

# Política de PTEE

## Programa De Transparencia Y Ética Empresarial

### 1. Política Anticorrupción y Antisoborno

La integridad de **VENTUS COLOMBIA SAS**, no es negociable, por ende, no se tolera la corrupción ni el soborno de ningún tipo y velaremos porque cada uno de sus colaboradores cumplan con los más altos estándares organizacionales basados en nuestros principios. Por lo tanto, velaremos porque cada grupo de interés conduzca sus negocios con **VENTUS COLOMBIA SAS**, de manera transparente y responsable, siguiendo las siguientes acciones:

- **VENTUS COLOMBIA SAS**, está comprometida con la lucha contra el soborno y la corrupción, por lo tanto, dará estricto cumplimiento a las normas que le apliquen y las mejores prácticas en la materia.
- La Asamblea de Accionistas de **VENTUS COLOMBIA SAS** promueve una cultura de transparencia e integridad en la cual el soborno y la corrupción en general son consideradas inaceptables.
- El cumplimiento de las metas comerciales de **VENTUS COLOMBIA SAS** está supeditado al cumplimiento de las reglas de antisoborno y anticorrupción.
- En el evento en que se presenten conflictos de interés se les dará el respectivo tratamiento definido en el Código de Ética y Conducta de **VENTUS COLOMBIA SAS**, o de acuerdo a lo señalado en el presente manual. Los Conflictos de Interés de administradores, miembros de Asamblea de Accionistas, cargos alta gerencia y apoderados de la **VENTUS COLOMBIA SAS**, serán notificados y documentados ante el máximo órgano control social (Asamblea de Accionistas).
- El Programa de Transparencia y Ética Empresarial se integra a las directrices impartidas en el Código Ética y Conducta y de esta forma los controles que aquí se implementan deben ser aplicados por todos los empleados de **VENTUS COLOMBIA SAS**.
- **VENTUS COLOMBIA SAS**. adoptará las medidas de debida diligencia y previo al inicio de la relación contractual o legal con los terceros, se deberá haber cumplido con los procedimientos de debida diligencia.
- La Asamblea de Accionistas de **VENTUS COLOMBIA SAS** establece el nivel de riesgo que la Empresa está dispuesta a asumir en relación con soborno y corrupción en 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.
- La Asamblea de Accionistas de **VENTUS COLOMBIA SAS** será responsable de aprobar el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- La Asamblea de Accionistas de **VENTUS COLOMBIA SAS** será responsable de designar un Oficial de Cumplimiento de Ética, quien liderará y administrará el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- **VENTUS COLOMBIA SAS** divulgará el Programa de Transparencia y Ética Empresarial dentro de la Empresa y a las demás partes interesadas y capacitará a todos los empleados de la compañía.
- **VENTUS COLOMBIA SAS** establecerá y asignará de forma clara, a quién corresponde el ejercicio de las facultades y funciones necesarias frente al Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- **VENTUS COLOMBIA SAS** realizará la identificación, medición, control y monitoreo de los riesgos de soborno y corrupción.

- Todas las operaciones, negocios y contratos que adelante VENTUS COLOMBIA SAS se ajustarán a las políticas y procedimientos dispuestos en este Manual y demás normas internas que regulen sobre los factores de riesgo de soborno y corrupción (país, sector económico, terceros), de lo contrario no se tramitarán.
- Los empleados de **VENTUS COLOMBIA SAS** son responsables por denunciar cualquier acto de soborno y/o corrupción al interior de la entidad, así como por cooperar en las investigaciones que se adelanten.

La política anticorrupción y antisoborno de manera enfática prohíbe los sobornos y dádivas en cualquier forma, ya sean ofrecidos directa o indirectamente o a través de un tercero, los cuales tienen como propósito obtener un beneficio y/o influir en los procesos de la empresa o de interés particular.

Fortaleceremos constantemente nuestros valores corporativos y mantendremos una cultura de cumplimiento la cual será la clave para garantizar una mayor transparencia en nuestros negocios, los cuales también involucra a los grupos de interés por medio de los cuales interactuamos en los negocios.

### 1.1 Corrupción

Las señales de alerta aquí descritas son algunas que debemos tener en cuenta a la hora de identificar los riesgos asociados a actos de corrupción, y que si actuamos con diligencia y oportunidad podríamos prevenir su materialización:

- Falta de trazabilidad o soportes de pagos realizados por concepto de gastos de representación.
- Ofrecimiento o recepción de regalos costosos, invitaciones o atenciones en restaurantes lujosos o a eventos como conciertos, certámenes deportivos, entre otros. Este tipo de situaciones pueden ser entendidas como intentos de influenciar una toma de decisión.
- Obtención de contratos sin un sustento material o beneficio real para la empresa.
- Contribuciones, en dinero o en especie, a campañas políticas cuando están prohibidas o superan los límites establecidos en la ley aplicable.
- Entrega de regalos, en dinero o en especie, a un trabajador oficial, empleado público o contratista del Estado.

En nuestra política harán parte todos los lineamientos y mecanismos contenidos en este manual, los cuales serán de obligatorio cumplimiento además de estar alineados al Código de ética y Conducta.

#### **Buenas prácticas empresariales para prevenir el riesgo de corrupción:**

Fortaleceremos constantemente nuestros valores corporativos y mantendremos una cultura de cumplimiento y esta será la clave para garantizar una mayor transparencia en nuestros negocios. En materia de corrupción destacamos las siguientes prácticas que trabajaremos:

- Recalcaremos constantemente nuestros valores y la ética corporativa.
- Mantendremos nuestras políticas y procedimientos con lineamientos que prohíban las conductas que puedan configurar actos de corrupción.
- Con el fin de mantener una regulación, se establecerán procedimientos, de las interacciones con los grupos de interés.

- Levantaremos una matriz de riesgo para identificar y gestionar los riesgos relacionados con soborno transnacional, nacional y/o corrupción.
- Como parte de los controles se mantendrán límites a la entrega y recepción de regalos, así como una administración de conflictos de intereses, donaciones y contribuciones, entre otros. En caso de aceptar regalos, solo será posible si son artículos con un valor limitado de veinte Dólares( 50 USD), acorde al código de ética y luego de evaluado por el comité. Se deberá seguir el protocolo indicado para su disposición (aceptación o rechazo).
- Mantendremos un plan de capacitación para el personal de la empresa, especialmente de las áreas críticas, y para los grupos de interés sobre los lineamientos en el desarrollo de las actividades del desarrollo de los proyectos (prohibición o aprobación expresa de ofrecer o aceptar regalos, manejo de gastos de representación, pagos para agilizar trámites...), cierre de negocios y celebración de contratos (contribuciones, donaciones, patrocinios...), actuaciones que pueden ser consideradas actos de corrupción sin el debido tratamiento, acorde a lo dispuesto en el código de ética y Conducta
- Internamente llevaremos a cabo procedimientos para que todo el personal se involucre con el reporte de actividades sospechosas en **VENTUS COLOMBIA SAS**, así como ante las autoridades.
- Se hará la inclusión de cláusulas anticorrupción en los contratos con proveedores, contratistas, y demás socios relevantes para las operaciones de los contratos firmados con estos terceros para el desarrollo del negocio, y se estipularán de ser el caso desarrollar auditorías o actividades de monitoreo sobre la administración de este riesgo.

### **Identificación de eventos o conductas generadoras del riesgo de Corrupción:**

Existen diversas conductas relacionadas con el soborno y 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 empresa
- Captación ilegal de recursos del público
- 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).

No debemos perder de vista que 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 mantendremos los mecanismos para determinar el beneficiario final en las operaciones que adelante nuestra empresa.

## 1.2. Soborno Transnacional

El soborno es una de las conductas típicas de la corrupción.

Nos encontramos frente al soborno transnacional cuando una persona jurídica, por medio de uno o varios empleados, contratistas, administradores o asociados, 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.

Ahora bien, en los casos que involucren a un funcionario público extranjero, el delito es soborno transnacional (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 sobornos:**

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 funcionarios 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.

Por un lado, como lo mencionamos anteriormente, 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.

Adicionalmente, el Departamento de Justicia de los Estados Unidos, la OCDE y las autoridades colombianas en la materia han señalado, además de la solicitud o aceptación de dádivas, coimas o pagos, las siguientes conductas como las tipologías más frecuentes del soborno transnacional; estas, naturalmente, están expresamente prohibidas no obstante cómo se materialice la conducta:

### **1. 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.

## 2. 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.

## 3. Pagos de facilitación

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

## 4. 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.

## 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:

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

- Prohibimos realizar operaciones en donde se intente sobornar o tomar ventaja de alguna situación que puedan afectar la reputación de VENTUS COLOMBIA SAS.
- Brindaremos capacitación sobre este riesgo para los funcionarios que realizan trámites ante entidades públicas o que interactúan con funcionarios públicos.
- Estableceremos procesos para la evaluación, monitoreo y manejo de riesgos de soborno en todos los procesos de la empresa.
- Mantendremos canales de denuncia con las debidas garantías de no retaliación para los empleados.
- Definiremos control de posibles prácticas de soborno frente a grupos de interés (sucursales, proveedores, contratistas).
- Inclusión de cláusulas de terminación de contratos laborales o comerciales en casos de actos de soborno.

### 1.3. Gestión Corporativa

#### 2.3.1 Cumplimiento de la ley

**VENTUS COLOMBIA SAS**, cumplirá plenamente con todas las leyes nacionales e internacionales y actuará de acuerdo con las directrices y regulaciones locales. Es responsabilidad de todos los jefes de área garantizar, mediante asesoramiento legal u otro tipo de asesoramiento cuando proceda, que cumplen con todas las leyes y regulaciones locales que pueda concernir al área de negocio pertinente, incluidos los controles de impuestos y cambio.

### 1.3.2 Registros y estándares de la contabilidad

Toda la documentación de contabilidad deberá reflejar la verdadera naturaleza de las transacciones, activos y obligaciones comerciales, conforme a los requisitos legales de contabilidad y regulatorios pertinentes. No debe existir ningún registro falso, manipulado, incompleto o anulado.

Todos los informes de la empresa deben ser precisos y completos y, en lo que respecta a los materiales, deberán cumplir con los procedimientos y políticas de contabilidad.

Los trabajadores no deberán exponer o representar de forma errónea información alguna para su beneficio personal o cualquier otro motivo.

### 1.3.3 Informes externos

**VENTUS COLOMBIA SAS**, pueden tener la obligación de efectuar declaraciones o proporcionar informes a las autoridades regulatorias, agencias u otros departamentos gubernamentales. Se debe tomar toda precaución a la hora de garantizar que estas declaraciones o informes son correctos, se entregan a tiempo y no conllevan interpretaciones erróneas.

La dirección de la empresa debe tener conocimiento de cualquier información sensible y confidencial antes de que esta sea revelada.

También se debe tener precaución en los eventos de realizar declaraciones a los medios, y garantizar que la información proporcionada sea correcta y no pueda llevar a confusión. La información que, una vez pública, pudiera tener un efecto significativo en el valor de las acciones de **VENTUS COLOMBIA SAS**, o en las transacciones de fusiones, adquisiciones o donaciones (independientemente del tamaño), está sujeta a una normativa específica. Estos asuntos deben remitirse a la Asamblea de Accionistas de **VENTUS COLOMBIA SAS** las consultas de los medios deben remitirse al responsable local o al responsable de marketing y las declaraciones solo deben ser realizadas por portavoces designados.

## 1.4. Lineamientos sobre Transparencia y Ética Empresarial

**VENTUS COLOMBIA SAS** proporcionará mediante nuestro sitio web y mediante la publicación del informe anual y la contabilidad y otras declaraciones, la información necesaria para permitir que los accionistas evalúen nuestro rendimiento comercial. Cumpliremos con las leyes aplicables y regulaciones del mercado de valores a la hora de revelar información sobre **VENTUS COLOMBIA SAS**.

### 1. Diseño y aprobación

El diseño del PTEE deberá hacerse con fundamento en una evaluación de los Riesgos C/ST (Matriz de Riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional) de acuerdo con nuestro negocio y el contexto interno y externo de la compañía.

El diseño del PTEE y su aprobación deberá ser aprobada por el máximo órgano de la empresa.

Aunque la norma contempla que como mínimo cada 2 años se deberá revisarse la necesidad de la actualización del PTEE, este criterio se mantendrá, pero si se evidencian nuevos factores de riesgos, incursión en nuevos mercados, lanzamiento de nuevos productos o servicios, nuevos canales de distribución o presencial en nuevas jurisdicciones, cambios organizacionales o actividad económica de nuestro negocio que puedan alterar el grado de Riesgo C/ST; o si se llegase a presentar una actualización por parte de la Superintendencia de Sociedades, se deberá llevar a cabo la actualización en el tiempo pertinente.

#### 1.4.2 Prohibición pagos y dádivas

En **VENTUS COLOMBIA SAS**, ningún colaborador y/o asociado, dará o recibirá comisión, honorarios, dádivas, descuentos, regalo, bonificación o prebenda alguna o favores de cualquier otra naturaleza por actuaciones que esté realizando a nombre de **VENTUS COLOMBIA SAS**, de algún empleado o representante del otro, ni negociará con ningún empleado o representante de ningún cliente en beneficio propio. De igual forma ningún Colaborador, hará o dará pago en dinero o especie a terceros para influenciar cualquier tipo de decisión personal u obtener ventaja para la Compañía en relación con la ejecución de cualquier tipo de contrato o negociación.

Los Colaboradores no deben actuar en nombre de otras entidades, ya sean estas empresas, asociaciones sin ánimo de lucro o individuos, ni solicitar regalos, efectivo o tiempo de los proveedores, clientes o grupos de interés. Lo anterior alineado a las directrices del Código de ética y conducta de VENTUS COLOMBIA SAS

#### 1.4.3 Uso de los Activos y Fondos de la Empresa

Los activos de **VENTUS COLOMBIA SAS**, han de ser utilizados para beneficio único de **VENTUS COLOMBIA SAS**, y solo para su uso comercial válido.

Los activos de **VENTUS COLOMBIA SAS**, van más allá de nuestro equipamiento, instalaciones, fondos de empresa o material de oficina. Incluyen tecnologías, conceptos, estrategias y planes comerciales, datos financieros, y demás información sobre nuestra empresa. Estos activos no deben ser utilizados de forma indebida para beneficio personal de los trabajadores o de otros.

Los trabajadores no deberán transferir ninguno de los activos a terceros, excepto en el curso diario de la actividad de empresa.

#### 1.4.4 Donaciones para fines benéficos y partidos políticos

**VENTUS COLOMBIA SAS**, no realiza contribuciones a partidos políticos, candidatos políticos u organizaciones políticamente activas en ningún lugar del mundo. La única excepción podría presentarse en países donde exista una obligación jurídica para hacerlo o existe una práctica establecida por la Ley y ampliamente aceptada; en tales circunstancias, la Asamblea de Accionistas de **VENTUS COLOMBIA SAS**, deberá aprobar estos desembolsos.

Es posible permitir las donaciones benéficas en nombre de **VENTUS COLOMBIA SAS**, como parte de las actividades de responsabilidad social corporativa de la empresa; tales donaciones están sujetas a la previa aprobación del Directorio.

Nota: algunas organizaciones benéficas pueden a su vez ser organizaciones políticamente activas y por lo tanto, deberán ser tratadas tal y como se explica en el párrafo anterior.

Únicamente se permitirán donaciones cuando el proceso de vinculación de la contraparte no genere sospecha de posible relacionamiento con riesgos de Soborno Transnacional o Corrupción, además a las Personas Jurídicas se les llevara a cabo la consulta en listas vinculantes. Adicionalmente, en el evento en que la donación sea para una entidad sin ánimo de lucro (ESAL) se le deberá realizar una debida diligencia intensificada, allegando la documentación que la acredite como: RUT, copia CC del Representante Legal, identificación de los socios fundadores, certificado de cámara de comercio y soportando con la consulta en listas.

Cabe resaltar que estas donaciones se pueden dar de diferentes formas, tales como, dinero, en especie, actividades constituidas, entre otras, pero no pueden superar el monto de 2 SMMLV y estas mismas siempre deben ir avaladas y aprobadas por el Directorio.

La entrega de las donaciones se documentarán en el formato establecido (ver anexo) y se anexará certificación de la entidad beneficiaria, firmada por el Revisor Fiscal/Representante Legal y/o Contador Público, la descripción de dicha certificación estará en línea bajo los requisitos que establezca al respecto la DIAN (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales).

#### 1.4.5. *Entrega de Regalos a Terceros, entretenimiento, hospedaje, viajes y gastos relacionados.*

Ninguna persona podrá dar regalos o beneficios en dinero en efectivo en ninguna ocasión, y queda totalmente prohibido buscar, solicitar o aceptar cualquier comisión, pago, servicio, regalo u otros favores de valor, que provengan de cualquier individuo u organización haciendo o buscando hacer negocios con la empresa. En caso de aprobarse, debe verificarse lo estipulado en el Código de ética y Conducta.

Los Empleados no deben solicitar, aceptar, ofrecer o suministrar regalos, entretenimiento, hospitalidad, ni viajes, ni patrocinios con el fin de inducir, apoyar o recompensar una conducta irregular, con relación a obtener cualquier negocio que involucren a la Compañía. Los regalos, gastos de entretenimiento u otras cortesías para beneficio de un funcionario que busquen beneficio propio o de un tercero.

Cuando se trate de hospedajes, pasajes de personal extranjero contratista y/o Proveedor **VENTUS COLOMBIA SAS** incluye en el contrato todos sus gastos de acuerdo con lo estipulado en sus políticas y lineamientos.

En el caso de viáticos de empleados de **VENTUS COLOMBIA SAS**, que viajan al exterior, la Compañía asume todos los gastos de hotel y pasajes, los cuales deben estar debidamente soportados con facturas a nombre de la Compañía; en relación con los viáticos se otorga un valor diario según procedimiento para gastos de viaje establecido en **VENTUS COLOMBIA SAS**, los cuales deberán ser justificados y soportados.

#### 1.4.6 *Remuneraciones y pago de Comisiones a Empleados y Contratistas respecto de negocios o transacciones Internacionales.*

En **VENTUS COLOMBIA SAS**, bajo ningún concepto aplica el pago de comisiones a empleados o contratistas por transacciones internacionales. Si en algún caso llegase a presentarse, ésta deberá ser autorizada por el

Directorio y Gerencia Administrativa y Contable basándose en los Anexos 8 y 9 respecto al manejo de comisiones.

#### 1.4.7 Señales de alerta

Las señales de alerta son eventos, situaciones que representan una pausa en la revisión de vinculación, actualización, monitoreo de las contrapartes, generadas de los controles previos documentales, transaccionales, alertas recibidas de distintos medios, entre otros, que generan una validación para determinar si en efecto representan un riesgo para la compañía de su vinculación o posible vínculo con una contraparte. Las señales de alerta se dan por distintas tipologías según el sector, país, actividad económica de la empresa, jurisdicciones donde opera, los productos/servicios que comercializa, entre otros, para esto se detalla una lista de posibles alertas (**VER Anexo 12**) que sirven como documento guía, toda vez tener presente que son dinámicos y es conveniente la actualización/revisión de los mismos según evento/normatividad o resultados propios de la empresa.

Las señales de alerta relacionadas en el **Anexo 12** serán de carácter enunciativo, es decir, no serán las únicas que tendrá en cuenta la organización; de acuerdo con la CE100-000011 de 2021 también se contemplarán las que se presenten en virtud de los factores de riesgos identificados en la elaboración del presente PTEE.

#### 1.4.8 Conflictos de interés

El conflicto de interés hace referencia aquellas situaciones en las cuales se crean las condiciones específicas para que los intereses personales de un Colaborador pueden sobreponerse sobre los intereses, metas u objetivos establecidos por **VENTUS COLOMBIA SAS**.

Para asegurar y mantener la transparencia en todas las actividades de la Compañía los funcionarios de **VENTUS COLOMBIA SAS**, deben conocer y cumplir con lo estipulado en el Código de Ética y Conducta, el cual incluye las normas para la prevención, manejo y divulgación de los conflictos de interés "Anexo 5 PTEE Tratamiento de conflicto de interés" y los criterios y circunstancias que se deben asegurar en los procesos de selección de proveedores, clientes y vinculación Colaboradores de **VENTUS COLOMBIA SAS**.

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

- Todos los trabajadores 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 **VENTUS COLOMBIA SAS**, o que dividan su lealtad a la entidad.
- Procederán en forma veraz, digna, leal y de buena fe. No intervendrán en actos simulados ni en operaciones fraudulentas o en cualquier otra que tienda a ocultar, distorsionar o manipular la información o la realidad de los clientes y/o proveedores de la empresa en perjuicio de estas entidades, de los intereses de terceras personas o del Estado.
- Evitarán intervenir directa o indirectamente en arreglos indebidos en las instituciones u organismos públicos, en otra entidad o entre particulares a nivel nacional e internacional.
- Evitarán demorar injustificadamente la realización de las gestiones propias del cargo o de las que le han sido encomendadas por sus superiores, en detrimento de la sociedad o de los clientes de **VENTUS COLOMBIA SAS**.

- Se considera contrario a los intereses de VENTUS COLOMBIA SAS la omisión de actuación o el no suministro de información, con el propósito de proteger, favorecer, perjudicar o lesionar a una persona.
- Ningún funcionario puede solicitar información privilegiada de VENTUS COLOMBIA SAS y, si por el cargo que desempeña la conoce, no podrá utilizarla en beneficio propio o de terceros.
- Los funcionarios de VENTUS COLOMBIA SAS se abstendrán de participar, decidir o sugerir la decisión, en operaciones o servicios a favor de clientes o proveedores de la empresa con los cuales sostengan negocios particulares.
- Se abstendrán de aceptar regalos, atenciones desmedidas concesiones o tratamientos preferenciales de los clientes o proveedores de VENTUS COLOMBIA SAS, que beneficien un tercero o al empleado en la toma de decisiones.
- No se otorgará ningún tipo de preferencia económica que esté por fuera de los parámetros y políticas establecidas por VENTUS COLOMBIA SAS para los diferentes negocios que realice con los accionistas, empleados, contratistas, clientes y proveedores de la empresa.
- Los conflictos pueden surgir de cualquier situación que le beneficie a usted directamente, o de situaciones que provoquen un impacto negativo en VENTUS COLOMBIA SAS.

#### 1.4. 8.1 *Criterios de Selección de los principales proveedores de bienes y servicios*

La compra y contratación de bienes y servicios en VENTUS COLOMBIA SAS. se realiza guardando sujeción a las normas aplicables al comercio. Igualmente se desarrolla en forma tal que asegure:

- Contratar a los proveedores que mejor satisfagan las necesidades de VENTUS COLOMBIA SAS, descritas en algún tipo de especificación o condición, a un precio racional y con compromisos reales de servicio y atención de fallas.
- Optimizar los costos indirectos (diferentes al precio de compra) en la administración de proveedores de VENTUS COLOMBIA SAS.
- Prevenir posibles fallas del proveedor o de la interacción entre el proveedor y VENTUS COLOMBIA SAS que propicien pérdidas a estas entidades.
- Establecer una relación con visión de futuro y enmarcado en una posición de gana-gana.
- Asegurar el seguimiento total sobre las actividades del proveedor, para prevenir y evitar problemas a VENTUS COLOMBIA SAS generadas por entregas atrasadas, facturación errónea, etc.

Cualquier actividad que parezca presentar un conflicto debe ser evitada o terminada a menos que, tras la notificación al nivel apropiado de la administración, se determine que la actividad no es inmoral o inadecuada, no pone en peligro la integridad y no es perjudicial para la reputación y estatus de VENTUS COLOMBIA SAS.

Algunas situaciones constitutivas de conflictos de intereses pueden ocurrir en desarrollo de las actividades de VENTUS COLOMBIA SAS como, por ejemplo:

- *Parentesco*
- Que el empleado vinculado a VENTUS COLOMBIA SAS 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 cuarto grado de consanguinidad, tercer grado de afinidad y/o primero civil.

- Que el empleado vinculado a VENTUS COLOMBIA SAS influya de cualquier manera en el proceso negociación contractual de servicios y/o productos adquiridos por VENTUS COLOMBIA SAS con un tercero con el cual tenga parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, tercer grado de afinidad, primero civil, sea su cónyuge o compañero permanente.
- Que el empleado vinculado a VENTUS COLOMBIA SAS funja como supervisor o jefe director de otro trabajador cuando entre ambos haya parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, tercer grado de afinidad, primero civil, sea su cónyuge o compañero permanente.
  - *Negocios*
- Que el empleado vinculado a VENTUS COLOMBIA SAS realice actividades profesionales sean de índole laboral o por prestación de servicios con la competencia directa de la organización.
- Que el empleado vinculado a VENTUS COLOMBIA SAS realice actividades profesionales sean de índole laboral o por prestación de servicios con proveedores y/o contratistas con los cuales VENTUS COLOMBIA SAS pretenda realizar cualquier tipo de negociación, o las esté ejecutando en la actualidad.
- Que el empleado vinculado a VENTUS COLOMBIA SAS desarrolle el mismo objeto contractual que tiene a su cargo dentro de la organización, pero con otro empleador o de forma independiente.
  - *En función del cargo*
- Que el empleado vinculado a VENTUS COLOMBIA SAS pueda influir de cualquier manera en la asignación de personal relacionado con la ejecución de controles y/o seguimiento del cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Profesional y la decisión de nombrar o asignar candidatos sea motivada por beneficios personal.
- Que el empleado, haya tenido interés directo o haya actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Asamblea de Accionistas o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.
- Hacer uso del tiempo o recursos de VENTUS COLOMBIA SAS, para intereses privados o personales como navegar en Internet o enviar correos electrónicos privados;
- Hacer uso significativo del tiempo de VENTUS COLOMBIA SAS, de teléfonos o de equipos informáticos para beneficio de sus intereses comerciales privados, tales como la investigación privada para crear patentes que no estén relacionadas con los intereses de VENTUS COLOMBIA SAS, la gestión de otro negocio, o la inversión de mercados.
- Uso de su puesto en VENTUS COLOMBIA SAS, para influenciar decisiones de compras de sus propios negocios o negocios de sus familiares o amigos y que VENTUS COLOMBIA SAS, pague más que si se tratase de otras fuentes;
- Influnciar en decisiones de compra para conseguir la obtención de entradas para eventos, servicios o bienes para consumo personal;
- Utilizar los recursos de VENTUS COLOMBIA SAS, para lograr promociones en organizaciones profesionales u otras organizaciones que no estén relacionadas con el trabajo;

Si un funcionario 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 Oficial de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial y al Responsable de Capital Humano de forma inmediata a través de un escrito detallando el caso y/o por medio del diligenciamiento del “Anexo 4. Formato para Reporte de Conflictos de Intereses”. Documento que será remitido para estudio del Oficial de Cumplimiento, en caso de existir de igual forma el Comité de Ética, se llevaran estos casos para su evaluación y aprobación.

Es importante mencionar que todo lo referente a casos y eventos de Conflicto de Interés por empleados deberá tener la aprobación del área de Capital Humano y en su defecto del Representante Legal de VENTUS COLOMBIA SAS Esta misma aprobación deberá actualizarse por lo menos una vez al año.

Los Conflictos de Interés relacionados con administradores, directivos, miembros de Asamblea de Accionistas, apoderados y quienes hagan sus veces como Administradores, deberán ser de conocimiento del máximo órgano de control social (Asamblea de Accionistas), documentado mediante acta, sobre el tratamiento y disposición de la novedad. (Anexo 4 reporte conflictos de intereses).