

OBJETO

Esta guía busca establecer un marco de actuación, a través del cual se brinde protección y prevención de represalias en contra de un colaborador, contratista, proveedor o cualquier grupo de interés que denuncie hechos que vayan en contravía de la ética, la legalidad, la transparencia y, en general, de nuestro valor corporativo de INTEGRIDAD, y que lo haga a través de los diferentes canales dispuestos por el Grupo de Energía de Bogotá S.A E.S.P (en adelante GEB) y Enlaza Grupo de Energía de Bogotá S.A.S. E.S.P (en adelante Enlaza) para este fin, rechazando y no tolerando cualquier práctica que vaya en contra del objeto de la presente guía.

GEB y Enlaza buscan fortalecer las posturas y compromisos de no represalias al denunciante de buena fe, generando así confianza y seguridad a los diferentes grupos de interés frente a la importancia de la denuncia y su gestión, promoviendo la comunicación de estos hechos basándonos en una cultura de integridad y reporte.

Confidencialidad y anonimato

La identidad de la persona que usa nuestro canal ético tendrá la consideración de información confidencial, no pudiendo adoptarse ninguna medida disciplinaria, directa o indirecta, por el hecho de la denuncia de buena fe o bajo la creencia de una duda razonable, sin perjuicio de los derechos que correspondan, conforme a la normativa vigente, a los denunciados.

Para asegurar su total protección, los grupos de interés del GEB y Enlaza, internos o externos, pueden realizar denuncias sobre una falta antiética y/o ilegal a través de nuestros canales, a saber: telefónico, página web, correo electrónico y aplicación móvil (APP).

Hasta tanto se resuelva la investigación de una denuncia e incluso después, se adoptarán las medidas apropiadas que permitan salvaguardar los intereses de las personas que aportan información o cooperan en una investigación, asegurando su confidencialidad y anonimato, esto último en caso de aplicar.

El GEB y Enlaza otorgan una alta prioridad a mantener la confidencialidad de la información que manejan. Por ello, protege dicha información mediante resguardos físicos, electrónicos y de procedimientos, los cuales van en línea con las disposiciones de Seguridad de la Información de GEB y Enlaza.

El GEB y Enlaza resguarda la información personal almacenada de acuerdo con la política de protección de datos personales. Adicionalmente, garantizarán que el canal ético disponga de las opciones suficientes para que los denunciantes puedan interponer las denuncias respectivas de forma anónima, sin solicitar información alguna relacionada con su identidad o que permita identificarlos fácilmente, garantizando que, en caso de que el denunciante de buena fe así lo decida, no se realizarán pesquisas pertinentes para lograr su identificación.

No Complicidad

Como parte del fomento a las Buenas Prácticas y al fortalecimiento de la Cultura de legalidad, ética y transparencia en el GEB y Enlaza se dictan lineamientos de no complicidad en torno a todo aquello

que vulnere la filosofía del GEB y Enlaza, sus lineamientos, normas, reglamentos y Códigos de Ética y conducta.

Existen tres tipos de complicidad:

Complicidad directa: cuando alguien proporciona o facilita bienes, servicios, acciones que sabe serán utilizados en contra de los principios establecidos por la organización.

Complicidad beneficiosa: cuando alguien se beneficia de las conductas no éticas cometidas por otra persona u organización, incluso si no les ayudó a cometerlas.

Complicidad silenciosa: cuando las personas que conforman a la organización permanecen calladas o no participativas frente a la ocurrencia de conductas no éticas dentro de la empresa.

Es por esto que en el GEB y Enlaza pedimos a todos nuestros grupos de interés, tanto internos como externos, no participar en este tipo de situaciones, entendiendo la complicidad como: La participación de una persona junto con otras en la comisión de una conducta no ética o colaboración en ella, aún sin tomar parte en su ejecución material.

Lo anterior va en contravía de las disposiciones del GEB y Enlaza en materia de ética y cumplimiento, razón por la cual también se podrán definir sanciones o medidas correctivas en caso de identificar situaciones como las arriba mencionados.

Bajo ningún motivo, será permitida la cooperación en la ejecución de conductas no éticas o ilegales que afecten a GEB o Enlaza. No obstante, en el caso que una persona que haga parte de una situación antiética o ilegal llegara a denunciar tal situación, será considerado como un atenuante en la posible sanción que conlleve el resultado de la investigación, garantizando el debido proceso y derecho de defensa.

Protección contra Represalias

Como parte de su permanente objetivo por promover una cultura de legalidad ética y transparencia y consolidar un ambiente de control; es fundamental para el éxito de esas iniciativas que todos tengan libre acceso al uso de todos los recursos disponibles para denunciar los hechos antiéticos o ilegales, sin limitaciones o temor a represalias.

Por lo tanto, esta guía busca reforzar las disposiciones vigentes que prohíben tomar represalias por denunciar conductas que van en contravía de las disposiciones, lineamientos, procedimientos, manuales y/o guías definidos por el GEB y Enlaza en materia de ética y cumplimiento. Esta guía está dirigida a proteger a las personas que trabajan en el GEB y Enlaza y/o a quienes denuncian de buena fe una preocupación de orden ético y/o legal, una actividad inadecuada, la sospecha de que se han cometido actos indebidos o por participar en una investigación.

Cualquier persona que tenga una preocupación legítima en este sentido debe tener la libertad de plantearla sin miedo, y debe sentirse segura de que su cooperación y asistencia al denunciar sus sospechas de actos indebidos o ilegales no generarán represalias que afecten las condiciones de empleo, seguridad física, psicológica o legal, las relaciones de trabajo, la categoría profesional o las perspectivas de carrera.

Con ocasión a dicha postura, está expresamente prohibido a todos los grupos de interés de GEB y Enlaza tomar cualquier tipo de represalia, directa o indirecta, contra una persona que denuncie de buena fe, así mismo, no se tolerará el acoso laboral como método para ejercer presión sobre un colaborador o contratista que realice una denuncia o coopere en una investigación.

En virtud de esta guía, los contratistas, proveedores, colaboradores y/o cualquier grupo de interés del GEB o Enlaza que denuncien de buena fe presuntos actos indebidos o ilegales en el que estén implicados personas naturales o jurídicas que tengan algún relacionamiento de cualquier índole con el GEB o Enlaza, o quienes cooperen en una investigación, también estarán protegidos, en la medida de lo posible, de las represalias que se puedan presentar en su contra por este hecho.

Los actos de represalia constituyen una falta grave de conducta que darán lugar a actuaciones para la aplicación de medidas disciplinarias que se estimen pertinentes de conformidad con los reglamentos, las normas y las políticas de GEB y Enlaza.

Consistente con las políticas establecidas en la compañía ningún colaborador del GEB o Enlaza podrá tomar represalias, ser objeto de represalias o permitir que un grupo de personas realice o intente tomar represalias directas o indirectamente contra cualquier colaborador que realice una denuncia o reporte en cualquiera de nuestros canales de denuncias.

Medidas de protección

Cuando el denunciante estime necesario una medida de protección por haber interpuesto una denuncia y estar presentando una vulneración de sus derechos o una posible represalia, debe solicitarlo en el texto de la denuncia efectuada o posteriormente en una solicitud adicional mediante el canal ético, situación que será analizada por la Dirección Corporativa de Cumplimiento, la cual evaluará la medida pertinente a aplicar de manera conjunta con el comité de ética y cumplimiento, en el menor tiempo posible, garantizando siempre su confidencialidad.

Para el GEB y Enlaza las medidas de protección que se tienen establecidas son las siguientes:

- Medidas de protección preventivas
 - ✓ Gestión y consolidación de una cultura de la legalidad, ética y transparencia.
 - ✓ Canal ético administrado por un tercero independiente y objetivo.
 - ✓ Garantías de confidencialidad y anonimato de la denuncia y del denunciante.
 - ✓ Protección de los datos personales relacionados en la denuncia.
 - ✓ Gestión documental aplicada a los informes de investigación y denuncias.
 - ✓ Procedimiento de gestión de asuntos éticos y de cumplimiento.

- Medidas de protección activas

Las posibles medidas de protección activas a aplicar a los denunciantes, entre otras, se pueden presentar las siguientes:

- ✓ **Protección laboral:** Buscan asegurar el bienestar del trabajador, buscando que su desempeño profesional no se vea truncado en función de la denuncia presentada, tales como, traslados provisionales ya sea de cargo, área, sede, o ubicación física o geográfica, supervisión diferente, licencias o permisos remunerados o no.

- ✓ **Protección física con las autoridades:** Tienen como objetivo salvaguardar la vida o la integridad física y personal del denunciante o cooperante en caso de que estos vean comprometidas su integridad personal.
- ✓ **Apoyo o asesoramiento legal:** Orientación sobre el deber de denuncia o mecanismos de actuación ante un posible proceso judicial derivado de la denuncia instaurada.
- ✓ **Apoyo y/u orientación emocional o psicológica:** Promueven el bienestar personal y equilibrio del denunciante cuando este se vea comprometido a raíz de la denuncia instaurada.

Vigencia de la medida

En caso de aplicar alguna medida de protección al denunciante, esta será evaluada en cuanto a su pertinencia y necesidad en la periodicidad que se determine conjuntamente entre la dirección corporativa de cumplimiento y el Comité de Ética y Cumplimiento para cada caso en particular, pudiéndose presentar tres escenarios de decisión diferentes:

- ✓ Prórroga de la medida, la cual deberá establecer el tiempo y la fecha de monitoreo, con las justificaciones requeridas.
- ✓ Suspensión de la medida: Se puede suspender por un periodo de tiempo determinado con el fin de evaluar su pertinencia.
- ✓ Cancelación y/o finalización de la medida: Situación en la cual se informará al denunciante el momento a partir del cual se dará por terminada la medida de protección, argumentando lo necesario para la decisión, comunicando la posibilidad de una nueva solicitud por los mismos hechos.

Uso incorrecto del Canal Ético

El canal ético no podrá ser utilizado de forma indebida, como una herramienta para generar calumnias, denunciar acciones con dolo, o con la intención de generar algún beneficio propio.

El uso del canal ético deberá acatarse a las conductas no éticas que se han señalado a lo largo de la guía, el **Código de Ética y Conducta** y que se denuncien de buena fe.

Derechos de los denunciantes de buena fe:

- A que se le conserve y garantice el anonimato, en caso de aplicar.
- Que la información sea tratada con la más estricta confidencialidad y reserva.
- Que se de atención, gestión y análisis a la denuncia efectuada.
- A recibir respuesta sobre la denuncia efectuada cuando así se requiera.
- Que no sea objeto de represalias por ningún administrador, directivo, jefe inmediato o colaborador de la organización.
- Que se le brinden medidas de protección cuando así se estimen pertinentes, tales como las laborales, de seguridad física, legales, psicológicas, entre otras.
- Que en caso de sufrir represalias las mismas sean tratadas como una falta disciplinaria grave y por lo tanto se inicien los procesos disciplinarios correspondientes.

Deberes de los denunciantes de buena fe:

- Guardar estricta confidencialidad y reserva con la información reportada y/o requerimientos, diligencias efectuadas durante el proceso de investigación y análisis, así como con la respuesta emitida cuando este aplique.
- No reportar los mismos hechos ante instancias diferentes **al interior de la Compañía**, con el fin de garantizar la confidencialidad y anonimato. Por esto, se **sugiere** que únicamente se reporte por los medios establecidos por la Dirección Corporativa de Cumplimiento. **En todo caso, tiene derecho a realizar la denuncia a otras autoridades como la Superintendencia de Sociedades o Secretaría de Transparencia.**
- Reportar de manera clara, detallada, completa y veraz la información asociada a un hecho objeto de denuncia, de manera inmediata cuando lo detecte, escuche u observe.
- Anexar los documentos que sirvan como soportes para los hechos objeto de denuncia e investigación.
- Prestar el apoyo requerido cuando así se estime para el establecimiento y esclarecimiento de los hechos.

SANCIONES

Toda conducta en la que se incurra y que no esté permitida en GEB o Enlaza, será motivo de sanción conforme a las políticas internas y el **Reglamento Interno de Trabajo** de cada Empresa.

Cualquier conducta contraria a lo especificado en esta guía se considerará como contravención a las responsabilidades asignadas al empleado. No son aceptables las acciones ilícitas o no éticas, así como las conductas inadecuadas o inapropiadas de toda aquella persona que actúe en nombre de GEB o Enlaza.

Cualquier tipo de represalia es catalogada como una falta grave, vulnerando el código de ética y conducta, razón por la cual se activarán los procesos internos disciplinarios correspondientes, garantizando el debido proceso.

DEFINICIONES Y SIGLAS

1. **Cultura ética:** Es el compromiso real de la alta dirección del Grupo Energía Bogotá S.A. ESP y sus filiales, incluida Enlaza, que ha sido aceptado y asumido por todos sus colaboradores, para hacer lo correcto, respetar la ley y los derechos de los demás (Fuente: Dirección de Cumplimiento).
2. **Diagnóstico de la cultura ética:** Es el proceso de reconocimiento, análisis y evaluación de la cultura ética para determinar sus tendencias, y realizar un cierre de brechas mediante una encuesta. (Fuente: Dirección de Cumplimiento).
3. **Canal Ético:** el Canal Ético es un mecanismo que tiene por objeto prevenir, detectar, investigar y remediar cualquier evento de fraude o corrupción, acto ilegal o cualquier conducta indebida

que represente un perjuicio para cualquier empresa del Grupo Energía de Bogotá entre las cuales se encuentra Enlaza. Asimismo, se puede acudir al Canal Ético para realizar consultas y solicitar aclaraciones sobre dilemas éticos. (Fuente: Dirección de Cumplimiento).

4. **Colaborador:** toda persona natural vinculada con el GEB o sus Empresas incluida Enlaza, mediante un contrato laboral o de aprendizaje, para el logro de los objetivos empresariales. (Fuente: Dirección de Cumplimiento).
5. **Comité de Ética y Cumplimiento:** el Comité de Ética tiene por objeto contribuir al cumplimiento y fortalecimiento de los estándares de comportamiento ético promulgados en el Código de Ética, así como propender por el desarrollo de acciones coordinadas frente al fraude o corrupción de acuerdo con la **Política de Arquitectura de Control, Política de Ética Empresarial Anticorrupción y Antisoborno y el Manual de usuario del Canal Ético**, a través del desarrollo de sus funciones. (Fuente: Dirección de Cumplimiento).
6. **Confidencialidad:** seguridad de que la información está disponible solamente para el personal autorizado; se parte de que el personal hace un manejo prudente y una utilización estricta relacionada únicamente con las responsabilidades del cargo. (Fuente: Dirección de Cumplimiento).
7. **Contratista:** persona natural, persona jurídica, consorcio, unión temporal u otro tipo de forma asociativa, con quien se celebra un contrato u orden de servicio. (Fuente: Dirección de Cumplimiento).

CONTROL DOCUMENTAL

No. De Versión	Fecha de versión	Razón de la actualización
1	21/May/2023	Se crea el documento para brindar un marco de actuación en la búsqueda de la protección de los denunciantes de actos que pongan en riesgo nuestro valor corporativo de INTEGRIDAD, mediante los diferentes canales dispuestos por el Grupo de Energía de Bogotá.
2		Se ajustan el objeto de la guía con alcance a Enlaza Grupo de Energía de Bogotá S.A.S. E.S.P, se ajusta el código de la guía " CUM-PRO-0024-G-001 CUM-PRO-014" al código "" GYE-CUM-PRO-0024-G-001 "" y cambio de formato, de acuerdo con las modificaciones vigentes de la estructura organizacional de la compañía y a lo definido en la Circular 007 del 7 de julio del 2022 en el marco del nuevo modelo Operativo definido para el Grupo Energía Bogotá y la creación de Enlaza

	Nombre	Rol	Área
Elaborado por:	Raul Andres Amaya	Asesor II	Gerencia Detección y Respuesta
Revisado por:	Raul Andres Amaya	Asesor II	Gerencia Detección y Respuesta
Aprobado por:	Luis Rodolfo Hernandez	Director Corporativo de Cumplimiento (e)	Dirección Corporativa de Cumplimiento