

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	1.0
		Fecha:	25/05/2023

MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO (PTEE-S)

**ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE LA INDUSTRIA DE
GRASAS Y ACEITES COMESTIBLES
ASOGRASAS**

2023

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	4
2. OBJETIVO.....	4
3. ALCANCE.....	5
4. MARCO NORMATIVO	5
5. DEFINICIONES	6
6. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO	9
7. CONCEPTUALIZACION	10
7.1. CORRUPCIÓN	11
7.2. SOBORNO TRANSNACIONAL.....	13
8. LINEAMIENTOS Y MECANISMOS PARA CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO	15
8.1. DISEÑO Y APROBACIÓN	15
8.2. REGISTROS Y ESTÁNDARES DE LA CONTABILIDAD	16
8.3. PROHIBICIÓN PAGOS Y DÁDIVAS	16
8.4. REGALOS, INVITACIONES U OTROS BENEFICIOS.....	17
8.5. HOSPEDAJE, VIAJES Y GASTOS RELACIONADOS	17
8.6. REMUNERACIONES Y PAGO DE COMISIONES A EMPLEADOS, MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA Y CONTRATISTAS.....	18
8.7. USO DE LOS ACTIVOS Y FONDOS DE LA ASOCIACION	18
8.8. CONTRIBUCIONES POLÍTICAS.....	19
8.9. DONACIONES.....	19
8.10. CONFLICTOS DE INTERÉS	20
8.11. SEÑALES DE ALERTA.....	22
9. ETAPAS DE LA GESTIÓN DEL RIESGO DE SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN.....	24
9.1. IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO C/ST	25
9.2. MEDICIÓN O EVALUACIÓN DEL RIESGO C/ST.....	26
9.3. CONTROL Y MONITOREO DE LAS POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO Y PTEE-S	27
9.3.1 Auditoría de cumplimiento para el PTEE-S.....	27

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

9.3.2	Protecciones Contractuales	28
9.3.3	Transparencia de la información	28
9.3.4	Conservación de documentos y registros	28
10.	DEBIDA DILIGENCIA	29
11.	ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	31
11.1	JUNTA DIRECTIVA	32
11.2	REPRESENTANTE LEGAL.....	32
11.3	RESPONSABLE DEL PTEE-S.....	32
11.4	EMPLEADOS	33
11.5	REVISORÍA FISCAL	33
12.	CANALES DE DENUNCIA.....	34
12.1.	GENERALIDADES	34
12.2.	REGISTRO Y GESTIÓN DE LOS CASOS.....	35
13.	DIVULGACIÓN.....	36
14.	MONITOREO Y REVISIÓN	37
14.1	ENCUESTAS.....	37
15.	SANCIONES	38
15.1	AFILIADOS O MIEMBROS FUNDADORES Y/O ACTIVOS.....	38
15.2	EMPLEADOS	38
15.3	COOPERANTES Y/O DONANTES	39
15.4	CONTRATISTAS Y TERCEROS.....	39
16.	REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN POR PARTE DE AUTORIDADES	39
17.	ANEXOS	40

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

1. INTRODUCCION

El presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial compila las normas y procedimientos que regirán el desarrollo de los procesos requeridos en la prevención de la Corrupción y el Soborno Transnacional en cumplimiento a la Ley 1778 de 2016 , por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción y su actualización mediante la Ley 2195 de 2022, así mismo el cumplimiento de la Circular 058 de 2022 sobre las Instrucciones para la elaboración y presentación del programa de transparencia y ética empresarial por parte corporaciones, asociaciones, fundaciones y demás entidades sin ánimo de lucro (ESAL), que están bajo la inspección, vigilancia y control de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial Simplificado (PTEE-S) establece las políticas y lineamientos adoptados por la **ASOCIACION COLOMBIANA DE LA INDUSTRIA DE GRASAS Y ACEITES COMESTIBLES ASOGRASAS**, los cuales se traducen en reglas de conducta y procedimientos que orientan la actuación de los afiliados, directivos y empleados de la asociación.

El contenido de este documento debe ser del conocimiento de todos los afiliados, miembros de Junta Directiva, empleados, proveedores/ contratistas que intervienen directa o indirectamente en el desarrollo de los diferentes procesos de la **ASOCIACION COLOMBIANA DE LA INDUSTRIA DE GRASAS Y ACEITES COMESTIBLES**, a quien denominaremos en este documento **ASOGRASAS**.

2. OBJETIVO

A través del Programa de Transparencia y Ética Empresarial PTEE-S se busca formular y comunicar las políticas, lineamientos y valores establecidos por **ASOGRASAS**, tendientes a identificar, detectar, prevenir y mitigar los riesgos relacionados con la Corrupción y el Soborno Transnacional. Por lo tanto, a través del Programa de Transparencia y Ética Empresarial Simplificado la asociación declara públicamente el compromiso de sus afiliados, directivos y empleados con un actuar ético y transparente ante sus grupos de interés, siendo responsables de un actuar bajo la filosofía de cero tolerancia frente a las conductas de Corrupción y Soborno Transnacional, las cuales van en contravía de las Políticas y lineamientos establecidos en el PTEE-S.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

3. ALCANCE

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial aplica a todos los empleados de la Asociación y a todas las partes relacionadas, entendidos éstas como afiliados, miembros de junta Directiva, proveedores/contratistas y en general a todos aquellos con quienes directa o indirectamente se establezca alguna relación comercial, contractual o de cooperación con **ASOGRASAS**.

4. MARCO NORMATIVO

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial es diseñado dando cumplimiento a la normatividad vigentes y los lineamientos internacionales:

LINEAMENTOS INTERNACIONALES	NORMAS NACIONALES
La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC), la cual entró en vigencia en 2005.	Ley 599 de 2000. Por la cual se expide el Código Penal. En esta ley se contempla el delito de Corrupción Privada, Administración desleal y utilización indebida de la información, Tráfico de influencia particular, Soborno, Soborno transnacional.
La Convención Sobre la Lucha Contra el Soborno de funcionarios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, que entró en vigencia desde 1999.	Ley 1474 de 2011. Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública
Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos - OEA de 1997.	Ley 1778 de 2016. Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las Personas Jurídicas por actos de Corrupción Transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la Corrupción.
La Convención de la OCDE para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales de 2012.	Ley 2195 de 2022. Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de Transparencia, Prevención y Lucha contra la Corrupción y se dictan otras disposiciones.
El convenio penal sobre la corrupción del Consejo de Europa.	Circular Externa 058 de 2022. Instrucciones para la elaboración y presentación del programa de transparencia y ética empresarial.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

El Convenio Civil sobre la Corrupción del Consejo de Europa.	Circular Externa 013 de 2023. Modifica parcialmente la Circular 058 del 18 de noviembre de 2022, que imparte "Instrucciones para la elaboración y presentación del programa de transparencia y ética empresarial".
·La Convención de la Unión Africana para prevenir y combatir la Corrupción	

5. DEFINICIONES

Activos Totales: Son todos los activos, corrientes y no corrientes, reconocidos en el estado de situación financiera que corresponden a los recursos económicos presentes controlados por la Empresa.

Afiliados: Se refiere a aquellas personas naturales o jurídicas que han realizado un aporte en dinero, en trabajo o en otros bienes apreciables en dinero a una sociedad o empresa unipersonal a cambio de cuotas, partes de interés, acciones o cualquier otra forma de participación que contemplen las leyes colombianas.

Auditoría de Cumplimiento: Es la revisión sistemática, crítica y periódica respecto de la debida ejecución de programa de ética empresarial.

Canal de Denuncias: Es el sistema de reporte en línea de denuncias sobre actos de Soborno Transnacional, dispuesto por la Superintendencia de Sociedades en su página web. Adicionalmente, se refiere a los canales internos que tendrá disponible la empresa para denuncias internas de terceros.

Canales receptores de denuncias: Medios a través de los cuales se receptionan las denuncias o sospechas de sobornos o actos de corrupción.

Conflicto de interés: Se presenta cuando en las decisiones o acciones de un colaborador directo o contratista prevalece el interés privado y no el de la Asociación, de esta manera esta persona o tercero implicado, obtendría una ventaja ilegítima en detrimento de los intereses de la Asociación.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

Contratista: Se refiere, en el contexto de un negocio o transacción internacional, a cualquier tercero que preste servicios a una persona jurídica o que tenga con esta una relación jurídica contractual de cualquier naturaleza. Los contratistas pueden incluir, entre otros, a proveedores, intermediarios, agentes, distribuidores, asesores, consultores y a personas que sean parte en contratos de colaboración o de riesgo compartido con la persona jurídica.

Contrato Estatal: Corresponde a la definición establecida en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993.

Corrupción: Serán todas las conductas encaminadas a que una Empresa se beneficie, o busque un beneficio o interés, o sea usada como medio en, la comisión de delitos contra la administración pública o el patrimonio público o en la comisión de conductas de Soborno Transnacional.

Corrupción privada: Se refiere a actos de corrupción entre particulares, especialmente en el sector empresarial, mediante favorecimiento indebido de terceros por parte de directivos, administradores, empleados, entre otros, en perjuicio del patrimonio e intereses de la empresa.

Es sancionado penalmente:

- Quien, directa o indirectamente, ofrece, promete o entrega una dádiva o utilidad injustificada a un integrante de una empresa; y, adicionalmente,
- Cualquier integrante de la empresa que, directa o indirectamente, solicite, reciba o acepte tal beneficio. En ambos escenarios existe un beneficio personal o utilidad para un tercero, como la empresa.

Debida diligencia: Es la revisión al inicio y periódica que ha de hacerse sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción nacional o internacional, cuyo propósito es el de identificar y evaluar los riesgos de soborno y corrupción que pueden afectar a la Asociación, sus sociedades subordinadas y a los contratistas.

Empleado: Es el individuo que se obliga a prestar un servicio personal bajo subordinación a una persona jurídica o a cualquiera de sus sociedades subordinadas, a cambio de una remuneración.

Empresa: Es la sociedad comercial, empresa unipersonal o sucursal de sociedad extranjera supervisada por la Superintendencia de Sociedades, conforme a los artículos 83, 84 y 85 de la Ley 222 de 1995.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

Factor de riesgos: Son los posibles elementos o causas generadoras del Riesgo C/ST para la empresa.

Matriz de Riesgo: Es la herramienta que le permite a la empresa identificar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional.

Negocio o Transacción Internacional que se realice a través de terceros: Hace referencia a los negocios o transacciones internacionales que realice una sociedad colombiana a través de un intermediario o contratista o por medio de una sociedad subordinada o de una sucursal que hubiere sido constituida en otro estado por esa sociedad. Por negocio o transacción internacional se entiende, negocios o transacciones de cualquier naturaleza con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado.

OCDE: Es la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

Persona Políticamente Expuesta o PEP: Corresponde a la definición establecida en el artículo 2.1.4.2.3. del Decreto 1081 de 2015, modificado por el artículo 2° del Decreto 830 del 26 de julio de 2021.

Políticas de Cumplimiento: Son las políticas generales que adoptan los Altos Directivos de la empresa para que esta última pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta y esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir y atenuar los riesgos relacionados con el soborno transnacional y otras prácticas corruptas.

Programa de Transparencia y Ética Empresarial: Es el documento que recoge la Política de Cumplimiento, los procedimientos específicos a cargo del responsable del PTEE, encaminados a poner en funcionamiento la Política de Cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional que puedan afectar a una Entidad Supervisada, conforme a la Matriz de Riesgo, y demás instrucciones y recomendaciones establecidas en la norma.

Programa de transparencia y ética empresarial simplificado. (PTEE-S): es la versión alternativa del PTEE-I (Programa de transparencia y ética empresarial integral) que podrán adoptar las entidades señaladas en la Circular 058 de 2022 para dar cumplimiento a lo establecido en el inciso tercero del artículo 9 de la Ley 2195 de 2022.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

Responsable PTEE (encargado): Es la persona natural encargada de la implementación y cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial aprobado por el máximo órgano de control social.

Riesgos C/ST: Es el Riesgo de Corrupción y/o el Riesgo de Soborno Transnacional.

Riesgos de Corrupción: Es la posibilidad de que, por acción u omisión, se desvíen los propósitos de la administración pública o se afecte el patrimonio público hacia un beneficio privado.

Servidor Público Extranjero: Es lo establecido en el párrafo 1º del artículo 2º de la Ley 1778 de 2016.

Soborno: Es el acto de dar, ofrecer, prometer, solicitar o recibir cualquier dádiva o cosa de valor a cambio de un beneficio o cualquier otra contraprestación, o a cambio de realizar u omitir un acto inherente a una función pública o privada, con independencia de que la oferta, promesa, o solicitud es para uno mismo o para un tercero, o en nombre de esa persona o en nombre de un tercero.

Soborno Transnacional o ST: Es el acto en virtud del cual, una persona jurídica por medio de sus empleados, altos directivos, asociados, contratistas o sociedades subordinadas, da, ofrece o promete a un servidor público extranjero, de manera directa o indirecta: (i) sumas de dinero, (u) objetos de valor pecuniario o (iii) cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional. (Para el caso de este documento lo denominaremos soborno).

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

6. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

ASOGRASAS no tolerará ningún acto de Corrupción o de Soborno Transnacional, velando porque cada uno de sus empleados tengan adheridos los valores y principios de la asociación y den cabal cumplimiento a lo establecido en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial Simplificado (PTEE-S), protegiendo con ello el buen nombre de la Asociación. A su vez, **ASOGRASAS** se compromete a velar porque cada persona natural o jurídica con la cual establezca un vínculo conduzca sus negocios de manera transparente y responsable.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

Para dar cumplimiento a la Política Anticorrupción y Antisoborno, **ASOGRASAS** implementa los siguientes lineamientos que deben ser de conocimiento y acatamiento por parte de todos los empleados, directivos, afiliados, proveedores, dejando evidencia de que:

- a. La Junta Directiva promueve una cultura de transparencia e integridad en la cual la corrupción y el soborno transnacional son actos considerados inaceptables.
- b. La Junta Directiva de **ASOGRASAS** será la responsable de aprobar el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- c. La Junta Directiva de **ASOGRASAS** será la responsable de designar la persona, quien liderará y administrará el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- d. **ASOGRASAS** adopta las medidas de debida diligencia necesarias, que contribuyan previo al inicio de cualquier relación contractual o legal tener un conocimiento del tercero.
- e. **ASOGRASAS** divulgará el Programa de Transparencia y Ética Empresarial dentro de la Asociación y a las demás partes interesadas, brindando capacitación a todos los empleados de la Asociación.
- f. **ASOGRASAS** realizará la identificación, medición, control y monitoreo de los riesgos de soborno y corrupción.
- g. La Junta Directiva de **ASOGRASAS** establece el nivel de riesgo que la Asociación está dispuesta a asumir en relación con los riesgos de Corrupción y soborno Transnacional, estableciéndolo en un nivel Bajo o Medio. En el evento en que el riesgo residual se ubique en zona diferente al nivel de riesgo permitido se debe definir un plan de tratamiento de forma inmediata.
- h. Todas las operaciones, negocios y contratos que adelante **ASOGRASAS** se ajustarán a las políticas y procedimientos dispuestos en este Manual y demás normas internas que regulen sobre los factores de riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción (país, sector económico, terceros), de lo contrario no se tramitarán.
- i. Los empleados de **ASOGRASAS** son responsables de denunciar cualquier acto de soborno y/o corrupción al interior de la Asociación, así como de cooperar en las investigaciones que se adelanten.

7. CONCEPTUALIZACION

Para estar enfocados en el cumplimiento de la Política Anticorrupción y Antisoborno se debe tener en cuenta la conceptualización de estos riesgos, las conductas que pueden generar la materialización de éstos y las buenas prácticas para prevenirlos.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

7.1. CORRUPCIÓN

La corrupción es la acción u omisión, a través de la cual se desvíen los propósitos de la administración o se afecte el patrimonio de la entidad hacia un beneficio privado.

A continuación, se describen las conductas relacionadas con Corrupción que quedan expresamente prohibidas en **ASOGRASAS**:

- Ofrecer o aceptar regalos, invitaciones o atenciones, entre otros, en un contexto de toma de decisión donde está involucrado quien ofrece o acepta el regalo, invitación o atención.
- Prometer, ofrecer o conceder en forma directa o indirecta, a un tercero un beneficio indebido que redunde en su propio provecho, en el de otra persona o de la Asociación.
- Solicitar o aceptar, en forma directa o indirecta, de un tercero un beneficio indebido que redunde en su propio provecho, en el de otra persona o de la Asociación.
- Obtener algo o influir en una decisión a través de la intimidación, la amenaza o el uso de la fuerza, donde la lesión potencial o real puede ocurrir a una persona, su reputación o su propiedad (extorsión o coerción).
- Desviar dineros que tengan una destinación específica para el beneficio personal o con el propósito de cometer un acto de corrupción.
- Contratar con contrapartes sin un sustento material o beneficio real para la asociación, es decir el beneficio es para el tercero en detrimento de la ésta.
- Realizar contribuciones, en dinero o en especie, a candidatos o partidos políticos, existiendo una postura clara de la Junta Directiva de prohibir estos actos y cuyo propósito es el de obtener una ventaja personal.
- Entregar y/u ofrecer regalos, en dinero o en especie, a un servidor público o contratista del Estado a nivel nacional o internacional a fin de obtener un beneficio.
- Alterar la información contable para ocultar presuntos actos de corrupción. La manipulación de soportes contables o el registro de partidas sin identificación clara del beneficiario ni del concepto por el cual se realice el reconocimiento o pago.
- Favorecer en el ejercicio de sus funciones los intereses propios o de un tercero por encima de los intereses de la asociación.
- Entregar a un tercero, sin autorización, cualquier tipo de información privilegiada de la Asociación a fin de obtener un beneficio.

Buenas prácticas empresariales para prevenir el riesgo de corrupción

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

Las siguientes prácticas han sido adoptadas en **ASOGRASAS** a fin de evitar conductas relacionadas con Corrupción:

- Establecimiento de políticas y procedimientos que prohíben las conductas que puedan configurar actos de corrupción.
- Regulación de los procedimientos concernientes a la interacción con los grupos de interés.
- Construcción de la matriz de riesgo para identificar y gestionar los riesgos relacionados con el Soborno transnacional, nacional y Corrupción.
- Regulación de aspectos relacionados con la entrega y recepción de regalos e invitaciones; conflictos de intereses; donaciones; comisiones y bonificaciones; contribuciones y/o patrocinios a campañas políticas; viáticos y gastos relacionados, entre otros.
- Diseño e implementación del Plan de capacitación para el personal de la Asociación, especialmente de las áreas críticas, y para los grupos de interés sobre los lineamientos en el desarrollo de las actividades.
- Creación de un canal de denuncia, para que tanto empleados como partes interesadas informen a la Asociación, los actos de presunto soborno transnacional o nacional del cual tengan conocimiento, con las medidas necesarias que brinden protección al denunciante y le garantice a éste la no retaliación.
- Inclusión de cláusulas anticorrupción y antisoborno en los contratos con proveedores, contratistas, y demás socios relevantes.

Identificación de eventos o conductas generadoras del riesgo de Corrupción

Existen diversas conductas relacionadas con la corrupción, a continuación, mencionamos algunas de ellas:

- ✓ Alteración de información contable para engañar a terceros
- ✓ Realización de autopréstamos para defraudar el patrimonio de la Asociación
- ✓ Creación de empresas fachada con fines fraudulentos
- ✓ Apropiación de bienes de uso público.

Estas conductas que, según las disposiciones legales en materia penal, pueden ser ejecutadas por un particular y afectar en mayor medida las actividades de una empresa: la corrupción privada (artículo 250A del Código Penal) y la administración desleal (artículo 250B del Código Penal).

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

Actualmente, las personas jurídicas no son responsables penalmente; pero ello no significa que dentro del proceso penal dirigido en contra de las personas naturales que trabajan en ellas y ejercen roles de dirección, manejo o administración, como integrantes de Juntas Directivas o administradores sociales, Representantes Legales, entre otros, no puedan sufrir consecuencias accesorias como las establecidas en el artículo 91 del Código de Procedimiento Penal, a saber, la suspensión y cancelación de la personería jurídica. Igualmente, pueden ser objeto de investigaciones y sanciones administrativas. Es así como se mantendrán los mecanismos para determinar el beneficiario final en las operaciones que adelante la Asociación.

7.2. SOBORNO TRANSNACIONAL

El Soborno Transnacional se refiere a la situación donde una persona jurídica, por medio de uno o varios empleados, contratistas, administradores o afiliados, propios o de cualquier persona jurídica subordinada, dé, ofrezca o prometa a un servidor público extranjero, directa o indirectamente, sumas de dinero, cualquier objeto de valor pecuniario u otro beneficio o utilidad; a cambio de que realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

El soborno transnacional es un delito tipificado en el artículo 433 del Código Penal, el cual tiene consecuencias penales para las personas naturales y, adicionalmente, consecuencias administrativas para las empresas según la Ley 1778 de 2016 (“por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional”).

Identificación de eventos o conductas generadoras del riesgo de Soborno:

Con el propósito de combatir todos estos efectos, el Congreso de los Estados Unidos expidió en 1977 la ley federal conocida como Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) (Departamento de Justicia, 2016), cuyo fin es sancionar penal y civilmente el soborno a empleados públicos extranjeros. Desde entonces, varias organizaciones internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), han promovido la creación de leyes para investigar y sancionar actos relacionados con corrupción transnacional o cohecho contra servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales. En Colombia hay consecuencias penales y administrativas tanto para los integrantes de una empresa como para la empresa en sí misma.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

Las personas pueden ser sancionadas penalmente por los delitos de cohecho por dar u ofrecer o soborno transnacional, según sea el caso. Por otro lado, la responsabilidad administrativa para las personas jurídicas está prevista en la Ley 1778 de 2016.

A continuación, se enuncian conductas consideradas como tipologías más frecuentes del soborno transnacional; estas, naturalmente, están expresamente prohibidas no obstante cómo se materialice la conducta:

a. Tráfico de influencias

Implica emplear indebidamente las influencias o relaciones derivadas de un cargo o posición de autoridad, directamente o a través de un tercero, para la obtención de una ventaja indebida. Por ejemplo, cuando un empresario le paga a un conocido, amigo, familiar, cónyuge, entre otros, de un servidor público con el fin de que expida una licencia obligatoria para el funcionamiento de sus operaciones sin cumplir con los requisitos legales o cumpliéndolos, prefiere asegurar la ventaja o beneficio de forma ilícita.

b. Celebración indebida de contratos

Un administrador o integrante de una empresa colombiana tiene interés en que le sea asignado un contrato con una entidad estatal extranjera y paga, directamente o a través de un intermediario, a un servidor para que su empresa sea elegida en el proceso de selección. Puede ocurrir también cuando pretende tener información privilegiada a la que otros competidores, en condiciones normales, no tendrían acceso.

c. Pagos de facilitación

Pagos indebidos a servidores públicos para que cumplan con las exigencias propias de su función y deberes legales.

d. Financiación electoral

Pagos a campañas políticas para garantizar resultados en las elecciones y, luego, asegurar contratos. Exceptuando aquellas donaciones que se realicen en busca de un beneficio para el país cumpliendo con los lineamientos legales.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

e. Conclusión

Evento en el cual un servidor público, abusando de las funciones propias de su cargo, constriñe o influye en otra persona para que dé o prometa a él mismo o a un tercero dinero, dádiva o utilidad indebida.

Buenas prácticas empresariales para prevenir el Riesgo de Soborno Transnacional y Nacional

Las siguientes prácticas se llevarán a cabo para evitar sobornos a servidores públicos nacionales o extranjeros:

- Se prohíbe realizar operaciones en donde se intente sobornar o tomar ventaja de alguna situación que puedan afectar la reputación de **ASOGRASAS**.
- Construcción de la matriz de riesgo para identificar y gestionar los riesgos relacionados con el Soborno transnacional y nacional.
- Diseño e implementación del Plan de capacitación que contemple este riesgo y este orientado a los empleados que tienen a su cargo la realización de trámites ante entidades públicas o que interactúan con empleados públicos.
- Se pone a disposición de los empleados y grupos de interés los canales de denuncia, a fin de que pongan en conocimiento los actos de presunto soborno transnacional o nacional del cual tengan conocimiento, con las medidas necesarias que brinden protección al denunciante y le garantice a éste la no retaliación.
- Se incluye cláusulas antisoborno en los contratos con proveedores, contratistas, y demás socios relevantes, y se estipularán de ser el caso desarrollar auditorías o actividades de monitoreo sobre la administración de este riesgo.

8. LINEAMIENTOS Y MECANISMOS PARA CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

8.1. DISEÑO Y APROBACIÓN

El diseño del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE-S) deberá hacerse con fundamento en una evaluación de los Riesgos C/ST (Matriz de Riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional) de acuerdo con el objeto social de la Asociación y el contexto interno y externo de ésta.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

Le corresponde al responsable del PTEE-S y al Representante Legal presentar ante la Junta Directiva la propuesta del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, a fin de que este órgano apruebe su implementación y/o actualización.

Aunque la norma contempla que como mínimo cada cuatro (4) años se deberá revisar la necesidad de la actualización del PTEE-S, este criterio se mantendrá, pero si se evidencian nuevos factores de riesgos, cambios en la dinámica de desarrollo de su objeto social; cambios en su estructura patrimonial, en la dinámica de sus afiliados; o ante cualquier otra situación que modifique o que pueda alterar su nivel de riesgo de C/ST; o si se llegase a presentar una actualización de la normativa emitida por la Alcaldía Mayor de Bogotá, se deberá llevar a cabo la actualización en el tiempo pertinente.

8.2. REGISTROS Y ESTÁNDARES DE LA CONTABILIDAD

Toda la documentación contable deberá reflejar la verdadera naturaleza de las transacciones conforme a los requisitos legales de contabilidad y regulatorios pertinentes. La contabilidad deberá garantizar que:

- a. Todos los ingresos, gastos, activos y pasivos serán registrados de forma precisa y de manera puntual.
- b. No existirá ningún fondo, activo o cuenta oculta o sin registrar por ningún motivo.
- c. No se registrarán entradas falsas, ficticias o engañosas en las cuentas contables y libros por ninguna razón.
- d. No se realizará ningún tipo de pago, o transferencia de fondos o activos con la intención de que alguna parte del mismo se use para algún propósito que no sea el descrito en los documentos que acreditan el pago o la transferencia.
- e. No se pagará ninguna factura que se crea puede ser falsa o ficticia.

8.3. PROHIBICIÓN PAGOS Y DÁDIVAS

En **ASOGRASAS**, ningún empleado, directivo y/o afiliado, recibirá dádivas, descuentos o favores de cualquier otra naturaleza por actuaciones que esté realizando a nombre de **ASOGRASAS**, de algún empleado o representante de un proveedor en beneficio propio. De igual forma ningún empleado, hará o dará pago en dinero o especie a terceros para influenciar cualquier tipo de decisión personal u obtener ventaja para la Asociación en relación con la ejecución de cualquier tipo de contrato o negociación.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

8.4. REGALOS, INVITACIONES U OTROS BENEFICIOS

Los empleados no deberán aceptar o solicitar regalos, invitaciones o beneficios de terceros, que pueda afectar o tener apariencia de afectar su juicio al representar la asociación y cuando deba tomar decisiones con relación a dicho tercero

Se podrá recibir u otorgar regalos, obsequios o invitaciones a los empleados, contratistas y demás terceros, si éstos se caracterizan por:

- a. Ser regalos o beneficios que no estén siendo ofrecidos dentro de un contexto que evidentemente pueda influir en la decisión de quien lo recibe y a favor de quien lo otorga.
- b. Son Regalos corporativos, es decir, aquellos que se entregan para promocionar los productos o servicios ofrecidos por quien lo otorga, como actividades de mercadeo.

En consecuencia, se prohíbe expresamente a los empleados de **ASOGRASAS** dar o recibir regalos o beneficios que no se enmarquen en los literales anteriores y, especialmente aquellos que:

- Provenzan o estén dirigidos de un empleado público nacional o extranjero.
- Correspondan a dinero en efectivo, transferencias, bonos.

Todos los regalos, obsequios o invitaciones otorgados por los empleados deben reflejarse de forma clara y precisa en los informes de gastos, así como en los libros y registros de la asociación.

8.5. HOSPEDAJE, VIAJES Y GASTOS RELACIONADOS

ASOGRASAS tiene establecida la Política de reconocimiento de viáticos y gastos relacionados, en cuyo caso serán beneficiados los empleados que deban desplazarse de forma transitoria de su lugar habitual de trabajo a fin de cumplir con asuntos relacionados con su cargo, funciones y responsabilidades en comisión.

Todas las transacciones relacionadas con gastos por concepto de viáticos, hospedaje y otros incurridos por el empleado, deben estar previamente autorizados por el jefe inmediato y deberán ser contabilizados con exactitud en los libros y registros de la Asociación con suficiente detalle. Los reembolsos de gastos deben estar respaldados por los soportes correspondientes que refleje la naturaleza del gasto incurrido.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

8.6. REMUNERACIONES Y PAGO DE COMISIONES A EMPLEADOS, MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA Y CONTRATISTAS

Toda relación con afiliados, empleados, y contratistas se formalizará con el contrato y/o soporte establecido jurídicamente para tal fin.

Las remuneraciones a favor de estas contrapartes deben estar estipuladas claramente en el contrato y/o soporte establecidos jurídicamente, de tal manera que, del servicio prestado por la contraparte, exista certeza del pago que se realiza. No se reconocerán pagos por conceptos adicionales a los establecidos previamente en los contratos y/o soportes establecidos jurídicamente.

No se llevarán a cabo operaciones, actividades, negocios y contratos sin que exista el respectivo soporte interno o externo, debidamente fechado y autorizado por las personas con atribuciones para tal fin. Esta documentación corresponde el respaldo probatorio para cualquier investigación que puedan adelantar las autoridades competentes.

En **ASOGRASAS** no se realiza el reconocimiento de comisiones ni bonificaciones al personal. En caso de llegarse a reconocer bonificaciones, será potestad de la Junta Directiva su aprobación dejando constancia en acta del órgano de dirección.

Los miembros de Junta Directiva no gozan del reconocimiento de ningún pago o comisión por las funciones que desempeñan.

8.7. USO DE LOS ACTIVOS Y FONDOS DE LA ASOCIACION

Los activos de **ASOGRASAS**, incluyen los equipos y muebles, fondos, tecnologías e información. Estos activos no deben ser utilizados de forma indebida para beneficio personal de los empleados o de terceros.

Todos los empleados deben procurar por proteger los recursos de **ASOGRASAS** y asegurarse de su buen uso. El robo, el descuido y el desperdicio tienen impacto directo en las ganancias de la Asociación.

La información privada incluye bases de datos, registros, nómina, y reportes e información financiera no publicada. El uso no autorizado o la distribución de esta información es una violación a las políticas establecidas por la Asociación, lo que se considera un acto ilegal.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

8.8. CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

ASOGRASAS no realiza contribuciones a partidos políticos, candidatos políticos u organizaciones políticamente activas. La Asociación en ningún momento buscará desmotivar las vinculaciones que de manera personal decida tener su empleado con un partido, posición o candidato. Sin embargo, en cualquier declaración política pública, el empleado deberá evitar hacer referencia a sus vínculos con la Asociación.

8.9. DONACIONES

ASOGRASAS podrá realizar o recibir donaciones de bienes en especie o efectivo, previa aprobación de la Junta Directiva. Antes de realizarla o recibirla, la Gerencia se asegurará de que exista total transparencia en dicho apoyo para evitar que sea utilizado como incentivo ilegal.

Tanto, para los beneficiarios o benefactores de las donaciones y siendo éstos personas naturales o jurídicas, se deberá surtir el proceso de debida diligencia, es decir el diligenciamiento del Formato de Conocimiento de vinculación y la consulta en listas vinculantes, restrictivas e informativas.

El beneficiario de la donación deberá expedir certificado de ésta informando el valor del o los bienes recibido(s), y tendrá que ser enviado a la asociación máximo a los 8 días hábiles después de la entrega del bien.

Las siguientes son actividades que no podrán ser sujetas a Donaciones por parte de la Asociación:

- Se prohíbe la aceptación u otorgamiento de cualquier tipo de donación con la intención de influenciar cualquier acto u omisión con un propósito ilegal.
- Donaciones a entidades sin ánimo de lucro recién constituidas, sin objeto social claro.
- Aquellas donaciones que sean utilizadas como mecanismo para encubrir malas conductas.
- Donaciones que impliquen contraer relaciones comerciales con entidades, empresas y personas donde existan dudas o sospechas fundadas de no respetarse la normatividad aplicable, derechos humanos o impacto negativo significativo a la sociedad y al medioambiente, registro en listas vinculantes o restrictivas relacionadas con delitos o conductas relacionadas al Lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, corrupción, soborno transnacional u otros delitos que representen un riesgo para la asociación.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

8.10. CONFLICTOS DE INTERÉS

Los empleados deben evitar cualquier situación que represente un conflicto entre sus intereses personales y los intereses de la Asociación.

Los conflictos de interés pueden surgir cuando un empleado tenga intereses que puedan dificultar el desarrollo efectivo y objetivo de su trabajo en **ASOGRASAS**. Al tratar con proveedores, contratistas, afiliados, los empleados deben actuar en pro del interés de la Asociación, evitando la ventaja personal.

Con respecto al manejo de los conflictos de interés, los empleados de la Asociación sin excepción seguirán en general las siguientes normas de comportamiento:

- Todos los empleados tienen el deber de evitar los intereses comerciales, financieros u otros intereses o relaciones directas o indirectas que estén en conflicto con los intereses de **ASOGRASAS**.
- Se prohíbe a los empleados el omitir la ejecución de sus funciones y responsabilidades y el suministro de información, con el propósito de proteger, favorecer, perjudicar o lesionar a una persona y/o en detrimento de la Asociación.
- Evitarán dilatar de manera injustificada las funciones propias del cargo o de las que le han sido encomendadas por sus superiores, en detrimento de la Asociación o de sus contrapartes.
- Los empleados que sostengan negocios particulares con afiliados y/o proveedores, se abstendrán de participar, decidir o sugerir algún tipo de decisión al interior de la asociación, en operaciones a favor de estas contrapartes.
- Los empleados que tienen acceso a información confidencial de la Asociación no podrán usar esa información para ningún otro propósito que no sea el de gestionar su trabajo dentro de la Asociación.
- Las negociaciones que se lleven a cabo con los empleados, afiliados, proveedores y contratistas se basarán en las políticas y lineamientos de la Asociación, por lo tanto, no se otorgará ningún tipo de preferencia económica que esté por fuera de éstas.

Criterios de Selección de los proveedores de bienes y servicios

ASOGRASAS se asegurará que las negociaciones con sus proveedores se realicen dando aplicabilidad a las normas comerciales y a las políticas internas, para ello deberá:

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

- Contratar a los proveedores que mejor satisfagan las necesidades de **ASOGRASAS**, en cuanto a precios, calidad del producto/servicio, garantía, tiempos de entrega, entre otros
- Prevenir posibles fallas o incumplimientos del proveedor o de la interacción entre el proveedor y **ASOGRASAS** que propicien pérdidas a para ambas entidades.
- Establecer una relación con visión de futuro y enmarcado en una posición donde ambas tanto el proveedor como **ASOGRASAS** obtengan beneficios.
- Asegurar el seguimiento sobre las operaciones con el proveedor, para prevenir y evitar problemas a **ASOGRASAS** generadas por entregas atrasadas, facturación errónea, etc.

A continuación, se relaciona algunas situaciones constitutivas de conflictos de intereses, las cuales pueden presentarse en el desarrollo de las actividades de **ASOGRASAS**:

- **Parentesco**
 - Que el empleado influya de cualquier manera en el proceso de selección y vinculación de un candidato con el cual sostenga una relación de cónyuge, compañero permanente, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primer grado de afinidad y/o primero civil.
 - Que el empleado vinculado a **ASOGRASAS** influya de cualquier manera en el proceso negociación contractual de servicios y/o productos adquiridos por la organización con un tercero con el cual tenga parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad, primer grado de afinidad, primero civil, sea su cónyuge o compañero permanente.
 - Que el empleado vinculado a **ASOGRASAS** ejerza como jefe de otro empleado cuando entre ambos exista parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad, primer grado de afinidad, primero civil, sea su cónyuge o compañero permanente.
- **Negocios**
 - Que el empleado vinculado a **ASOGRASAS** realice actividades profesionales sean de índole laboral o por prestación de servicios con proveedores y/o contratistas con los cuales **ASOGRASAS** pretenda realizar cualquier tipo de negociación, o las esté ejecutando en la actualidad.

Si un empleado tiene un conflicto de intereses o está involucrado en una transacción o relación que podría resultar en un conflicto, deberá informar del posible conflicto al Responsable del Programa de

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

Transparencia y Ética Empresarial y al Director de Recursos Humanos de forma inmediata a través de un escrito detallando el caso y/o por medio del diligenciamiento del “**Anexo 1. Formato para Reporte de Conflictos de Intereses**”. Documento que será remitido para estudio del Responsable del PTEE-S.

Es importante mencionar que todo lo referente a casos y eventos de Conflicto de Interés deberá tener la aprobación del área de Recursos Humanos y en su defecto del Representante Legal de **ASOGRASAS**.

8.11. SEÑALES DE ALERTA

Las señales de alerta son hechos, situaciones, eventos, cuantías o razones financieras y demás información que la Asociación determine como relevante, a partir de los cuales se puede inferir oportuna y/o prospectivamente la existencia de un presunto hecho o situación de Corrupción y Soborno Transnacional.

La metodología para definir las señales de alertas se basa en:

- **Conocimiento de Expertos:** realización de entrevistas con los líderes de procesos, en las cuales se selecciona los escenarios de riesgo que mayor exposición al riesgo C/ST generan para **ASOGRASAS** con respecto a cada una de sus contrapartes.
- **Análisis de Tipologías C/ST:** el responsable del PTEE-S de **ASOGRASAS**, revisará las tipologías C/ST asociadas al sector, las cuales se analizan bajo el modelo de negocio de la Asociación.

Algunas de las señales de alerta que la Asociación tendrá en cuenta para la realización de negocios, vinculación de personas, celebración de contratos y demás actividades que desarrollen su objeto social son:

En el análisis de los registros contables, operaciones o estados financieros

- Facturas que aparentemente sean falsas o no reflejen la realidad de una transacción o estén infladas y contengan exceso de descuentos o reembolsos.
- Transferencia de fondos a países considerados como paraísos fiscales.
- Operaciones que no tengan una explicación lógica, económica o práctica.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

- Operaciones que se salgan del giro ordinario del negocio.
- Operaciones en las que la identidad de las partes o el origen de los fondos no es clara.
- Bienes o derechos, incluidos en los estados financieros, que no tengan un valor real o que no existan.

En el procedimiento de la debida diligencia

- La contraparte es renuente o es incapaz de explicar alguna de las siguientes situaciones: su actividad, la historia de su negocio, la identidad del beneficiario final, origen de los recursos, las contrapartes con las que realiza transacciones, las contrapartes extranjeras con las que tiene vínculos.
- La contraparte es Persona Expuesta Políticamente (PEP).
- La contraparte es procesada por vínculos con delincuentes.
- Las transacciones realizadas con la contraparte no son coherentes con su actividad económica.
- La contraparte incrementó abruptamente su actividad luego de largos periodos de inactividad.

En la estructura societaria o el objeto social:

- Personas jurídicas con estructuras en donde existan fiducias nacionales o fundaciones sin ánimo de lucro.
- Sociedades declaradas como proveedores ficticios por parte de la DIAN.
- Personas jurídicas donde no se identifique el Beneficiario Final.

En el análisis de las transacciones o contratos:

- Recurrir con frecuencia a contratos de consultoría y de intermediación.
- Contratos con Contratistas o entidades estatales que den la apariencia de legalidad que no reflejen deberes y obligaciones contractuales precisas.
- Contratos con Contratistas que presten servicios a un solo cliente.
- Pérdidas o ganancias inusuales en los contratos con Contratistas o entidades estatales o cambios significativos sin justificación comercial.
- Contratos que contengan remuneraciones variables que no sean razonables o que contengan pagos en efectivo, en Activos Virtuales, o en especie.
- Pagos a PEPs o personas cercanas a los PEPs.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

- Pagos a partes relacionadas (empleados, proveedores, contratistas, entre otras) sin justificación aparente.
- Cartera en mora de afiliados sin evidencia de control por parte del área responsable.
- Proveedores/contratistas que ofrezcan mayor beneficio (precios, financiación, entre otros) en comparación a otros oferentes.

En la vinculación y relacionamiento con los Empleados:

- Intromisión, interés o participación inexplicable, de un empleado en determinado proceso específico.
- Situaciones de acoso laboral, o similares, expresadas recurrentemente por los empleados a cargo de los procesos de selección, contratación y/o pagos.
- Apropiarse de manera indebida de los recursos de la Asociación para fines personales (caja menor).
- Empleados que realizan frecuentemente operaciones con excepciones y no cumplen con los controles internos establecidos por la Asociación.
- Presencia de familiares o amigos en una misma transacción comercial.

Las anteriores señales de alerta serán de carácter enunciativo, es decir, no serán las únicas que tendrá en cuenta la Asociación; también se contemplarán las que se presenten en virtud de los factores de riesgos identificados en la elaboración del presente PTEE-S.

9. ETAPAS DE LA GESTIÓN DEL RIESGO DE SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN

Para la administración del Riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional se ha establecido una metodología de gestión que permite identificar, medir, controlar y monitorear estos riesgos asociados a las actividades de la Asociación, para lo cual se puede consultar el **Anexo 2. Metodología de Gestión de Riesgos**.

La información relacionada con la identificación de los Riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional, quedó plasmada en **la Matriz de Riesgos Anexo 3**, que relaciona cada uno de los riesgos identificados, las causas que los generan, las consecuencias, la valoración (impacto y probabilidad) y los controles aplicados para su mitigación.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

La gestión de riesgos estará presente en la ejecución de todos los procesos y será una labor liderada por el Responsable del PTEE-S con el respaldo de los líderes de procesos. Para ello, se utilizará el referente metodológico ISO 31000 y contará con las siguientes etapas:

9.1. IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO C/ST

La identificación del riesgo es la primera etapa para que la construcción del Programa de Transparencia y Ética Empresarial realmente cumpla con los objetivos de prevenir los riesgos de corrupción y soborno transnacional.

En esta etapa se deberá tener en cuenta el contexto interno y externo de la Asociación, incluyendo el tipo de negocio, sus contrapartes y las jurisdicciones en las cuales se desarrolla su objeto social.

La identificación de riesgos deberá llevarse a cabo cada vez que la Asociación en su operatividad decida incursionar en nuevas jurisdicciones, ofrecer a sus afiliados nuevos servicios, entre otros. La identificación de los Riesgos implica también el reconocimiento de los Factores Generadores de los mismos.

Identificación de los Factores de Riesgo C/ST

Algunas de las actividades que se deben tener en cuenta para la debida identificación de los factores de riesgo que pueden llegar afectar a **ASOGRASAS**. pueden ser diagnósticos independientes, ejecución periódica de procedimientos de debida diligencia y/o auditorias de cumplimiento.

Algunos de los factores de riesgo que deberá tener en cuenta la Asociación para la elaboración del PTEE-S, así como de la matriz de riesgo y demás medidas complementarias de cara al adecuado funcionamiento del PTEE-S son:

- a) **Riesgo País.** Hace referencia a las jurisdicciones de operación de la Asociación. Lugares en donde existen factores como: ausencia de una administración de justicia independiente y eficiente, alto número de empleados públicos cuestionados por prácticas corruptas, inexistencia de normas efectivas para combatir la corrupción, carencia de políticas transparentes en materia de contratación pública e inversiones internacionales, estructura política administrativa débil, ausencia de presencia estatal efectiva en ciertas áreas geográficas, realización de operaciones en paraísos fiscales entre otras.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

- b) **Riesgo sector económico.** Son nichos de mercados en donde el porcentaje de corrupción es elevado de acuerdo con estudios realizados por la OCDE. Además, se incluyen actividades en donde son necesarias gran cantidad de permisos y licencias otorgadas por empleados públicos, lo que facilita la realización de prácticas corruptas.
- c) **Riesgo de terceros.** Se relacionan las partes que ejecutan los negocios, a saber, contratistas, proveedores y/o intermediarios en donde puedan llegar a existir contratos de colaboración o riesgo compartido en los cuales sea difícil evidenciar un fin legítimo, o que, teniendo un fin legítimo, se presten para encubrir pagos ilícitos.
- d) **Otros.** Todos aquellos que no estén incluidos dentro en las categorías anteriores, pero puedan llegar a significar factor de riesgo C/ST para la Asociación.

9.2. MEDICIÓN O EVALUACIÓN DEL RIESGO C/ST

Una vez son identificados los riesgos, se ha definido un mecanismo que permite medir el nivel de severidad del riesgo a través de la determinación de la probabilidad y del impacto en caso de materialización, esto permite establecer el nivel de Riesgo Inherente en el desarrollo de las actividades de **ASOGRASAS**.

Probabilidad

Para realizar la medición de la probabilidad inherente con menos subjetividad, se deben tener en cuenta siete variables, sobre las cuales es necesario indagar a los responsables del proceso, procedimiento y/o del riesgo en el momento de la cuantificación. Siendo estas variables: complejidad, automatización, idoneidad del personal, materialización del riesgo, frecuencia del procedimiento, calidad de la Documentación y comunicación.

Impacto

El impacto refleja el efecto que se estima podría llegar a tener en el proceso o en la Asociación, la presencia de un evento en términos cualitativos, es decir, la posible pérdida.

Para efectos del PTEE-S se definieron cuatro variables de impacto siendo estas: Operativo, Contagio, Reputacional y Legal. La medición con base en la probabilidad y el impacto nos permitirá conocer el nivel de riesgo inherente para el PTEE-S.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

9.3. CONTROL Y MONITOREO DE LAS POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO Y PTEE-S

Como parte integral de la gestión del riesgo C/ST, se tendrán definidos los controles que permitirán atacar las causas que puedan materializar algún riesgo para la Asociación. Estos controles deberán estar documentados en los procesos de cada área y serán socializados con los responsables de su ejecución para una mayor efectividad.

Los líderes de cada proceso velarán por el cumplimiento de los controles y estos a su vez serán monitoreados por el responsable del PTEE-S. Inmerso al monitoreo se deben tener en cuenta, como mínimo:

9.3.1 Auditoría de cumplimiento para el PTEE-S

Con el fin de controlar y supervisar el grado de eficacia de las políticas anticorrupción y antisoborno y del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, el responsable del PTEE-S dispondrá la realización de una auditoría de cumplimiento cuando lo estime necesario, por lo menos una vez al año. El resultado de la auditoría se analizará con miras a la mejora de los procedimientos y/o controles que presenten falencias y al mejoramiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial en términos generales. Las auditorías de cumplimiento que se realicen contarán con el informe respectivo que contendrá las deficiencias identificadas y objeto de mejora al igual que el plan de acción para subsanarlas.

En cuanto al control a las operaciones contables se verificará que los registros y cuentas contables reflejen de forma exacta y precisa las operaciones de la asociación. Para este fin se deberán realizar monitoreos aleatorios a aquellas operaciones y/o cuentas que se consideren pueden ser críticas y permisibles para ocultar transacciones de soborno y corrupción, a fin de verificar que los pagos que se hacen a las contrapartes, y en particular a los Contratistas, son razonables y se ajustan al valor de los bienes o servicios que ofrecen, para evitar que por la vía de las Contrapartes se canalicen pagos indebidos a terceros, servidores públicos extranjeros o nacionales.

Los empleados y/o directivos de **ASOGRASAS** no pueden cambiar, omitir o tergiversar registros para ocultar actividades indebidas o que no indican correctamente la naturaleza de una transacción registrada. Habrá sanciones para cualquier empleado, afiliado, directivo que cambie, omita o tergiversar registros para ocultar actividades indebidas o que no indican correctamente la naturaleza de una transacción registrada.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

9.3.2 Protecciones Contractuales

Todos los contratos o acuerdos suscritos por **ASOGRASAS** y que puedan verse afectados por conductas constitutivas de Soborno Transnacional y Corrupción deben contener cláusulas o declaraciones sobre conductas antisoborno y anticorrupción, en las cuales adicionalmente se establecerá la terminación unilateral del contrato, cuando dichas conductas hayan sido detectadas y comprobadas.

9.3.3 Transparencia de la información

Se mantendrá disponibles los libros y registros de todas las transacciones financieras para cualquier auditoría interna o externa que se realice, con el fin de garantizar:

- El registro adecuado de transacciones financieras en libros y registros contables
- Que no existen “cuentas paralelas” ni secretas y no se expiden documentos que no registren de manera fiel y exacta las transacciones.
- La inexistencia de registros de gastos o de pasivos sin identificación correcta de su objeto, o de transacciones que no tienen un propósito genuino y legítimo.
- Que los libros contables u otros documentos relevantes no sean destruidos antes de lo establecido por la ley.
- La transparencia y el cumplimiento en normas contables que permita la labor del Revisor Fiscal.

9.3.4 Conservación de documentos y registros.

La documentación del Programa de Transparencia y Ética Empresarial incluye Manual Transparencia y Ética Empresarial, procedimientos, documentos aportados por las contrapartes, informes del Responsable del PTEE-S, matriz de riesgos C/ST, documentación de la comunicación y capacitación, denuncias recibidas con sus soportes, control de las denuncias con sus soportes, entre otros.

No se permite la celebración y ejecución de negocios, operaciones y contratos, sin que exista el respectivo soporte interno o externo. Estos soportes documentales servirán a **ASOGRASAS**. para verificar la trazabilidad del negocio y, de ser el caso, la diligencia en la prevención del Soborno Transnacional.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

Toda la información relacionada con el PTEE-S y especialmente la relacionada con los posibles eventos de Corrupción y/o soborno Transnacional, que se genere de manera física debe archivarse en un lugar seguro y restringido de acceso a empleados no autorizados, y deben garantizando su seguridad y confidencialidad.

La conservación y archivo de dichos documentos y soportes se ajustará a lo previsto por artículo 28 de la Ley 962 de 2005, o la norma que la modifique o sustituya. El cual indica que los documentos y registros deberán ser conservados por un período de diez (10) años contados a partir de la fecha del último asiento, documento o comprobante, pudiendo utilizar para el efecto, a elección de **ASOGRASAS.**, su conservación en papel o en cualquier medio técnico, magnético o electrónico que garantice su reproducción exacta.

El archivo debe ser administrado por el responsable del PTEE-S quien debe tener acceso al mismo sin restricción alguna. Además, los responsables al interior de **ASOGRASAS.** de la documentación del Programa de Transparencia y Ética Empresarial deberán velar por su integridad, confiabilidad, disponibilidad, cumplimiento, efectividad, eficiencia y confidencialidad.

10. DEBIDA DILIGENCIA

Antes de establecer cualquier tipo de relacionamiento con un donante, cooperante u otro tercero, éste deberá pasar por un proceso de Debida Diligencia el cual supone un análisis adecuado y oportuno de información personal, características de las actividades económicas, origen de los recursos, con el fin de comprender los riesgos de cumplimiento que representa y determinar los controles pertinentes para mitigarlos.

Para todos los donantes, cooperantes o tercero se deberá contar con la siguiente información:

- Formato de conocimiento de cooperantes/donantes
- Certificado de existencia y representación legal (en caso de que aplique o documento que acredite la calidad del donante)
- RUT (Registro Único Tributario)
- Consulta en listas restrictivas e informativas

Asimismo, **ASOGRASAS** deberá seguir los lineamientos y mecanismos para el cumplimiento del conocimiento de la contraparte descritas en el “**Anexo 4. Procedimiento de Debida Diligencia para el PTEE-S**”, en el cual, describe el proceso de selección y vinculación de cada una de las posibles

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

contrapartes que quieran establecer relaciones comerciales y contractuales con **ASOGRASAS**. La debida diligencia se realizará de manera habitual por lo menos una (1) vez al año, por medio de la actualización de información, revisión de aspectos legales, contables y financieros, verificación del buen crédito o la reputación de los contratistas, proveedores, afiliados, donantes, entre otros.

La identificación en la vinculación o relacionamiento de contrapartes de señales de alerta, requiere un mayor análisis para determinar si existe la posible materialización de un evento de Corrupción y/o Soborno Transnacional, por lo tanto, se ponen a consideración de la caracterización de los siguientes aspectos que deben ser objeto de estudio:

- a. **Reputación:** Tener una reputación catalogada como poca ética en los negocios (competencia desleal, violación a Derechos humanos, de medio ambiente, laborales, violación a información privilegiada entre otros), exposición a actividades delictivas, haber sido sancionado económica o comercialmente.
- b. **Capacidad:** No contar con la experiencia, las calificaciones y los recursos adecuados para prestar el servicio a contratar y tener descripciones de servicios que sean vagas o que no representen un trabajo sustancial.
- c. **Vínculos con empleados públicos:** Identificar y documentar los PEPs, efectuar seguimiento y monitoreo de acuerdo con las normas vigentes.
- d. **Circunstancias:** Quiebra u otra dificultad financiera, la parte es evasiva o se niega a proporcionar la información solicitada durante el proceso de debida diligencia, falta de acuerdo por escrito.
- e. **Pago:** Compensación excesiva o inusualmente alta en comparación con las tasas del mercado, grandes tarifas de éxito o acuerdos de bonificación, solicitudes de pago en efectivo o en cuentas bancarias extraterritoriales.

Cualquier señal de alerta identificada a través de la vinculación del tercero deberá reportarse al responsable del PTEE-S junto con la documentación soporte requerida.

El área encargada de la vinculación de contrapartes (afiliados/asociados, cooperantes, donantes, proveedores y contratistas) velará porque el **Formato único de conocimiento Anexo 5** y su actualización se encuentre debidamente diligenciado en su totalidad, el cual no podrá presentar enmendaduras, y estará firmado por el representante Legal en caso de persona Jurídica. Se revisará la información anexa de acuerdo con el procedimiento (RUT, Certificado de cámara de comercio, fotocopias de cédulas, etc.), validando vigencia y verificando contra los datos suministrados en el formulario.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

Consulta en listas vinculantes y/o restrictivas para Colombia

En el marco de la debida diligencia practicada a contrapartes, **ASOGRASAS** realizará la verificación de listas de manera centralizada e integrada mediante el uso de una herramienta tecnológica, software o sistema, que le permita la consulta integral de listas restrictivas, vinculantes, inhibitorias, condicionantes, informativas y de PEPs; sin perjuicio de adelantar otras consultas en sistemas de información pública que no se encuentren vinculados en el aplicativo. Para tal efecto previo a la vinculación de la contraparte y mientras permanezca el vínculo contractual se hará la respectiva consulta en dichas listas con el fin de conocer posibles situaciones relacionadas con C/ST.

La consulta en Listas se practicará a las contrapartes siendo estas personas naturales o personas jurídicas, en este último caso se consultará la empresa, su representante legal y socios/accionistas/asociados que tengan una participación en el capital social igual o superior al cinco por ciento (5%). En caso de que los socios sean personas jurídicas, se establecerá el conocimiento del beneficiario final con el fin de identificar la persona natural que se encuentra como responsable de dicha entidad.

Si como resultado de la Debida diligencia se identifica que la contraparte se encuentra relacionada en listas vinculantes para Colombia u otra lista que implique un riesgo para la asociación, o en el evento en que se identifiquen señales de alerta, tales como el hecho de que contraparte se rehusó a entregar la información solicitada o se compruebe que esta es falsa, o existan dudas sobre la actividad económica a la cual se dedica la contraparte o sobre su reputación, se deberá de inmediato informar al Responsable del PTEE, quien analizará el caso y emitirá su concepto si es procedente iniciar o continuar con dicho relacionamiento. Es de aclarar, que la coincidencia en lista vinculantes, es una causal para que de inmediato se desista del vínculo, por lo tanto, es deber de la asociación informar a la Fiscalía General de la Nación sobre este hecho. El Responsable del PTEE, deberá una vez realizado el análisis de la situación donde se amerite el bloqueo del proveedor o tercero, informar al Representante Legal sobre el tema, quien, a su vez, informará a la Junta directiva durante la sesión que tenga el órgano de dirección. inmediatamente siguiente a la fecha en que fue informado el Representante Legal.

11. ROLES Y RESPONSABILIDADES

ASOGRASAS cuenta con la estructura apropiada, para respaldar la efectiva y eficiente prevención del riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

Para el efecto, en adición y en complemento a cualquier otra función que se les haya asignado en cualquier otro manual o política de **ASOGRASAS**, los siguientes roles tendrán las siguientes funciones:

11.1 JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva de la Asociación es la responsable de asumir un compromiso dirigido a la prevención del Soborno Transnacional así como de cualquier otra práctica corrupta, de forma tal que la Asociación pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta estableciendo las políticas y puesta en marcha el presente programa, en el cual se incluyen las instrucciones que deban impartirse respecto de la estructuración, ejecución y supervisión de las acciones dirigidas a la prevención efectiva de actos de Corrupción y Soborno Transnacional.

Las Funciones de este órgano de dirección son:

- Aprobar la Política de Cumplimiento y el Manual del PTEE-S
- Designar al responsable del PTEE-S.
- Asegurar el suministro de los recursos económicos, humanos y tecnológicos que requiera el responsable del PTEE-S para el cumplimiento de su labor.

11.2 REPRESENTANTE LEGAL

- Debe velar y promover que el PTEE-S esté acorde con las Políticas de cumplimiento adoptadas por la Junta Directiva.
- Prestar el apoyo necesario, eficiente y efectivo y oportuno al responsable del PTEE-S en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE-S.

11.3 RESPONSABLE DEL PTEE-S.

Para desempeñar el cargo de responsable del PTEE-S se deberá cumplir como mínimo con los siguientes requisitos:

- Ser una persona con la idoneidad, conocimientos, experiencia y liderazgo necesarios para gestionar los riesgos particulares del delito de Corrupción y Soborno Transnacional y conocer y entender el giro ordinario de las actividades de **ASOGRASAS**.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

- No podrá ser el representante legal, ni pertenecer a los órganos de administración de **ASOGRASAS**, ni podrá ser el Revisor Fiscal.

Son funciones del Responsable del PTEE-S:

- Presentar para aprobación de la Junta Directiva, la propuesta del PTEE-S.
- Asegurar que las normas y políticas del PTEE-S implementadas en materia de gestión del riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional estén articuladas con las políticas adoptadas por la Junta Directiva.
- Implementar la matriz de riesgos C/ST definiendo las herramientas requeridas para su gestión y monitoreo. Así como definir la metodología a llevar a cabo para las etapas de riesgos.
- Presentar, por lo menos una vez al año, a la Junta Directiva un informe sobre el cumplimiento y eficacia del PTEE-S.
- Informar a la Junta Directiva acerca de infracciones que haya cometido cualquier empleado respecto del PTEE-S, para que se adelanten los correspondientes procedimientos sancionatorios conforme lo establezca el Reglamento Interno de Trabajo.
- Verificar el cumplimiento de los procedimientos de Debida Diligencia aplicables a la Asociación.

11.4 EMPLEADOS

- Conocer, comprender y aplicar el presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- Todos los empleados de la Asociación deben velar por una gestión transparente en sus respectivas áreas y cumplir con el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- Cooperar en las investigaciones de denuncias relacionadas con corrupción y/ Soborno Transnacional que adelanten las autoridades competentes.
- Reportar de manera inmediata sobre cualquier señal de alerta de la cual infiera la posibilidad de un acto de corrupción y/o soborno transnacional o nacional, a través de los canales establecidos en el Programa de transparencia y ética empresarial.

11.5 REVISORÍA FISCAL

Son funciones del Revisor Fiscal frente al PTEE-S:

- Cerciorarse de que las operaciones, negocios y contratos que celebre o cumpla la Asociación, se ajustan a las instrucciones y políticas aprobadas por la Junta Directiva.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

- Valorar el PTEE-S y emitir opinión sobre los mismos. Para tal efecto, dentro de la documentación de fin de ejercicio que se debe presentar anualmente, el dictamen de la revisoría fiscal deberá incluir un numeral específico con dicha valoración y la opinión sobre el programa aprobado.

12. CANALES DE DENUNCIA

12.1. GENERALIDADES

ASOGRASAS ha puesto a disposición de los empleados y grupos de interés un canal de denuncia denominado Línea Ética, a fin de que a través de ella se reporten cualquier incumplimiento o violación al Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

La Línea Ética permite que las contrapartes de **ASOGRASAS** puedan de manera segura, confidencial y anónima (si así lo quiere la persona) poner en conocimiento de la Asociación cualquier sospecha de violación al presente PTEE-S, para ello se pone a disposición los siguientes canales:

	Correo electrónico lineaetica@asograsas.com
---	---

La contraparte, en el momento de informar su denuncia, podrá libremente hacerlo bajo el anonimato o suministrando sus datos de contacto, en cuyo caso esta información se mantendrá bajo confidencialidad.

No existirán represalias contra los empleados de la Asociación que denuncien de buena fe actos o potenciales actos de violación al presente Programa, **ASOGRASAS**, en concordancia con la política de lucha contra el acoso laboral, dispondrá todos los mecanismos a su alcance para evitar que las siguientes modalidades se concreten:

- Maltrato laboral
- Persecución laboral
- Discriminación laboral
- Entorpecimiento laboral
- Inequidad laboral
- Desprotección laboral

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

Los empleados que tomen represalias por la realización de una denuncia o aquellos que hagan denuncias falsas o temerarias serán objeto de acción disciplinaria en los términos del Reglamento Interno de trabajo.

Cuando se ponga en conocimiento de la Asociación la denuncia, y como parte de la protección que se pretende garantizar al informante, **ASOGRASAS**, podrá previo análisis realizado del caso y con aceptación del empleado informante:

- Aprobación de periodo de vacaciones (acumuladas o anticipadas) o licencia remunerada,
- Cambio de la modalidad de trabajo: de presencial a trabajo en casa o teletrabajo, garantizando ante todo la estabilidad laboral del informante.

Estas medidas se podrán mantener hasta que culmine la investigación del caso o hasta que persista la amenaza o represaría contra el informante.

En caso que se compruebe que cualquier empleado ejerza ataques, persecuciones, hostigamientos, presiones o de alguna manera acose a quien haya realizado una denuncia estará sujeto a la imposición de las sanciones a que haya lugar previas a las investigaciones del caso.

12.2. REGISTRO Y GESTIÓN DE LOS CASOS

El responsable del PTEE-S, deberá llevar el control de las denuncias recibidas a través del **Formato control de reportes Anexo 6**, dejando registro de su recepción y estado de avance en la resolución de los casos (actividades ejecutadas).

Los reportes recibidos por medio de los canales establecidos deberán contar en lo posible con la siguiente información para poder realizar un análisis y determinar el proceso de resolución correspondiente:

- Fecha de los hechos
- Lugar de los hechos
- Detalle de la situación, dando respuesta a los siguientes interrogantes ¿qué ocurrió?, ¿cómo ocurrió?,
- Personas involucradas en los hechos
- Testigos de los hechos, si los hay
- Evidencia de los hechos (documentación que soporta los hechos denunciados).

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

La denuncia debe estar soportada en hechos verificables o que puedan ser corroborados por **ASOGRASAS**. La Asociación debe garantizar que, ante una denuncia, se llevará a cabo una investigación diligente y sin dilataciones indebidas, con independencia del cargo, de los años de servicio y de la relación que la persona sospechosa pueda tener con la Asociación. La investigación será guiada por los principios de buena fe y derecho a la defensa.

Una vez recibida la denuncia, el responsable del PTEE-S registra la denuncia en el **Formato Control Denuncias (Anexo 6)**, analiza los hechos descritos por el denunciante, reporta la denuncia al Gerente General y adelanta las respectivas investigaciones con apoyo de las áreas involucradas y/o asesores especializados. Luego, reporta los resultados de la investigación al Gerente General quien evalúa los resultados de la investigación y toma la decisión sobre las respectivas sanciones disciplinarias a aplicar, escalamiento, e información a las autoridades competentes.

Por último, el Gerente General informa a la Junta Directiva los resultados de la investigación y las acciones tomadas, en caso de ser necesario.

13. DIVULGACIÓN

ASOGRASAS a fin de fortalecer una cultura de prevención y control frente a la Corrupción y al Soborno Transnacional, ha establecido una estrategia de comunicación interna y externa de su Programa de Transparencia y Ética Empresarial, por lo tanto, divulgará el presente el PTEE-S por lo menos una vez al año.

El responsable del PTEE-S deberá coordinar con el área correspondiente los mecanismos y las estrategias para divulgar las políticas anti C/ST, el Manual PTEE-S y el canal de denuncia. Entre los medios para realizar la difusión están: el correo electrónico de las contrapartes, la página web institucional y capacitaciones.

La divulgación de las políticas y de este Manual de Cumplimiento reitera el compromiso de **ASOGRASAS** y sus afiliados, empleados y contratistas en la prevención de la Corrupción y el Soborno Transnacional. Además, advierte sobre las consecuencias disciplinarias, judiciales y administrativas al infringir el Manual de PTEE-S y las políticas aplicables a cada destinatario de este.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

La divulgación del Manual de PTEE-S permite dar a conocer los diferentes canales dispuestos por **ASOGRASAS** para que cualquier persona informe de manera confidencial aquellas situaciones sospechosas relacionadas con C/ST.

Las capacitaciones como estrategia de difusión, serán brindadas de manera habitual de acuerdo a definición del responsable del PTEE-S, e irán dirigidas a los empleados, afiliados y contratistas que considere la Asociación deban recibir, debido a que exponen en mayor grado a la asociación a los riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional.

Las Capacitaciones serán diseñadas de acuerdo con las necesidades y circunstancias relevantes propias de la asociación, orientadas a la creación de conciencia respecto de los Riesgos C/ST a los que se ve expuesta ASOGRASAS, la política y lineamientos para prevenir y controlar las conductas relacionada con la corrupción y el soborno transnacional, los controles fijados en esas políticas, el canal de denuncia y el uso del mismo, las sanciones que pueden llegar a ser impuestas por el incumplimiento del presente programa, así como también sus actualizaciones.

14. MONITOREO Y REVISIÓN

El responsable del PTEE-S será el encargado de monitorear el Programa de Transparencia y Ética Empresarial y revisar periódicamente su cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno, adoptando los correctivos y actualizaciones al Programa, cuando las circunstancias lo requieran.

14.1 ENCUESTAS

Como parte de su monitoreo, el responsable del PTEE-S, podrá realizar encuestas a los Empleados, Proveedores y Contratistas, con el fin de verificar la efectividad del Programa de Transparencia y Ética Empresarial. Se llevará a cabo las encuestas diseñadas para dicho propósito y el resultado de éstas, deberá ser evaluado para definir posibles oportunidades de mejoras para el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

Las preguntas a las encuestas podrán ser actualizadas, o replanteadas según los considere el responsable del PTEE-S.

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

15. SANCIONES

Los empleados de **ASOGRASAS**, que violen este Programa o las políticas Antisoborno y Anticorrupción serán sujetos a sanciones y medidas disciplinarias de conformidad con las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones legales que se pudieren adelantar por esta causa.

Igualmente, la presunta violación o incumplimiento del presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial por parte de contratistas, consultores, representantes, intermediarios o agentes que ejecuten negocios a nombre de **ASOGRASAS** conllevará la terminación del vínculo que sostengan la Asociación y el tercero involucrado en la investigación por violación o incumplimiento.

ASOGRASAS no asumirá los costos correspondientes a la defensa o las sanciones impuestas a un Directivo, a un administrador o a un empleado, por la violación de las normas Anticorrupción y Antisoborno.

En el caso de los Miembros Fundadores o Activos también denominados Afiliados, el incumplimiento de las políticas y lineamientos establecidos en este manual será causal de pérdida del carácter de Miembro, Asociado o afiliado, siendo excluido de la asociación.

15.1 AFILIADOS O MIEMBROS FUNDADORES Y/O ACTIVOS

La Junta Directiva, podrá excluir a algún Asociado cuando incumpla de manera grave las obligaciones contraídas con la Asociación, entre ellas las relacionadas con el PTEE-S. Para ello, se deberá comprobar que el asociado/afiliado/miembro ha ejecutado actos de notoria deslealtad frente a la asociación o el gremio que esta representa, la realización de prácticas comerciales ilícitas y/o desleales, la mala reputación comercial debido a presuntos actos de corrupción, soborno transnacional u otra clase de delito. La exclusión, será una decisión emanada de la Junta Directiva, adoptada con el voto de mayoritario de sus miembros. No obstante, las decisiones de la Junta Directiva son apelables ante la Asamblea General, quien las decidirá por mayoría simple de sus integrantes.

15.2 EMPLEADOS

El incumplimiento de los compromisos, políticas y procedimientos establecidos en este Manual de PTEE-S por parte de los empleados de **ASOGRASAS**, será considerado una falta grave, por los riesgos

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

legales que conlleva la incursión en una conducta de Corrupción y Soborno Transnacional. En consecuencia, será considerada justa causa para la terminación del contrato, y no dará lugar a la indemnización de perjuicios a que hubiere lugar.

Para la determinación de la falta y la aplicación de la sanción descrita será el procedimiento interno disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de **ASOGRASAS**.

15.3 COOPERANTES Y/O DONANTES

El incumplimiento de cooperantes y/o donantes a los compromisos, políticas y procedimientos contenidos en el presente Manual de PTEE dará lugar a la terminación del acuerdo de donación en caso de que exista, sin perjuicio de las demás responsabilidades legales que puedan derivarse por incurrir en una conducta asociada a la Corrupción y al Soborno Transnacional.

15.4 CONTRATISTAS Y TERCEROS

El incumplimiento de contratistas y terceros a los compromisos, políticas y procedimientos contenidos en el presente Manual de PTEE-S dará lugar a la imposición de las siguientes sanciones por parte de **ASOGRASAS**., sin perjuicio de las demás responsabilidades legales que puedan derivarse de incurrir en una conducta asociada a la Corrupción y al Soborno Transnacional.

Terminación del Contrato: En todos los contratos que suscriba **ASOGRASAS** con contratistas y terceros estará pactada la facultad de dar por terminado de manera unilateral el respectivo contrato, (i) cuando exista la sospecha de que el contratista o tercero ha incurrido en una conducta de Corrupción y/o Soborno Transnacional, o (ii) cuando el contratista o tercero incumpla sus obligaciones y compromisos en materia de prevención del Soborno Transnacional. Dicha facultad la podrá ejercer **ASOGRASAS** sin quedar obligado al pago de indemnización alguna a la otra parte.

Cobro de perjuicios: la asociación podrá reclamar la indemnización de los perjuicios que hayan sido ocasionados por el tercero o contratista como consecuencia de una conducta asociada a Corrupción y/o Soborno Transnacional que haya conllevado a la terminación del contrato vigente entre las partes.

16. REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN POR PARTE DE AUTORIDADES

	MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL SIMPLIFICADO PARA LA PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL Y CORRUPCIÓN	Código:	
		Versión:	01
		Fecha:	25/05/2023

El PTEE-S deberá suscribirse ante la Secretaría Jurídica Distrital por el representante legal de **ASOGRASAS**, y remitirse acompañado de copia del acta de aprobación expedida por la Junta Directiva, dando cumplimiento a los plazos definidos por el ente de supervisión.

En el evento de que **ASOGRASAS** realice una actualización o ajuste al PTEE-S, deberá remitir copia del documento renovado ante la entidad que ejerce la inspección, vigilancia y control, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su aprobación, junto con la copia del acta respectiva tomada del libro de actas.

Cada año **ASOGRASAS** deberá acreditar que realizó la verificación del cumplimiento y eficacia el PTEE-S, a través del concepto emitido por la Revisoría Fiscal y el cual consta en el dictamen, el cual hace parte integral de la documentación anual que se debe remitir a la entidad que ejerce la inspección, vigilancia y control.

Las respuestas a requerimientos de información por parte de las entidades de supervisión y control del PTEE-S que realicen a la Asociación serán atendidos y coordinados a través del responsable del PTEE-S, quien evaluará la respuesta y los documentos a enviar a las entidades de supervisión.

17. ANEXOS

- Anexo 1. Formato para Reporte de Conflictos de Intereses
- Anexo 2. Metodología Gestión de Riesgos
- Anexo 3. Matriz Riesgos C/ST
- Anexo 4. Procedimiento Debida Diligencia
- Anexo 5. Formato Único de conocimiento
- Anexo 6. Formato control de denuncias
- Anexo 7. Compromiso anticorrupción y antisoborno para proveedores y contratistas
- Anexo 8. Clausula compromiso empleados
- Anexo 9. Encuesta para empleados – PTEE-S
- Anexo 10. Encuesta para proveedores y contratistas – PTEE-S
- Anexo 11. Encuesta para afiliados/asociados/miembros- PTEE-S