

10 Principios de integridad en los negocios



Contenido

1. Introducción: nuestro compromiso con la integridad y la acción colectiva	3
2. Alcance y ámbito de aplicación	5
3. Glosario de la cultura sueca en los negocios	7
4. Los 10 principios de integridad en los negocios	9
Principio 1: La integridad es nuestro pilar innegociable.	11
Principio 2: Operamos bajo una visión de sostenibilidad integral	12
Principio 3: Todas las decisiones de negocio se fundamentan en la objetividad y el mérito	13
Principio 4: Mantenemos una separación clara entre intereses personales y responsabilidades profesionales.	15
Principio 5: La integridad es un compromiso compartido	16
Principio 6: Creemos en una comunicación abierta, honesta y veraz.	17
Principio 7: Extendemos nuestros estándares a la cadena de valor	18
Principio 8: Promovemos un mercado libre y abierto, tratando a nuestros competidores y socios con equidad	19
Principio 9: Fomentamos una relación transparente y respetuosa con entidades gubernamentales	20
Principio 10: Impulsamos un entorno seguro para reportar irregularidades	21

1.

Introducción:

nuestro compromiso con la integridad y la acción colectiva



El presente documento detalla Diez Principios de Integridad en los Negocios. Es un esfuerzo conjunto de AstraZeneca, Securitas y SKF Latin Trade, empresas suecas con operación en Colombia, que tienen un compromiso firme hacia la promoción de prácticas comerciales íntegras y responsables.

Esta iniciativa colectiva refleja la intención de ir más allá de las acciones aisladas de cada organización, promoviendo una corresponsabilidad activa en la creación y mantenimiento de ambientes de negocios íntegros, tanto en Colombia como en el ámbito global. Partimos del reconocimiento que la colaboración y el esfuerzo conjunto son fundamentales para fortalecer la cultura de integridad en el sector empresarial y contribuir a un entorno de mayor confianza y transparencia. Por ello, las empresas participantes en esta iniciativa, nos unimos con el firme compromiso de consolidar una Acción Colectiva Empresarial en materia de integridad.

Este documento se constituye en una declaración de nuestro compromiso compartido para ir más allá del cumplimiento individual, contribuyendo activamente a un ecosistema de negocios más justo y transparente en Colombia y el mundo.

Este Manifiesto de Principios de Integridad en los Negocios surge en el marco del proyecto “Hacia un ejercicio del poder más transparente y responsable”, gracias al respaldo de Suecia, a través de la Agencia Sueca de Cooperación para el Desarrollo Internacional (Asdi), y a la facilitación de Transparencia por Colombia en la consolidación de esta Acción Colectiva Empresarial.

Disclaimer:

Este documento presenta una recopilación de buenas prácticas y principios generales de integridad observados de manera diversa entre las empresas participantes. Su contenido no debe interpretarse como un reflejo íntegro, uniforme o exhaustivo de las prácticas actuales de cada empresa, ni como una lista de acciones que las tres compañías implementan en su totalidad. Los diez principios aquí expuestos no representan un estándar ya cumplido por todas las empresas, sino un marco conceptual construido a partir de experiencias corporativas.

La inclusión de cualquier práctica en este documento no implica obligación de adopción, implementación inmediata, ni compromiso futuro por parte de ninguna compañía. Cada organización opera en sectores, escalas y contextos regulatorios distintos; por tanto, las buenas prácticas aquí presentadas deben entenderse como ejemplos, susceptibles de ser adaptados, según la realidad, necesidades y capacidades de cada empresa. En ningún caso este documento constituye una certificación, garantía, auditoría ni evaluación de cumplimiento sobre las empresas involucradas.

2.

Alcance y ámbito

de aplicación



Con este manifiesto, buscamos activamente promover entornos de negocios íntegros, a través de la difusión y el compromiso firme con los principios fundamentales que guían nuestra integridad corporativa, concretándose en los siguientes objetivos:

- Reafirmar prácticas asociadas a la integridad empresarial en nuestras operaciones en el país y extenderlas a todas las empresas que hacen parte de nuestras cadenas de valor.
- Robustecer la confianza con nuestros clientes, proveedores, autoridades gubernamentales y la sociedad en general.
- Contribuir de manera decisiva a la construcción de un mercado más transparente, competitivo y justo, en perfecta alineación con la visión global de desarrollo sostenible.

Cada principio aborda un concepto fundamental de la integridad de los negocios. El segmento “Así lo hacemos” detalla de forma práctica la manera en que cada principio se ha materializado en la operación diaria de las empresas suecas vinculadas a esta iniciativa. Por último, en el apartado “¿Quiere ser parte de la consolidación de una cultura íntegra en los negocios? Le invitamos a” sugiere acciones clave para organizaciones interesadas en fomentar prácticas de integridad en el entorno empresarial.

Este Manifiesto constituye la base sobre la cual continuaremos construyendo relaciones de negocio duraderas, fundadas en la honestidad, el respeto mutuo y la sostenibilidad. Su ámbito de aplicación es universal, cubriendo la totalidad de nuestras operaciones: desde los ambientes internos de nuestras compañías hasta el relacionamiento con todos los grupos de interés, incluyendo nuestra cadena de valor, las autoridades gubernamentales y la sociedad civil en general.

3.

Glosario de la cultura sueca

en los negocios



Lagom: concepto fundamental de la cultura sueca, entendido como “ni demasiado, ni muy poco”, es decir, equilibrio y moderación. Su origen popular se remonta a la era vikinga con la frase laget om, que significa “alrededor del equipo” o “a la redonda”, que implica que todos deben tomar solo lo necesario para que haya suficiente para el resto (como al beber de un cuenco/vasija comunal). La filosofía de Lagom fomenta la moderación, el equilibrio y la sostenibilidad en el estilo de vida, rechazando el exceso y el desperdicio.

En el entorno de los negocios, Lagom se vincula directamente con el Principio 8 (Mercado Libre y Abierto), donde promueve la moderación para no abusar de una posición dominante en el mercado, y el Principio 2 (Sostenibilidad integral), donde promueve un consumo y uso de recursos consciente y eficiente (ni demasiado, ni muy poco).

Öppenhet: significa apertura o transparencia. Culturalmente, es un pilar de la sociedad sueca, que promueve la claridad en las instituciones públicas y la confianza social. En la cultura de la integridad en los negocios, Öppenhet es el valor subyacente de varios principios: se relaciona directamente con el Principio 6 (Comunicación abierta, honesta y veraz), exigiendo la divulgación completa de información. También soporta el Principio 9 (Relación con entidades gubernamentales), exigiendo transparencia y la documentación rigurosa del relacionamiento estratégico con autoridades.

Sanning: término relacionado con la verdad u honestidad. Proviene del nórdico antiguo sannr (“verdadero”). Culturalmente, sanning implica la honestidad simple (ärlighet) y el rechazo a la manipulación. En la integridad de negocios, se relaciona esencialmente con el Principio 6 (comunicación abierta, honesta y veraz), donde exige un enfoque de honestidad en la información y los datos, así como la obligación de comunicar fallas y errores con la misma prontitud que los éxitos, ya que la verdad es el fundamento de la credibilidad corporativa.

Jantelagen (Ley de Jante): es un código de conducta informal nórdico. No es una ley literal, sino un conjunto de reglas sociales que promueven la modestia y la igualdad, desincentivando la ambición individual excesiva. Se relaciona con el Principio 4 (Imparcialidad profesional), actuando como un freno cultural al abuso de la posición corporativa para el beneficio personal, ya que el alarde y el protagonismo individual son socialmente desaprobados en la cultura nórdica.

Compliance Ombudsman: figura inspirada en el modelo sueco de supervisión independiente. En el contexto corporativo moderno, se refiere a un rol o mecanismo imparcial destinado a recibir y gestionar reportes sensibles de manera confidencial y justa, garantizando protección al denunciante y un tratamiento objetivo de los casos.

4.

Los 10 principios de integridad

en los negocios

**La integridad
es nuestro
pilar innegociable.**

**Principio
1**

**Principio
2**

**Operamos bajo una
visión de sostenibilidad
integral.**

**Todas las decisiones
de negocio se
fundamentan en la
objetividad y el mérito.**

**Principio
3**

**Principio
4**

**Mantenemos una
separación clara entre
intereses personales y
responsabilidades
profesionales.**

**La integridad
es un compromiso
compartido**

**Principio
5**

**Principio
6**

**Creemos en una
comunicación
abierta, honesta
y veraz.**

**Extendemos
nuestros estándares
a la cadena de valor**

**Principio
7**

**Principio
8**

**Promovemos un
mercado libre y
abierto, tratando a
nuestros competidores
y socios con equidad.**

**Fomentamos una relación
transparente y
respetuosa con entidades
gubernamentales**

**Principio
9**

**Principio
10**

**Impulsamos un
entorno seguro
para reportar
irregularidades.**



Principio 1: La integridad es nuestro pilar innegociable.

Entendemos la integridad como la coherencia inquebrantable entre las acciones corporativas y los valores esenciales de ética, honestidad y transparencia en todas las interacciones y circunstancias de nuestra operación.

Esto se manifiesta en una voluntad proactiva de ir más allá del mero cumplimiento de obligaciones legales, y con la adhesión a altos estándares éticos y de conducta profesional global, así como el compromiso de operar sin excepción, libres de corrupción, soborno o fraude. Esta es la base de la confianza con nuestros grupos de interés y el motor de la sostenibilidad a largo plazo.

Así lo hacemos

- ▶ Mantenemos una adherencia estricta a nuestros principios éticos corporativos, incluso si esto resulta en pérdidas económicas o retrasos operacionales. Nuestra integridad no es negociable por ganancias a corto plazo ni por la aceleración de procesos.
- ▶ Implementamos sistemas de controles financieros estrictos para asegurar que cada transacción, gasto de representación y viaje posea una justificación comercial legítima y sea completamente transparente.
- ▶ La selección de todos los proveedores y socios comerciales se fundamenta exclusivamente en el mérito, la objetividad y la calidad, prohibiendo la aceptación de cualquier regalo o beneficio que exceda el valor simbólico y pueda influir en la toma de decisiones.

¿Quiere ser parte de la consolidación de una cultura íntegra en los negocios? Le invitamos a:

- Adoptar un Código de Conducta vinculante que establezca la cero tolerancia a cualquier forma de corrupción o fraude. Este Código debe ser promovido como un marco esencial de la cultura de negocios de la organización, y no como imposición normativa.

- Definir lineamientos corporativos claros que, más allá del cumplimiento, apuntan a alcanzar los más altos estándares en materia de transparencia y anticorrupción, así esto signifique mayores costos o procesos.
- Establecer un sistema de entrenamiento periódico, dinámico y obligatorio para todos los empleados, que permita la interiorización de los valores y los contraste con casos aplicados a la vida diaria de los trabajadores. Implementar procesos rigurosos en la selección de proveedores y socios, garantizando que nuestros aliados estén alineados a nuestras políticas de ética y transparencia a la hora de consolidar cualquier alianza comercial.
- Reconocer que los resultados son tan importantes como la forma en que se alcanzan.

Principio 2: Operamos bajo una visión de sostenibilidad integral

Nuestra visión de negocio integra las dimensiones social, ambiental y económica del desarrollo sostenible. Este enfoque se inspira en prácticas asociadas a la cultura empresarial sueca, donde estas dimensiones suelen abordarse de manera conjunta. Así, se busca promover no solo la viabilidad económica, sino también la confiabilidad a largo plazo y la coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Priorizamos la construcción de relaciones de valor duradero y aseguramos la integridad en el pilar social mediante el respeto irrestricto a los Derechos Humanos (DD.HH.) en todas nuestras operaciones, y el fomento activo de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), asegurando un entorno de equidad donde toda persona es valorada.

Así lo hacemos

- Garantizamos un ambiente laboral seguro, justo y equitativo. La aplicación de políticas de equidad salarial por el mismo trabajo, sin distinción de género, es la materialización del compromiso con la integridad y los DD.HH.

- 
- 
- ▶ Nuestra acción climática trasciende la regulación, se centra en la descarbonización radical de las operaciones propias y la migración total a fuentes de energía renovable. En el ámbito de la economía circular, priorizamos la ecoeficiencia de nuestros productos y servicios. Esto se materializa en la integración de altos porcentajes de materiales reciclados, la optimización rigurosa del uso de agua y la minimización proactiva de la generación de residuos en todos nuestros procesos.
 - ▶ La integridad en el reporte es fundamental. Creemos que el riesgo de reputación por falta de transparencia es siempre superior al costo de ser honesto sobre cualquier desafío. Por eso, nos aseguramos que cada avance o desafío ambiental divulgado sea totalmente transparente, manteniendo la credibilidad de nuestra estrategia de sostenibilidad.

¿Quiere ser parte de la consolidación de una cultura íntegra en los negocios? Le invitamos a:

- Integrar la sostenibilidad en la gobernanza y cultura organizacional, exigiendo actuar con integridad absoluta, incluso en las áreas más complejas.
- Fomentar una cultura de honestidad radical en la divulgación de información de sostenibilidad es fundamental, pues estamos convencidos de que el riesgo de reputación por falta de transparencia es siempre superior al costo de ser honesto sobre cualquier desafío.

Principio 3: Todas las decisiones de negocio se fundamentan en la objetividad y el mérito

Este principio refleja prácticas asociadas a la cultura empresarial sueca, donde la objetividad y el mérito suelen orientar la toma de decisiones. En este enfoque, decisiones como la contratación de personal o la inversión se apoyan en criterios como la evidencia, la calidad y la capacidad demostrada de personas y organizaciones aliadas.

La objetividad se entiende como la toma de decisiones basada en evidencia.



Este rigor garantiza la competencia justa y la equidad, al dirigir los recursos de la empresa únicamente hacia las soluciones más competentes y rechazar categóricamente cualquier forma de favoritismo o nepotismo.

Así lo hacemos

- ▶ Utilizamos criterios estandarizados y medibles para el reclutamiento, la evaluación de desempeño y la promoción, para evitar favorecimientos basados en antigüedad o relaciones personales no justificadas por resultados.
- ▶ En la selección de proveedores o socios se materializa a través de procesos de licitación formales, abiertos y transparentes. Se utiliza un sistema de puntuación que pondera objetivamente la calidad, el costo y la capacidad técnica.

¿Quiere ser parte de la consolidación de una cultura íntegra en los negocios? Le invitamos a:

- Establecer procedimientos claros y detallados para procesos estratégicos, tales como reclutamiento, la evaluación de desempeño y la promoción, constituye un requisito fundamental para fortalecer los procesos de personal. Por ejemplo, la implementación de sistemas de registro de trazabilidad para las decisiones de alto valor.
- Fomentar una cultura que valora la franqueza y el debate abierto basado en datos. El mejor argumento, respaldado por la evidencia, debe prevalecer, garantizando que el mérito no se vea opacado por otros factores como, por ejemplo, la jerarquía.



Principio 4:

Mantenemos una separación clara entre intereses personales y responsabilidades profesionales.

Gestionamos de manera rigurosa los conflictos de interés para asegurar decisiones imparciales y proteger la integridad corporativa.

Este principio se relaciona culturalmente con la Ley de Jante (Jantelagen), que promueve la modestia y desalienta la ambición individual excesiva ("No pienses que eres mejor que nosotros"). La Ley de Jante actúa como un mecanismo de control social informal que desapruueba el abuso de la posición para el beneficio personal.

Así lo hacemos

- ▶ Mediante la declaración formal, efectiva y oportuna de conflictos de interés por parte de todos los individuos vinculados a la organización, sin importar su posición o función. Dicha declaración debe revelar cualquier vínculo susceptible de comprometer el juicio profesional (ej. inversiones en competidores, contratación de un familiar en un proveedor).
- ▶ Mantenemos procesos centralizados y documentados para su gestión.

¿Quiere ser parte de la consolidación de una cultura íntegra en los negocios? Le invitamos a:

- Implementar una Política de Conflicto de Interés detallada con un proceso de aprobación centralizado y documentado.
- Establecer periodos de "enfriamiento" o cooling-off periods (política de puertas giratorias) para altos ejecutivos que dejan la empresa para unirse al sector público o a la competencia.

- Promover la declaración de buena fe como un mecanismo de protección corporativa. En la cultura empresarial sueca, referencias como la Ley de Jante han influido en enfoques que desincentivan el uso de posiciones de poder para obtener ventajas personales, favoreciendo prácticas organizacionales orientadas a la transparencia y a la imparcialidad en la toma de decisiones.

Principio 5: La integridad es un compromiso compartido

Este principio se inspira en prácticas asociadas a la cultura empresarial sueca, donde el liderazgo participativo y las estructuras organizacionales más horizontales favorecen una cultura de integridad. Desde este enfoque, la responsabilidad se comparte entre los distintos niveles de la organización, apoyándose en la confianza, el empoderamiento de las personas y una cultura de apertura y transparencia (Öppenhet) que promueve el diálogo honesto.

Así lo hacemos

- ▶ Los directivos ejercen el liderazgo no solo a través de la jerarquía, sino mediante la construcción de relaciones basadas en la confianza, el ejemplo y el diálogo abierto. Los líderes deben modelar de forma visible la conducta íntegra, asegurando que las decisiones difíciles (como priorizar el cumplimiento de los más altos estándares sobre la ganancia, tal como se vio en el Principio 1) sean comunicadas como ejemplos de compromiso inquebrantable.
- ▶ La implementación de espacios de diálogo abierto y un modelo organizacional más horizontal, permiten que la colaboración y el empoderamiento de los empleados se conviertan en elementos centrales en el fomento de la cultura de integridad. Cada miembro, sin importar su función, se siente valorado y escuchado, reconociéndose su papel crucial en la integridad corporativa y la sostenibilidad del negocio.



¿Quiere ser parte de la consolidación de una cultura íntegra en los negocios? Le invitamos a:

- Incluir criterios éticos y de liderazgo inclusivo en la evaluación de desempeño de los directivos.
- Conformar Comités de Ética y Compliance por miembros de diferentes niveles jerárquicos y diversos procesos.
- Fomentar un liderazgo basado en la facilitación y la confianza.

Principio 6: Creemos en una comunicación abierta, honesta y veraz.

Este principio se inspira en el valor de la apertura y la transparencia (Öppenhet), asociado a la cultura empresarial sueca y a la construcción de confianza en las relaciones institucionales y comerciales. Exige que todas nuestras comunicaciones, tanto internas como externas, sean claras, completas y veraces, asegurando que la información clave sea accesible, y se difunda sin manipulación, omisión o engaño.

Así lo hacemos

- ▶ La información relevante sobre el desempeño, los desafíos éticos o los cambios organizacionales se comparte de manera proactiva y completa, incluyendo las medidas correctivas adoptadas.
- ▶ La información divulgada al mercado, a los accionistas y a los consumidores es oportuna, precisa y completa. Esto implica el compromiso de comunicar las fallas y los errores con la misma prontitud que los éxitos, fortaleciendo la credibilidad y la confianza a largo plazo de las marcas.

¿Quiere ser parte de la consolidación de una cultura íntegra en los negocios? Le invitamos a:

- Implementar una Política de Divulgación de Información que, más allá de cumplir con las normativas locales, se alinee con los más altos



estándares internacionales, particularmente en lo relativo a los reportes financieros y de sostenibilidad.

- Operar bajo un enfoque de “honestidad en los datos”, entendiendo que la verdad simple (sanning) es siempre más respetada y sostenible que cualquier comunicación estratégica que intente ocultar o embellecer la realidad operativa.

Principio 7: Extendemos nuestros estándares a la cadena de valor

Creemos que nuestra responsabilidad de fomentar entornos éticos no termina en la puerta de nuestra fábrica o de nuestra oficina. En ese sentido, nuestra integridad corporativa debe extenderse a toda nuestra cadena de valor. Actuamos como garantes de los derechos humanos, los estándares laborales y la protección ambiental, un requisito indispensable para la confianza de nuestro modelo.

Así lo hacemos

- ▶ Esta responsabilidad extendida, implica ejercer una Debida Diligencia Continua (Due Diligence) para identificar, prevenir, mitigar y remediar cualquier impacto negativo en materia de corrupción, violación a los derechos humanos o el medio ambiente generado por nuestros socios. Al exigir altos estándares a nuestros terceros, aseguramos que la sostenibilidad genuina prevalezca y que no seamos cómplices de prácticas que atenten contra la igualdad y el desarrollo global. Por ello, exigimos a todos nuestros proveedores y contratistas adherirse a nuestro Código de Conducta.
- ▶ No tememos terminar una relación comercial en caso de incumplimiento o si la falta ética es grave de parte de nuestros aliados comerciales, incluso si la decisión resulta en un costo operacional o en la interrupción temporal del suministro.

¿Quiere ser parte de la consolidación de una cultura íntegra en los negocios? Le invitamos a:

- Promover activamente nuestros valores y principios con terceras partes, de forma periódica, detallada y accesible.

- Fomentar una cultura de colaboración ética con nuestros socios, mostrándoles que la adhesión a las prácticas inspiradas en la experiencia empresarial sueca es un diferenciador comercial que garantiza su viabilidad a largo plazo, y les permite acceder a una red de negocios basada en la confianza mutua y la sostenibilidad.

Principio 8: Promovemos un mercado libre y abierto

Creemos que la integridad en el entorno de los negocios es beneficiosa para todos los actores del mercado. Este principio exige una competencia justa y un trato equitativo a todos los actores, reflejando el equilibrio y la moderación, prácticas presentes en la cultura sueca.

Nuestro compromiso con la equidad hace que activamente evitemos y rechacemos prácticas colusorias. Esta conducta está guiada por el concepto cultural de Lagom. Este concepto se relaciona con la frase vikinga laget om, que significa “alrededor del equipo”. Históricamente, se usaba para asegurar que cuando se pasaba el cuerno de hidromiel, todos bebieran lo suficiente y quedara algo para los demás. En ese sentido, Lagom es una filosofía que le pone freno a la codicia y el exceso.

Así lo hacemos

- ▶ Tenemos la prohibición absoluta de discutir o acordar precios, cuotas de mercado o términos de venta con nuestros competidores. La integridad exige que cualquier empleado que presencie un intento de colusión debe abandonar inmediatamente la conversación y reportar el incidente.
- ▶ Nuestro sentido de Lagom se manifiesta en el rechazo al usar una posición de dominio excesivo. Nos abstenemos de participar en prácticas predatorias que no sean “lo justo” o que busquen destruir injustificadamente a un competidor.

¿Quiere ser parte de la consolidación de una cultura íntegra en los negocios? Le invitamos a:

- Establecer lineamientos claros y vinculantes sobre Competencia Leal y Antimonopolio. Es necesario reforzar constantemente este mensaje proporcionando entrenamiento regular y obligatorio a los equipos directamente involucrados, asegurando la plena comprensión y aplicación de las leyes de competencia.
- Implementar canales de consulta y reporte confiables con procedimientos y guías claras para que los equipos puedan plantear inquietudes sobre interacciones con competidores, garantizando el cumplimiento de la equidad en el mercado.
- Adoptar la cultura de Lagom como una guía moral para la ambición corporativa en el diario vivir: “Buscamos ser líderes, pero con moderación y desde el mérito y la calidad.” Entendemos que el éxito solo es legítimo cuando se obtiene a través del mérito y la justa competencia.

Principio 9:

Fomentamos una relación transparente y respetuosa con entidades gubernamentales

Este principio establece la base de la interacción con el sector público, exigiendo una relación de total transparencia, respeto mutuo y legalidad, evitando cualquier percepción de influencia indebida, favoritismo o corrupción. En ese sentido, buscamos que nuestras interacciones con el sector público estén siempre justificadas y documentadas.



Así lo hacemos

- ▶ Contamos con directrices claras y detalladas sobre cómo debe ser el relacionamiento con los funcionarios públicos, especificando qué perfiles de nuestra organización están autorizados a interactuar, en qué casos y con el apoyo de un sistema de documentación riguroso de cada reunión y comunicación.
- ▶ En coherencia con el Principio 1, implementamos políticas estrictas que limitan o prohíben la entrega de regalos, invitaciones o cualquier forma de hospitalidad a funcionarios públicos, evitando la percepción de influencia indebida o intento de soborno.

¿Quiere ser parte de la consolidación de una cultura íntegra en los negocios? Le invitamos a:

- Implementar una Política de Interacción con funcionarios públicos detallada, incluyendo procedimientos específicos para lobbying, regalos y hospitalidad.
- Fomentar una cultura de responsabilidad y cautela, donde los empleados entienden que cualquier atajo o intento de influencia indebida compromete la reputación y la licencia social de la empresa. Nuestro punto de partida es que la honestidad en la información y la documentación exhaustiva son la mejor defensa y la base para una relación sostenible e íntegra con el Estado.

Principio 10: Impulsamos un entorno seguro para reportar irregularidades

Impulsamos un entorno donde cualquier presunta irregularidad puede ser reportada con total confianza y sin temor a represalias. Este principio es el mecanismo de defensa por excelencia de la cultura de integridad corporativa. Esto implica la implementación de un sistema de denuncia robusto, que



garantiza la confidencialidad de quien actúa con lealtad al reportar una potencial infracción.

Este sistema, más allá de la implementación de canales de denuncia, se nutre entre otros factores de la figura del Compliance Ombudsman. Corresponde a un tercero imparcial o un facilitador interno de alto nivel, encargado de escuchar, mediar y guiar a los empleados y terceros que deseen reportar, actuando como un custodio neutral de la confianza y asegurando un proceso justo e independiente.

Así lo hacemos

- ▶ Proporcionamos canales de denuncia accesibles que garantizan el anonimato y/o confidencialidad de quien reporta. Esto asegura que cualquier persona de nuestros grupos de interés pueda reportar presuntas violaciones del Código de Conducta.
- ▶ La implementación de la figura del Compliance Ombudsman para gestionar los reportes sensibles, actuando como un punto de contacto de confianza que ofrece orientación y garantiza que la investigación sea objetiva, justa y rápida, sin sesgos internos o presiones jerárquicas, promoviendo la equidad en el proceso.
- ▶ Estamos comprometidos firmemente a que no habrá ninguna forma de represalia, discriminación o sanción contra quien denuncie de buena fe. Asimismo, si se comprueba una represalia, la empresa aplica sanciones estrictas al responsable, fortaleciendo la credibilidad del sistema.

¿Quiere ser parte de la consolidación de una cultura íntegra en los negocios? Le invitamos a:

- Implementar una Política de Denuncia y No Represalias detallada.
- Socializar constantemente la existencia y uso de los canales de denuncia, y las medidas de protección dispuestas por la empresa para mitigar o abordar situaciones de retaliación en contra del denunciante.
- Garantizar la independencia operativa del Compliance Ombudsman.
- Fomentar permanentemente una cultura de la denuncia, donde alzar la voz se percibe como un deber de lealtad y un acto de integridad para proteger los intereses de quienes están vinculados a la empresa.



**TRANSPARENCIA
POR COLOMBIA**

CAPÍTULO TRANSPARENCIA INTERNACIONAL

Calle 35 No. 24-19 (Barrio La Soledad)

Teléfono: (601) 4778282

transparencia@transparenciacolombia.org.co

www.transparenciacolombia.org.co

Bogotá, Colombia