

IMPACTO Y MATERIALIZACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA LA **PROMOCIÓN DE LA TRANSPARENCIA**

BUENAS PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN

3ª EDICIÓN

ALLIANCE FOR INTEGRITY

Leandro R. Arreagada, Network Manager Latin America
Daniela Camargo, Punto Focal en Colombia

PACTO GLOBAL RED COLOMBIA

Mauricio López, Director Ejecutivo
Carolina Hernández, Coordinadora de Derechos Humanos y Anticorrupción

UNODC REGIÓN ANDINA Y CONO SUR

Candice Welsch, Representante Regional
Andrea Agudelo, Jefe de Área Corrupción y Delitos Económicos
Jorge Adriano Moreno Ponce, Coordinador Anticorrupción
Daniel Serrano, Asesor Nacional Anticorrupción
Sebastián Pérez Mora, Profesional Especializado Senior Anticorrupción Sector Privado
Ángela María Castro Cepeda, Profesional Especializado Anticorrupción Sector Privado

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN:

OTTO Comunicaciones

AGRADECIMIENTOS

Para las empresas comprometidas con la integridad empresarial y la lucha contra la corrupción, que observando estándares internacionales en esta materia postularon y compartieron sus buenas prácticas para esta Tercera edición - Publicación de Buenas Prácticas en Anticorrupción: Impacto y materialización de estrategias para la promoción de la transparencia.

A los jurados que apoyaron esta publicación a través de la evaluación y calificación de las buenas prácticas a la luz de sus conocimientos en materia de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, los cuales permitieron establecer una perspectiva regional y objetiva.

El jurado fue conformado por:

Mariana Regueira - Directora del Centro de Integridad Corporativa de AHK Argentina
Andrea Prieto - Especialista en Sector Privado del Instituto de Gobernanza de Basilea
Sofía Ocaranza - Oficial de Cumplimiento de CAP S.A.
Humberto Salazar - Director Ejecutivo de Fundación Esquel
Carolina Rudnick - Directora Área Legal y Empresas del Fundación Libera
Cristina Cano - Directora Ejecutiva de Pacto Global Red Paraguay
Oscar Caipo - Empresarios por la Integridad de Perú
Felipe Filomeno - Director Ejecutivo de Pacto Global Red Uruguay
Fabián Espejo – Coordinador de Acción Colectiva de UN Global Compact

ÍNDICE

Saludos	5
Introducción a la publicación	11
Metodología	13
Iniciativa de Integridad Siemens	17

Administración y Gestión de Conflictos de Intereses

Bancolombia	22
Siemens Energy	31
TGI	42

Evaluación y Gestión de Riesgos de Corrupción

CENIT	56
Cerrejón	64
Orquesta Filarmónica de Bogotá	79

Innovación en Programas de Capacitación sobre Integridad al Interior de la Organización

Ecopetrol	90
Frontera Energy	99
Comfenalco Valle delagente	110

Protocolos y mecanismos de debida diligencia

Darnel Group	122
--------------	-----

Uso de sistemas y tecnologías de la información en la promoción de la integridad y la transparencia

Auditoría General de la República	130
-----------------------------------	-----

El décimo principio contra la corrupción fue adoptado en 2004 y compromete a los adheridos del Pacto Global de las Naciones Unidas no solo a evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, sino también a desarrollar de manera proactiva políticas y programas concretos para abordar la corrupción internamente y dentro de sus cadenas de suministro. Las empresas también tienen el desafío de trabajar colectivamente y unirse a la sociedad civil, las Naciones Unidas y los gobiernos para lograr una economía global más transparente.

Con la entrada en vigor de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC) en 2005, se introdujo una importante herramienta global para combatir la corrupción. La UNCAC es el instrumento legal subyacente para el 10º Principio lo que ha potencializar la necesidad por parte de las empresas y organizaciones accionar en la implementación de programas, políticas y herramientas claras en lucha contra la corrupción. ¡Lo que implica el impulso de pasar del conocimiento y a la acción!

Hay muchas razones por las que la eliminación de la corrupción se ha convertido en una prioridad dentro de la comunidad empresarial. Desde Pacto Global Red Colombia impulsamos, acompañamos, articulamos, fortalecemos capacidades, promocionamos y hacemos alianzas que nos permitan cumplir con lo que reza el décimo principio y los diferentes instrumentos internacionales y nacionales en materia de lucha contra la corrupción, razón por la que estamos enfocados en fortalecer estrategias dirigidas a que los adheridos tomen las siguientes medidas:

- **A nivel interno:** Como primer paso, introducir políticas y programas anticorrupción dentro de sus organizaciones y sus operaciones comerciales;
- **A nivel externo:** Informar sobre el trabajo contra la corrupción en la Comunicación de Progreso anual; y compartir experiencias y mejores prácticas mediante la presentación de ejemplos y casos prácticos;
- **A nivel colectivo:** que una fuerza con sus pares de la industria y con otras partes interesadas para ampliar los esfuerzos anticorrupción, nivelar el campo de juego y crear una competencia justa para todos.

Es por esto, que para logrado articular nuestro trabajo con actores relevantes en el tema en el país para promover, sensibilizar y motivar a que cada vez más organizaciones implementen acciones y estrategias dirigidas a cumplir con el mandato del décimo principio y/o los diferentes estándares internaciones, contamos con la mesa de la Red de Oficiales de Cumplimiento liderada por esta Red, UNODC y Alliance for Integrity.

Finamente, con esta publicación queremos demostrar por tercera vez el esfuerzo del sector privado y otras organizaciones en la lucha contra la corrupción fomentando el intercambio de experiencias positivas en materia de integridad e implementación de estrategias para el cumplimiento de los diferentes estándares internacionales que versan sobre esta materia.

En esta publicación encontrará 11 casos de éxito que versan sobre i) Administración y gestión de conflictos de intereses; ii) Innovación en programas de capacitación sobre integridad al interior de la organización; iii) Evaluación y gestión de riesgos de corrupción; iv) Aplicación del enfoque de género, la inclusión y la diversidad en los programas de cumplimiento; v) Protección al denunciante de hechos de corrupción; vi) Protocolos y mecanismos de debida diligencia; vii) Uso de sistemas y tecnologías de la información en la promoción de la integridad y la transparencia y viii) Políticas para el relacionamiento con actores externos y la gestión de intereses empresariales.



Mauricio López González
Director Ejecutivo
Pacto Global Red Colombia

La transparencia es un pilar fundamental para el desarrollo sostenible y la prosperidad a largo plazo. Permite a las empresas operar con mayor eficiencia, reducir riesgos y fortalecer la confianza entre sus partes interesadas, incluyendo empleados, clientes, inversores y la comunidad en general. En un entorno global cada vez más interconectado y exigente, la transparencia no se da por sentada y se convierte en una ventaja competitiva que distingue a las organizaciones líderes.

Desde Alliance for Integrity, iniciativa global que busca promover la integridad en el sector económico a través de la colaboración del sector público, privado y de la sociedad civil, trabajamos globalmente para empoderar a las pequeñas y medianas empresas y empresas locales en materia de transparencia e integridad. Parte esencial de ese trabajo es discutir los desafíos principales que enfrentan las organizaciones y, por otro lado, sistematizar y destacar buenas prácticas. Estamos convencidos que es necesario fortalecer y promover las buenas prácticas empresariales. Así se muestra a otras empresas, que es posible hacer mucho más que solo cumplir con normativas de transparencia y anticorrupción.

Hace más de siete años venimos trabajando en Colombia mano a mano con la Red Colombiana del Pacto Global y en colaboración con UNODC para la región Andina y el Cono Sur en diferentes iniciativas locales como la Red de Oficiales de Cumplimiento, y fomentando en el sector privado las buenas prácticas en integridad y transparencia, a través de esta publicación en su tercera edición. Reconocemos la labor de las empresas colombianas que trabajan día a día para promover una cultura de integridad en sus negocios y cadenas de valor. En esta tercera edición de nuestra publicación, destacamos a las empresas que han integrado la transparencia en el núcleo de sus operaciones, elevando los estándares del sector y sirviendo de modelo para otras organizaciones. Las empresas destacadas en esta publicación demuestran que la transparencia no es sólo una obligación, sino una oportunidad para crear un futuro más justo y sostenible para todos y todas.

Esperamos que sus esfuerzos y su compromiso inspiren a nuestros lectores y les animen a dar el primer paso hacia la integridad, la transparencia y la lucha contra la corrupción.



Carolina Echevarria
Directora, Secretariado Global
Alliance for Integrity

La Décima Conferencia de los Estados Parte de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, celebrada en Atlanta en diciembre de 2023, reconoció la importancia del sector privado en la prevención y la lucha contra la corrupción a nivel global, así como la necesidad de continuar con los esfuerzos encaminados a conseguir una correcta cooperación entre autoridades y actores empresariales.

En línea con este reconocimiento, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito para la Región Andina y el Cono Sur –UNODC- continúa sumando esfuerzos con Pacto Global Red Colombia y Alliance for Integrity para presentar buenas prácticas en materia de integridad empresarial y lucha contra la corrupción, ahora con el propósito de hacer énfasis en el impacto generado por tales prácticas.

UNODC reconoce que los avances tecnológicos continúan creando retos para el sector privado, pero también abren la puerta a nuevas oportunidades. El uso de herramientas digitales y de inteligencia artificial para la producción de bienes y servicios implica fortalecer los programas de cumplimiento y optimizar las herramientas para la gestión de riesgos.

Resulta necesario repensar las formas de medir, verificar y ajustar las estrategias de integridad empresarial en pro de conseguir una mayor eficiencia en la consecución de sus objetivos. Esto pasa por la creación de mecanismos innovadores de administración de conflictos de intereses, mecanismos de denuncia, inclusión y diversidad, entre otros.

Quienes lideran entornos empresariales tienen la responsabilidad de asegurar que los compromisos éticos se integren en el quehacer diario y que sus trabajadores y socios de negocio tienen las herramientas que necesitan para saber actuar cuando se enfrentan a escenarios de riesgos de corrupción o dilemas éticos, de tal manera que se complemente el esfuerzo de los Estados y de la ciudadanía organizada por prevenir y mitigar los impactos de este fenómeno.

Este documento, en su tercera edición, es una contribución a la integridad empresarial y a la lucha contra la corrupción. Constituye una invitación a seguir poniendo en funcionamiento buenas prácticas que tengan impactos positivos e involucren escenarios de gobernanza y acción colectiva, que reconozcan la corresponsabilidad en la lucha contra este fenómeno y la importancia de diseñar programas de transparencia y ética empresarial robustos.



Candice Welsch
Representante Regional
UNODC RCOL

En 2020 fue lanzada la primera edición de esta publicación de buenas prácticas en anticorrupción. De manera conjunta, Alliance for Integrity, Pacto Global Red Colombia y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) para la Región Andina y el Cono Sur iniciaron un proceso de convocatoria con empresas y entidades colombianas de múltiples sectores para resaltar y promover esfuerzos ejemplares orientados a la promoción de la ética y la integridad en sus negocios y operaciones.

Los resultados fueron sobresalientes y dieron cuenta de la relevancia de este tipo de ejercicios, despertando un amplio interés en actores empresariales de todos los sectores. Fue así como se planteó la necesidad de continuar recopilando, de manera periódica, prácticas ejemplares en la materia que pudieran ser difundidas de manera amplia tras ser evaluadas por expertas y expertos provenientes de toda la región e incluso de otros continentes.

La publicación ha buscado, también, responder a desafíos y tendencias globales y regionales en el marco de la promoción de la integridad empresarial, adoptando enfoques diversos y dando relevancia a éstos como parte de sus criterios de selección de buenas prácticas. Es así como en 2022, en su segunda edición, se hizo énfasis en la innovación, ello con el objetivo de identificar nuevas alternativas para la promoción de metas comunes.

En la más reciente Conferencia de los Estados Parte de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, celebrada en Atlanta en diciembre de 2023, se reafirmó la importancia del sector privado en la prevención y lucha contra la corrupción a nivel global. Así mismo, más de 500 empresas alrededor del mundo hicieron un llamado a la acción a los Estados para promover iniciativas de acción colectiva anticorrupción, facilitar el uso de las tecnologías de la información en la lucha contra el fenómeno, promover principios de liderazgo ético y apoyar la sostenibilidad, entre otros asuntos

La presente edición recoge los aprendizajes de las publicaciones anteriores y da especial relevancia a su nuevo enfoque: el impacto de las buenas prácticas. Cómo, a través del cumplimiento o superación de sus metas planteadas, la iniciativa consigue unos resultados en materia de promoción de la ética y la integridad verificables mediante indicadores cualitativos o cuantitativos entre sus públicos objetivo.

Esperamos que esta publicación continúe creciendo en toda la región, despertando interés en cada vez más escenarios e inspirando a nuevos actores para que, de manera colectiva, se puedan afianzar excelentes prácticas en anticorrupción.

para promover iniciativas de acción colectiva anticorrupción, facilitar el uso de las tecnologías de la información en la lucha contra el fenómeno, promover principios de liderazgo ético y apoyar la sostenibilidad, entre otros asuntos.



Las buenas prácticas postuladas fueron evaluadas por un jurado internacional, compuesto por expertas y expertos en integridad, transparencia y lucha contra la corrupción de diferentes países latinoamericanos. Las mejores prácticas fueron seleccionadas de forma objetiva y transparente por el jurado calificador.

El jurado calificador eligió las mejores y más innovadoras con base en criterios objetivos, transparentes y comparables entre empresas y sectores. No hubo un número específico de buenas prácticas ganadoras por categoría, sino que esto varió dependiendo del número de buenas prácticas recibidas y su calidad.

Para esta Tercera edición - Publicación de Buenas Prácticas en Anticorrupción: Impacto y materialización de estrategias para la promoción de la transparencia, se definieron 8 categorías:

- Administración y gestión de conflictos de intereses;
- Innovación en programas de capacitación sobre integridad al interior de la organización;
- Evaluación y gestión de riesgos de corrupción;
- Aplicación del enfoque de género, la inclusión y la diversidad en los programas de cumplimiento;
- Protección al denunciante de hechos de corrupción;
- Protocolos y mecanismos de debida diligencia;
- Uso de sistemas y tecnologías de la información en la promoción de la integridad y la transparencia;
- Políticas para el relacionamiento con actores externos y la gestión de intereses empresariales;

El jurado calificó las buenas prácticas postuladas en cada categoría, eligiendo a las mejores, con base en los siguientes criterios:

¹ El impacto va más allá de la mera ejecución de actividades, cursos, talleres, o la publicación de documentos y afines. Se refiere principalmente a los resultados logrados a partir de tales actividades: se consideran a modo de ejemplo temas asociados a cambios de conducta, apropiación evidenciable de conocimiento sobre

una materia determinada, disminución o aumento de indicadores en materia de reportes o afines según sea la naturaleza de la buena práctica.



A. LEGITIMIDAD (10%): La práctica es reconocida como exitosa por actores claves del territorio donde se desarrolla, entre otros, las y los beneficiarios directos e indirectos de ésta y ha sido desarrollada por instituciones especializadas, cumpliendo con estándares internacionales en la materia.

B. PERTINENCIA (10%): La sistematización de la experiencia es relevante y oportuna en el contexto actual.

C. IMPACTO (20%): Como consecuencia del cumplimiento o superación de sus metas planteadas, la práctica consigue unos resultados en materia de promoción de la ética y la integridad verificables mediante indicadores cualitativos o cuantitativos en sus públicos objetivo.

D. REPLICABILIDAD (15%): Los aprendizajes derivados de la sistematización de la experiencia se pueden utilizar en más de un contexto. Tienen potencial para funcionar como modelo, es decir, para ser adaptables al mostrar cuál es la manera óptima para ejecutar cierto proceso o actividad.

E. SOSTENIBILIDAD (15%): La experiencia es factible financiera, política y socialmente, al mismo tiempo que es una experiencia con un alto grado de apropiación por parte de los actores que puede trascender y tener continuidad en el tiempo.

F. INNOVACIÓN (15%): La experiencia hace frente y resuelve los problemas de una manera novedosa, clara y accesible.

G. SEGUIMIENTO (10%): La implementación de la buena práctica incluye un seguimiento que permite evaluar sus resultados de manera sistemática y hay mejoras planeadas para la práctica a futuro.

H. INCLUSIÓN Y GÉNERO (5%): En el diseño e implementación de esta buena práctica se consideraron de manera diferenciada necesidades o factores aplicables a su público objetivo relacionados con el género, la edad, la raza, el nivel de ingresos, la procedencia, la situación migratoria o de discapacidad, entre otros elementos.

Recibimos entonces 23 buenas prácticas relacionadas con algunas de las categorías definidas, de 20 empresas adheridas a alguna de las iniciativas de Pacto Global Red Colombia, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito -UNODC- para la Región Andina y el Cono Sur y Alliance For Integrity. De las cuales resultaron ganadoras 11 buenas prácticas, a ella felicitaciones y los animamos a seguir trabajando en estos temas.

FOMENTANDO LA TRANSPARENCIA: “LA INICIATIVA DE INTEGRIDAD DE SIEMENS”

Siemens es una compañía que opera en todo el mundo desde hace más de 176 años, incluso en mercados difíciles. La fuerza global de nuestra marca Siemens y nuestros valores asociados: responsable, innovador y excelente, son de suma importancia para nosotros y sirven como base para nuestras acciones responsables según lo estipulado en nuestras Normas de Conducta en los Negocios.

Estamos convencidos de que la acción colectiva tiene múltiples ventajas: crea relaciones justas y transparentes, y condiciones de mercado equitativas que “nivelan el campo de juego” para todos los participantes del mercado; promueve la innovación al fomentar criterios de selección únicamente sobre la base del precio, servicio, calidad y capacidad de innovación, y hasta puede cubrir lagunas en la legislación o complementar la legislación local inadecuada, de ser necesario.

Desde 2009, se creó la Iniciativa de Integridad de Siemens, basada en acuerdos con el Banco Mundial y el Banco Europeo de Inversiones, para financiar proyectos y organizaciones que luchan contra la corrupción y el fraude a través de la acción colectiva, la educación y capacitación, con más de US\$ 100 millones. La iniciativa se centra en apoyar proyectos con un claro impacto en el entorno empresarial, resultados objetivos y mensurables, y potencial de ser ampliados y replicados

El Fondo de Integridad ha obtenido reconocimiento internacional entre organizaciones internacionales y regionales, así como entre representantes del gobierno y del sector privado. Estamos orgullosos de decir que, con alrededor de 77 proyectos en todo el mundo, hemos hecho una contribución valiosa y demostrable a la implementación práctica, inspirando a muchas partes interesadas a apoyar nuestra iniciativa.

En la Primera Ronda de Financiamiento se seleccionaron más de 30 proyectos de más de 20 países para recibir financiamiento, revisando más de 300 propuestas de proyectos de más de 66 países. La respuesta a la convocatoria de propuestas superó con creces nuestras expectativas en términos de número, calidad y relevancia de las solicitudes.

En la Segunda Ronda de Financiamiento, se seleccionaron 24 proyectos de más de 20 países, recibiendo financiamiento de hasta US \$ 35,554 millones. Se recibieron solicitudes de financiación de más de 180 organizaciones sin fines de lucro de unos 60 países.

La Tercera Ronda de Financiamiento no fue diferente, con más de 140 propuestas de proyectos de más de 50 países. Luego de las evaluaciones correspondientes, se seleccionaron 22 proyectos de 18 países.

Colombia ha participado activamente y ha sido seleccionada con tres iniciativas importantes: el Mecanismo de Denuncias de Alto Nivel (High Level Reporting Mechanism, HLRM), desarrollado por el instituto de gobernanza de Basilea, y la iniciativa -Hacia la Integridad- Primera y segunda Fase, diseñada por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC).

Desde 2015, UNODC ha liderado el proyecto en Colombia “Hacia la Integridad”, que en su fase 1 reunió al sector público y privado para luchar contra la corrupción, la prevención y la ejecución, apoyado por Pacto Global Red Colombia y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia.

Actualmente se desarrolla la Segunda Fase de “Hacia la Integridad”, que promueve una cultura de integridad y una mejor comprensión de la corrupción en la contratación pública, centrada en dos industrias vulnerables: energía y salud.

En particular, en el sector de energía eléctrica, especialmente en zonas apartadas, se realizaron estudios de riesgos y se desarrollaron planes de acción y marcos de colaboración con entidades como el Ministerio de Minas y Energía. En el sector salud, se abordaron riesgos en la compra de medicamentos, trabajando con entidades públicas y privadas para adoptar recomendaciones. Además, se continuó con la Red de Oficiales de Cumplimiento para promover buenas prácticas empresariales y generar políticas públicas anticorrupción, liderada por UNODC, Pacto Global Red Colombia y Alliance for Integrity.

El proyecto también ha promovido la integridad y transparencia en el sector empresarial colombiano, fomentando la formación en riesgos de corrupción, canales de denuncia efectivos e iniciativas de acción colectiva. A nivel regional, ha trabajado con entidades en México, Colombia, Perú, Argentina y Chile para mejorar la transparencia en beneficiarios finales, compartiendo buenas prácticas y herramientas.

Finalmente, el compromiso de Siemens con la integridad y la transparencia ha sido un pilar fundamental en su misión de operar de manera responsable en todo el mundo. A través de la Iniciativa de Integridad, hemos demostrado que la colaboración y la acción colectiva son poderosas herramientas para combatir la corrupción y promover prácticas empresariales éticas. Los resultados obtenidos hasta ahora, tanto en Colombia como en otros países, refuerzan nuestra convicción de que un entorno empresarial justo y transparente es esencial para el desarrollo sostenible. Al continuar trabajando junto con nuestros socios en el sector público y privado, así como con organizaciones de la sociedad civil, seguimos impulsando proyectos que no solo tienen un impacto tangible en la lucha contra la corrupción, sino que también inspiran a otros a unirse a este esfuerzo global. Mirando hacia el futuro, Siemens reafirma su compromiso con la integridad y la transparencia, confiando en que juntos podemos construir un mundo donde la ética y la responsabilidad sean la norma, y no la excepción. La lucha contra la corrupción es un desafío continuo, pero con la determinación y colaboración de todos, estamos seguros de que podremos seguir haciendo una diferencia significativa.

SIEMENS



A photograph of two women, one white and one Black, looking at a computer monitor in a library or office setting. The woman in the foreground is Black, wearing a teal top and large hoop earrings, looking intently at the screen. The woman in the background is white, wearing a light grey top, also looking at the screen. The background shows bookshelves filled with books and a red folder on a shelf.

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

- *Bancolombia*
- *Siemens Energy*
- *TGI*



Somos un grupo financiero líder en el sector, con cerca de 150 años de experiencia y que evoluciona para asumir los desafíos que trae un entorno en constante transformación.

Proveemos acceso a soluciones financieras y no financieras para personas, emprendedores, pymes, empresas e instituciones, al tiempo que invertimos en iniciativas educativas, de emprendimiento y para el cuidado del medio ambiente que ayuden a generar transformaciones positivas en la sociedad.

Somos reconocidos por ser ejemplo de ética e integridad teniendo como imperativo categórico que ¡siempre hacemos lo correcto, aunque nadie nos esté viendo!

Esta máxima de comportamiento se traduce en que sabemos que la integridad y la coherencia ética entre lo que hacemos y decimos son la base sobre la cual se construye nuestro futuro, el de nuestra familia y el de la organización en todos los países en que operamos y es por ello que nuestras acciones tienen como principios básicos la ética y la integridad, con el propósito de promover desarrollo sostenible para lograr el bienestar de todos.

BUENAS PRÁCTICAS:

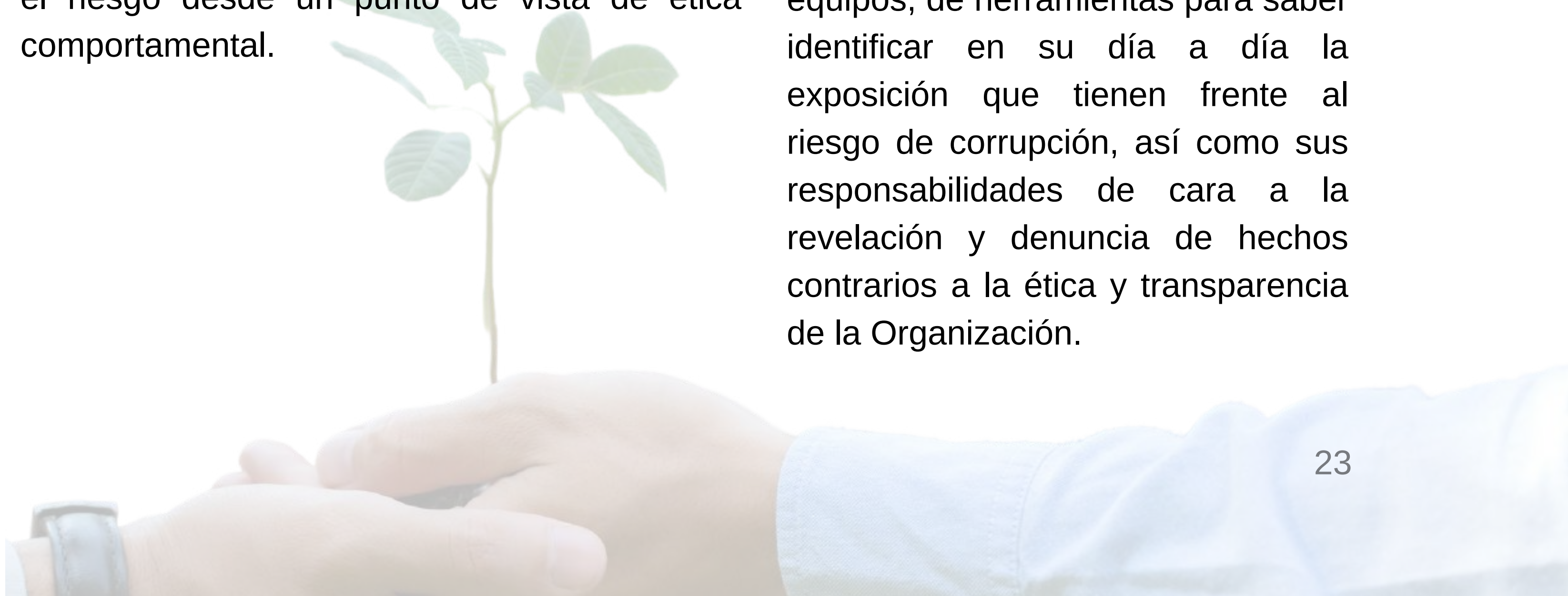
CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO APLICADAS A CUMPLIMIENTO.

OBJETIVOS DE LA BUENA PRÁCTICA

La gestión de los riesgos de cumplimiento, como lo es el de corrupción, es una labor en la que día a día nos encontramos en Bancolombia, liderada por la Vicepresidencia de Cumplimiento. Es por esto que, en aras de estar siempre a la vanguardia en dicha gestión, hace 2 años, desde el equipo de Ética, Antifraude y Anticorrupción, venimos desarrollando una estrategia preventiva para afrontar los diferentes dilemas éticos que se pueden presentar en el día a día de nuestros empleados y que si no se gestionan adecuadamente pueden desembocar en malas prácticas e incluso en actos de corrupción (privada o pública). Esta estrategia se divide en dos grandes componentes a saber: 1) Las Herramientas de Razonamiento Ético; y 2) La estrategia de sensibilización basada en ciencias del comportamiento. Buscando evolucionar la manera en la que gestionamos el riesgo desde un punto de vista de ética comportamental.

En relación con el primero, el objetivo principal de la estrategia es el de entregar a nuestros empleados las herramientas suficientes para identificar cómo en diferentes situaciones se pueden ver expuestos a conflictos de interés, con lo que hemos logrado, entre otras cosas, el incremento de las revelaciones de posibles conflictos de interés y la correspondiente gestión de los mismos.

Frente al segundo y alineado con el anterior, el objetivo se divide en dos partes. Por un lado, buscamos i) generar espacios que permitan tener conversaciones difíciles en el día a día, permeados por la confianza y ii) dotar, tanto a los líderes como a los equipos, de herramientas para saber identificar en su día a día la exposición que tienen frente al riesgo de corrupción, así como sus responsabilidades de cara a la revelación y denuncia de hechos contrarios a la ética y transparencia de la Organización.



Ciencias del Comportamiento en términos simples...



DESCRIPCIÓN BREVE DE LA PRÁCTICA:

Sabemos que el Código de Ética y Conducta del Grupo Bancolombia, contiene los lineamientos y parámetros para que los empleados identifiquen cuándo pueden estar en un aparente conflicto de interés, sin embargo, entendiendo la naturaleza humana y su “aversión” por consultar documentos extensos, hemos desarrollado una serie de Herramientas de Razonamiento Ético, aplicando ciencias del comportamiento y ética comportamental, que le permiten a los empleados consultar si la situación en la que se encuentran puede exponerlos, a ellos o a la Organización, a un conflicto de interés.

Con estas herramientas buscamos que las personas puedan comprender, en mayor medida, dónde pueden estar los factores de riesgo, entendiendo que en Bancolombia reconocemos que los conflictos de interés hacen parte de la naturaleza del ser humano, por lo que debemos propender por darle una correcta administración a los mismos para no actuar en conflicto, que es cuando se configura la mala práctica.

Frente a la sensibilización, hemos desarrollado una metodología de aprendizaje experiencial, con la que pretendemos promover un aprendizaje activo, práctico y significativo, a través de la experimentación de dilemas éticos usando las herramientas de razonamiento ético para tomar decisiones informadas y prevenir comportamientos que pueden exponer a los empleados y la organización a la materialización de conflictos de interés.

IMPACTO DE LA PRÁCTICA:

A la fecha hemos tenido 5.084 visualizaciones de las 8 herramientas que tenemos disponibles para nuestros colaboradores, lo que significa que aproximadamente el 22% de los colaboradores de Bancolombia hayan hecho uso de las mismas.

Adicionalmente, esta estrategia permitió que para finales del año 2023 hubiéramos tenido un incremento en la tasa de revelaciones del 189%, con respecto del año anterior, casi duplicando de esta manera este indicador y que representa una gran ganancia para nosotros porque estas revelaciones son reflejo de la generación de confianza que estamos dando a nuestros empleados al saber que se encuentran en espacios seguros.

Así mismo, estas cifras se complementan con los 40 espacios de capacitación y sensibilización que realizamos con equipos comerciales y administrativos, llevando el mensaje de nuestro actuar íntegro como rasgo principal de quienes hacemos parte de Bancolombia y de nuestra política de cero tolerancia a la corrupción, con el enfoque experiencial que hemos destacado, a través del cual hemos evidenciado que las personas tienen un mayor entendimiento de los riesgos y, por lo tanto, de qué deben hacer cuando se enfrentan a él.

Por otro lado, un problema al que se enfrentan la mayoría de las organizaciones en el mundo, por no decir que todas, es la infradenuncia y, en ese sentido, desde Bancolombia trabajamos incansablemente por promover el uso de la Línea Ética como reflejo de ese ambiente de seguridad y confianza que hemos desarrollado. Así las cosas, con las diferentes estrategias que hemos implementado, hemos tenido un incremento del número de denuncias realizadas, tanto anónimas como no anónimas, en un 107% y 44%, respectivamente, en comparación con el año anterior.

El aumento de denuncias nos permite conocer la realidad de la organización y empoderar a los empleados en la gestión del riesgo, ya que, sin su participación, concientización, sentido de pertenencia con la organización y correcta identificación, sería una labor imposible de cumplir solo para el área de cumplimiento.

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA INICIATIVA:

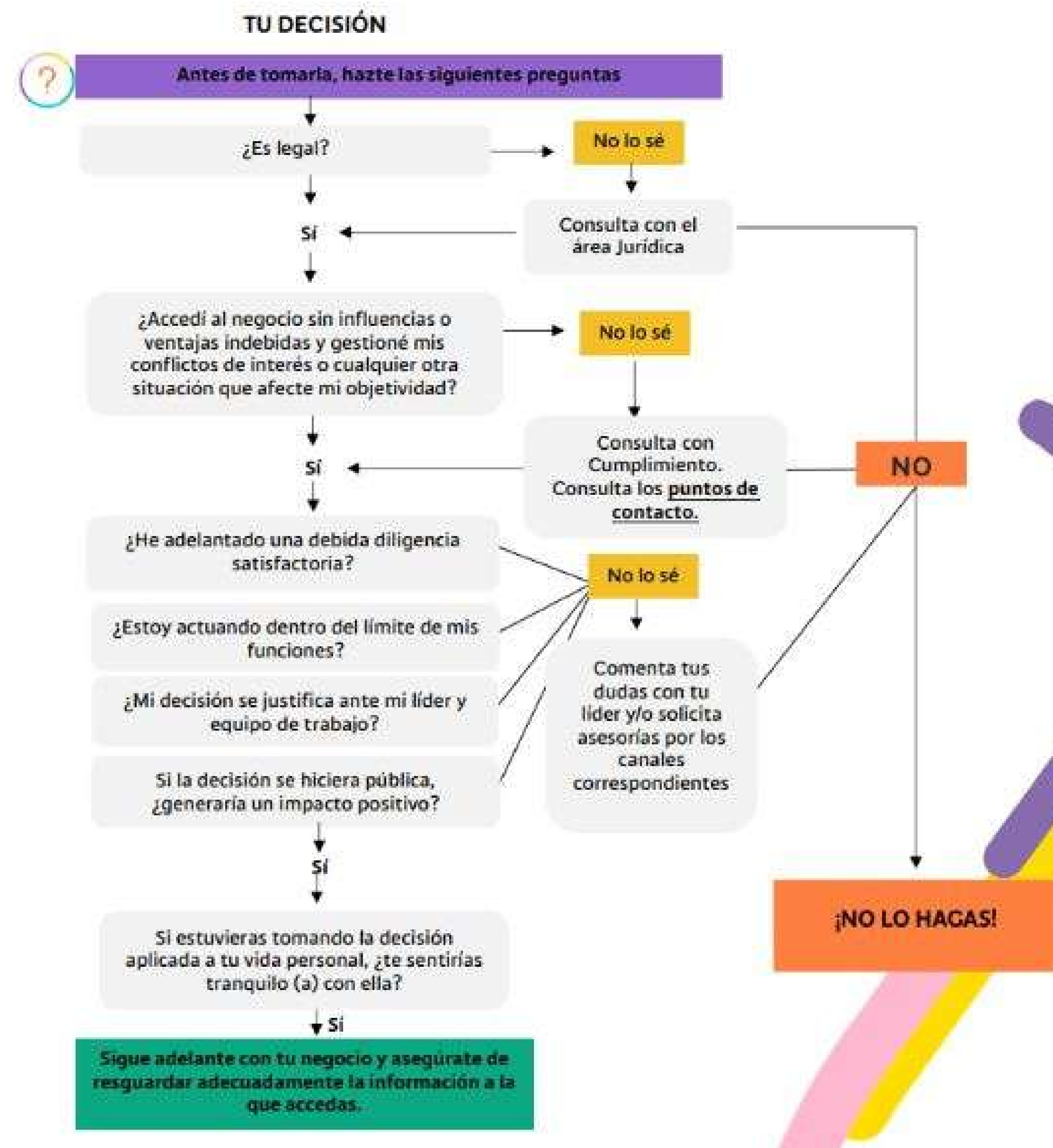
Las Herramientas de Razonamiento de Ético se construyen sobre la base de la mayéutica, en la medida que invita al empleado a reflexionar sobre las preguntas que se identifican como cruciales para tomar la decisión final a la que se esté enfrentando.

Se optó por esta dinámica, empleando una estrategia comportamental, que determina que “es más difícil que las personas se mientan a si mismas”, por lo cual, cuando el empleado se ve enfrentado a la herramienta va a ser más propenso a contestar honestamente las preguntas que se van haciendo, ya que no lo debe hacer en compañía de terceros, y con ello buscará gestionar en mejor forma los posibles conflictos de interés a los que pueda estar expuesto.

A través de estas herramientas buscamos promover en los colaboradores la identificación, gestión (escalar / administrar) y revelación de potenciales conflictos de interés, acceso y uso de información privilegiada y, en general, dilemas que se presentan a los colaboradores en su día a día, que pueden terminar exponiendo a la Organización a un hecho de corrupción si no se gestionan correctamente. La herramienta intenta promover el razonamiento de los colaboradores y de esta manera enfrentar la problemática de la baja revelación.

Las Herramientas de Razonamiento Específicamente buscamos que:

- i) las personas identifiquen las situaciones generadoras de conflictos de interés;
- ii) habiendo identificado la situación generadora de conflicto de interés puedan identificar los intereses contrapuestos y,
- iii) cuando las personas identifiquen los conflictos interés cuenten con herramientas para la toma de decisiones o posibles rutas de acción.



Árbol de decisión – Política Corporativa Anticorrupción

Así las cosas, para la construcción de la herramienta, el primer paso es identificar cuál es la situación que se quiere atender, por ejemplo, porque puede ser más frecuente para los empleados, tal como sucedió con las actividades externas, donde se priorizó su construcción porque para el momento que se estaba construyendo la realidad laboral y la propensión de desarrollar actividades externas era una situación más cercana al día a día de los empleados, donde el Banco entiende que sus empleados tienen vidas personales y aspiraciones profesionales que los llevan a desarrollar estas otras actividades, pero teniendo en cuenta criterios específicos que no exponen al empleado ni a la Organización.

Una vez identificada la situación que se quiere abordar se debe realizar un análisis completo de la situación, esto es, se identifican las variables que van a interactuar entre sí para determinar el riesgo de la situación, no preguntando únicamente por el conflicto de interés evidente como el que se da por los vínculos filiales o comerciales, sino aquellos que son inherentes a la situación y que pueden ser pasados por alto, por ejemplo, en el otorgamiento de patrocinios se evalúa no solo los vínculos entre el empleado y el beneficiario sino que también se estudian las circunstancias que rodean la solicitud y otorgamiento del mismo para que el contexto no genere un conflicto de interés potencial o aparente y, si lo puede generar, que se tomen acciones mitigantes correspondientes antes de que se materialice la exposición al mismo.

Una vez establecidas las variables de acción se determinan los escenarios de riesgo y con ello la gestión que deben seguir. A manera de ejemplo, en los eventos de participación en juntas directivas de terceros se determina que los eventos de competencia comercial son razón suficiente para recomendar la no participación con independencia de las otras variables, pero, si por el contrario no hay alertas en las respuestas dadas por quien diligencia la herramienta se facilita la aprobación de la participación.

Por último, antes de liberar, se testea con los directamente implicados, esto es con un grupo de empleados, para revisar la herramienta en su integridad, desde la complejidad de la misma hasta temas de lenguaje empleado, de forma que la herramienta cuando sea lanzada efectivamente aporte a la autogestión y el incremento en las revelaciones y no que por el contrario genere confusión o entregue mensajes errados.

Es importante resaltar que todo este proceso es acompañado por el Comité de Ética de Bancolombia que, desde los diferentes miembros que lo componen, ayuda a robustecer la herramienta con las recomendaciones alineadas con el objetivo que las mismas tienen y garantizando el tono ético que la Organización quiere entregar siempre a sus empleados desde la alta dirección.

para el despliegue de los temas a capacitar en materia de los programas de Ética, Anticorrupción y Antifraude, se ha desarrollado una metodología de aprendizaje experiencial, utilizando estrategias de ciencias del comportamiento, con las que se pretende promover un aprendizaje activo, práctico y significativo, que permite experimentar situaciones éticas, reflexionar sobre ellas y aplicar las herramientas de razonamiento ético en la práctica para tomar decisiones informadas y prevenir comportamientos que pueden exponer a los empleados y la organización a diferentes riesgos.

Con esta metodología esperamos que las personas pasen por diferentes etapas del conocimiento, donde las personas pasan de una ignorancia inconsciente (no saben que no tienen el conocimiento) a una ignorancia consciente (entienden que esa creencia que tenían no es real o no esta fundamentada) y, por último, llegan al conocimiento, donde entiende el riesgo y la forma en la que el mismo debe ser gestionado.

Estas estrategias nos han permitido generar una mayor consciencia en los empleados y un mayor conocimiento de los dilemas éticos a los que puede estar expuesta una persona y, por lo tanto, desarrollar una mejor estrategia de prevención en la materialización del riesgo.

SEGUIMIENTO Y MEJORAS:

Las Herramientas de Razonamiento Ético son generadas a medida que se identifiquen y prioricen nuevos riesgos. Adicionalmente, las mismas están en constante evolución buscando mejorar la experiencia del empleado, para aumentar su uso y, por lo tanto, la identificación de situaciones que pueden generar conflicto.

Al ser herramientas que buscan generar un impacto comportamental, es fundamental medir su eficacia para determinar si efectivamente están generando el efecto deseado en el comportamiento de los empleados. Con lo cual, la evaluación de la herramienta debe incluir aspectos como: i) identificación de nuevos riesgos, ii) valoración conjunta con los actores que utilizan las herramientas para identificar mejoras de forma y brechas de estas, iii) evaluación sobre el proceso de razonamiento que están realizando los usuarios, y iv) comparación y análisis con la metodología previa para determinar la eficacia de las herramientas en la generación de un cambio comportamental. Esto finalmente configura un ejercicio de testing de las herramientas para propender cada vez más por su efectividad.

Así las cosas, realizamos una evolución de las HRE a partir de las brechas identificadas por los usuarios y de la identificación de nuevos riesgos desde la metodología de riesgos de corrupción, que nos da norte de hacia dónde debe estar orientada la gestión del riesgo.

Esta estrategia de monitoreo y evaluación está conformada por dos fases: i) monitorear si las HRE se están utilizando y si se están ejecutando las recomendaciones dadas por las mismas; ii) por medio de unos indicadores predefinidos, comparar el grupo de control (grupo que no utiliza las HRE) y el grupo de tratamiento (grupo que utiliza las HRE) para determinar el nivel de razonamiento ético y la eficacia de las HRE en generar un cambio comportamental. Para esto, se utiliza un formulario diseñado con preguntas estructuradas de múltiples formas para evaluar las diferentes etapas del razonamiento ético (identificación, análisis, inferencia y conclusión).

SIEMENS energy



Siemens Energy es una de las principales empresas de tecnología energética del mundo. Damos energía a la sociedad apoyando a nuestros clientes en la transición hacia un mundo más sostenible, basándonos en nuestra tecnología y nuestra capacidad de convertir las ideas en realidad.

Con nuestro portafolio de productos, soluciones y servicios cubrimos casi toda la cadena de valor de la energía, desde generación, transmisión hasta el almacenamiento de energía. Nuestro portafolio incluye tecnología de energía convencional y renovables, como turbinas de gas y vapor, centrales eléctricas híbridas que funcionan con hidrógeno, y generadores y transformadores como parte de nuestra cartera de alta tensión. La participación mayoritaria en Siemens Gamesa Renewable Energy nos convierte en un líder mundial del mercado de energías renovables, con una posición de liderazgo en el segmento de energía eólica.

Siemens Energy emplea a más de 90.000 personas alrededor del mundo, y aproximadamente 650 en Colombia.

Nuestra visión es convertirnos en la empresa de tecnología energética más valorada del mundo. Para lograr este objetivo, nos proponemos transformar la cultura de nuestra empresa, emplear y retener una fuerza de trabajo diversa, y asegurar que desarrollamos a nuestros empleados actuales y atraemos los mejores talentos del futuro.

BUENAS PRÁCTICAS:

LA GESTIÓN OPORTUNA DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS NO SOLO PROTEGE A LAS ORGANIZACIONES SINO TAMBIÉN A SUS COLABORADORES”

OBJETIVOS DE LA BUENA PRÁCTICA

Los conflictos de interés pueden surgir en cualquier momento durante la relación laboral, cuando los intereses de un individuo o sus relaciones personales difieren de los de la empresa u organización a la que el individuo pertenece. Estos conflictos pueden obstaculizar el éxito de una empresa, generar daños económicos, afectar su reputación y/o la del colaborador. El objetivo de gestionar adecuadamente estas situaciones es evitar que se creen escenarios en los que la existencia y/o apariencia de un posible conflicto no se identifique a tiempo. Para minimizar este riesgo, en Siemens Energy cada empleado debe tener claro cuáles son las situaciones en las que se puede crear o presentar un conflicto de interés. Asimismo, deben cumplir con ciertos principios generales, como por ejemplo: tomar decisiones empresariales en el mejor interés de la empresa, y anticipar situaciones que puedan dar lugar a un conflicto de interés y reportarlo oportunamente.

Con el fin de garantizar la objetividad en la evaluación de todos los conflictos, en Siemens Energy el proceso de reporte y evaluación de estos casos se basa en:

- El reporte debe ser realizado por medio de la herramienta web definida por la organización para este fin, en caso de que no sea posible acceder a la misma, se cuenta con un formato físico disponible para todos los colaboradores.
- La evaluación y en caso de que aplique, la definición de medidas a tomar en cualquier conflicto reportado es realizada por el jefe directo de la persona que reporta, el departamento de Recursos Humanos y en determinadas ocasiones, el departamento de Compliance.
- Los resultados de esta evaluación y las medidas a seguir son posteriormente informados a todos los involucrados.

¡Tener un conflicto de intereses no es malo, lo malo es no reportarlo oportunamente!

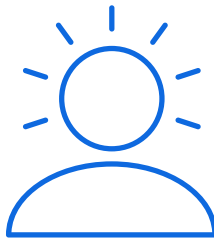
DESCRIPCIÓN BREVE DE LA PRÁCTICA:

En la actualidad, la oportuna identificación y gestión de los conflictos de interés es una necesidad para las organizaciones. No hacerlo puede resultar en situaciones como la toma de decisiones de negocio que van en contravía de los intereses de la organización, el desconocimiento de actividades secundarias por parte de los colaboradores que pueden impactar sus funciones, la contratación de colaboradores sin la oportuna evaluación e identificación de conflictos, y la existencia de relaciones personales dentro de las áreas que, si no se identifican oportunamente, pueden derivar en problemas internos y hasta la posible descalificación en procesos licitatorios y/o pérdida de proyectos. Todo esto, por no reportar oportunamente un conflicto de interés.

Por consiguiente, en Siemens Energy contamos con un proceso que busca el oportuno reporte y evaluación de estas situaciones, realizando continuamente las siguientes actividades:



- Informando claramente a todos los colaboradores en qué consisten estos conflictos y como pueden afectarnos tanto a nivel organizacional como personal.



- Creando conciencia que muchas veces el conflicto no es el problema, sino que lo perjudicial es no reportarlo de forma transparente y oportuna.



- Enfatizando la responsabilidad que todos tenemos en relación con el reporte oportuno.



- Informado y facilitando los medios dispuestos por la compañía para reportar estas situaciones.

En definitiva, todas estas acciones nos han permitido identificar y gestionar oportunamente los conflictos de interés reportados por nuestros colaboradores.

IMPACTO DE LA PRÁCTICA:

El objetivo del proceso de identificación y gestión de conflictos de interés en Siemens Energy es garantizar que estas situaciones sean identificadas, evaluadas y mitigadas oportunamente. Nuestro fin es proteger tanto a la organización como a nuestros colaboradores, por lo cual, en nuestro Código de Conducta en los Negocios, se menciona que la responsabilidad de reportar oportunamente la existencia de cualquier posible conflicto es de todos nuestros colaboradores. Para cumplir con este objetivo hemos diseñado una metodología en donde de forma clara y por medio de ejemplos se explican las diferentes situaciones que pueden considerarse conflictos, cómo deben reportarse y cuál es el proceso interno de evaluación para determinar si el conflicto requiere o no acciones de mitigación.

Asimismo, en Siemens Energy hemos adoptado un enfoque que busca que nuestros colaboradores entiendan que, en la mayoría de las ocasiones, si estos conflictos son identificados y gestionados oportunamente, no tienen por qué ser algo negativo y/o que genere un impacto adverso para el colaborador o la organización. Con este enfoque, lo que pretendemos es que las personas que forman parte de nuestra organización entiendan que, los conflictos muchas veces se generan como parte normal de las relaciones laborales y/o personales y por lo mismo, deben ser tratados con naturalidad, pero sin que esto signifique que no se deba realizar una evaluación detallada de sus posibles impactos y consecuencias. Por ende, es deber de cada uno de nosotros reportar oportunamente cualquier potencial conflicto del que tengamos conocimiento.

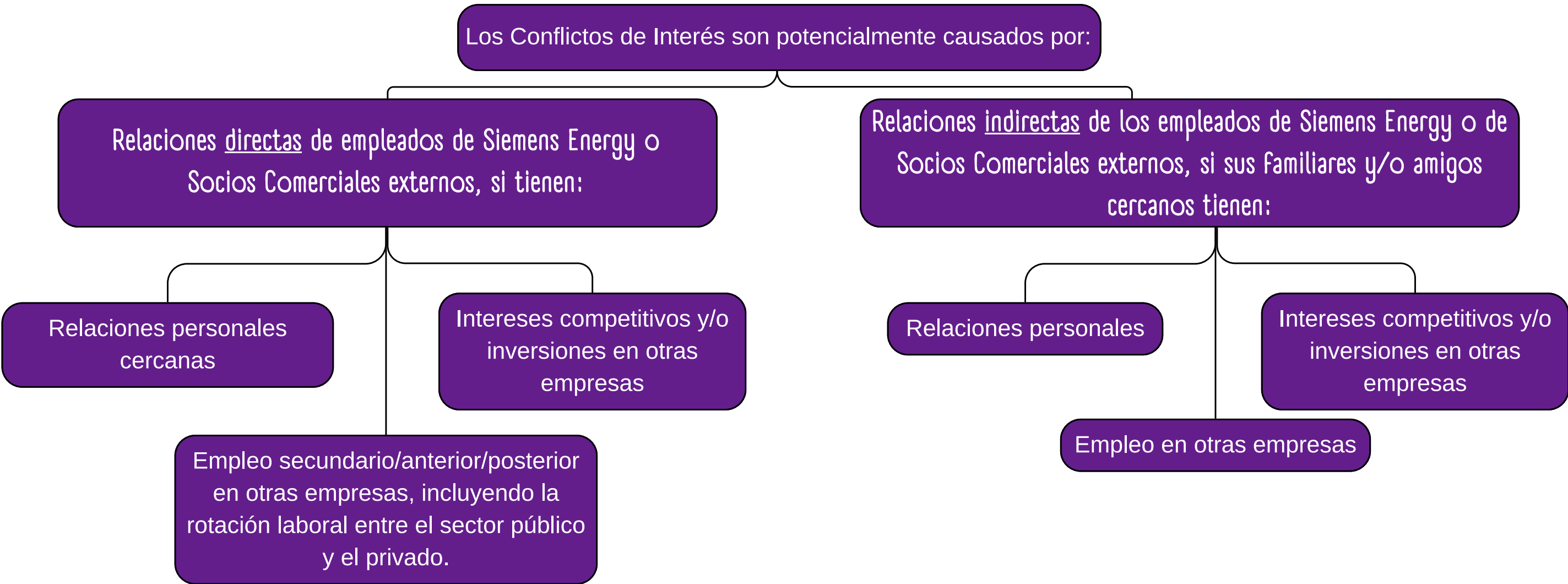
La gestión oportuna de estos conflictos protege a las organizaciones porque les permite garantizar que los colaboradores actúen en pro del mejor interés de la compañía y no en función de intereses personales que pueden estar en contravía de los objetivos que se han trazado en la organización. Adicionalmente, genera confianza en las contrapartes al saber que en los procesos de compras y ventas no se está ejerciendo ningún tipo de ventaja indebida generada por un conflicto no identificado oportunamente.

Adicionalmente, la correcta gestión de estos conflictos protege también a los colaboradores ya que al reportar oportunamente por medio de los canales definidos por la organización cualquier posible situación de conflicto, se garantiza que esta sea evaluada de forma objetiva y en caso de que aplique, se determinen las medidas necesarias para que el colaborador pueda continuar realizando su labor sin que esto implique un posible daño a su desarrollo profesional y/o reputacional. Esto ha sido fundamental para que como organización tengamos un proceso solido que es valorado tanto a nivel interno como externo.

En aras de evidenciar la efectividad de esta buena práctica, en Siemens Energy Colombia en aproximadamente un año se han recibido de manera voluntaria 63 reportes de Conflictos de Interés, de los cuales luego de su debida evaluación, se determinó que aproximadamente el 50% de ellos efectivamente representan un conflicto. Para estos casos, se determinaron las acciones de mitigación necesarias, sin que en ninguno de estos fuera necesario iniciar algún proceso disciplinario contra algún colaborador de la compañía.

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA BUENA PRÁCTICA:

En Siemens Energy consideramos que las situaciones potenciales que causan los conflictos de interés incluyen:



Por su naturaleza, estas clases de conflictos pueden surgir no sólo en perjuicio de la empresa afectada sino también en ocasiones puede dar la apariencia de un beneficio para la misma. Sin embargo, una vez identificado el conflicto, en Siemens Energy consideramos que en ambos casos se aplican las mismas reglas y posibles acciones a realizar:

GUÍA DE DECISIONES PARA UN POTENCIAL CONFLICTO DE INTERÉS

¿En cuál caso puede haber un conflicto de interés?

Tipo de relaciones que pueden llevar a un conflicto de interés:
Relaciones directas y/o indirectas de empleados de Siemens Energy o Socios Comerciales externos, ej. relaciones propias o de amigos y/o familiares de empleados de Siemens Energy o de Socios Comerciales externos mediante

- Relaciones personales.
- Empleo secundario/anterior/posterior en otras empresas.
- Intereses competitivos y/o inversiones en otras empresas.

¿Quién tiene un potencial conflicto de interés?

EMPLEADO DE SIEMENS ENERGY

SOCIO COMERCIAL EXTERNO

¿A dónde lleva este conflicto de interés?

Ventaja

- Ej. precio de venta excesivo a favor de Siemens Energy aprovechando la relación del empleado de Siemens Energy cuyo compañero de golf trabaja para el competidor.
- Ej. precio de compra demasiado bajo a favor de Siemens Energy aprovechando la relación del cónyuge del empleado de Siemens Energy con el cliente.

Desventaja

- Ej. precios de venta demasiado bajos a costa de Siemens Energy utilizando la relación del empleado de Siemens Energy que trabajará para el cliente en el futuro.
- Ej. precio de compra demasiado alto a expensas de Siemens Energy, ya que el empleado es accionista de un competidor y (aparentemente) quiere darle una ventaja competitiva.

Ventaja

- Ej. precio de venta excesivo a favor de Siemens Energy aprovechando la relación personal del socio comercial con el proveedor.
- Ej. precio de compra demasiado bajo a favor de Siemens aprovechando la relación del socio comercial con su antiguo empleador, el proveedor actual.

Desventaja

- Ej. precio de venta demasiado bajo a expensas de Siemens Energy aprovechando la relación entre la filial del Socio Comercial y el comprador.
- Ej. precio de compra excesivo a expensas de Siemens Energy explotando la relación entre el socio comercial y su amigo en la sede de la competencia.

Posibles Acciones

CONFLICTO DE INTERÉS

→ Involucra a tu Compliance Officer.
→ Completa el Formulario de Declaración de Conflicto de Interés.

Retirar el empleado del proyecto

Revelación al cliente

CONFLICTO DE INTERÉS

→ Involucra a tu Compliance Officer.

Sin pedido / Cancelación

Retirar el empleado del proyecto

Revelación al cliente

1. Relaciones Personales

Estas pueden dar lugar a un conflicto de interés, si como consecuencia de ellas se toman decisiones empresariales basadas en intereses personales. Por ejemplo: si existe una relación cercana entre un empleado y un directivo, los involucrados están en la obligación de revelar el conflicto de interés en una fase temprana para que la organización pueda evaluar la situación y tomar las acciones necesarias para mitigar o corregir el conflicto. En este caso, una de las posibles medidas puede ser cambiar la relación de subordinación y así, evitar una posible ventaja indebida concedida al empleado por parte del directivo en base a la relación personal existente.

2. Relaciones con otras empresas: Competencia

También puede surgir un conflicto de interés en las relaciones comerciales con o a través de inversiones con un competidor o cliente de Siemens Energy. Por ejemplo: (i) El empleado también trabaja o asesora a un competidor de Siemens Energy; (ii) Existen vínculos personales o familiares con competidores.

En estos casos, debemos atenernos a lo siguiente:

- No operamos ni trabajamos para una empresa que compita con Siemens Energy.
- No realizamos ninguna actividad que compita con Siemens Energy.

3. Empleos secundarios, Anteriores o Posteriores

Un conflicto puede surgir si actividades o empleos secundarios impiden al empleado desempeñar adecuadamente sus funciones en la empresa. Por ejemplo: (i) El trabajador podría sufrir un accidente de trabajo por estar agotado y fatigado por su empleo secundario. Por lo tanto, Siemens Energy debe autorizar este tipo de empleo secundario; (ii) Un empleo anterior o posterior puede dar lugar a la divulgación de información confidencial o secretos comerciales, si el empleado no maneja la situación con cuidado; (iii) Las actividades derivadas del empleo secundario son realizadas durante la jornada laboral del colaborador de Siemens Energy.

En estos casos, debemos atenernos a lo siguiente:

- Antes de aceptar un segundo empleo remunerado, reportamos oportunamente el posible conflicto utilizando los medios definidos por la compañía para tal fin.

4. Relaciones con otras empresas: Inversiones

Los conflictos de intereses pueden surgir en inversiones directas o indirectas en otras empresas que permitan incidir en las decisiones de esta u en otras formas de influencia sobre la empresa. Por ejemplo: (i) El empleado también trabaja o asesora a un competidor de Siemens Energy; (ii) El empleado promociona u ofrece productos que compiten con Siemens Energy; (ii) Existen vínculos personales o familiares con competidores. Estas actividades requieren la aprobación de Siemens Energy.

En estos casos, debemos atenernos a lo siguiente:

- Reportamos oportunamente el posible conflicto (cualquier inversión relevante directa o indirecta, el ejercicio de un cargo de directivo o si estamos en capacidad de influir en las decisiones en otras empresas) utilizando los medios definidos por la compañía para tal fin.

5. Rotación laboral en el sector público/privado

Estos conflictos pueden surgir si los empleados de Siemens Energy pasan al sector público o viceversa. El cambio rápido o repetido entre la función pública y el sector privado puede dar lugar a conflictos de intereses, por ejemplo, para influir en la legislación mediante el uso de información privilegiada y contactos adquiridos.

En estos casos, debemos atenernos a lo siguiente:

- En el caso de candidatos a posiciones dentro de Siemens Energy, debemos verificar el rol a desempeñar y la previa función realizada en el sector público. Especialmente de los contactos anteriores o actuales con la empresa (por ejemplo, en el contexto de los procedimientos de adjudicación), a fin de evitar conflictos de intereses.
- Proceso y documentación de selección transparente.
- Evaluación de los requisitos legales y posibles impedimentos: se recomienda obtener confirmación de que la contratación no entra en conflicto con las normativas jurídicas, contractuales o de otro tipo, como, por ejemplo, las normas sobre periodos de espera de la función anterior.

Asimismo, deberán adoptarse las siguientes medidas:

- En caso necesario, aplicación de otras medidas internas de seguridad.
- Evaluación de los proyectos o actividades donde participa el colaborador para identificar oportunamente si alguno de estos entra en conflicto con su función anterior en el sector público

Evaluación de Conflictos de Interés

Para protegernos a nosotros mismos y a Siemens Energy, debemos prestar mucha atención a los posibles conflictos de intereses y hacernos las siguientes preguntas:

- ¿La decisión que tomo para Siemens Energy está influida por intereses personales?
- ¿Qué impresión deja la situación en terceros externos, como clientes, autoridades e inversores?
- ¿Cómo reaccionaría la opinión pública ante mi decisión empresarial?

Aplicabilidad y Alcance

El proceso de gestión de conflictos de interés de Siemens Energy se aplica en más de 90 países donde tenemos operaciones. Todo esto, debido a los siguientes factores principales:

- 1.Definición clara en nuestro Código de Conducta de las responsabilidades de cada colaborador de la compañía con relación a la oportuna identificación y reporte de estas situaciones.
- 2.Contamos con un proceso estandarizado en donde se incluyen las descripciones de los posibles conflictos, las responsabilidades, el flujo de revisión y aprobación, y la gestión de las medidas de mitigación identificadas.
- 3.Constante comunicación para motivar a los colaboradores a reportar estas situaciones enfocándonos en que en muchas ocasiones el conflicto de interés no es lo malo, lo malo es no reportarlo oportunamente.
- 4.Tener en consideración las normativas locales sobre conflictos de interés.
- 5.Consecuencias claras en caso de incumplimiento al proceso y lineamientos establecidos.

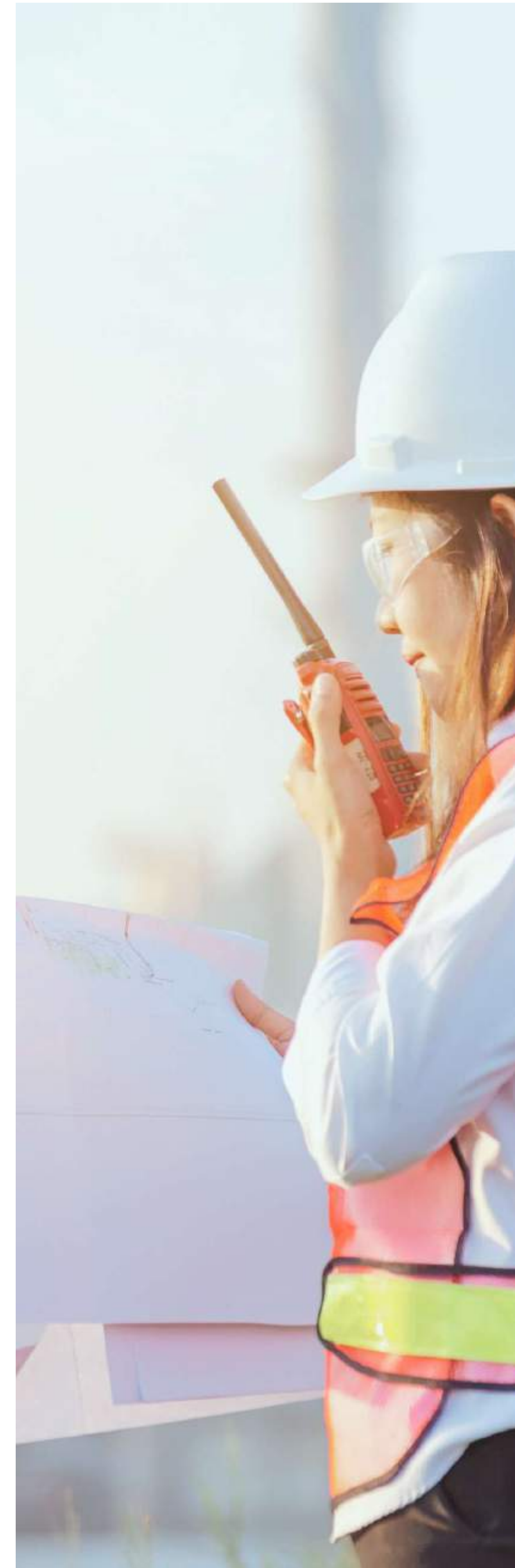
Guía Rápida		
	Correcto	Incorrecto
Colaboradores	Si creo o estoy seguro de tener un conflicto de interés, busco el acompañamiento de los expertos definidos por la organización (Managers, Compliance o Recursos Humanos). Ver los posibles conflictos de interés como algo natural que puede surgir a lo largo de la vida laboral. Por lo tanto, es un tema que se debe hablar de forma transparente y abierta, y no algo de lo que nos debamos sentirnos culpables. Siempre realizar los reportes utilizando los canales oficiales definidos por la organización.	Asumir que los conflictos de interés son situaciones que le ocurren a otras personas y nunca a mí. Pensar que si tengo un conflicto de interés puedo gestionarlo sin necesidad de informarlo dentro de mi organización. No reportar oportunamente el conflicto de interés utilizando los canales oficiales definidos por la organización.
Managers	Evaluar cuidadosamente cualquier reporte de conflicto de interés que sea recibido y en caso de que aplique, definir las medidas de mitigación necesarias para proteger a la organización y al colaborador. En caso de dudas, buscar acompañamiento de los expertos definidos dentro de la organización.	No dar la debida importancia cuando un colaborador me informa sobre un posible conflicto de interés. “Gestionar” el conflicto de interés fuera de los canales oficiales, ya que “confío” en mi equipo y por lo tanto considero que no es necesario involucrar a otros.

SEGUIMIENTO Y MEJORAS

La correcta gestión de los conflictos de interés es un proceso sujeto a continuas mejoras. Uno de los principales desafíos a los que se enfrentan las organizaciones, es que los conflictos de interés no deben ser considerados como un tema estático sino que estos varían durante el ciclo de vida de la relación laboral entre el colaborador y la compañía, ya sea por cambios en su rol y/o las situaciones en su entorno.

Por ende, es fundamental disponer de soluciones que les permitan a los colaboradores poder hacer preguntas, aclarar dudas, ya sea por medio de ejemplos o casos y/o de ser necesario poder reportar estas situaciones de una manera practica y sencilla. En este aspecto, la tecnología juega un rol fundamental, y las soluciones pueden ir desde contar con formatos en forms, pasando por desarrollos web, hasta incluso aplicaciones para celular, todo dependerá de la imaginación y los recursos con los que cuenten las organizaciones. Para esto, es clave que la tecnología no sea percibida como una barrera sino como una oportunidad para continuar innovando.

Finalmente, otra área clave es trabajar constantemente en la concientización a los colaboradores para evitar caer en los “excesos de confianza” que los hagan pensar que nunca van a estar involucrados en un conflicto de interés, y/o que podrán gestionarlos de forma 100% objetiva sin el involucramiento de un tercero independiente. Las acciones de capacitación y comunicación son fundamentales para lograr el nivel de madurez donde veamos el conflicto no como un problema o algo negativo, sino como una situación cotidiana dentro del ambiente de una organización que debe ser analizada y gestionada de manera transparente y abierta, para proteger tanto a las organizaciones como a sus colaboradores.



La Transportadora de Gas Internacional S.A ESP - TGI es una empresa de servicios públicos mixta con más de 25 años de experiencia, con participación indirecta de Bogotá D.C., empresa líder en midstream en Colombia y con una participación relevante en una compañía de distribución y transporte de gas en Perú. Actualmente cuenta con un plan de crecimiento al 2027, en el cual busca ser una empresa que le agregue valor a todos los grupos de interés, a través de la energía como motor esencial para prosperar hacia el desarrollo sostenible del País. Es una empresa del Grupo Energía Bogotá y llega a 220 municipios en Colombia, en 18 de departamentos con el transporte de gas natural.

El objeto principal de TGI es la planeación, organización, diseño, construcción, expansión, ampliación, mantenimiento, operación y explotación comercial de los sistemas de transporte de gas natural propios y de los sistemas de transporte de hidrocarburos en todas sus formas.

Como cimiento de la estrategia corporativa TGI cuenta con un Programa de Ética y Cumplimiento constituido por las mejores prácticas y estándares emitidos por organizaciones reconocidas y autoridades en materia de cumplimiento. Su actuar está guiado por los valores corporativos: i) Empatía, ii) Primero la vida, iii) Integridad, iv) Trabajo en equipo con responsabilidad individual y v) Enfoque a resultados, así como los principios éticos: i) Transparencia, ii) respeto), ii) equidad, iv) legalidad y v) responsabilidad.

BUENAS PRÁCTICAS:

LA ADMINISTRACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES COMO ELEMENTO APALANCADOR DE LA CULTURA DE TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD DE TGI.

OBJETIVOS DE LA BUENA PRÁCTICA

Los conflictos de intereses son inherentes al ser humano y a la sociedad y se generan con ocasión de las diversas relaciones humanas, comerciales y empresariales, así como de los múltiples roles que desempeñan todas las personas dentro de la sociedad.

A nivel empresarial el conflicto de intereses se presenta cuando los administradores y/o colaboradores ven limitado su juicio independiente y objetivo para ejecutar sus responsabilidades, teniendo que escoger en su decisión o actuación entre el interés de la empresa, el suyo propio o el de un tercero.

Reconocer estas situaciones en la actividad empresarial es un acto de responsabilidad que conlleva a la adopción de medidas para garantizar que las actuaciones y decisiones empresariales se tomen de manera justa e imparcial beneficiando el interés de la empresa y no el particular de los administradores y/o colaboradores.

Con base en lo anterior los gobiernos y reconocidas organizaciones han emitido leyes y lineamientos para administrar las situaciones que generan conflictos de intereses que le permiten a las empresas en el marco de sus programas de cumplimiento establecer reglas claras para identificar y gestionar estas situaciones y así evitar su materialización.

La Transportadora de Gas Internacional S.A ESP – TGI consciente de la importancia de garantizar un enfoque de ética y transparencia en la gestión de las operaciones del negocio adoptó un Programa de Ética y Cumplimiento basado en las exigencias normativas y buenas prácticas para la debida gestión de los riesgos de soborno, corrupción, fraude, lavado de activos, financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva, inadecuado tratamiento de datos personales e Inadecuada gestión de conflictos de interés.

La administración de conflictos de intereses como apalancador de la cultura de transparencia e integridad de TGI tiene como objetivo: i) Garantizar la prevalencia del interés de la empresa en todas las actuaciones y decisiones. ii) evitar la afectación de los negocios y la reputación de la empresa y iii) prevenir la materialización de casos de fraude y la corrupción.

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA BUENA PRÁCTICA:

TGI cuenta con un Programa de Ética y Cumplimiento estructurado en los ejes de prevención, detección y respuesta y en el marco de este programa ha implementado las siguientes actividades para la administración de conflictos de intereses:

Eje de Prevención: TGI ha adoptado políticas, lineamientos y procedimientos en la materia y genera espacios de socialización y capacitación a los diferentes grupos de interés.

Así mismo, la inadecuada gestión de conflictos de intereses se encuentra incluida en el riesgo estratégico “Incumplimiento al marco ético y/o regulatorio en materia de cumplimiento de TGI” y en la matriz de riesgos de cumplimiento por proceso. A estos riesgos se les realiza seguimiento trimestral y se presenta el informe respectivo a las instancias corporativas correspondientes.

Eje de Detección: Con el fin de identificar y gestionar situaciones que pueden llegar a configurar conflicto de intereses, TGI realiza las siguientes gestiones: i) Monitoreo y testeo a la información de grupos de interés, ii) Renovación anual por parte de colaboradores y administradores de la adhesión anual al Código de Ética y Conducta y Declaración de Conflictos de Intereses, en la cual se identifican situaciones que pueden constituir conflictos de intereses y que requieren ser administradas.

Eje de Respuesta: Las políticas y lineamientos de TGI establecen que los grupos de interés una vez identifiquen una situación que puede constituir conflicto de intereses deben abstenerse de participar en la decisión que están adelantando y reportarla inmediatamente a la Dirección de Cumplimiento a través del Canal Ético o del formato establecido para administradores y colaboradores. La Dirección de Cumplimiento emite una recomendación para evitar materializar el conflicto.

Así mismo, cualquier grupo de interés puede reportar a través del Canal Ético situaciones de presunta materialización de conflictos de intereses, las cuales son atendidas de acuerdo con el procedimiento de Gestión de Reportes Éticos.

Con las acciones anteriormente indicadas, TGI evita la materialización de conflictos de intereses y genera relaciones sólidas y confiables con sus grupos de interés, lo cual contribuye a la reputación y sostenibilidad de la empresa.

IMPACTO DE LA PRÁCTICA:

La administración de conflictos de intereses, impacta a todos los grupos de interés con los que se tiene relacionamiento, tales como administradores, colaboradores, inversionistas, contratistas, clientes y comunidades, toda vez que conocen y tienen interiorizados los lineamientos que ha emitido la empresa al respecto y por lo tanto realizan los reportes en el momento indicado y atienden las recomendaciones emitidas por la Dirección de Cumplimiento, para evitar la materialización de los conflictos y así prevenir acciones que puedan desencadenar en actos de fraude y/o corrupción.

En el año 2023, luego de realizar las Adhesiones al Código de Ética y Conducta y Reporte de Conflictos de Intereses a nivel de administradores y colaboradores se obtuvieron los siguientes resultados:

Indicador	No. Adhesiones			Situaciones Reportadas
No. AdhesionesTotal Colaboradores Administradores	Administradores	1010	100%	21
	Colaboradores	427434	98%	227

Las principales situaciones reportadas por colaboradores fueron las siguientes:



Todas las situaciones reportadas fueron debidamente analizadas por la Dirección de Cumplimiento, quien emitió las recomendaciones correspondientes. De las gestiones adelantadas se presentaron informes al Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva y al Comité de Ética y Cumplimiento. Adicionalmente, se reporta mensualmente al Grupo Energía Bogotá S.A ESP, casa matriz del grupo empresarial, el siguiente indicador.

Colaboradores que según la adhesión requirieron gestión por parte de Cumplimiento

Colaboradores que suscribieron la adhesión

Por su parte, los clientes, contratistas y demás grupos de interés al momento de su vinculación con TGI realizan la declaración de las situaciones que pueden configurar conflictos de intereses, las cuales pueden ser actualizadas en cualquier momento de la relación. Estas situaciones también son analizadas y se emiten las recomendaciones correspondientes para su gestión.

Como resultado de la adecuada gestión de este tipo de situaciones, durante el 2023 no se materializaron conflictos de intereses en las decisiones y operaciones de TGI, tal como se indica en el Informe de Sostenibilidad de 2023, pág. 56.

Es pertinente anotar que TGI desde el año 2020 ha participado activamente en el Proyecto "Buen Gobierno Corporativo, Transparencia, Derechos Humanos, Gestión Antisoborno y Cultura de la Integridad de las Empresas y otras Organizaciones del Distrito Capital", liderado por la Veeduría Distrital. En esta medición se revisan los lineamientos implementados por las compañías para la administración de conflictos de intereses y la gestión de los mismos. Para TGI esos. un orgullo haber obtenido en el año 2023 una calificación de 96/100 puntos ocupando por tercer año consecutivo el primer lugar entre las 20 entidades distritales participant

En el marco del citado proyecto, también se realizó la medición de la Cultura Ética de las entidades y empresas de Bogotá D.C. y TGI obtuvo 86/100 puntos, ocupando igualmente el primer lugar dentro de las 20 empresas participantes en la medición. El resultado de la medición de cultura ética refleja la percepción que tienen los colaboradores de TGI sobre la ética empresarial, el nivel de confianza para reportar situaciones antiéticas y las medidas adoptadas por la organización para gestionar los reportes y proteger al denunciante.

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA PRÁCTICA:

Para TGI la base para asegurar su sostenibilidad, así como generar confianza a todos los grupos de interés, es contar con una cultura de legalidad, ética y transparencia representada por el valor Corporativo de la Integridad.

En línea con lo anterior, TGI en el año 2019 consolidó el Programa de Ética y Cumplimiento basado en 3 ejes: Prevención, Detección y Respuesta, de la siguiente manera



Así mismo, el programa cuenta con cinco líneas de acción.



Dentro de la línea de Ética Empresarial Anticorrupción y Antisoborno, se encuentran las políticas y lineamientos para la administración de conflictos de intereses.

Así, TGI ha implementado la buena práctica de administración de conflictos de intereses como apalancador de la cultura de transparencia e integridad, en el marco de los 3 ejes del Programa de Ética y Cumplimiento de la siguiente manera

I.Eje de Prevención

Lineamientos y políticas - TGI ha adoptado documentos corporativos como:

- **Política de Administración de Conflictos de Intereses:** La cual establece los lineamientos generales para el conocimiento, la administración y la resolución de los conflictos de intereses de los Administradores y los Colaboradores. Esta Política fue aprobada por la Junta Directiva, mostrando el liderazgo de la Alta Dirección en el direccionamiento del tema. Bajo el procedimiento establecido en este documento se gestionan los conflictos de intereses de Miembros de Junta Directiva, Representantes Legales, Gerente de Auditoría Interna, Director de Cumplimiento y los Miembros del Comité de Ética.
- **Código de Ética y Conducta y Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas:** El primero de ellos actualizado integralmente y el segundo aprobado en el año 2022. En estos documentos se definió el conflicto de intereses como la situación en la cual se ve limitado el juicio independiente y objetivo de los colaboradores y administradores para ejecutar sus responsabilidades, teniendo que escoger en su decisión entre el interés de TGI, y el suyo propio, el de un tercero o el de una parte vinculada. También se determinaron 3 tipos de conflictos de intereses: i) Personal, ii) Familiar y iii) Económico y se establecieron lineamientos para su reporte y gestión.

- **Guía para Comprender y Gestionar los Conflictos de Intereses en TGI:** Documento didáctico, amigable y de fácil entendimiento para todos los grupos de interés que permite identificar las situaciones que pueden configurar conflictos de intereses.
- **Procedimiento Análisis y Resolución de Conflictos de Intereses:** Establece las actividades para identificar y gestionar los conflictos de intereses.

De los anteriores documentos se pueden identificar las siguientes reglas básicas para la administración de conflictos de intereses:

- Suspender cualquier actuación o intervención directa o indirecta en las actividades y decisiones que tengan relación con la situación de conflictos de intereses.
- Reportar la situación de manera inmediata a la Dirección de Cumplimiento a través del Canal Ético.
- Actuar de conformidad con la recomendación emitida por la Dirección de Cumplimiento



II. Eje de detección

- **Comunicación y Capacitación:** Las políticas y lineamientos adoptados son divulgados a los diferentes grupos de interés haciendo uso de diversas herramientas como videos, cartillas, piezas de comunicaciones, talleres de lecciones aprendidas, capacitaciones presenciales, espacios virtuales y plataformas digitales (E-learning, Página Web).
- Adicionalmente, con ocasión de reportes del Canal Ético se han identificado grupos focales para enfatizar en el tema objeto de esta buena práctica, caso específico “Conflictos de intereses en temas contractuales”, en el cual se diseñó una sesión dirigida a la Alta Dirección, sus reportes directos, la Gerencia de Asuntos Contractuales y Abastecimiento y los colaboradores que intervienen en el proceso contractual, a través de herramientas para la identificación de las situaciones que implican conflictos de intereses y la medición de la apropiación de conceptos a través de casos prácticos que pueden presentarse en TGI.
- **Gestión de Riesgos** – la indebida gestión de conflictos de intereses se incluyó dentro del riesgo estratégico “Incumplimiento al marco ético y/o regulatorio en materia de cumplimiento de TGI” y en la matriz de riesgos de cumplimiento por proceso. A estos riesgos se les realiza seguimiento trimestral y se presenta el informe respectivo al Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva y al Comité de Ética y Cumplimiento, respectivamente.



La existencia de una situación de conflictos de intereses no es sancionable, abstenerse de divulgar esta situación y actuar estando incurso en la misma constituye una desviación al marco ético y puede dar lugar a sanciones disciplinarias.

Por lo anterior, es indispensable conocer las situaciones que pueden generar conflictos de intereses en la organización para lo cual TGI cuenta con los siguientes mecanismos:

Monitoreo y Testeo: Cruce de información de grupos de interés como colaboradores, administradores, contratistas y clientes con el fin de identificar coincidencias y alertas y gestionarlas oportunamente para evitar su materialización. Estos monitoreos se realizan a través del Centro Unificado de Alertamiento – CUA, del Grupo Energía Bogotá S.A ESP, casas matriz del Grupo Empresarial al que pertenece TGI y a través de pruebas sustantivas y análisis forense de datos realizadas con el apoyo de un tercero especializado.

Adhesión al Código de Ética y Conducta y Reporte de Conflictos de Intereses: es la fuente de información para conocer de primera mano las situaciones que los grupos de interés evidencian como posibles conflictos de intereses permitiendo a TGI tomar las medidas pertinentes para evitar su materialización.

La declaración de conflictos de intereses de los diferentes grupos de interés se debe realizar y actualizar en los siguientes términos:

Clientes y Contratistas: i) Al momento de iniciar su vinculación contractual o comercial a través del formato de vinculación, la oferta y en las cláusulas contractuales y ii) Anualmente, o iii) Cuando se presente una novedad dentro del relacionamiento con TGI.

Colaboradores: i) Al momento de su vinculación, ii) Anualmente y iii) Cuando se evidencie una situación que pueda configurar un conflicto de intereses.

Miembros de Junta Directiva: i) Al momento de su designación, ii) anualmente y iii) Cuando se evidencie una situación que pueda constituir un conflicto de intereses.

III. Eje de respuesta

Investigación y remediación: Los grupos de interés a través del Canal Ético pueden presentar reportes por inadecuada gestión de conflictos de intereses, los cuales son atendidos de conformidad con el Procedimiento Gestión de Reportes Éticos.

Reportes: La Dirección de Cumplimiento presenta los siguientes reportes relacionados con la administración de conflictos de intereses:

- **Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva:** Informe consolidado anual de las situaciones reportadas y las recomendaciones emitidas; así mismo se someten a consideración de esta instancia corporativa las situaciones presentadas por los representantes legales, miembros de Junta Directiva, Gerente de Auditoría Interna, Director de Cumplimiento y miembros del Comité de Ética y Cumplimiento.
- **Comité de Ética y Cumplimiento:** Informe consolidado anual de las situaciones reportadas y las recomendaciones emitidas.
- **Reporte de indicadores de Cumplimiento GEB:** Este reporte se presenta de manera mensual indicando cuantas situaciones de conflictos de intereses fueron gestionadas / situaciones reportadas.

Mejora Continua: Con el fin de mantener actualizado el Programa de Ética y Cumplimiento y por lo tanto el Sistema para la Administración de Conflictos de Intereses, TGI participa en mediciones realizadas por entidades reconocidas en la lucha contra la corrupción y el soborno y en espacios como la Red Latinoamericana de Cumplimiento, donde se identifican las mejores prácticas utilizadas por las diferentes empresas y los cambios normativos que se presentan. Así logramos que la práctica sea sostenible en el tiempo y genere valor agregado a los diferentes procesos de la empresa.

SEGUIMIENTO Y MEJORAS

TGI utiliza diferentes mecanismos para realizar seguimiento y mantener actualizado su Programa de Ética y Cumplimiento, de acuerdo con las buenas prácticas implementadas por reconocidas organizaciones y la normatividad legal vigente, así:

- Presentación al Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva y al Comité de Ética y Cumplimiento de informe consolidado de las situaciones de conflictos de intereses identificadas y la gestión de estas. Estas instancias corporativas emiten recomendaciones tendientes al fortalecimiento y mejora del proceso.
- Formar parte de organizaciones como la Red Latinoamericana de Cumplimiento, que brindan herramientas para que las organizaciones afiliadas puedan protegerse de los riesgos de corrupción y las consecuencias adversas que podrían enfrentar en caso de verse involucradas con prácticas ilegales a través de espacios para el aprendizaje colectivo y formación permanente.
- Participar en mediciones que realizan reconocidas entidades como la Veeduría Distrital y la Corporación Transparencia por Colombia, las cuales evalúan los Programas de Ética y Cumplimiento frente a las mejores prácticas y normatividad vigente, identificando oportunidades de mejora para fortalecer los programas

Teniendo en cuenta lo anterior, TGI se encuentra revisando y actualizando su Política de Administración de Conflicto de Intereses y demás lineamientos con el fin de implementar las modificaciones al régimen de conflictos de interés y competencia de los administradores, de acuerdo con el Decreto 046 de 2024.

De otro lado, si bien TGI utiliza las herramientas tecnológicas como Forms para reportar y administrar los conflictos de intereses, explora alternativas para sistematizar integralmente el proceso que permita la interacción con los demás sistemas implementados en la compañía, con el fin de contar con la información en tiempo real, realizar la oportuna gestión y generar reportes a los responsables de administrar los conflictos y a la Alta Dirección.





EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN

- *Cenit*
- *Cerrejón*
- *Orquesta
Filarmónica de
Bogotá*

BUENAS PRÁCTICAS:

GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGO Y DE CULTURA DE INTEGRIDAD PARA LA LUCHA ANTICORRUPCIÓN.

OBJETIVOS DE LA BUENA PRÁCTICA

Consolidar en Cenit una Gestión Integral de Riesgo y de cultura de integridad para la Lucha Anticorrupción desde los procesos de la organización y del actuar diario de todos los empleados, logrando que la gestión de riesgos de Corrupción sea parte integral de nuestros roles y responsabilidades para alcanzar los objetivos estratégicos, de proceso y operacionales de la compañía, y no como un tema independiente y/o aislado cuya responsabilidad es exclusiva de un área específica de Cenit.

DESCRIPCIÓN BREVE DE LA PRÁCTICA:

Con el fin de lograr que al interior de la compañía la gestión del riesgo de corrupción no se trabaje en forma independiente y/o aislado, cuya responsabilidad era exclusiva de un área específica de Cenit, se integró la gestión de riesgos de corrupción a una gestión integral de riesgos corporativa que impacta en el logro de los objetivos estratégicos, de procesos y operacionales, así mismo se articuló la gestión de riesgos a la gestión por procesos y a la política de gestión empresarial y principios culturales, a través de los siguientes pilares:

- Subproceso de Gestión Integral de riesgos
- Política de Gestión Integral de Riesgos
- Guía de Gestión Integral de Riesgos
- Matriz Integral de Riesgos
- Reunión de Alineación y Relacionamiento de Riesgos, entre las diferentes áreas que gestionan riesgos.
- Gestión de Eventos Materializados
- Informe de Gestión Integral de Riesgos

Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S es una filial del Grupo Ecopetrol que lidera el segmento Midstream, siendo destacada como una de las principales empresas del país en términos de activos, ingresos operacionales y utilidades.

Su misión es satisfacer las necesidades de sus clientes en logística de hidrocarburos, gas, biocombustibles y petroquímicos, ofreciendo soluciones integrales de manera eficiente, segura y sostenible, maximizando así el beneficio para la cadena de abastecimiento del país, no solo en términos económicos, sino también en términos de impacto positivo en la comunidad y entorno en el que opera.

Cenit espera ser reconocido por su modelo de excelencia operacional y creación de valor sostenible.



Lo anterior soportado dentro de una campaña de sensibilización permanente a empleados, proveedores y clientes utilizando para ello como figura representativa a Mr. Morales, personaje creado para generar mayor cercanía con todos los empleados, y enfatizar la importancia de nuestros principios éticos, la debida diligencia, la gestión de conflictos de interés y/o éticos y la gestión de riesgos.

IMPACTO DE LA PRÁCTICA:

Logramos Certificar a la Compañía en la ISO 37001 Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) para todos los procesos donde existe la posibilidad de materializarse el Riesgo de Soborno, sin la realización de documentos adicionales y/o particulares para darle cumplimiento a la norma; de esta forma todos los requisitos de la Norma ISO 37001 se encuentran integrados en el Sistema de Gestión de Mejora Continua y de Gestión Integral de Riesgos de la Compañía como parte de la cultura de cumplimiento arraigada en cada uno de los procesos en el día a día de la operación.

Los procesos donde existe la posibilidad de Riesgo de Soborno que se certificaron y donde cada dueño de proceso a través de sus evidencias y soportados desde el proceso de Gestión de Riesgos, Control y Cumplimiento logró demostrar al ente certificador el conocimiento, apropiación y aplicación del modelo de Gestión integral de Riesgos, específicamente en lo relacionado con riesgos de corrupción, la importancia del comportamiento ético, integró y transparente, así como el cumplimiento de los procedimientos establecidos para una debida diligencia, gestión de conflictos de interés y/o ético y en general todo el cumplimiento normativo son los siguientes:

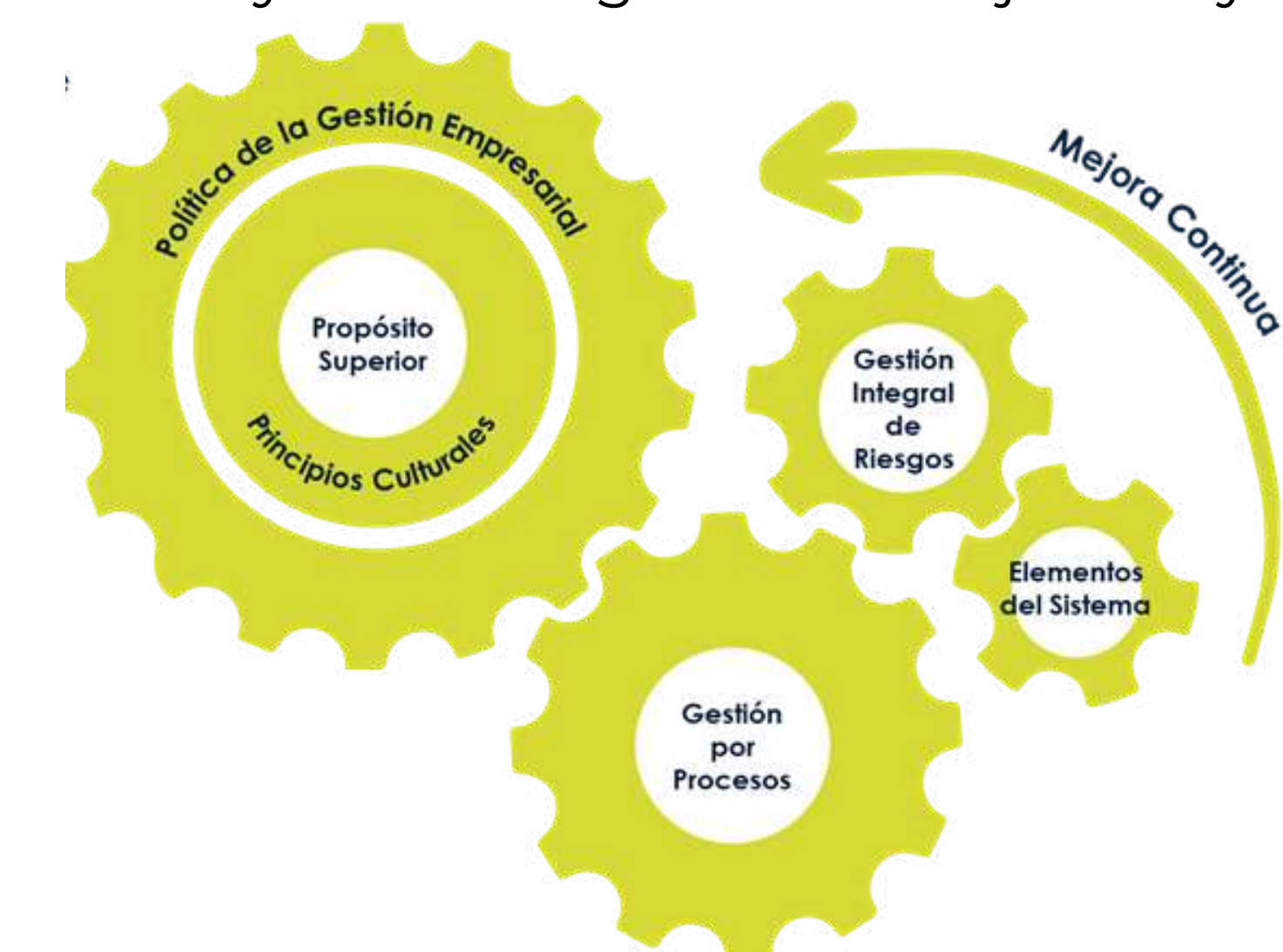


- Administración de Contratos.
- Convenios y acuerdos.
- Aprovisionamiento de Abastecimiento y Servicios Administrativos.
- Gestión logística de bienes.
- Administración del servicio al cliente.
- Gestión seguridad de la información.
- Gestión contable de operaciones financieras.
- Operaciones de tesorería.
- Desarrollo de proyectos.
- Gestión de aspectos ambientales.
- Gestión de procesos judiciales y extrajudiciales.
- Gestión de entorno y seguridad física.
- Gestión de tierras.
- Prevención y control de apoderamiento de hidrocarburos.
- Atracción, selección y vinculación del talento humano.

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA PRÁCTICA:

Modelo del Sistema Integrado de Gestión y Mejora Continua:

En Cenit hemos implementado la Gestión Integral de Riesgos como parte del sistema de gestión y mejora continua, para fortalecer la gestión de riesgos con el apoyo de todas las áreas, lo que permite anticiparnos y responder de la mejor manera posible a las exposiciones y materializaciones de riesgo contribuyendo al logro de los objetivos y apoyo a la toma de decisiones.

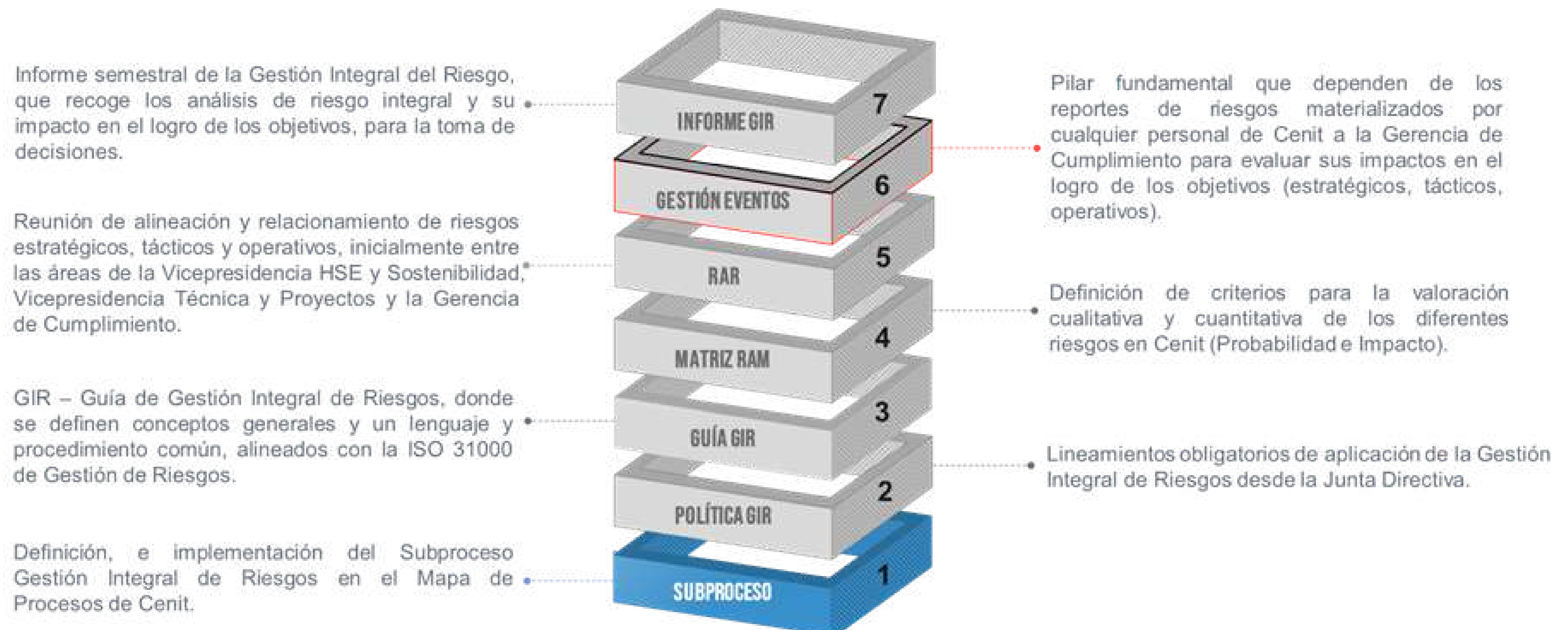


Articulación de las herramientas de gestión existentes para el logro de la estrategia:

De acuerdo con lo anterior, se integró la gestión de riesgos de corrupción a una gestión integral de riesgos corporativa que impacta en el logro de los objetivos estratégicos, de procesos y operacionales, así mismo se articuló la gestión de riesgos a la gestión por procesos y a la política de gestión empresarial y principios culturales, a través de los siguientes pilares:

Una vez definido el modelo para lograr la implementación de la metodología del Sistema Integrado de Gestión y Mejora Continua se llevaron a cabo los siguientes pasos:

- Socializar, divulgar e interiorizar pilares de la Gestión Integral de Riesgos.
- Concientización y sensibilización reportes de eventos y análisis de impactos y gestión.
- Reunión de alineación de la gestión integral de riesgos.
- Reportes y análisis de eventos de riesgos materializados.
- Consolidación reporte integral de gestión de riesgos.
- Empoderamiento embajadores de cumplimiento.
- Presentación comité exco y comité de auditoría y riesgos de junta directiva.



En línea con lo anterior, todos los requisitos de la Norma ISO 31000 se encuentran integrados en el Sistema de Gestión de Mejora Continua y de Gestión Integral de Riesgos de la Compañía, es así, cómo para lograr la certificación en la ISO 37001 Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) no fue necesario la construcción de documentos adicionales y/o particulares para dar cumplimiento a dicha norma. Adicionalmente por la naturaleza del modelo todas las áreas tienen adherida la cultura anticorrupción y de transparencia de tal manera que no se trabaja en forma aislada ni bajo la responsabilidad de una sola área, lo que facilitó lograr la certificación.

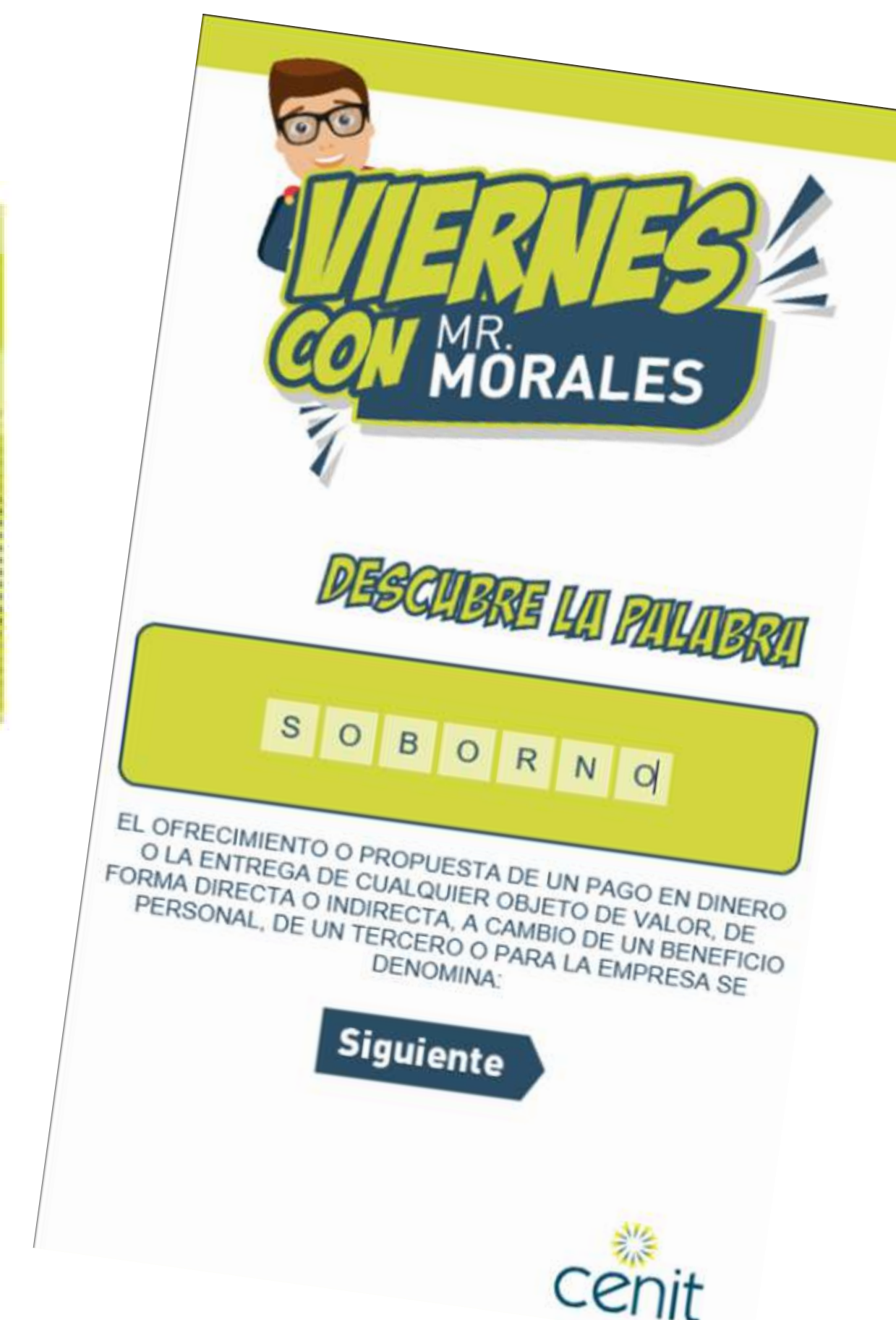


De igual forma, como parte del día a día y fortalecimiento de la cultura sobre integridad y transparencia al interior de la compañía contamos con Mr Morales, personaje que caracteriza el comportamiento de todo los empleados, clientes y proveedores de la organización, y que nos ayuda a fortalecer y enviar mensajes permanentes de sensibilización resaltando que nuestro actuar debe ser acorde con los principios éticos de Cenit.



Juega y gana con Mr. Morales

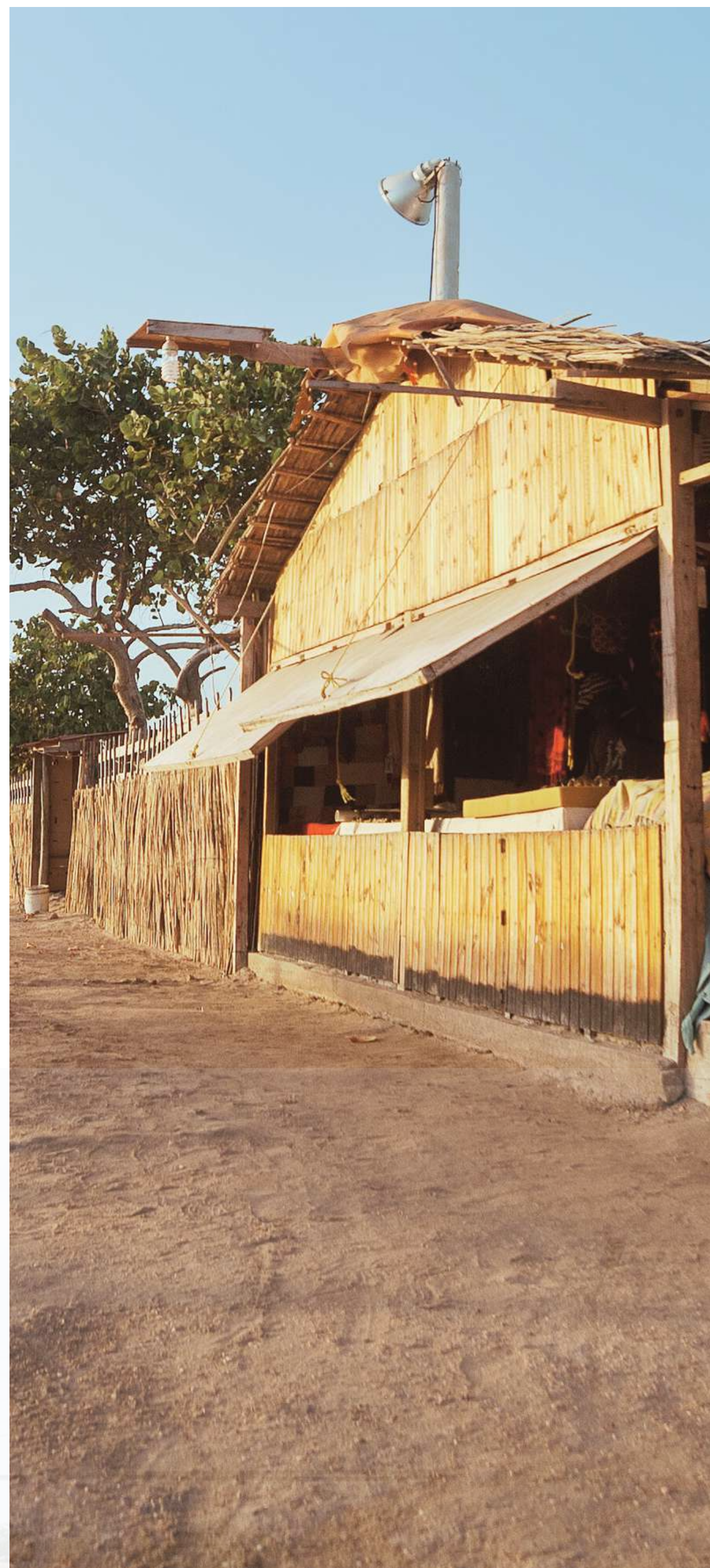
Participa todos los viernes en las trivias que tenemos preparadas para ti



SEGUIMIENTO Y MEJORAS

- Llegar con Mr. Morales a proveedores, clientes y partes interesadas con el programa de sensibilización de Tour Ético con Mr. Morales.
- Realizar evaluaciones independientes para asegurar su aplicación y cumplimiento la ISO 37001.
- Revisión y actualización permanente de los documentos que soportan la Gestión Integral de Riesgos.
- Implementación de herramientas tecnológicas como chatbot para resolver preguntas frecuentes.





Cerrejón es una empresa Glencore con una de las operaciones mineras de exportación de carbón a cielo abierto más grande del mundo con más de 12.500 trabajadores entre directos y contratistas, de los que más del 58% son guajiros. Contamos con una operación integrada de extracción, transporte ferroviario y exportación desde Puerto Bolívar, y tenemos seis tajos en operación en los que maniobran más de 450 equipos mineros entre camiones, palas, tanqueros, otros.

Somos una empresa comprometida con el progreso y desarrollo de La Guajira y el país, que opera en cumplimiento de nuestros valores corporativos de seguridad, integridad, responsabilidad, transparencia, simplicidad y espíritu empresarial, bajo el liderazgo de nuestra presidenta Claudia Bejarano.

Trabajamos día a día para ser un productor y exportador de carbón referente a nivel mundial, cumpliendo con los más altos estándares en seguridad, salud, medio ambiente y ética empresarial.

BUENAS PRÁCTICAS:

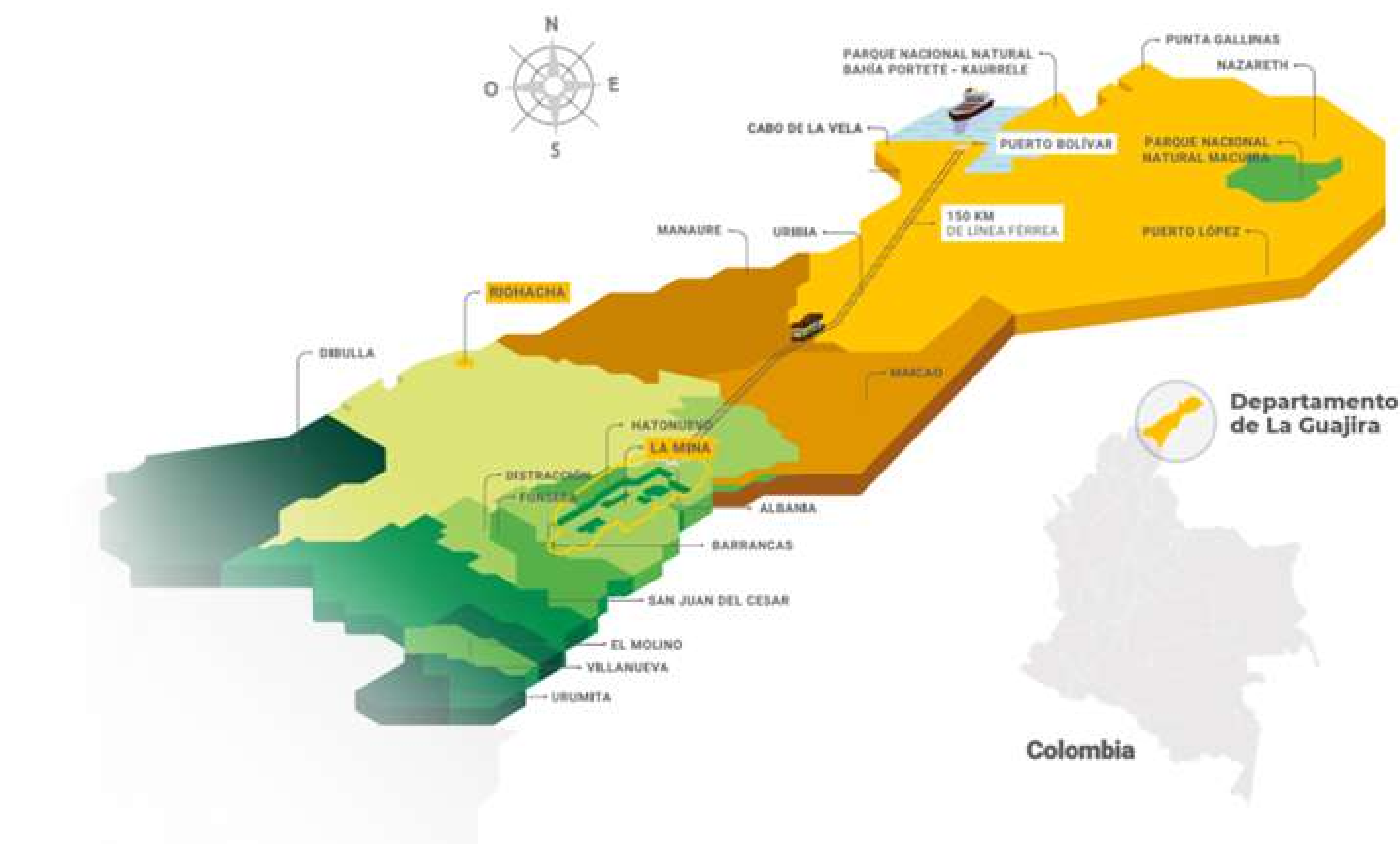
¡LA GESTIÓN DEL RIESGO DE CORRUPCIÓN, UN COMPROMISO DE TODOS!

OBJETIVOS DE LA BUENA PRÁCTICA

Consideramos la gestión del riesgo de corrupción como un compromiso de todos en Cerrejón, esencial para proteger y generar valor tanto en nuestra organización como en nuestra área de operación, La Guajira. Esta región, rica en cultura ancestral, enfrenta desafíos significativos en la lucha contra la corrupción, debido a factores como: informalidad, comercio fronterizo poco controlado, presencia de actores ilegales y alto número de necesidades básicas insatisfechas.

Para cumplir nuestro propósito de proveer de forma responsable los productos que hacen posible la vida cotidiana, y nuestro compromiso de actuar con integridad y transparencia en todo lo que hacemos, el tono de la gerencia respecto a la corrupción es claro: la oferta, el pago, la autorización, la solicitud y la aceptación de sobornos y otras ventajas indebidas que puedan considerarse hechos de corrupción son inaceptables. Es por eso que hemos diseñado e implementado un **Sistema de Gestión del Riesgo de Corrupción**, cuyo objetivo principal es prevenir la materialización de hechos de corrupción y contribuir al mejoramiento de nuestro entorno en términos de integridad mediante la identificación oportuna de contrapartes con mayor exposición al riesgo de corrupción y la detección de situaciones que podrían derivar en eventos de corrupción a través de un análisis cuidadoso soportado en herramientas tecnológicas que facilitan la documentación y trazabilidad.

El sistema también contribuye a la consolidación de nuestra cultura ética, al posicionamiento de Cerrejón como un agente multiplicador de buenas prácticas anticorrupción en su cadena de valor, al fortalecimiento de nuestra reputación y al cumplimiento de la normatividad aplicable a Cerrejón en la lucha contra la corrupción.



Integridad

Tenemos la valentía de hacer lo correcto, aunque sea difícil. Cumplimos nuestra palabra y nos tratamos de manera justa y respetuosa

Transparencia

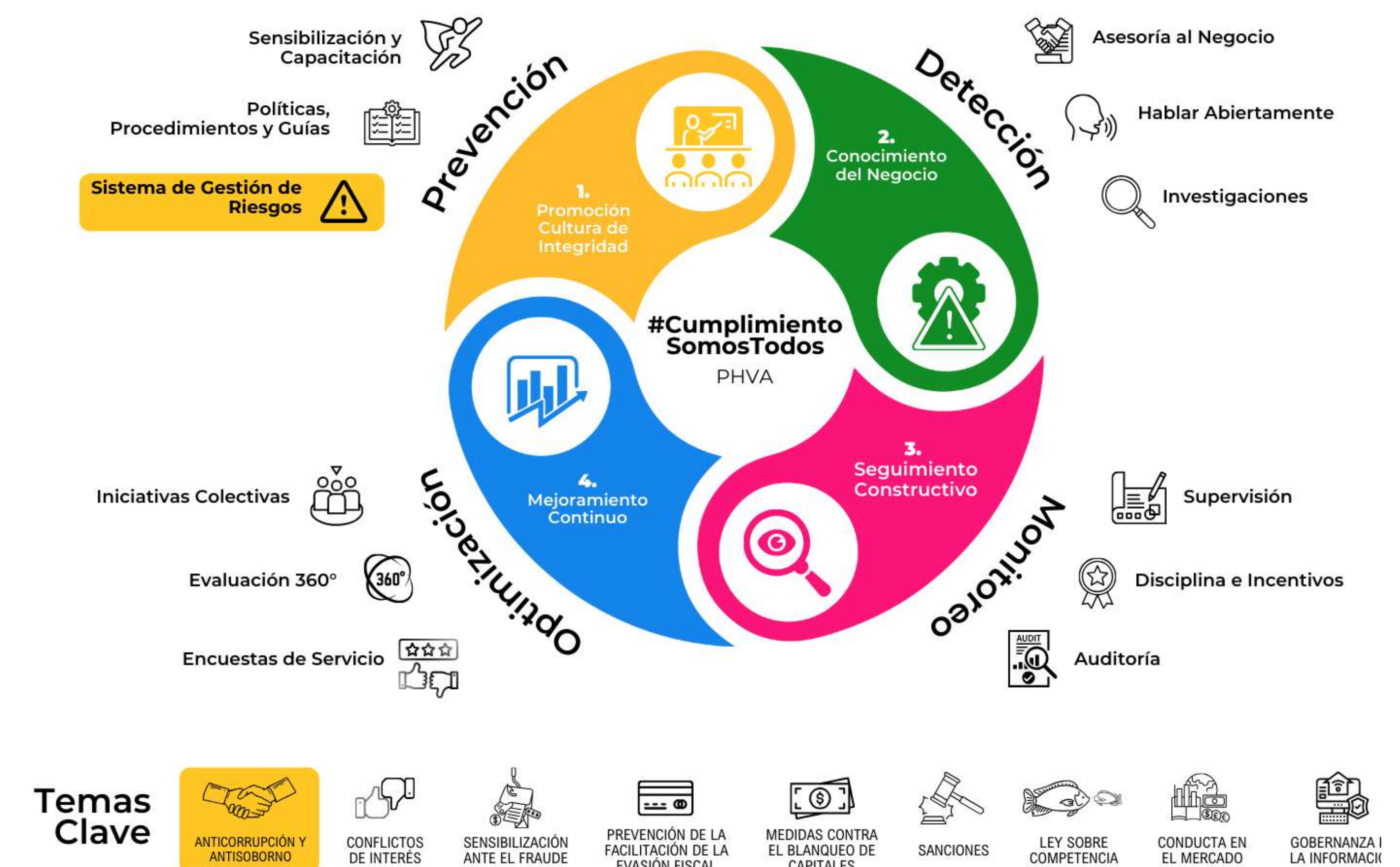
Somos honestos y directos cuando nos comunicamos. Nos esforzamos para mejorar, compartiendo información y fomentando el diálogo y la retroalimentación constructiva

DESCRIPCIÓN BREVE DE LA PRÁCTICA:

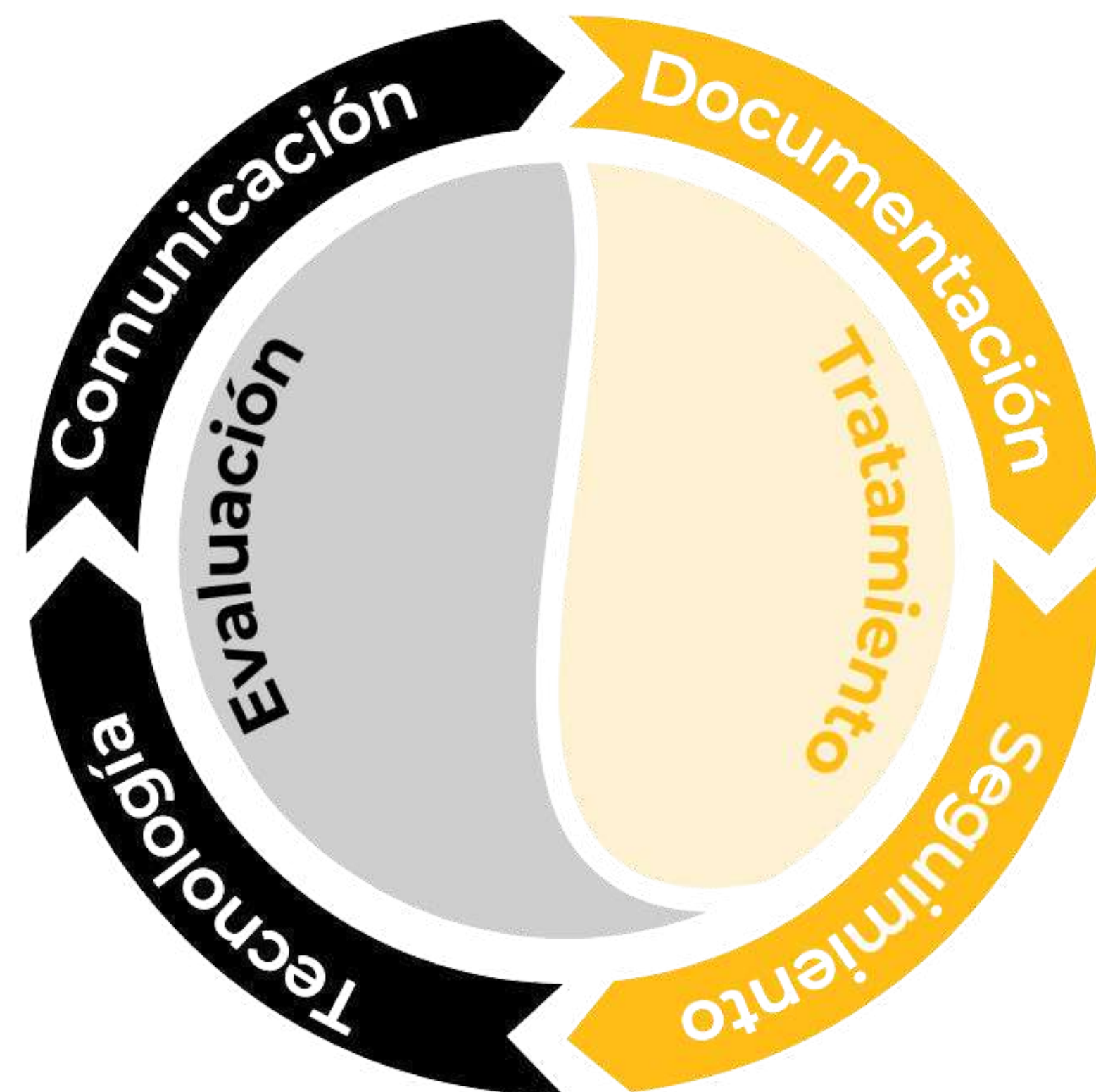
Nuestra operación se desarrolla en La Guajira, región con altos niveles de corrupción, donde entidades y empresas locales, en su mayoría micro, pequeñas y medianas (MIPYMES), tienen una cultura de cumplimiento incipiente.

En 2023, como parte de un proceso de mejora continua, Cerrejón optimizó su Sistema de Gestión del Riesgo de Corrupción, el cual hace parte del Sistema Integrado de Gestión del Programa de Ética y Cumplimiento de la empresa. Este sistema se enfoca principalmente en: analizar las interacciones con funcionarios públicos, evaluar las particularidades de las relaciones con comunidades, gestionar los conflictos de intereses y tramitar debidas diligencias para el conocimiento de contrapartes.

SIG del Programa de Ética y Cumplimiento



Sistema de Gestión del Riesgo de Corrupción



Lo anterior se desarrolla en dos etapas: evaluación y tratamiento al riesgo, soportadas en normas claras, trazabilidad documental robusta, tecnología y comunicación continua con empleados de la primera línea de defensa, quienes tienen mayor probabilidad de enfrentar situaciones que podrían desencadenar eventos de corrupción. Ellos participan en la construcción e implementación de medidas de mitigación sujetas a aprobación y monitoreo por parte de la Gerencia de Cumplimiento (en adelante GDC).

IMPACTO DE LA PRÁCTICA:

El Sistema de Gestión del Riesgo de Corrupción de Cerrejón ha permitido detectar de manera oportuna contrapartes con mayor exposición al riesgo de corrupción y situaciones que podrían derivar en eventos de corrupción. Lo anterior, con la participación de distintas áreas de la Compañía con quienes se han establecido acuerdos de servicio que permiten realizar la evaluación y tratamiento del riesgo de manera planificada y oportuna sin afectar la operatividad del negocio.

A continuación, se presentan algunos datos asociados al Sistema de Gestión del Riesgo de Corrupción de Cerrejón para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 5 de junio de 2024:

En relación con contrapartes:



1973 KYC

Se ha aplicado 1.973 veces el procedimiento de conocimiento de contrapartes, KYC por sus siglas en inglés, a contrapartes de compras y contratos. Este procedimiento corresponde al estándar de debida diligencia cuya documentación se realiza en el aplicativo BPM del proveedor Bizagi.

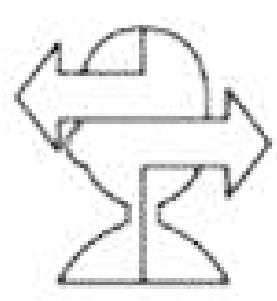


68 TPDDMP

Se ha aplicado el procedimiento de debida diligencia intensificada (Third Party Due Diligence Management Procedure - TPDDMP) a 68 contrapartes. Lo anterior, por presentar mayor exposición al riesgo de corrupción al ser: 27 beneficiarios de contribuciones benéficas (donaciones) o patrocinios, 22 beneficiarios y/o ejecutores de inversión en la comunidad, y 19 intermediarios con interacción ante entidades gubernamentales. La documentación se gestiona en el sistema Diligent 3PM, que permite entre otros, centralización de la información y generación de flujos de aprobación.

¹ Según el último Índice de Transparencia Departamental de Transparencia por Colombia, La Guajira es la segunda gobernación con mayor riesgo de corrupción del país.

En relación con situaciones que podrían derivar en eventos de corrupción:

 156 COI Se ha aplicado 1.973 veces el procedimiento de conocimiento de contrapartes, KYC por sus siglas en inglés, a contrapartes de compras y contratos. Este procedimiento corresponde al estándar de debida diligencia cuya documentación se realiza en el aplicativo BPM del proveedor Bizagi.

 150 RCFP Se han registrado 150 eventos de relacionamiento con funcionarios públicos (RCFP), incluyendo 49 reuniones extraordinarias y 101 asistencias en especie a funcionarios públicos, instituciones gubernamentales y entidades de Propiedad Estatal (PIKA, por sus siglas en inglés).

Adicionalmente, nuestro Sistema de Gestión del Riesgo de Corrupción:

- Se complementa con el programa de Sensibilización y Capacitación en temas de Cumplimiento, donde en el año 2023 se capacitó en nuestro PTEE (Programa de Transparencia y Ética Empresarial) a: 628 empleados seleccionados con un enfoque basado en riesgos, y 740 personas vinculadas a 492 contrapartes.
- Se nutre de las denuncias, dilemas y consultas gestionadas a través de la línea ética bajo parámetros de confidencialidad, anonimato y cero represalias.
- Cumple con los siguientes parámetros:

Legitimidad Permite evidenciar el cumplimiento normativo aplicable en la lucha contra la corrupción pública y privada.	Pertenencia e Innovación Se apoya en sistemas especializados (Tecnología) para gestionar y custodiar datos asociados a la gestión del riesgo de Corrupción.	Impacto Responde a los objetivos planteados incentivando la promoción de la cultura ética de "Cumplimiento Somos Todos".
Replicabilidad y Sostenibilidad Reduce la documentación física y ha sido replicado en otras empresas Glencore: Grupo Prodeco.	Seguimiento Permite la trazabilidad de la información, al igual que facilita el monitoreo a las señales de alarma y sus medidas de mitigación.	Inclusión y Género Se soporta en un análisis interdisciplinario del equipo de Cumplimiento (diversas profesiones, multiregional, 55% mujeres).

¿Qué opinan nuestros clientes internos?

“Las capacitaciones en prevención de corrupción me han permitido conocer la importancia de tener una documentación robusta en las debidas diligencias e identificar situaciones en las cuales debo estar atenta frente a posibles señales de alarma para en caso de identificarlas, poderlas gestionar oportunamente con la Gerencia de Cumplimiento”. **Milena Curvelo Ipuana (Analista Gestión Social)**

“La gestión del riesgo de corrupción permite establecer roles y responsabilidades claros para las distintas áreas de la Compañía, incluidas aquellas asociadas a la ejecución de las medidas de mitigación en nuestras acciones de inversión, donación, patrocinio e interacción con entidades gubernamentales”
Margarita León (Directora Soporte Administrativo)

