1 OBJETIVO

Generar un entorno en el que los trabajadores y demás partes interesadas puedan denunciar de manera segura y confidencial, sospechas de fraude, corrupción, mala conducta u otras actividades ilícitas, sin temor a represalias, discriminación o perjuicios.

2 ALCANCE

La presente política debe aplicarse en todos los procesos y niveles de **Electroingeniería S.A.S.**, (en adelante la empresa), incluyendo miembros de junta directiva, contratistas, proveedores, clientes y demás partes interesadas.

3 CONTENIDO

Esta política constituye las directrices que rigen la actuación de los trabajadores y terceros en nombre de la empresa, cuando en el desarrollo de sus actividades evidencien irregularidades que deban ser denunciadas a través del canal establecido por la empresa, garantizando y velando por la protección de los denunciantes.

3.1 DIRECTRICES GENERALES

3.1.1 ¿Quiénes deben denunciar?

La empresa establece que todos los accionistas, miembros de junta directiva, trabajadores de todos los niveles jerárquicos, proveedores, clientes, contratistas, así como a aquellos que representen a la empresa, independientemente del tipo de relación laboral, comercial o jurídica, deberán comunicar a través del canal establecido, con el fin de garantizar una denuncia oportuna y efectiva.

3.1.2 Prohibición de represalias

La empresa, no tomará represalias para los denunciantes, tales como terminación del contrato sin justa causa, variación negativa en los derechos adquiridos, asignación de trabajos que representan una sobre carga laboral o que no corresponde con sus responsabilidades, además, implementará medidas disciplinarias sobre quienes tomen represalias contra los denunciantes.

Esta política prohíbe cualquier tipo de represalia cuando:

- declara la información de buena fe
- cree que es sustancialmente cierta
- no actúa malintencionadamente ni hace falsas acusaciones
- no busca un beneficio propio

3.1.3 ¿Qué se debe denunciar?

A continuación, se relacionan algunas conductas que pueden ser reportadas a través del canal de denuncias:

- sospechas de fraude
- corrupción, fraude, soborno (local y trasnacional)
- discriminación
- lavado de activos, financiación del terrorismo, financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva
- incumplimiento de políticas y procedimientos
- hechos o conductas que puedan tener trascendencia penal
- uso, negligencia u omisión de información privilegiada para beneficio personal, familiar o de amistad

Esta lista es ilustrativa y no exhaustiva, y cualquier otra conducta que, a juicio del denunciante sea una conducta indebida o vulneración de la ley o las normas y principios aplicables a la empresa, podrá ser informada.

3.2 DIRECTRICES ESPECÍFICAS

3.2.1 Canales de denuncia:

El canal para la radicación de denuncias confidenciales y anónimas es; **oficialcumplimiento@ei.com.co**.

3.2.2 Confidencialidad:

La identidad del denunciante se mantendrá confidencial, dando cumplimiento a la Ley 1581 del 2012 de Protección de Datos Personales, respetando así la confidencialidad de cualquier inquietud recibida donde el denunciante solicite el anonimato. Esta información Se compartirá únicamente con aquellos que necesiten conocerla para investigar y abordar la denuncia, previa autorización del denunciante.

3.2.3 Informes y Seguimiento:

La empresa, mantendrá un registro de todas las denuncias recibidas y las acciones tomadas, y proporcionará informes periódicos a la junta directiva sobre el estado de las investigaciones y denuncias.

3.2.4 Recepción de las denuncias:

Las denuncias realizadas sobre los accionistas y gerencias de la empresa deberán realizarse directamente con la junta directiva.

Las denuncias deben contener cómo mínimo la siguiente información:

a) cuál es la preocupación del denunciante

b) las razones por las cuales considera que es verdad

c) nombres de la(s) persona(s) involucrada(s)

d) los antecedentes

e) en lo posible informar fechas importantes dentro de los eventos de la denuncia

f) se invita al denunciante a dejar su nombre, de tal forma que pueda ser contactado de forma confidencial durante la investigación para ampliar detalles de la denuncia, pues hacerlo de forma anónima puede hacer que se tome más tiempo en la investigación y que esta no surta efectos.

El oficial de cumplimiento recibirá todas las denuncias que sean reportadas ante los canales que se encuentran establecidos, el cual realizara un análisis preliminar de los hechos denunciados. Tras ello decidirá si inicia la correspondiente investigación o se inadmite la denuncia, según lo previsto en esta Política, disponiendo para ello de un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, a contar desde su efectiva recepción.

3.2.5 Inadmisión de la denuncia:

Si la denuncia, no cumple con los requisitos de forma aquí establecidos, o resulta evidente que los hechos denunciados no suponen una conducta correspondiente a lo establecido en el **L-PG-1 Programa de Transparencia**

y Ética Empresarial PTEE o **L-MA-1 Manual de procedimientos SAGRILAFT** se omitirá la información.

3.2.6 Admisión a trámite de la denuncia e inicio de la fase de investigación:

Cuando la denuncia formulada cumpla con los requisitos de forma exigidos y los hechos denunciados se encuentren comprendidos en el ámbito objetivo del canal de denuncias, existiendo indicios de que los mismos han tenido lugar, podrá iniciar la investigación y revisión de los hechos relacionados en la denuncia presentada.

3.2.7 Lineamientos:

Es responsabilidad de la Junta Directiva designar el presupuesto anual tanto para la gestión de denuncias, así como para el funcionamiento de los canales de denuncia y la contratación de expertos en la investigación de denuncias, cuando aplique.

Es responsabilidad de todos los procesos y niveles de la empresa, incluyendo trabajadores, directivos, contratistas, proveedores y socios comerciales, reportar todas aquellas situaciones que demuestren que los trabajadores, clientes, proveedores o contratistas mantienen una conducta que se encuentra por fuera de los lineamientos de la empresa, partiendo siempre del buen juicio, de tal forma que no se realicen denuncias sin fundamento.

Todas las denuncias recibidas serán tratadas de forma confidencial, así como es responsabilidad del oficial de cumplimiento mantener la reserva de los denunciantes, salvo que se requiera su apoyo como testigo, para lo cual el proceso Jurídico y el proceso de Gestión Humana, deben gestionar el acompañamiento y apoyo requerido al denunciante.

Todas las denuncias admitidas serán investigadas para comprobar la veracidad de la información, para lo cual se pondrá a disposición la documentación que se considere necesaria para tratar de esclarecer los hechos denunciados y se deberá dejar un registro documental del procedimiento adelantado y una comunicación de sus avances y del resultado final al denunciante.

Corresponderá aplicar la sanción o medidas disciplinarias a las entidades judiciales competentes. En el caso de que se trate de sanciones disciplinarias laborales, será el proceso de Gestión humana quien inicie el debido proceso, junto con el concepto del área Jurídica.

Es responsabilidad del oficial de cumplimiento y el proceso de Gestión Humana diseñar un plan de capacitación para todos los trabajadores, orientado tanto a la política de denuncias como al uso de los canales establecidos para denuncias, de tal forma que se desarrolle al menos una capacitación al año.

Los resultados de las investigaciones realizadas frente a las denuncias serán reportados con inmediatez a la Junta Directiva.

3.3 OTRAS DISPOSICIONES

3.3.1 Incumplimiento

El incumplimiento de esta política dará lugar a medidas disciplinarias conforme a lo estipulado el reglamento interno de trabajo.

3.4 DISPOSICIONES FINALES

Esta política se aprobará y actualizará según la Circular Externa 100-000003 del 26 de julio de 2016 a la cual le realizaron una modificación integral a la circular 100-00011 del 09 de agosto del 2021 donde se adicionó el capítulo XIII la circular básica Jurídica de 2017 de la Superintendencia de Sociedades y debe ser aprobada por la Junta Directiva; cada vez que lo considere necesario revisará la presente política y propondrá las modificaciones que considere pertinentes.

La presente política entra en vigor a partir de su publicación, mediante aprobación dada por la Junta Directiva en reunión celebrada el día (26) de Marzo 2025, mediante Acta No 23.

GERENTE GENERAL