



FIGDESI

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Contenido

HISTORIAL DE VERSIONES	3
1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO	4
3. ALCANCE	4
4. DEFINICIONES	5
5. COMPROMISO Y PRINCIPIOS CORPORATIVOS.....	6
6. NORMATIVA	7
7. MODALIDADES QUE VAN EN CONTRA DE LA TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y ÉTICA EMPRESARIAL	7
7.1. SOBORNO	7
7.2. CORRUPCIÓN.....	8
7.3. FRAUDE	8
7.4. CONFLICTO DE INTERESES	9
8. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA PTEE.....	9
8.1. PREVENCIÓN.....	9
8.1.1. <i>Matriz de Riesgos</i>	9
8.1.2. <i>Capacitación y Comunicación</i>	11
8.1.3. <i>Seguridad de la Información</i>	11
8.1.4. <i>Monitoreo permanente</i>	11
8.2. DETECCIÓN	12
8.2.1. <i>Canales de denuncia y reporte</i>	12
8.3. INVESTIGACIÓN.....	12
8.4. RESPUESTA	12
8.4.1. <i>Manejo de incidentes</i>	12
8.4.2. <i>Sanciones</i>	13
9. POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL – PTEE	13
9.1. CÓDIGO DE CONDUCTA	13
9.2. POLÍTICAS: ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO / REGALOS Y ATENCIONES	13
9.3. MANUAL DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES.....	13
9.4. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	14
10. CANALES ÉTICOS	14
11. ROLES Y RESPONSABILIDADES	14
11.1. ALTA GERENCIA	14
11.2. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO.....	15
11.3. TRABAJADORES	15
12. DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN	15



- 12.1. DIVULGACIÓN.....15
- 12.2. CAPACITACIÓN16
- 13. VIGENCIA..... 16**

Historial de Versiones

Versión	Descripción	Elaboró		Revisó		Aprobó		Vigencia	
		Nombre	Cargo	Nombre	Cargo	Nombre	Cargo		
1.0	Creación	Juan David Molano Ibarra	Líder de Innovación y Procesos	Jorge Alberto Muñoz Cuadros	Gerente General	Jorge Alberto Muñoz Cuadros	Gerente General	22-ene-2024	A la fecha

1. Introducción

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial, en adelante PTEE o Programa, ha sido desarrollado en conformidad con las directrices de buen gobierno corporativo, así como los principios y valores éticos establecidos por FIGDESI SAS. El propósito fundamental es establecer los lineamientos para la identificación, prevención, detección, investigación y respuesta de actos de corrupción, así como señalar las conductas inaceptables, inapropiadas o prohibidas de acuerdo con las Políticas de Cumplimiento que ha incorporado la empresa y la normatividad aplicable vigente.

Este Programa pretende impulsar el desarrollo de acciones coordinadas contra la corrupción, fomentar la transparencia en la gestión de los procesos, disuadir conductas indebidas e incentivar el compromiso de la empresa, tanto directivos como trabajadores, contra la corrupción. De esta manera, se suma a los demás esfuerzos corporativos de FIGDESI en su interés por alinear las estrategias y operaciones con estándares éticos y principios de integridad, reforzando su compromiso en la lucha contra la corrupción.

2. Objetivo

El propósito de este Programa es expresar de manera pública el compromiso de FIGDESI con un proceder ético y transparente, dirigiendo sus operaciones de manera responsable. Se busca operar bajo una filosofía de cero tolerancia frente a cualquier acción que vaya en contra de nuestros principios y valores, así como de la ley y las disposiciones establecidas en el presente Programa.

3. Alcance

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial se aplica a todo el personal vinculado con la empresa, así como a todas las entidades y grupos con los que se tenga alguna conexión. Estos últimos incluyen a clientes, proveedores, contratistas y, en general, a todas las personas con las que se establezca algún tipo de relación comercial, contractual o de cooperación, ya sea directa o indirectamente.

Asimismo, las entidades externas deben comprometerse a reconocer y adherirse a los principios y valores corporativos de la empresa. Como muestra de este compromiso, deben aceptar la implementación de este Programa, así como las políticas establecidas en el Código de Ética y otras normativas relacionadas con la prevención de la corrupción.

4. Definiciones

Alta Gerencia: Personas de más alto nivel jerárquico en el área administrativa de FIGDESI. Son encargadas de idear, ejecutar y controlar los objetivos y estrategias de la compañía.

Cliente/Usuario: Personas naturales o jurídicas con quienes la compañía establece y mantiene una relación de tipo legal o contractual para la prestación de un servicio.

Contraparte: es cualquier persona natural o jurídica con la que la Compañía, tenga vínculos comerciales, de negocios, contractuales o jurídicos de cualquier orden. Entre otros, son contrapartes los accionistas, empleados, clientes, contratistas y proveedores.

Grupos de Interés: es cualquier persona natural o jurídica con quien la compañía tiene un acuerdo contractual o jurídico de cualquier orden, vínculos comerciales, de negocios o alianzas. Son grupos de interés: clientes, empleados, proveedores, contratistas, entre otros.

Matriz de Riesgo de Corrupción: es uno de los insumos que le permite a la compañía identificar, segmentar, evaluar y controlar los riesgos de corrupción y soborno a los que se podría ver expuesta, conforme a los factores de riesgo identificados.

Oficial de Cumplimiento: es el empleado designado por la compañía para promover, desarrollar y velar por el cumplimiento de los procedimientos específicos de prevención, actualización y mitigación de riesgos de corrupción.

Políticas de Cumplimiento: son las políticas generales que adopta FIGDESI para llevar a cabo sus negocios y operaciones de manera ética y transparente; y esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir y mitigar los riesgos de corrupción.

Programa de Transparencia y Ética Empresarial o PTEE o Programa: es el documento que recoge los procedimientos específicos a cargo del Oficial de Cumplimiento, encaminados a poner en funcionamiento las Políticas de Cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los Riesgos de Corrupción que puedan afectar la Compañía.

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.

5. Compromiso y Principios Corporativos

FIGDESIS reconoce que la integridad y transparencia constituyen elementos fundamentales que deben guiar el comportamiento de todos sus adscritos. En este sentido, el presente Programa funciona como complemento al Sistema de Gestión Anticorrupción y pretende declarar el compromiso de la compañía y de la Alta Gerencia de llevar a cabo todas sus operaciones de manera responsable, siguiendo una ideología de "Tolerancia Cero" frente a situaciones que vayan en contra de la lucha contra actos de corrupción y soborno.

Por lo anterior, se incorporan los siguientes Principios y Valores que reflejan la esencia de la empresa y buscan mitigar los riesgos asociados al soborno y otras prácticas corruptas en su interior:

- 🔒 **Buena Fe:** Implica actuar con diligencia y cuidado, sin malicia ni engaño, en todas las interacciones y transacciones.
- 🔒 **Honestidad:** Se refiere a la integridad y legitimidad en todas las acciones y comunicaciones, evitando cualquier forma de engaño o manipulación.
- 🔒 **Lealtad:** Compromiso y fidelidad hacia la empresa, sus objetivos y sus miembros, promoviendo un ambiente de confianza y colaboración.
- 🔒 **Legalidad:** El compromiso de cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables en todas las operaciones y decisiones de la organización.
- 🔒 **Veracidad:** La práctica de decir la verdad y proporcionar información precisa en todas las situaciones.
- 🔒 **Compromiso:** La dedicación y la responsabilidad para cumplir con las metas y objetivos de la empresa, incluso en situaciones desafiantes.
- 🔒 **Trabajo en Equipo:** Fomentar la colaboración y la sinergia entre los miembros de la organización para lograr objetivos comunes.
- 🔒 **Actitud de Servicio:** La disposición para satisfacer las necesidades de clientes internos y externos, buscando superar expectativas y proporcionar un servicio de calidad.
- 🔒 **Respeto:** Valorar y considerar a todas las personas, independientemente de sus diferencias, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso.

6. Normativa

Si bien FIGDESIS no está estrictamente obligada a cumplir con la implementación de este programa, la empresa como buena práctica toma en consideración las normas, mecanismos y convenciones nacionales e internacionales que existan en materia de lucha contra la corrupción y favorezcan los asuntos éticos en las organizaciones, como lo es la ISO3700.

7. Modalidades que van en contra de la transparencia, integridad y ética empresarial

Es imperativo que los trabajadores de FIGDESIS eviten involucrarse en actos de corrupción o comportamientos deshonestos. Además de lo establecido en el Código de Ética y otras directrices internas, la empresa condena cualquier participación directa o indirecta de sus empleados en prácticas calificadas como corrupción, soborno u otras actividades contrarias a la ley, así como a los principios y valores corporativos.

A continuación, se detallan y explican algunos actos de corrupción o conductas deshonestas. No obstante, cabe resaltar que este listado no limita las acciones que podrían considerarse como corrupción o cualquier acto deshonesto o ilegal en contradicción con el presente Programa, la legislación, los códigos de buen gobierno corporativo y ética, y, en general, los intereses de FIGDESIS.

7.1. Soborno

El soborno se puede definir como la acción de ofrecer o recibir, por parte de una persona, algo de valor (comúnmente dinero, obsequios, préstamos, recompensas, favores, comisiones o entretenimiento), con la intención inapropiada de influir o recompensar para obtener negocios u otros beneficios. Los sobornos y las comisiones ilegales pueden, por lo tanto, incluir, más no estar limitados a:

- 🔒 Regalos y entretenimiento, hospitalidad, viajes y gastos de acomodación excesivos o inapropiados.
- 🔒 Pagos, ya sea por parte de empleados o socios de negocios, tales como agentes, facilitadores o consultores.
- 🔒 Otros favores suministrados a funcionarios o servidores públicos, clientes o proveedores, tales como contratar con una compañía de propiedad de un miembro de la familia del funcionario público, del cliente o del proveedor.
- 🔒 El uso sin compensación de los servicios, instalaciones o los bienes de la Empresa.

7.2. Corrupción

Se considera como tal toda acción voluntaria u omisión con el propósito de obtener un beneficio personal o para terceros, a expensas de los principios organizacionales, independientemente de sus consecuencias financieras para la empresa. Estas acciones pueden manifestarse de bajo alguna de las siguientes modalidades:

- 🔒 **Internamente:** aceptación de sobornos de terceros por parte de los empleados de la empresa, con el objetivo de influir en sus decisiones, acciones u omisiones para beneficiar a dicho tercero.
- 🔒 **Corporativamente:** aceptación de sobornos de los empleados de la empresa dirigidos a terceros, ya sea directamente o a través de intermediarios, con el propósito de influir en las decisiones, acciones u omisiones del tercero para beneficiar a la empresa o a un empleado de la misma.

7.3. Fraude

Se entiende por Fraude la acción deliberada u omisión con la intención de engañar a otros, con el fin de obtener indebidamente un bien ajeno, ya sea material o intangible, en detrimento de otro individuo y típicamente aprovechándose de la falta de conocimiento o malicia de la persona afectada.

Con base en lo anterior, se considera de manera especial que las siguientes conductas van contra la transparencia y la integridad de la compañía:

- 🔒 Actos intencionales que buscan un beneficio propio o de terceros por encima de los intereses de la empresa.
- 🔒 Alteración de información y documentos de la empresa para obtener un beneficio particular.
- 🔒 Generación de reportes con base en información falsa o inexacta.
- 🔒 Uso indebido de información interna o confidencial (propiedad intelectual, información privilegiada, etc.)
- 🔒 Conductas deliberadas en los procesos de contratación y licitaciones con el fin de obtener dádivas (pagos o regalos a terceros, recibir pagos o regalos de terceros, etc.)
- 🔒 Destrucción u ocultamiento de información, registros o de activos.
- 🔒 Dar apariencia de legalidad a los recursos generados de actividades ilícitas.
- 🔒 Utilización de manera indebida de los bienes de propiedad de la empresa que estén bajo su custodia.
- 🔒 Fraude informativo.

7.4. Conflicto de Intereses

Se entiende por conflicto de interés, cuando:

- Existen intereses contrapuestos entre un trabajador y los intereses de la compañía, que pueden llevar a esa persona a tomar decisiones o a ejecutar actos que van en beneficio propio o de terceros y en detrimento de los intereses de la Compañía.
- Cuando exista cualquier circunstancia que pueda restarle independencia, equidad u objetividad a la actuación de cualquier trabajador de la compañía, y ello pueda ir en detrimento de los intereses de la misma.

8. Actividades del Programa PTEE

Nuestro programa busca fomentar una **cultura de ética y transparencia** que esté alineada con los principios corporativos. El objetivo es asegurar la **sostenibilidad** empresarial, cultivar **relaciones de confianza** con los diversos grupos de interés y proteger a la compañía frente a posibles contingencias que puedan impactar tanto la **reputación** como la estabilidad legal y financiera.

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial se desarrolla a través de cuatro (4) tipos de actividades que buscan materializar su funcionamiento y ejecución. Tales actividades son:

8.1. Prevención

FIGDESI ha determinado mecanismos de prevención destinados a minimizar la probabilidad de ocurrencia de casos de corrupción y, asimismo, evitar la exposición a ellos. En este sentido, es importante referirse a las Políticas de Cumplimiento adscritas a este programa, con el fin de adoptar una estrategia sólida de prevención de los riesgos e incorporarla en la gestión de cada proceso.

En la empresa existen algunos mecanismos que coadyuvan a la prevención del riesgo de corrupción. Estos mecanismos son entre otros, los siguientes:

8.1.1. Matriz de Riesgos

Es una herramienta para la gestión del riesgo que permite determinar objetivamente cuáles son los riesgos relevantes en materia de corrupción, teniendo en cuenta la probabilidad de ocurrencia del

riesgo y el impacto del mismo en caso de materializarse. La matriz de riesgos está compuesta por las siguientes etapas:

- a) **Identificación del Riesgo:** En primera instancia, se procede a identificar los posibles eventos de riesgos para las diferentes áreas y operaciones de la empresa, la cual deberá ser actualizada periódicamente. En este punto, se define el riesgo, las causas que lo puede originar y el impacto que tendría.
- b) **Medición del riesgo inherente:** esta etapa consiste en medir la probabilidad de ocurrencia del riesgo inherente de cada uno de los eventos de riesgo, así como el impacto en caso de materializarse. Las consecuencias y probabilidades se combinan para producir el nivel de riesgo, de acuerdo con la siguiente tabla y definiciones:
 - **Probabilidad:** Es la posibilidad de que las fuentes potenciales de riesgo lleguen realmente a materializarse el riesgo de corrupción.
 - **Impacto:** Nivel de pérdida o daño que podría resultar en el caso de materializarse el riesgo de corrupción.

		Probabilidad				
		Improbable	Posible	Ocasional	Alta	Muy Alta
Impacto		2	4	6	8	10
Insignificante	1	2	4	6	8	10
Menor	2	4	8	12	16	20
Moderado	3	6	12	18	24	30
Mayor	4	8	16	24	32	40
Catastrófico	5	10	20	30	40	50

Una vez calificadas la probabilidad y el impacto, dichos niveles se multiplican para clasificar el riesgo inherente en un nivel muy bajo, bajo, medio, alto o muy alto, de acuerdo a la siguiente tabla:

Color	Nivel de Riesgo
2 a 8	Aceptable
10 a 18	Tolerable
20 a 24	Alto
30 a 50	Extremo

- c) **Control del Riesgo:** La adopción de controles busca garantizar la efectividad del PTEE, a través de medidas que permitan supervisar y evaluar la efectividad de sus procedimientos y políticas de cumplimiento. Todo esto, con el fin de reducir la probabilidad de ocurrencia o el impacto que se pueda generar al materializarse los riesgos (riesgo residual).

- d) **Medición del Riesgo Residual:** Una vez determinado el riesgo inherente, se calcula el riesgo residual de corrupción (de la misma manera como se calculó el riesgo inherente), definido como el riesgo al cual se encuentra expuesta la empresa luego de la aplicación de los controles sobre el riesgo inherente o inicial.
- e) **Monitoreo:** Después de determinar el nivel de riesgo residual y aplicar los controles correspondientes, es esencial llevar a cabo actividades que permitan supervisar el perfil de riesgo y, en términos generales, estar preparados para identificar señales de alerta o cualquier operación que sea considerada inusual.

8.1.2. Capacitación y Comunicación

La empresa debe asegurar que tanto los empleados como los demás grupos de interés estén informados del contenido del PTEE. Por lo tanto, el Oficial de Cumplimiento, junto con la Alta Gerencia y el área de comunicaciones, deberán:

- 🔒 Diseñar e implementar un plan de capacitación anual acerca del programa y otros temas relativos a la lucha contra la corrupción, dirigido a todos los colaboradores, ya sea presencial o virtual.
- 🔒 Diseñar e implementar una estrategia comunicacional para difundir el programa y fomentar la cultura de ética e integridad.

8.1.3. Seguridad de la Información

En FIGDESI se promueve la implementación permanente de prácticas de seguridad de la información y controles tecnológicos, incluyendo desde su estructuración la gestión del riesgo de corrupción.

8.1.4. Monitoreo permanente

Desde la Alta Gerencia, se llevan a cabo revisiones y controles constantes en los diferentes procesos de la empresa, con el fin de hacer seguimiento e identificar de forma temprana desvíos que puedan desencadenar la ocurrencia de hechos contrarios a lo dispuesto en este programa o en el Código de Conducta.

8.2. Detección

Al interior de la compañía, todos los colaboradores tienen el deber de identificar riesgos y eventos de corrupción, así como de generar el respectivo reporte. Para ello, deberán tener acceso a los mecanismos de denuncia.

8.2.1. Canales de denuncia y reporte

Corresponde a los medios definidos para presentar la denuncia o reporte de hechos sospechosos de corrupción, los cuales serán recibidos garantizando la confidencialidad de la información y de la persona que lo presenta. Sin embargo, cabe resaltar que la existencia de estos canales no sustituye los canales de denuncia dispuestos por los entes de control estatales.

8.3. Investigación

Los procesos de investigación tienen como finalidad llevar a cabo las acciones requeridas para esclarecer posibles casos de corrupción. Cuando se cuente con información acerca de sospechas o actos corruptos, FIGDESI llevará a cabo las verificaciones de manera objetiva y completa. El propósito de estas verificaciones es recopilar información relevante, permitiendo a la administración de la empresa tomar decisiones con base en los resultados obtenidos.

8.4. Respuesta

Los procedimientos de respuesta se centran en implementar medidas correctivas y, en la medida que sea posible, subsanar los perjuicios causados por la conducta corrupta.

8.4.1. Manejo de incidentes

Además de aplicar las sanciones pertinentes en caso de que ocurra un acto de corrupción, se llevará a cabo un análisis de sus causas y de las debilidades de control identificadas. Se desarrollará un plan de respuesta que asegure la mitigación del riesgo y el fortalecimiento o modificación de los controles. Este incidente servirá, además, como una oportunidad de aprendizaje, considerando aspectos como el rediseño de procesos, la implementación de planes de mejora y la actualización de la evaluación de riesgos.

8.4.2. Sanciones

Cualquier infracción a los procedimientos y normas establecidos en este programa, ya sea de manera activa o por negligencia en sus responsabilidades, resultará en la imposición de sanciones, conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y/o la normativa vigente. Estas medidas se aplicarán sin perjuicio de las acciones legales de responsabilidad que pudieran surgir, las cuales serán llevadas a cabo por los representantes de la empresa.

9. Políticas de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial – PTEE

El presente PTEE reúne de manera integral todas las normas internas en materia de prevención y mitigación de los riesgos de corrupción y soborno, así como los principios y valores éticos que la compañía considera apropiados, para llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta

9.1. Código de Conducta

Este documento reúne un conjunto de principios éticos y normas que guían el comportamiento y las acciones de los miembros de la compañía, estableciendo estándares para la conducta ética y profesional.

9.2. Políticas: Anticorrupción y Antisoborno / Regalos y Atenciones

Es la declaración oficial que establece la posición de FIGDESI frente a prácticas corruptas y sobornos, así como las políticas específicas referentes a la recepción y ofrecimiento de regalos y atenciones, delineando medidas para prevenir, detectar y abordar tales comportamientos.

9.3. Manual de Gestión de Conflictos de Intereses

Una guía que establece protocolos y procedimientos para identificar, prevenir y gestionar situaciones en las cuales los intereses personales de los empleados puedan entrar en conflicto con los intereses de la organización, garantizando la integridad y la transparencia.

9.4. Reglamento Interno de Trabajo

Es el documento que detalla las normas, derechos y obligaciones de los empleados dentro de una organización, proporcionando las pautas para la convivencia laboral y el cumplimiento de las políticas empresariales.

10. Canales Éticos

FIGDESIS pone a disposición de los empleados y demás grupos de interés los siguientes canales, para reportar de manera confidencial y anónima cualquier posible irregularidad en el cumplimiento del PTEE, al igual que cualquier posible conducta de corrupción:

Línea telefónica: +57 311 2109463

Correo electrónico: info@FIGDESIS.com

Formulario web: <https://forms.gle/iRFK5c61o9LLw3L97>

11. Roles y Responsabilidades

11.1. Alta Gerencia

Frente al presente PTEE, el Gerente General al mismo tiempo en calidad de Representante Legal, deberá:

-  Asegurar que todos los trabajadores conozcan, entiendan y ejerzan sus responsabilidades frente al Programa.
-  Revisar y aprobar el PTEE y las actualizaciones que se realicen al mismo.
-  Apoyar el Programa y al Oficial de Cumplimiento en el desarrollo de sus funciones.
-  Designar al Oficial de Cumplimiento de la empresa.
-  Procurar la integración y articulación del Programa con las demás políticas y procedimientos de la organización.
-  Promover una cultura anticorrupción y un comportamiento ético al interior de la empresa.
-  Proveer los medios y recursos necesarios (económicos, humanos, tecnológicos) para la implementación del PTEE.

11.2. Oficial de Cumplimiento

El Oficial de Cumplimiento deberá:

- 🔒 Velar por el efectivo, eficiente y oportuno funcionamiento del PTEE.
- 🔒 Contribuir al desarrollo de políticas y procedimientos que faciliten la consecución de los objetivos del programa.
- 🔒 Implementar una matriz de riesgos de corrupción y actualizarla conforme a las necesidades propias de la empresa y de acuerdo a las políticas de cumplimiento.
- 🔒 Coordinar el desarrollo de programas de capacitación y campañas de sensibilización sobre temas de corrupción, en la periodicidad pactada con la Alta Gerencia.
- 🔒 Monitorear los canales éticos y gestionar los reportes o denuncias que ahí se registren.

11.3. Trabajadores

- 🔒 Apoyar la implementación del Programa y alentar a los demás integrantes de equipo a hacer lo mismo.
- 🔒 Identificar e informar los riesgos de corrupción al Oficial de Cumplimiento o a su superior inmediato.
- 🔒 Cumplir con sus responsabilidades frente a la lucha contra la corrupción en todas sus formas.
- 🔒 Participar en las capacitaciones y consultar las dudas que se le presenten frente al Programa.
- 🔒 Denunciar o reportar cualquier actividad sospechosa utilizando los medios definidos para ello y cooperar con las investigaciones que de ahí se puedan derivar.

12. Divulgación y Capacitación

12.1. Divulgación

El programa PTEE, al igual que las diferentes Políticas de Cumplimiento serán divulgados dentro de la compañía y a las demás partes interesadas en la forma y frecuencia para asegurar su adecuado cumplimiento, como mínimo una (1) vez al año. Asimismo, cualquier cambio al mismo será informado y publicado en forma oportuna a través de la página web www.FIGDESI.com y los mecanismos de comunicación interna.

12.2. Capacitación

La capacitación del Programa PTEE y las Políticas de Cumplimiento se hará por lo menos:

1. En la inducción corporativa para empleados nuevos.
2. Para aquellos empleados que por su rol estén expuestos a riesgos de corrupción deban conocer el PTEE y las Políticas de Cumplimiento con el propósito de asegurar su adecuado cumplimiento.
3. Como mínimo una (1) vez al año para todo el equipo de colaboradores, mediante sesiones virtuales.

Con base en lo anterior, se establecerán mecanismos de evaluación para medir la eficacia de las actividades de capacitación y concientización, y dejar evidencia de las metodologías y procedimientos para llevar a cabo las mismas.

En todo caso, tanto la comunicación como la capacitación implicarán un esfuerzo continuo de actualización que deberá reflejar los cambios que presente el entorno de la Compañía respecto de los riesgos de corrupción.

13. Vigencia

El presente programa rige a partir de su aprobación por parte de la Alta Gerencia y deberá estar disponible en la página web oficial de la compañía www.FIGDESI.com.



Jorge Alberto Muñoz Cuadros
Gerente General
Figdesis SAS



FIGDESI

www.figdesis.com