

**PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA
EMPRESARIAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA
CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO TRANSNACIONAL**



FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ - FIP

BOGOTÁ D.C., 2024

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 2 de 53
---	---	----------------------------

<u>VERSIÓN</u>	<u>FECHA</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>
01	13 de marzo del 2024	Creación del Manual de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial para la Prevención de la Corrupción y el Soborno Transnacional

ELABORA	REVISA
CMM Abogados Asesores legales externos	MARÍA VICTORIA LLORENTE SARDI DIRECTORA EJECUTIVA

<u>APROBÓ</u>
Acta No [192] Reunión [ordinaria] Fecha: [21/02/2023] Reunión de Comité Directivo

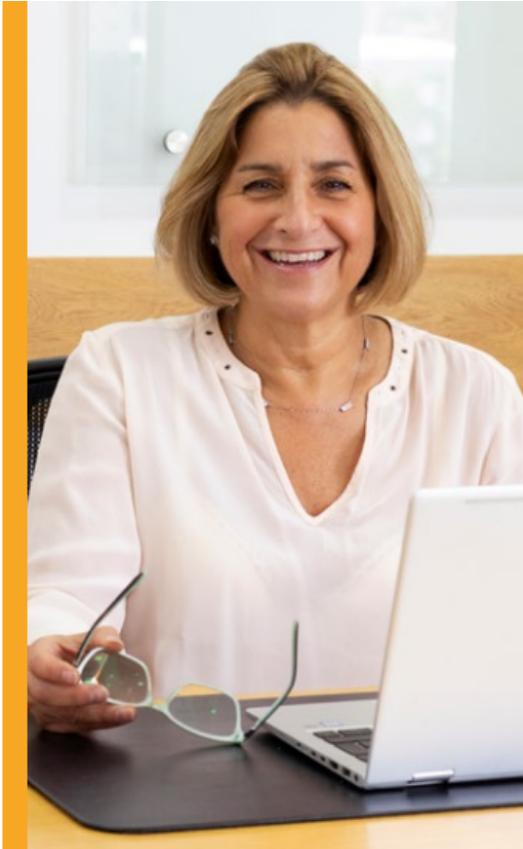
	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 3 de 53
---	---	----------------------------

CONTENIDO DE ESTE MANUAL

I.	DECLARACIÓN EJECUTIVA Y COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO	4
II.	INTRODUCCIÓN.....	5
III.	OBJETIVO GENERAL	6
IV.	ALCANCE.....	6
V.	COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN EN LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO TRANSNACIONAL	7
VI.	DEFINICIONES.....	8
VII.	MARCO NORMATIVO APLICABLE	13
VIII.	LINEAMIENTOS GENERALES DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ.....	15
IX.	POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE CUMPLIMIENTO	16
X.	RESPONSABILIDADES DE LOS DIRECTIVOS, EMPLEADOS, FUNCIONARIOS Y EL RESPONSABLE.....	44
XI.	SEÑALES DE ALERTA, INCREMENTO DEL RIESGO	48
XII.	SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL.....	50
XIII.	DEBIDA DILIGENCIA.....	51
XIV.	MISCELÁNEOS	53

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 4 de 53
---	---	----------------------------

I. DECLARACIÓN EJECUTIVA Y COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO.



La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** es un centro de estudios independiente que aporta conocimiento útil para superar el conflicto armado y construir una paz sostenible en Colombia. La actividad de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** se orienta a que el conflicto armado interno concluya definitivamente y, por ello, su actividad se dirige a que el país se prepare para escenarios de postconflicto como los que actualmente se están viviendo.

Para esto, monitoreamos los avances y desafíos del Acuerdo de Paz, alertamos sobre las transformaciones y dinámicas del conflicto armado en el país, construimos escenarios políticos informados, promovemos el debate público y el diálogo, entre otros. Esto supone recibir y destinar dinero público, que ha de ser manejado con los más altos estándares de ética y responsabilidad.

La corrupción, además de comprometer la responsabilidad penal del funcionario que actúa en forma antiética, cuenta con la potencialidad de dañar nuestra marca y reputación, así como presentar graves consecuencias legales y financieras para la

FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Uno de los valores fundamentales en los que se sustenta nuestro modelo de negocio es actuar con un gran sentido de ética. Esto es lo que se espera de todos los empleados de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ.**

Nuestra reputación de honestidad e integridad es un activo invaluable. Por ello, nuestra política es que todos los directores, ejecutivos y colaboradores de la fundación, además de cumplir estrictamente las leyes y regulaciones aplicables, observen los más altos estándares de ética empresarial, se comporten de forma honesta, y desempeñen de manera objetiva y diligente sus deberes y responsabilidades.

Ningún funcionario de la fundación está autorizado para solicitar o aprobar acción alguna que viole o contraríe el presente manual. Este documento no está sujeto a renuncias o excepciones debido a exigencias competitivas o comerciales, costumbres de la industria u otro tipo de exigencias indebidas.

En ese sentido, todas las partes involucradas en los negocios que requieren un relacionamiento con funcionarios públicos deben conocer las disposiciones locales y cumplir en todo momento con las políticas para la prevención de la Corrupción y el Soborno Transnacional que la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** dispone en el presente manual.

MARÍA VICTORIA LLORENTE SARDI
DIRECTORA EJECUTIVA Y REPRESENTANTE LEGAL
FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 5 de 53
---	---	----------------------------

II. INTRODUCCIÓN

- 1) **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** (en adelante “FIP” “la fundación” o “la Entidad”) es una organización sin ánimo de lucro comprometida con la sostenibilidad y el desarrollo ético de sus operaciones, inversiones y negocios.
- 2) En Colombia, el Congreso de la República expidió 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”*. Después sancionó la Ley 2195 de 2022 *“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”*.
- 3) La anterior regulación invita a que las personas jurídicas domiciliadas en territorio colombiano, con independencia de su naturaleza jurídica, adopten procedimientos corporativos que permitan identificar estos riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional, así como mitigar las consecuencias derivadas de ellos.
- 4) Frente a la FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 26 del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y la delegación realizada por el Decreto Nacional 1318 de 1988, la autoridad que ejerce su inspección vigilancia y control es la Alcaldía Mayor de Bogotá.
- 5) En ejercicio de estas facultades, la Alcaldía Mayor de Bogotá ha proferido el Decreto 848 de 2019¹ y la Circular 058 de noviembre de 2022 (en adelante “Circular 058”), encaminadas a brindar pautas e instrucciones para la elaborar y presentar los Programas de Transparencia y Ética Empresarial.
- 6) Por ello, por medio del presente documento, la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** implementa su Manual de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial para la Prevención de la Corrupción y el Soborno Transnacional (el “Manual”), a la luz de la Circular 058, la Ley 1778 de 2016, la Ley 2195 de 2022 y todas aquellas normas que la modifiquen o complementen.
- 7) Este Manual compila las acciones, lineamientos y buenas prácticas adoptadas por la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** para identificar y clasificar los riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional (“C/ST”) a los que se enfrenta en el desarrollo de sus objetivos corporativos con el fin de establecer mecanismos para su prevención, control y monitoreo.

¹ Por el cual se unifica la normativa sobre las actuaciones y los trámites asociados a la competencia de registro y a la asignación de funciones en materia de inspección vigilancia y control sobre entidades sin ánimo de lucro domiciliadas en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 6 de 53
---	---	----------------------------

III. OBJETIVO GENERAL

A través de la implementación de un Manual de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, se busca reforzar la cultura corporativa que rige dentro de la fundación según la cual la celebración de sus negocios debe hacerse con plena sujeción a la ley, de manera transparente, honesta y con observancia de los más altos principios éticos. La aplicación efectiva de los postulados que se definen en este Manual le permitirá a la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** estar en una mejor posición para prevenir y mitigar los riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional.

IV. ALCANCE

En línea con el objetivo general, este Programa ha sido diseñado a partir de las políticas, protocolos y procedimientos particulares con los que la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** desarrolla su objeto social y su actividad comercial. El Programa responde, a su vez, a las políticas, procedimientos y principios adoptados en su Código de Ética para que este no solo cumpla con las disposiciones legales vigentes en Colombia, **sino con los estándares y niveles de servicio preestablecidos con base en los cuerpos normativos que son aplicables en jurisdicciones extranjeras.**

Para el autocontrol y gestión de los riesgos objeto del presente manual, la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** siguió una metodología que consiste en ejecutar etapas de diagnóstico e identificación, medición, control y monitoreo, de tal forma que el Programa en su conjunto sea adecuado para mitigar, administrar y contener, de forma oportuna, eficiente y pertinente, los riesgos y situaciones adversas que pueden llegar a comprometer la integridad de la operación de la Entidad con ocasión y en el desarrollo de su objeto. En consecuencia:

- 1) Este Manual se aplica a **todos nuestros Empleados y Directivos**, así como a los asesores y al personal de agencias que trabajan en las instalaciones de **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** o bajo su dirección.
- 2) Este Manual también se aplica a los socios comerciales, tales como proveedores y contratistas, así como a clientes, distribuidores, agentes y otros intermediarios. La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** espera que todos sus socios comerciales actúen de conformidad con los principios que se establecen en este manual y acojan las directrices que lo inspiran como propias, y no como simples recomendaciones.
- 3) Este Manual ofrece una descripción general del compromiso de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** en la lucha contra la Corrupción y el Soborno Transnacional. El objetivo es apoyar a todas las personas que actúan en nombre de la Fundación y permitirles hacerlo de acuerdo con nuestros valores, directrices y expectativas.
- 4) Esperamos que todos nuestros asociados, empleados, proveedores, clientes y demás contrapartes cumplan con lo estipulado en este Manual y apliquen en todo momento sus rigurosas directrices al hacer negocios con nosotros.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 7 de 53
---	---	----------------------------

V. COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN EN LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO TRANSNACIONAL

- 1) La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** se compromete a cumplir con las normas de conducta empresarial más estrictas. Actuamos de una manera responsable con arreglo a nuestro Código de Ética.
- 2) La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** se manifiesta categóricamente en contra de cualquier forma de comportamiento que materialice prácticas corruptas y de Soborno Transnacional, de acuerdo con los postulados generalmente aceptados por la comunidad internacional.
- 3) En la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** no realizamos, autorizamos o pagamos sobornos, no otorgamos ni solicitamos beneficios indebidos, ni tampoco entregamos objetos de valor para obtener o mantener un negocio, o para incentivar, favorecer o recompensar una decisión.
- 4) En la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**, conforme con nuestra respectiva política interna, evitamos cualquier situación que genere un conflicto de interés —tanto en el ámbito privado como en el relacionamiento con entidades, estamentos o funcionarios públicos— o que pueda parecer que entra en conflicto con nuestras obligaciones profesionales.
- 5) Ningún empleado de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** podrá ofrecer, proporcionar, autorizar, solicitar, aceptar o recibir un soborno ni nacional ni internacional, ya sea directa o indirectamente, **incluso si se realiza a través de un tercero.**
- 6) También está prohibido ayudar con medios económicos a cualquier tercero cuando sospechemos o tengamos motivos para sospechar que dichos fondos se destinarán, total o parcialmente, para pagar un soborno o para inducir, favorecer o recompensar una decisión. Por tanto, deberá actuarse con la debida cautela para garantizar que el dinero abonado a terceros (p. ej., concesionarios, agentes, socios, operadores, proveedores y asesores) no se destine a fines corruptos.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 8 de 53
---	---	----------------------------

VI. DEFINICIONES

Sin perjuicio de aquellos términos que se definen a lo largo de las presentes disposiciones, que podrán estar desarrolladas en esta sección, para comprender mejor este Manual se aplican las siguientes definiciones que deberán ser interpretadas indistintamente del género en singular o plural:

1. **Activo Total:** 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.
2. **Activo Virtual:** Es la representación digital de valor que se puede comercializar o transferir digitalmente y se puede utilizar para pagos o inversiones. Los activos virtuales no incluyen representaciones digitales de moneda fiat, valores y otros Activos financieros que ya están cubiertos en otras partes de las Recomendaciones GAFI.
3. **Administrador:** De acuerdo con el artículo 22 de la Ley 222 de 1995, son administradores el representante legal, el liquidador, el factor, los miembros de juntas o consejos directivos y quienes, de acuerdo con los estatutos, ejerzan o detenten esas funciones.
4. **Asociados Cercanos:** Tiene el significado establecido en el Decreto 1081 de 2015 y de normas que lo modifiquen, complementen, sustituyan o adicionen. Se entenderá que esta definición no solo aplica a los asociados cercanos de personas expuestas públicamente (PEP), sino también a los de las PEP extranjeras y PEP de Organizaciones Internacionales.
5. **Asociados:** Son aquellas personas naturales o jurídicas que han realizado un aporte en dinero, en trabajo o en otros bienes apreciables en dinero a una Entidad o empresa unipersonal a cambio de cuotas, partes de interés, acciones o cualquier otra forma de participación que contemplen las leyes colombianas.
6. **Auditoría de cumplimiento:** Proceso de revisión periódica sobre los avances en la implementación y ejecución del Programa. Supone la revisión sistemática, crítica y periódica respecto de la debida implementación y ejecución del PTEE.
7. **Beneficiario Final:** Es la(s) persona(s) natural(es) que finalmente posee(n) o controla(n) directa o indirectamente a un cliente y/o la persona natural en cuyo nombre se realiza una transacción. Incluye también a la(s) persona(s) natural(es) que ejerzan el control efectivo y/o final, directa o indirectamente, sobre una persona jurídica u otra estructura sin personería jurídica. Siempre deberá prevalecer el significado establecido en el Estatuto Tributario y demás normas que lo modifiquen, complementen, sustituyan o adicionen.
8. **Canales de Denuncia:** Son las herramientas que permiten a los empleados o terceros alertar confidencialmente a la Fundación sobre sospechas de mala conducta, o reportar denuncias sobre violaciones a políticas de la fundación, en particular sobre actos de Corrupción y Soborno Transnacional.
9. **C/ST:** Sigla que hace referencia a los riesgos de corrupción y/o de soborno transnacional.
10. **Cliente:** Cualquier tercero que adquiera bienes y/o servicios de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**.
11. **Código de Ética:** Es el Código de Ética de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**.
12. **Conflicto de Interés:** Un conflicto de intereses es cualquier situación en la que las actividades o las relaciones interfieren, o parecen interferir, con nuestra capacidad para hacer nuestro trabajo o para tomar decisiones imparciales en nombre de la empresa.
13. **Contratista o Intermediario:** En el contexto de una transacción nacional o internacional, se refiere a cualquier parte externa o tercero que actúa en nombre y/o representación de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** para promover, comercializar y vender sus productos o servicios a clientes potenciales o reales, o que tiene una relación jurídica contractual de cualquier naturaleza con la fundación. Los Contratistas o Intermediarios pueden incluir, entre otros, a proveedores, intermediarios, agentes, distribuidores,

arrendatarios, operadores, concesionarios, asesores, consultores y a personas que sean parte en contratos de colaboración, uniones temporales o consorcios, o de riesgo compartido con la Empresa.

14. Corporación o asociación: Es el ente jurídico que surge del acuerdo de una pluralidad de voluntades vinculadas mediante aportes en dinero, especie o actividad, a realizar un fin de beneficio social, que puede contraerse a los corporados o asociados a un gremio o grupo social en particular.

Su régimen estatutario y decisiones fundamentales se derivan de la voluntad de sus miembros según el mecanismo del sistema mayoritario; así mismo, puede renovarse o modificarse por la voluntad de sus corporados o asociados en la forma prevista en sus estatutos, los cuales, a su vez, son susceptibles de reforma, en cualquier momento, por ministerio de esa voluntad.

15. Corrupción: Es un acto indebido o ilegal que ocurre cuando una persona abusa de su poder para obtener una ventaja comercial, generalmente secreta y privada. Para efectos del presente manual se entenderán como corruptas 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 o el patrimonio públicos, o en la comisión de conductas de Soborno Transnacional.

16. Debida diligencia: Proceso de revisión y evaluación constante que realiza la ESAL de acuerdo con los riesgos de corrupción o de soborno transnacional a los cuales está expuesta. A efectos de este Manual, este concepto no se relaciona con las gestiones de debida diligencia utilizados en el SARLAFT y otros sistemas de gestión de riesgos, cuya realización se rige por normas diferentes.

17. Directivos: Se refiere a aquellas personas, bien sea naturales o jurídicas, que tengan poder de dirección y de toma de decisiones al interior de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**. Además de aquellos organizados en el nivel central, serán directivos los líderes empresariales y funcionales.

18. Empleado: Es cualquier persona que se obliga a prestar un servicio personal bajo vinculación laboral o prestación de servicios

con la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** o cualquiera de sus Entidades subordinadas.

19. Entidad Obligada: Son todas las entidades sin ánimo de lucro que están bajo la inspección vigilancia y control de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

20. Entidad Pública: Es cualquier entidad de derecho público del Estado con la cual la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** adelanta, directa o indirectamente, su objeto.

21. Entidad sin ánimo de lucro – ESAL: Persona jurídica capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles y de ser representada judicial y extrajudicialmente, en la que se denota la ausencia del concepto capitalista de remuneración de inversión; por tanto, no se realiza el reparto de excedentes o beneficios obtenidos por la entidad a favor de ninguna persona natural o jurídica. Los excedentes obtenidos por una organización de este tipo al final de cada ejercicio deben ser reinvertidos en su objeto.

22. Entretenimiento: Son actividades lúdicas asociadas al ocio entre las cuales se encuentran, sin limitarse a: comidas, eventos deportivos, funciones de espectáculos artísticos, y otras funciones cuando un empleado de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** acompaña al destinatario; o cualquier actividad patrocinada por la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** para clientes, funcionarios gubernamentales u otros terceros.

23. Factores de riesgo: Son los posibles elementos o causas generadoras del riesgo C/ST para cualquier entidad obligada.

24. Familiares Inmediatos: Se entiende por tales a los cónyuges, compañeros permanentes y parientes hasta tercer grado de consanguinidad o primero civil de cualquier Empleado y/o Administrador de la Entidad.

25. Funcionario público: Es la definición prevista por el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia. Comprende a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

26. Fundación: Es el ente jurídico surgido de la voluntad de una persona o del querer unitario de varias acerca de su constitución,

organización, fines y medios para alcanzarlos. Esa voluntad original se torna irrevocable en sus aspectos esenciales una vez se ha obtenido el reconocimiento como persona jurídica por parte del Estado; por tal, su objeto y su naturaleza jurídica son determinados en el acto de fundación para siempre.

El sustrato de la fundación es la afectación de unos fondos preexistentes a la realización efectiva de un fin de beneficencia pública, de utilidad común o de interés social. La irrevocabilidad del querer original no obsta para que el fundador en el acto de constitución se reserve atributos que le permitan interpretar el alcance de su propia voluntad o que lo invistan de categoría orgánica en la administración de la fundación, pero siempre con subordinación al poder constituyente de la voluntad contenida en el acto fundacional y sin que ello implique la existencia de miembros de la institución a cualquier título.

27. Inspección: Es la facultad para solicitar, confirmar y analizar en la forma, detalles y términos determinados, la información que se requiera sobre la situación jurídica, contable, económica y administrativa de las ESAL sometidas a su competencia.

28. Institución de utilidad común: Es el ente jurídico que se propone realizar una actividad o servicio de utilidad pública o de interés social y que no persigue fines simplemente lucrativos.

29. Interesado: Cualquier persona natural o jurídica con la que la fundación tenga vínculos comerciales, de negocios, contractuales o jurídicos de cualquier orden. Entre otros Contratistas, Intermediarios, Directores o Empleados de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**.

30. Intermediario: Es un tercero que actúa en nombre de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** y puede, por ejemplo, negociar o realizar una acción en nombre de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**. Esto incluye agentes de ventas, representantes, consultores y proveedores de servicios. Cualquier tercero contratado para proporcionar bienes o servicios específicos a la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**, lo que requiere que interactúen con cualquier funcionario gubernamental en representación y en nombre de la

FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ, incluidos los proveedores de servicios fiscales, agentes aduanales, agentes portuarios, agentes de viajes y proveedores de servicios de inmigración.

31. Manual: Se refiere al presente documento denominado Manual de Cumplimiento del Programa de Ética Empresarial para la Prevención del Soborno Transnacional y cualquier otra Práctica Corrupta, el cual recoge el Programa de Ética Empresarial de la fundación.

32. Matriz de Riesgo: Es la herramienta que le permite a la entidad obligada identificar los riesgos de corrupción o de soborno transnacional.

33. Miembros de la FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ: Son miembros de la fundación los fundadores, las empresas asociadas, las personas vinculadas y los honorarios. Para ampliar estas definiciones, dirigirse a los Estatutos de la Entidad.

34. Negocios o Transacciones Internacionales: Se entiende como negocio o transacción de cualquier naturaleza con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado.

35. Personas Expuestas Públicamente Extranjeras: Son individuos que cumplen o a quienes se les han confiado funciones públicas prominentes en otro país, como por ejemplo los Jefes de Estado o de Gobierno, políticos de alto nivel, funcionarios gubernamentales o judiciales de alto nivel o militares de alto rango, ejecutivos de alto nivel de corporaciones estatales o funcionarios de partidos políticos importantes.

36. Personas Expuestas Públicamente 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. Son personas nacionales o extranjeras que, por razón de su cargo, manejan o han manejado recursos públicos, o tienen poder de disposición sobre estos, o gozan o gozaron de reconocimiento público.

37. Política de Cumplimiento: Es la manifestación escrita mediante la cual el Comité Directivo, o el máximo órgano de la entidad obligada, establece su compromiso

para llevar a cabo sus iniciativas y operaciones de manera ética, transparente y honesta; y ofrece su respaldo a las acciones para identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los Riesgos de Corrupción o Riesgos de Soborno Transnacional. Esta Política se debe incorporar en la primera parte del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

38. Práctica Corrupta: Cualquier acto de un Contratista, Empleado o Directivo de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** realizado directa o indirectamente para influenciar indebidamente las acciones de un funcionario público, a fin de que la fundación obtenga indebidamente una ventaja comercial.

39. Principios: Son todos los principios contenidos en las políticas de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**. En particular, los siguientes son principios y valores de la fundación: búsqueda de la paz y la seguridad, transparencia, verdad, efectividad e independencia.

40. Programa de Transparencia y Ética Empresarial Integral (PTEE-I): Es el documento que materializa las determinaciones y lineamientos establecidos en la Política de Cumplimiento y establece los procedimientos para su implementación con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional que puedan afectar a la entidad obligada.

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

42. Proveedor: Cualquier tercero que suministre un producto y/o servicio a la **FIP**.

43. Registro: Es la facultad de inscripción de los actos, libros o documentos respecto de los cuales la ley exija dicha formalidad.

44. Responsable de la implementación y cumplimiento: Es la persona encargada de la implementación y el cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial aprobado. No podrá ser el representante legal ni pertenecer a los órganos sociales o de administración de la FIP. Tampoco podrá ser el revisor fiscal.

45. 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.

46. Riesgos de Soborno Transnacional o Riesgo ST: Es la posibilidad de que una persona jurídica, directa o indirectamente, dé, ofrezca o prometa a un servidor público extranjero sumas de dinero, objetos de valor pecuniario o 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.

47. Servidor Público Extranjero: Persona que cumple con lo establecido en el parágrafo 1º del artículo 2º de la Ley 1778.

48. Soborno Transnacional o ST: Es la conducta establecida en el artículo 30 de la Ley 1778 de 2016, o en la norma que la sustituya.

49. Transacción Internacional: Es cualquier negocio o transacción de cualquier naturaleza con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado.

50. Vigilancia: Es la facultad para verificar las ESAL en su formación, funcionamiento y en el desarrollo de su objeto para que se ajusten a la ley y a los estatutos. La vigilancia se ejerce en forma permanente.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 13 de 53
--	---	-----------------------------

VII. MARCO NORMATIVO APLICABLE

Con el fin de llevar a cabo la administración del Riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional, así como para elaborar el presente Manual de Cumplimiento, la fundación se guiará por el siguiente marco normativo:

- 1) **ACUERDOS INTERNACIONALES APROBADOS POR EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA QUE TIENDEN A EVITAR LA CORRUPCIÓN:**
 - (i) Convención Interamericana contra la Corrupción de la OEA, 1997.
 - (ii) Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción UNCAC, 2005.
 - (iii) Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, 2012.
- 2) **Constitución Política de Colombia:** La Constitución Política de Colombia de 1991 en sus artículos 122, 123, 126, 127, 129, 183, 269 y 270 consagra principios encaminados a lucha en contra de la corrupción administrativa.
- 3) **Código Penal Colombiano:** Ley 599 de 2000.
- 4) **Ley 80 de 1993:** Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- 5) **Ley 734 de 2002:** Por la cual se expide el Código Disciplinario Único, en donde se consagran las acciones y omisiones que configuran incumplimiento de los deberes del servidor público.
- 6) **Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción):** 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.
- 7) **Ley 1573 de 2012:** Por la cual se aprueba la Convención para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros comerciales internacionales, adoptada por la Conferencia Negociadora en París, República Francesa, el 21 de noviembre de 1997.
- 8) **Ley 1778 de 2016:** Establece un régimen especial para investigar e imponer sanciones administrativas a las personas jurídicas involucradas en conductas de soborno transnacional que

 <p>FIP FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ</p>	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 14 de 53
--	---	-----------------------------

se realicen en el contexto de un negocio o Transacción Internacional que involucre a una persona jurídica domiciliada en Colombia.

- 9) **Ley 2014 de 2019:** Adopta medidas para sancionar varios delitos contra la Administración Pública y prevé inhabilidades para personas jurídicas condenadas por conductas de soborno transnacional.
- 10) **Ley 2195 de 2022:** Adopta medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción, y se dictan otras disposiciones.
- 11) **Circular 058** del 18 de noviembre del 2022, expedida por la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 15 de 53
---	---	-----------------------------

VIII. LINEAMIENTOS GENERALES DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ

- 1) El Programa de Transparencia y Ética Empresarial está compuesto por procedimientos y elementos que le permiten tener un adecuado conocimiento de clientes, proveedores, socios, funcionarios y de las personas expuestas políticamente que tengan alguna relación con la Organización. De esta manera, llevar a cabo negocios de manera ética, transparente y honesta.
- 2) El Comité Directivo adelantará las acciones para divulgar la Política frente al soborno, brindando los recursos económicos, humanos y tecnológicos necesarios al Responsable para dar cumplimiento cabal de lo allí dispuesto.
- 3) La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** realizará capacitaciones a funcionarios y órganos de administración y las soportará documentalmente, según la normatividad vigente.
- 4) La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** tiene un enfoque de cero tolerancia a cualquier forma de Soborno, Soborno Trasnacional, Corrupción o Pagos Inapropiados.
- 5) Ningún Empleado de la fundación debe solicitar, aceptar o dar regalos, dinero, objetos de valor o trato preferencial con empresas o personas que tengan o pretendan realizar cualquier tipo de relación contractual o comercial.
- 6) Cuando ocurran interacciones con funcionarios de Gobierno, todos los Empleados o terceros representantes de los intereses de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** deberán cumplir con todas las leyes aplicables, utilizar su buen juicio y sentido común, y actuar de acuerdo con este PTEE.
- 7) Las políticas, procedimientos, metodologías, los criterios de medición y las escalas de valoración del programa se revisarán y/o se actualizarán por lo menos cada año a partir de su entrada en vigor, con el fin de mantenerlo actualizado según las nuevas tipologías de corrupción utilizadas, los cambios corporativos que se lleguen a presentar en la estructura, la creación de procedimientos o la existencia de nuevas tipologías de C/ST.
- 8) 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.
- 9) El Responsable de la implementación y cumplimiento (“el Responsable”) tiene a su cargo la tarea de guardar y mantener la documentación soporte del Programa de Transparencia y Ética Empresarial por un periodo mínimo de diez (10) años.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 16 de 53
---	---	-----------------------------

- 10) La Organización evitará tener algún tipo de relación con proveedores, clientes, colaboradores y socios que se encuentren incluidos en las listas restrictivas en materia de Corrupción y/o Soborno Transnacional.
- 11) Cualquier tipo de relación que se pueda generar con PEPs, nacionales o extranjeros, debe ser validada por el Comité Directivo en cooperación con el Responsable y aplicar la debida diligencia avanzada para todos los casos.
- 12) No establecer ninguna relación de negocios o de cualquier otro tipo con personas naturales o jurídicas de las cuales se tengan dudas sobre el origen de sus fondos, tengan vínculos con organizaciones al margen de la ley o se encuentren en listas restrictivas por ser susceptibles a actos de Corrupción o Soborno Transnacional.
- 13) Todos los Empleados tienen el deber de informar al Responsable, a través de los canales establecidos, sobre cualquier incumplimiento que se presente de manera real o potencial en los procesos de la fundación y que se relacione con los riesgos C/ST.

IX. POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE CUMPLIMIENTO

Teniendo en cuenta los objetivos generales y el alcance de este Manual, a continuación se describen de manera completa, suficiente y pormenorizada las políticas de cumplimiento, ejecución, auditoría, debida diligencia, seguimiento, remuneraciones y pagos, contribuciones y donaciones, archivo y conservación documental, denuncias y sanciones, capacitaciones, divulgación, actualización y ajuste que la Entidad ha establecido para definir el Programa con base en la normatividad aplicable. A la fecha la fundación cuenta, entre otras, con las siguientes políticas²:

1. POLÍTICA CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** no acepta ninguna forma de soborno y corrupción; por consiguiente, está comprometida en hacer cumplir sistemas efectivos para contrarrestar el soborno y la corrupción en todas sus operaciones, cada uno de sus tratos y relaciones comerciales. También en actuar de manera ética y honesta en el desarrollo de su objeto. Es importante destacar que la cultura y sus diferentes costumbres locales no son una base aceptable para llevar a cabo el soborno.

² Que una política, directiva o lineamiento no sea mencionado en este acápite no significa desconocer su existencia. La **FIP** ha priorizado aquellas fundamentales para el correcto funcionamiento de un Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 17 de 53
---	---	-----------------------------

Cualquier acto que implique el incumplimiento de esta Política, puede tener como consecuencia una acción disciplinaria que puede derivar en la terminación del contrato de trabajo o la relación comercial con la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**.

La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** cumple con las leyes locales e internacionales aplicables en contra del soborno y la corrupción, entre ellas las mencionadas en el anterior acápite.

2. POLÍTICA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ SOBRE LA PREVENCIÓN DEL LAVADO DE DINERO

La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** está comprometida a cumplir con todas las leyes que hagan referencia al lavado de dinero. Por tanto, tomamos conciencia del hecho de que podemos ser usados para blanquear dinero, financiación de actos terroristas y otras actividades asociadas con Terceros. Es necesario disminuir estos riesgos identificándolos, evaluándolos y neutralizándolos. Es por esto que la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** cuenta con una política interna para prevenir el lavado de activos, la cual pretende proporcionar pautas para identificarlo y herramientas para ayudar a los Empleados si tienen alguna inquietud sobre este tema, en consonancia con lo dispuesto por la Circular 011 del 05 de junio de 2017 expedida por la Secretaría Jurídica de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Esta política se denomina Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRLAFT), y supone:

- 1) Mantener información sobre:
 - a) Los fines y objetivos de sus actividades declaradas.
 - b) La identidad de la persona o personas que son dueñas, controlan o dirigen sus actividades, incluidos los altos funcionarios, miembros del directorio y fiduciarios. Como también la de los patrocinadores o auspiciantes que contribuyan mediante aportes en dinero o en especie al funcionamiento de la fundación.
 - c) La naturaleza y el origen de los fondos, donaciones, apoyos económicos, patrocinios y demás fuentes de financiamiento que reciba por parte de aquellas personas naturales o jurídicas que auspician mediante recursos en dinero o en especie, el cumplimiento del objeto social de la fundación.
- 2) Esta información deberá hacerse pública, ya sea directamente a través de la ESAL o de las autoridades correspondientes.
- 3) Emitir estados financieros anuales con desgloses detallados de ingresos y egresos.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 18 de 53
---	---	-----------------------------

- 4) Contar con controles que garanticen que todos los fondos estén plenamente contabilizados y que se gasten de manera acorde con los fines y objetivos de las actividades declaradas por la ESAL.
- 5) Tener licencia o estar registradas ante las autoridades fiscales (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN).
- 6) Conservar, por un período de al menos cinco años, los registros de las transacciones locales e internacionales y la información de los puntos (1) y (3) anteriormente señalados, y que estos estén a disposición de las autoridades competentes con la autorización apropiada.

Esta política es vinculante y hace parte íntegra de este Manual. Está diseñada para mitigar el riesgo que la fundación y todos sus socios enfrentan al involucrarse en cualquier actividad comercial en la que se lleve a cabo el lavado de dinero.

3. POLÍTICA DE REGALOS, ENTRETENIMIENTO Y HOSPITALIDAD

El intercambio de cortesías comerciales —como regalos, comidas, entretenimiento, comidas, viajes y alojamientos— es una práctica que, cuando se usa adecuadamente, puede ayudar a fortalecer las relaciones existentes, fomentar nuevas oportunidades y transmitir respeto y aprecio por los socios comerciales. Sin embargo, si estas cortesías comerciales no se administran adecuadamente, la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** corre el riesgo de ser sancionado por las leyes anticorrupción aplicables, si los gastos de marketing y entretenimiento cruzan una línea hacia una conducta que podría caracterizarse como soborno.

La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** únicamente aprobará los ofrecimientos de regalos y atenciones comerciales si estos demuestran un objetivo empresarial claro, así como si son austeros y apropiados para la naturaleza de la relación comercial. Así mismo, la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** no ofrece ni acepta regalos, pagos o atenciones para favorecer o recompensar una decisión. El ofrecimiento o la aceptación de regalos o atenciones comerciales solo podrá producirse conforme con lo reglado a continuación.

3.1. PROPÓSITO Y ALCANCE

Esta política está diseñada para establecer los requisitos y brindar orientación para el intercambio de regalos y/o entretenimiento entre los empleados de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** y terceros. Específicamente, establece las reglas para la entrega y recepción de regalos como parte de las relaciones comerciales normales, incluidas aquellas con funciones gubernamentales.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 19 de 53
---	---	-----------------------------

Por consiguiente, la política aborda: (i) lo que está permitido; (ii) cuáles son los límites monetarios; (iii) cuándo la autorización previa es obligatoria; y (iv) procedimiento para obtener la pre-autorización.

Esta política se aplica a todos los empleados de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**, así como a los contratistas independientes y a las personas que actúan en nombre de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**.

3.2. EL RIESGO RELACIONADO A LOS REGALOS, EL ENTRETENIMIENTO Y LA HOSPITALIDAD

Según las leyes anticorrupción locales e internacionales, los regalos y el entretenimiento que se brinden o reciban para influir injustamente en los negocios, pueden resultar en multas y otras sanciones para la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**, así como para el empleado³.

El riesgo en particular consiste en que cualquier cosa de valor que se intercambie entre la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** y un tercero pueda ser percibida como un intento de sobornar o influenciar a ese tercero en la adjudicación de negocios a la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** o de ser sobornado o influenciado por dicho tercero en la adjudicación de negocios por parte de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**⁴. Este riesgo es mayor cuando el tercero es un funcionario del gobierno o cuando pertenece a un gobierno en otro país⁵. En estas circunstancias, cualquier cosa que se le dé al funcionario del gobierno podría percibirse como un intento de inducirlo a darle a la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** una ventaja injusta.

El incumplimiento de los requisitos de esta política puede resultar en una acción disciplinaria, incluyendo la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

3.3. POLÍTICA DE REGALOS, ENTRETENIMIENTO Y HOSPITALIDAD EN PARTICULAR

Es aceptable que se realicen regalos modestos o entretenimiento entre la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** y terceros para fomentar las relaciones comerciales o para marcar ocasiones comerciales especiales. Dicho regalo y/o entretenimiento debe darse y/o recibirse de manera transparente y no debe tener como objetivo influir injustamente en decisiones o transacciones comerciales. Por eso

³ Elizabeth K. Spahn, “Implementing Global Anti-Bribery Norms: From the Foreign Corrupt Practices Act to the OECD Anti-Bribery Convention to the U.N. Convention Against Corruption”, *Indiana International & Comparative Law Review* 23, núm. 1 (2013): Pág 8., <https://doi.org/10.18060/17871>.

⁴ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, “Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable” (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2018), Pág. 44.

⁵ Hugo López Coll et al., “Development of Compliance practice in Latin America. Edition 2021.” (Bogotá D.C., 2021), Pág 53.

se encuentra prohibido entregar y/o aceptar regalos, invitaciones, atenciones u otras cosas de valor que puedan tener el propósito de buscar una influencia o efecto material en cualquier transacción comercial de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** (real o potencial), o que de otro modo pueda dar lugar a un conflicto de intereses. Aplica para remitentes, tanto en el sector privado como en el sector público.

Además, también se encuentra prohibido por la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** ofrecer, prometer o dar algún regalo, pago de valor u otro beneficio a funcionarios públicos (incluidos familiares y asociados cercanos de funcionarios públicos) que ejercen la autoridad pública o deciden sobre la contratación pública, u ofrecer, prometer o dar algún regalo, pago u otro beneficio para que el destinatario pueda influir en el tomador de decisiones al ejecutar la autoridad pública o al decidir sobre una contratación pública.

3.4. REGLAS GENERALES PARA DAR REGALOS O ENTRETENIMIENTO

Cualquier regalo y/o entretenimiento:

- 1) Debe estar dentro de los límites establecidos en la siguiente tabla:

LÍMITE DE REGALOS	LÍMITE DE ENTRETENIMIENTO	EVENTOS DE LA FUNDACIÓN
50 USD	150 USD	200 USD
200.000 COP	600.000 COP	800.000 COP

- 2) Debe ser legal (no solo habitual) según todas las leyes aplicables y cumplir con las reglas de la organización del destinatario.
- 3) Debe darse abiertamente y sin ningún intento de confundir u oscurecer su naturaleza, valor, propósito o destinatario(s).
- 4) No debe tener la intención de influir en decisiones comerciales, como la adjudicación de negocios a la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**.
- 5) No debe ser parte de un patrón de regalos repetidos con la misma persona o empresa.
- 6) Los regalos no deben ser en efectivo o su equivalente en efectivo, como tarjetas de regalo, certificados de regalo, vales que se pueden canjear por efectivo o servicios.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 21 de 53
--	---	-----------------------------

- 7) No debe intercambiarse durante un proceso de licitación con un tercero de quien se pretende adjudicar un negocio.
- 8) El entretenimiento debe llevarse a cabo en un lugar de buena reputación, apropiado para el entretenimiento empresarial.
- 9) El entretenimiento nunca puede incluir servicios sexuales, drogas o cualquier tipo de actividad que resulte vergonzosa para la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** si se hiciera público.
- 10) Todos los registros sobre los regalos y/o entretenimiento (incluidos los informes de gastos) deben ser completos, precisos y detallados.

3.5. REGLAS GENERALES PARA RECIBIR REGALOS O ENTRETENIMIENTO

Los regalos moderados, que se ofrecen durante la temporada navideña u otras ocasiones no vinculadas a decisiones comerciales específicas, son aceptables. Se desaconseja a los empleados de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** recibir regalos de personas o empresas en las que estén en posición de tomar o influir en decisiones que les afecten.

Las siguientes reglas se aplican a la recepción de regalos por parte de los empleados de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**, de terceros:

- 1) Cualquier regalo recibido debe hacerse abiertamente y sin ningún intento de confundir u oscurecer su naturaleza, valor o propósito.
- 2) Cualquier regalo recibido no debe tener la intención de influir en decisiones comerciales, como la adjudicación de negocios por parte de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** a un tercero.
- 3) Cualquier regalo recibido no debe ser parte de un patrón repetido de la misma persona o empresa. Cuando un empleado recibe más de dos regalos en un año calendario por parte de la misma persona o empresa, este debe rechazarse independientemente del valor. Si no es práctico rechazar cortésmente el regalo, se requiere la aprobación previa del Responsable.
- 4) Los regalos recibidos no deben ser en efectivo o su equivalente en efectivo, como tarjetas de regalo, certificados de regalo, vales que se pueden canjear por efectivo o servicios.
- 5) Cualquier regalo recibido que exceda los límites establecidos en la tabla a continuación debe tratarse como propiedad de la empresa y:
 - (i) Mantenerse en exhibición en las oficinas de la empresa.

- (ii) Distribuirse mediante un sorteo en el que todos los empleados tienen las mismas posibilidades de ganar.
- (iii) Donado a una organización benéfica legítima que sea independiente de nuestros tratos comerciales.
- (iv) Colocado en una sala de descanso para el beneficio de todos los empleados (si es comestible).

LÍMITE DE REGALOS
50 UDS
200.000 COP

- 6) Los regalos que se reciben y que tienen un valor percibido más alto que su precio de venta, como artículos autografiados, deben rechazarse o tratarse como propiedad de la empresa.

3.6. DAR HOSPITALIDAD EMPRESARIAL

La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** se limita a la hospitalidad relevante, razonable y transparente. En consecuencia, esta ha de ser modesta y apropiada para la naturaleza de la relación comercial con un objetivo claro. Nunca se permite ofrecer o aceptar hospitalidad para alentar o recompensar una decisión. Todo gesto de hospitalidad que brinde la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** ha de cumplir con los siguientes criterios:

CRITERIOS PARA QUE LA HOSPITALIDAD SEA ACEPTADA		
RELEVANTE	RAZONABLE	TRANSPARENTE

<ul style="list-style-type: none"> ✓ El conocimiento y la visibilidad de nuestros productos y servicios, apoya nuestros objetivos comerciales y tiene un verdadero propósito comercial. ✓ Involucra a un representante de la FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Nunca se debe pagar por la hospitalidad que no se ha organizado o en la que no se haya participado. ✓ El elemento del contexto empresarial es más frecuente que el elemento de entretenimiento. ✓ Es para empresas, no para individuos. ✓ En general, no incluye a los cónyuges ni a los miembros de la familia. ✓ Tiene justificaciones comerciales fuertes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El gasto por participante es modesto y razonable y está en línea con los límites establecidos. ✓ La naturaleza de la hospitalidad es tal que evitemos incluso la apariencia de irregularidad o exceso. ✓ No incluye la participación en actividades que involucran «entretenimiento para adultos». Como empresa, la FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ se aleja fuertemente de la prostitución u otra explotación sexual. ✓ Cumple con las leyes locales y el Código de Ética del destinatario. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se realiza en espacios abiertos sin ningún aspecto oculto o en riesgo de ser malinterpretado. ✓ Se puede informar cómodamente a la Directora Ejecutiva o a cualquier otra persona dentro o fuera de la empresa. ✓ No ocurre en un momento inapropiado; por ejemplo, durante procedimientos legales pendientes, procesos de concesión/autorización o negociaciones comerciales. ✓ El superior inmediato se encuentra informado de las transacciones comerciales, incluidos los regalos y las prácticas de hospitalidad. ✓ Está respaldada por la documentación apropiada, como los recibos.
---	--	--

3.7. RECIBIR HOSPITALIDAD EMPRESARIAL

Los funcionarios de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** también pueden recibir hospitalidad empresarial por parte de otros actores del mercado. Para ello, es importante observar las siguientes directrices:

- 1) Las invitaciones a eventos relacionados con negocios deben ser modestas, apropiadas para la naturaleza de la relación comercial y demostrar un objetivo comercial claro.
- 2) La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** generalmente paga los viajes y el alojamiento de los empleados y contratistas de la fundación.
- 3) Las comidas habituales de negocios, como desayunos, almuerzos o cenas, se pueden aceptar a discreción del empleado individual. Sin embargo, se recomienda que no haya licor. En caso de

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 24 de 53
--	---	-----------------------------

que exista licor, esta circunstancia debería ser comunicada al superior jerárquico en caso de considerarse.

- 4) Cada empleado es responsable de garantizar que no se vea influenciado en su toma de decisiones al participar en dicha actividad.
- 5) Otros eventos relacionados con los negocios, como conferencias y seminarios, deben discutirse con el superior inmediato antes de aceptar una invitación.
- 6) Independientemente de si está organizando o asistiendo a un evento de negocios como invitado, es importante tener en cuenta que está representando a la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** cuando asiste a un evento. Por tanto, se ha de observar el Código de Ética.
- 7) Siempre se debe actuar teniendo en cuenta el mejor interés de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**.
- 8) Si se le propone una actividad inadecuada como empleado, debe tener la integridad para decir que no. De igual forma, ha de reportarlo inmediatamente a su superior jerárquico y/o al Responsable.
- 9) Un argumento de que «todos lo hacen» nunca es una excusa para actuar mal. No será aceptado por la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** o por las autoridades judiciales.

3.8. DONACIONES DE CARIDAD COMO REGALOS

Para garantizar que ninguna donación entregada como regalo se utilice para disimular u ocultar un soborno, y que ninguna donación pueda malinterpretarse como un soborno, cualquier donación realizada en nombre de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** debe realizarse oficialmente a través de las cuentas de la FIP y debe cumplir con las pautas que se encuentran en la Política contra el soborno y la corrupción.

3.9. REGALOS Y/O ENTRETENIMIENTO QUE REQUIEREN AUTORIZACIÓN PREVIA Y PROCEDIMIENTO

Las siguientes instancias requieren una autorización previa de la administración de línea:

- 1) Todos los regalos y/o invitaciones a funcionarios no gubernamentales con un valor superior a los límites establecidos en esta política.
- 2) Las siguientes instancias requieren una autorización previa de la Dirección Institucional y Financiera, así como del Responsable:

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 25 de 53
---	---	-----------------------------

- (i) Todos los regalos y/o entretenimiento que se brinden a funcionarios gubernamentales, independientemente de su valor.
- (ii) Todos los regalos y/o entretenimientos intercambiados con un tercero con el que estamos licitando para negocios o quien está licitando para negocios de nosotros.
- (iii) Todos los regalos y/o invitaciones a cualquier destinatario que superen dos veces por año calendario.

3.10. REGISTRO DE REGALOS Y ENTRETENIMIENTO

El registro de regalos y entretenimiento tiene como objetivo crear un medio estandarizado para toda la empresa con el fin de documentar, monitorear y auditar de manera transparente la entrega y recibo de los regalos y entretenimiento que podrían generar señales de alerta. El registro coherente en toda la empresa ayuda a establecer una cultura de cumplimiento e identificar patrones de comportamiento. En última instancia, puede servir como una línea de defensa contra posibles acusaciones de irregularidades dentro de nuestra cadena de valor.

3.11. REGALOS Y ENTRETENIMIENTO QUE HAN DE SER REGISTRADOS

Todos los empleados de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**, así como los contratistas, deben registrar sus regalos y actividades de entretenimiento que pertenezcan a cualquiera de las siguientes categorías:

- 1) Todos los regalos y/o entretenimientos valorados en USD 50 o más.
- 2) Todos los regalos y/o entretenimiento que se brinden a funcionarios gubernamentales, independientemente de su valor.
- 3) Todos los regalos y/o entretenimiento a funcionarios no gubernamentales con un valor superior a los límites establecidos en esta política.
- 4) Todos los regalos y/o entretenimientos intercambiados con un tercero con el que estamos licitando para negocios o que están en proceso de licitación para negocios con nosotros.
- 5) Todos los regalos y/o entretenimiento para o de un solo destinatario que superen dos veces por año calendario.

Para facilitar la identificación de riesgos en materia de regalos y hospitalidades, la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** presenta algunos ejemplos prácticos con la analogía de un “semáforo”, así:



- Entradas para una temporada deportiva.
- Viajes de placer o vacaciones pagadas total o parcialmente.
- Viajes de negocios en los que se sufragan gastos de terceras personas que no tienen injerencia en la actividad profesional, como familiares, colegas, socios o empleados.
- Cualquier bien o servicio que sea brindado con un fin ilegal o producto de una actividad ilegal.
- Efectivo o equivalentes de efectivo, como vales de regalo, acciones u otros artículos canjeables por efectivo, con independencia de la cantidad involucrada.
- Todo bien o servicio que sea extravagante o no acorde con la ocasión.
- Todo bien o servicio que pueda afectar o parezca afectar el juicio comercial del destinatario.
- Todo bien o servicio que sea contrario a los principios y prácticas comerciales éticas de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** (por ejemplo, favores sexuales y eventos en lugares destinados al consumo de drogas y/o prostitución).
- Todo bien o servicio ofrecido a alguien que está a punto de tomar una decisión comercial para la Entidad, por ejemplo, la adjudicación de un contrato.
- Cualquier acto que dañe la reputación de la Entidad si se informa públicamente, ya sea local o internacionalmente.
- Cualquier cosa que contravenga las normas y estándares internos del receptor, incluidos los funcionarios del Gobierno que, en muchos países, están sujetos a una regulación particularmente estricta.
- Cualquier regalo o beneficio que deba mantenerse en secreto de otros colegas, el jefe inmediato de un empleado o cualquier otra parte relevante.
- En los casos donde el regalo o la hospitalidad ponga a cualquiera de las partes bajo una obligación, o donde el intercambio esté o parezca estar encaminado a influenciar una decisión de negocios, no debe ser ofrecido o aceptado.



NECESITA CONSIDERACIÓN ESPECIAL

Los siguientes ejemplos pueden ser aceptables, pero requieren consideración especial y deben ser autorizados:

- Reconocimiento de viáticos, gastos de representación o reembolso a terceros que involucren vuelos internacionales o nacionales y estadías prolongadas que tengan objetivos no laborales o entremezclados con actividades de ocio.
- Regalos en ocasiones especiales, tales como nacimientos y bodas.



NORMALMENTE ES ACEPTABLE

Lo siguiente es normalmente aceptable, cuando **son dados a terceros del sector privado**:

- Regalos simbólicos de temporada que sean una característica cultural común y su valor no supere los US \$50 o COP \$200.000.
- Comidas modestas y ocasionales con un socio comercial que se ajusten a los límites financieros de la fundación.
- Pequeños regalos corporativos promocionales, como bolígrafos marcados con el logo de la fundación y objetos similares.

3.12. ROLES Y RESPONSABILIDADES

- 1) **EMPLEADOS.** Los empleados de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** están en el deber de:
 - a) Familiarizarse con esta política.
 - b) Buscar la aprobación previa para regalos y/o entretenimiento de acuerdo con esta política.
 - c) Registrar todos los regalos y/o entretenimiento, de acuerdo con esta política y la política Anti-Soborno y Corrupción de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**, ya sean ofrecidos y aceptados u ofrecidos y rechazados que se brinden a funcionarios gubernamentales, o que superen los límites monetarios establecidos, o que estén intercambiados durante un proceso de licitación, o exceder más de dos ocurrencias en un año calendario.
 - d) Informar una posible infracción de las leyes aplicables o de esta política de acuerdo con la sección del Código de Ética empresarial de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**. Un empleado que denuncie una posible mala conducta o que proporcione información o ayude de otra manera en cualquier consulta o investigación de una posible mala conducta estará protegido contra represalias.
- 2) **DIRECTORA EJECUTIVA.** La directora ejecutiva de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** está en el deber de:
 - a) Comunicar esta política y la disponibilidad del registro a sus empleados.
 - b) Revisar y decidir sin demora sobre las solicitudes de aprobación de regalos y/o entretenimiento.
- 3) **LA DIRECCIÓN INSTITUCIONAL Y FINANCIERA.** La Dirección Institucional y Financiera de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** está en el deber de:
 - a) Comunicar esta política y la disponibilidad del registro a todos los empleados, contratistas y relacionados.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 28 de 53
--	---	-----------------------------

- b) Asegurarse de que la política de regalos y entretenimiento y el registro se comuniquen a todos los nuevos miembros y contratistas.
- 4) **RESPONSABLE.** El Responsable de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** está en el deber de:
- a) Informar a la autoridad de inspección, vigilancia y control acerca de la implementación y aprobación del programa.
 - b) Revisar periódicamente el registro de regalos y entretenimiento y analizar la tasa de participación de las diferentes partes de la organización, identificando posibles abusos y falta de reporte.
 - c) Monitorear el registro de regalos y entretenimiento para el cumplimiento de la política, determinando patrones de riesgo.
 - d) Identificar e investigar cualquier entrada que pueda violar los principios, enfocándose en:
 - i) Artículos sin autorización previa.
 - ii) Repetición de sucesos que involucren a las mismas partes.
 - iii) Incidentes de regalos y entretenimiento ofrecidos o recibidos durante el proceso de licitación.
 - iv) Involucrar a funcionarios gubernamentales.

4. POLÍTICA EN MATERIA DE CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** no podrá destinar fondos, bienes o instalaciones para apoyar alguna organización, causa, candidato o partido político.

5. POLÍTICA EN MATERIA DE DENUNCIAS SOBRE SOBORNO TRANSNACIONAL O CUALQUIER OTRA CONDUCTA CORRUPTA - EXPRÉSATE

Con arreglo a sus valores y su Código de Ética, la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** mantiene un compromiso irrenunciable con su integridad y se compromete a ejercer su actividad en estricto cumplimiento de la legislación aplicable y los más elevados estándares éticos. El régimen de denuncia de irregularidades descrito a continuación se dirige a todos las contrapartes de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**, incluido el personal que colabora con la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** adscrito a empresas colaboradoras que presten sus servicios físicamente en las instalaciones de la fundación.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 29 de 53
---	---	-----------------------------

La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** se compromete a fomentar un entorno abierto y de confianza en el que se motive a los empleados a hacer preguntas cuando no estén seguros de qué hacer en una situación en particular y se sientan cómodos planteando inquietudes de integridad en buena fe. La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** evaluará y responderá según corresponda a las acusaciones de que la fundación no está cumpliendo con sus obligaciones legales o éticas, o de que un empleado ha violado las leyes, el Código de Ética o las políticas o procedimientos de la fundación.

Existen diferentes canales dentro de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** que los empleados pueden utilizar para plantear cualquier problema de integridad. El canal específico utilizado no es tan importante como asegurarse de que el asunto se informe con prontitud y no se ignore. Las denuncias se pueden realizar de forma anónima a través del buzón electrónico de ayuda. **Se motiva a los empleados a que hablen de inmediato con sus jefes directos o el Responsable sobre los problemas de integridad.**

El término «denuncia de irregularidades» se usa para describir cuando un empleado u otra parte interesada revelan una mala conducta dentro de una organización. En la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**, esto hace parte de enfatizar el valor de tener una cultura abierta en línea con nuestros valores, donde tomamos posesión no solo de nuestros propios errores sino también de otros problemas que conocemos. El buzón de recepción de denuncias de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** ofrece a los empleados y partes externas la posibilidad de presentar informes de inquietudes graves de incumplimiento de forma segura y anónima.

En consecuencia, la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** anima a denunciar cualquier práctica o situación que considere contraria o incompatible con la legislación, nuestro Código de Ética Empresarial o nuestras políticas y estándares mediante el canal con el que se sienta más cómodo.

5.1. CANALES DE DENUNCIA

Todos los empleados de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** tienen el deber de mantener la confidencialidad adecuada en relación con los asuntos de su empleador. Sin embargo, cuando un individuo descubre actividades o información de incumplimiento grave, se espera y alienta a todos los empleados a hablar y denunciar el incumplimiento grave de acuerdo con esta Política. Los canales de denuncia son:

- 1) Los empleados podrán poner en conocimiento inicialmente y con prontitud cualquier inquietud con su superior jerárquico o en el área de Talento Humano.
- 2) Si la persona no se siente cómoda planteando una inquietud a las partes anteriormente, puede informarla utilizando el buzón de denuncias. Este permite recibir informes y comunicaciones anónimas, incluyendo la posibilidad de hacer un seguimiento de cómo se

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 30 de 53
---	---	-----------------------------

recibe y maneja el informe. Se puede acceder a través de la cuenta de correo: eticaytransparencia@ideaspaz.org.

Si un director recibe una inquietud o una alegación de incumplimiento, el reclamo debe informarse mediante la Línea de denuncias o contactando al Responsable y/o a la Directora Ejecutiva.

No existirá ninguna forma de represalia contra los Empleados que denuncien de buena fe, actos o potenciales actos de violación a este Programa o que constituyan prácticas corruptas o Soborno Transnacional. Sin embargo, la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** no admitirá denuncias o quejas falsas o temerarias. En caso de que se demuestre que la denuncia es falsa o temeraria, o no realizada de buena fe, dicha conducta se considerará como una violación a este Programa.

5.2. ¿QUÉ PUEDE SER REPORTADO?

El buzón de recepción de denuncias está pensado para que se informe de cualquier práctica o situación que se considere contraria o incompatible con este Manual, las Políticas encaminadas a luchar contra riesgos LA/FT, el Código de Ética de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**, las políticas o estándares de la fundación, las leyes aplicables y en particular, cualquier práctica o situación relacionada a los siguientes temas:

- 1) Integridad Comercial (corrupción, prácticas anticompetitivas, conflicto de intereses, lavado de dinero y violaciones de leyes o regulaciones gubernamentales).
- 2) Incumplimiento de obligaciones legales y actividades delictivas.
- 3) Cualquier acto de corrupción, como conflictos de intereses, sobornos, patrocinios indebidos, donaciones, regalos o entretenimientos que excedan los estándares aceptables de hospitalidad, propinas ilegales o pagos de facilitación.
- 4) Irregularidades en materia de contabilidad e informes financieros, controles contables internos y asuntos de auditoría.
- 5) Fraude financiero, por ejemplo malversación de fondos, mal uso de los activos de la empresa, manipulación contable, robo y apropiación indebida de activos o declaraciones financieras deshonestas.
- 6) Violación de las leyes de competencia e infracciones antimonopolio, por ejemplo fijación de precios, intercambio de información sensible al precio y colusión con competidores.
- 7) Colusión con terceros, cualquier esquema de corrupción en cualquier etapa del proceso de un tercero, incluida la demanda de sobornos, manipulación de licitaciones y fraude.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 31 de 53
---	---	-----------------------------

- 8) Grave peligro para el medio ambiente, la salud y la seguridad.
- 9) Discriminación, hostigamiento y acoso laboral.
- 10) Graves violaciones de datos personales con consecuencias adversas para la libertad y los derechos del interesado.
- 11) Graves infracciones físicas o electrónicas de confidencialidad o seguridad.
- 12) Actividades que de otro modo por ley, tratado o acuerdo, equivalen a una conducta inapropiada o comportamiento poco ético, por ejemplo el uso de trabajo infantil u otras violaciones de los derechos humanos.
- 13) Intento de ocultar cualquiera de los anteriores.

5.3. ¿QUIÉNES SON RESPONSABLES DE PRESENTAR DENUNCIA?

Todos los empleados de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** son individualmente responsables de leer, comprender y cumplir con esta directiva cuando se aplica a la responsabilidad del área de trabajo del empleado. Cada empleado también está obligado a denunciar y expresar inquietudes sobre violaciones reales o posibles de esta Directiva.

5.4. ¿CÓMO SE TRATA UNA DENUNCIA O ALERTA?

Todas las presuntas conductas inapropiadas informadas como denuncias estarán sujetas a una investigación de acuerdo con los procesos de respuesta e investigación relacionados. El Responsable, con el apoyo de la Dirección Ejecutiva y, de ser necesario, de asesores legales externos, emprenderá esfuerzos por recaudar la denuncia o alerta de forma escrita para asegurar sus términos evitando con ello que esta quede sujeta a interpretaciones o cambios en la estructura narrativa del relato. El Responsable, con apoyo de la Dirección Ejecutiva, revisará el informe, abrirá un número de incidente de esa denuncia y determinará la forma apropiada de investigación. Los siguientes principios se aplican para un proceso de investigación de casos de denuncias:

- 1) Todos los informes de denuncias son manejados confidencialmente por el Responsable.
- 2) Si una persona desea permanecer en el anonimato mientras presenta un informe, el Responsable o aquel que reciba la denuncia deberá mantenerlo irrestrictamente así. El Responsable, cuando sea necesario, enviará preguntas de seguimiento a través del canal para informes anónimos. El anonimato se predica de la persona que eleva la denuncia, no de los términos y hechos traídos a colación en la misma.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 32 de 53
--	---	-----------------------------

- 3) Un caso no será investigado por alguien que pueda estar preocupado, relacionado con el recelo o que esté estrechamente relacionado con el presunto autor.

El acceso a los informes de denuncia de irregularidades a través de la Línea de denuncias está restringido al Responsable y/o Comité de Ética y/o Comité Directivo, quienes serían responsables de llevar a cabo la investigación interna, informar los hallazgos y entregar las evidencias a la Administración respectiva.

5.4.1. PROTECCIÓN DE LA FUENTE Y CONFIDENCIALIDAD

La fundación reconoce que la decisión de informar una inquietud puede ser difícil de tomar, sobre todo por el temor a las represalias de los responsables de la mala práctica. La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** no tolerará el acoso o la victimización y no habrá consecuencias adversas relacionadas con el trabajo o la carrera como resultado de que un miembro del personal denuncie posibles violaciones de buena fe.

La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** hará todo lo posible para proteger la identidad de una persona cuando presente una inquietud y no quiera que se divulgue su nombre. Los incidentes graves relacionados con actividades delictivas pueden dar lugar a que el asunto se informe a las autoridades externas correspondientes. En estas circunstancias, la capacidad de mantener el anonimato no se puede garantizar y estará sujeta al debido proceso legal.

La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** promueve el uso de los canales de denuncia siempre y cuando se empleen de forma razonable, sin temeridad o como una estrategia abusiva e indebida para llevar retaliaciones o afectar la reputación de las personas por la interposición de denuncias apoyadas en hechos falsos, inexactos o imprecisos. El uso de estas herramientas se debe ejercer con la mayor responsabilidad.

El incumplimiento intencional o negligente de estos lineamientos puede ser sancionado disciplinariamente como falta y podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo o vínculo contractual por justa causa.

5.4.2. PRIVACIDAD Y USO DE DATOS PERSONALES

Durante el curso de investigaciones y auditorías en general, el uso de datos personales siempre está sujeto a las leyes locales. Por ejemplo, si es necesario, se informará al empleado o se le pedirá su consentimiento por adelantado. Sujeto a las leyes aplicables, en especial la Ley 1581 de 2012, la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** puede usar y procesar información personal de los empleados (por ejemplo, nombre, dirección, fecha de nacimiento, salario, cónyuge, número de identificación, cuenta bancaria, etc.) y recuperar, abrir, leer y procesar de otro modo todos archivos y correos

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 33 de 53
---	---	-----------------------------

electrónicos de los empleados relacionados con el trabajo (en formato físico o electrónico). Siempre que sea posible, el uso de datos se minimizará, pero puede requerir el procesamiento de todos los empleados dentro de los mismos sistemas financieros y de recursos humanos.

Los datos también pueden usarse para verificaciones de antecedentes, según sea necesario para la investigación del incidente.

La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** recopilará, divulgará y utilizará la información personal del empleado, incluida la información confidencial, solo cuando sea necesario y para su propio uso en relación con el trabajo del empleado. Cuando la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** recopila usos o divulga información personal de los empleados, la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** solo procesará datos personales por motivos legítimos y hará todos los esfuerzos razonables para garantizar que toda la información sea precisa y completa. Además, solo las personas que tienen un requisito razonable para acceder a la información personal del empleado, incluidos los empleados, contratistas y proveedores de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**, y cualquier persona con un derecho legal para obtener la información, pueden tener acceso a ella.

5.4.3. EL PROCESO DE REVISIÓN POR CORREO ELECTRÓNICO

Todos los empleados de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** deben tener en cuenta que la empresa puede acceder a la cuenta de correo electrónico corporativo como parte del proceso de investigación interna sujeto y de conformidad con las leyes aplicables. Para garantizar la disponibilidad y la recuperación de datos, se pueden instalar herramientas de retención en las cuentas de correo electrónico de las personas implicadas en una investigación. Al comenzar una revisión por correo electrónico, se debe evaluar y documentar lo siguiente:

- 1) El interés de comenzar una revisión por correo electrónico debe ser legítimo y específico en su naturaleza y debe estar aprobado según el proceso definido como parte del programa de Privacidad de datos de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**.
- 2) Al momento de vinculación a la fundación, se **solicitará el consentimiento del empleado/empleados y se les informará que la empresa puede acceder a la comunicación corporativa**, incluyendo, pero sin limitarse, a cuentas de correo electrónico corporativas antes de la intervención humana de registros de correo electrónico.
- 3) El acceso debe estar restringido al equipo de investigación interno y a los terceros nombrados contratados por la empresa para realizar la búsqueda y el análisis técnico.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 34 de 53
---	---	-----------------------------

- 4) La revisión del correo electrónico debe estar limitada por palabras clave relevantes para que la investigación cumpla con el principio de minimización de datos para proteger la privacidad de los empleados.
- 5) Los resultados de una revisión por correo electrónico deben compartirse con el Responsable antes de la toma de decisiones.
- 6) Los correos y documentos electrónicos se eliminarán inmediatamente después de que no haya una razón legítima para conservar el material.

5.5. GARANTÍA DE NO REPRESALIAS

Un denunciante o una persona que reporta no necesita tener pruebas firmes de mala práctica antes de expresar una duda. Sin embargo, el uso de la Línea de denuncias debe hacerse de buena fe, incluso si la información resulta ser inexacta o no desencadena ninguna acción adicional en particular. El evento de una inquietud inexacta planteada de buena fe no debe exponer a los empleados que reportan a sanciones ni afectar su posición de ninguna manera.

La Dirección Institucional y Financiera es responsable de monitorear y reaccionar ante cualquier intento de aplicar una sanción o desventaja o discriminar a cualquier persona que exprese una intención de plantear una inquietud, haya expresado una inquietud genuina de buena fe o coopere en una investigación de la fundación. Las inquietudes de represalias o la falta de control y reacción ante las inquietudes de represalias se pueden informar al responsable.

Si se hace un alegato de buena fe, pero la investigación no lo confirma, no se tomarán medidas contra el autor. Sin embargo, si las personas hacen acusaciones maliciosas o vejatorias, se pierde la protección contra represalias y se puede considerar una acción disciplinaria contra la persona que hace dicha acusación.

6. POLÍTICA DE ARCHIVO Y CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS RELACIONADOS CON EL PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO Y CON NEGOCIOS O TRANSACCIONES INTERNACIONALES

6.1. DOCUMENTACIÓN RELATIVA A LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

La Dirección institucional y financiera será responsable de guardar registro de aquella documentación en la que consten decisiones de la fundación relativas al diseño e implementación del Programa, incluso aquellas que se adopten por parte de otros órganos, como la Dirección institucional y financiera o el Consejo Superior. Asimismo, guardará registro de los informes de seguimiento y auditoría que se emitan en relación con el Programa por un término de diez (10) años.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 35 de 53
--	---	-----------------------------

Sólo se podrá proceder a la destrucción de esta documentación con previa autorización de la Directora Ejecutiva y siempre que la misma se conserve en un medio técnico que garantice su posterior reproducción exacta y la preservación de su valor probatorio. Deberán justificarse fundamentalmente las razones del Responsable para dicha solicitud. La desaparición o destrucción de todo o parte de esos registros sin contar con la debida autorización, se estimará como un incumplimiento grave de los deberes del Responsable.

Además, el Responsable velará por mantener registro de toda documentación que dé cuenta del compromiso de la fundación con la implementación efectiva del Programa, como por ejemplo actas, comunicados internos, declaraciones, discursos, presentaciones y capacitaciones, entre otras, llevando el libro respectivo para el efecto.

6.2. DOCUMENTACIÓN RELATIVA A NEGOCIOS INTERNACIONALES

La fundación conservará los documentos y registros relativos a las Transacciones Internacionales que realiza la fundación. En todo caso, la fundación conservará (en físico o digitalmente) los documentos por el término de diez (10) años y, concluido el término citado, los documentos pueden ser destruidos, siempre que se cumplan las siguientes condiciones: (i) Que no medie solicitud de entrega de estos formulada por autoridad competente; y (ii) Que se conserven en un medio técnico que garantice su posterior reproducción exacta y la preservación de su valor probatorio.

Salvo las excepciones de ley que apliquen, requerimientos judiciales y otros supuestos regulados, los Empleados y contratistas de la fundación, en concordancia con el principio de Confidencialidad, guardarán reserva sobre los requerimientos y las inspecciones judiciales realizadas por las autoridades, así como sobre los reportes realizados respecto a la materialización o posible materialización de riesgos de Corrupción o Soborno Transnacional. Dar a conocer esta información puede conllevar sanciones administrativas y penales.

7. POLÍTICAS SOBRE CAPACITACIONES Y ENCUNTROS A EMPLEADOS, ASOCIADOS, ADMINISTRADORES Y CONTRATISTAS

A partir de su aprobación y entrada en vigor, por lo menos una vez al año, el Responsable adelantará capacitaciones dirigidas a los Empleados, Asociados, Administradores, Contratistas e Intermediarios sobre las diferentes Políticas de Cumplimiento contenidas en el presente Programa. Esta capacitación podrá hacerse con la ayuda de consultores externos que sean expertos en la materia.

Dichas capacitaciones podrán desarrollarse de manera virtual o presencial, en todo caso procurando la asistencia y participación de todo el personal de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**, a quienes va dirigida la actividad. Se debe llevar el acta respectiva que confirma la participación y asistencia,

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 36 de 53
---	---	-----------------------------

pues **de estos procesos de capacitación deberá quedar trazabilidad documental como una responsabilidad de la fundación.**

Finalizada la capacitación, los asistentes deberán someterse a cualquier medio que permita evaluar objetivamente los conocimientos y competencias adquiridas sobre la información recibida. El Responsable deberá buscar que los mecanismos de examen de conocimientos permitan corroborar el desempeño de las personas que se desenvuelven en roles críticos para el funcionamiento de este Programa, a fin de que se adopten mecanismos de mejora continua y se tomen correctivos, profundizaciones, llamados de atención o incluso medidas disciplinarias para asegurar que los proveedores y empleados tienen un conocimiento suficiente y adecuado sobre las incidencias de la C/ST y la aplicación de controles para mitigar e impedir sus efectos. Además, deberán diligenciar una encuesta que permita verificar la calidad de las capacitaciones dictadas sobre el Programa y sus Políticas de Cumplimiento.

La no aprobación de las evaluaciones debe tenerse en cuenta como indicador de compromiso con las Políticas, mas no de competencias, a la hora de calificar el rendimiento individual de los empleados. Frente a Contratistas o Intermediarios, podrá tener impacto en la vigencia y/o duración del contrato cuando el Programa de Ética Empresarial resulte especialmente sensible y aplicable.

8. POLÍTICAS PARA GARANTIZAR LA DIVULGACIÓN DEL PROGRAMA

El compromiso de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** frente a la prevención de la Corrupción y el Soborno Transnacional se enfoca no solo en el ámbito interno, sino también externo de la Entidad. En este sentido, mediante esta política se pretenden establecer los mecanismos para la adecuada divulgación de los procedimientos y Políticas de Cumplimiento contenidos en este Programa.

Con el fin de garantizar la correcta difusión del presente Programa, se implementan las siguientes directrices a cargo del Responsable:

- 1) Garantizar, en conjunto con las áreas encargadas de los procesos, que se haga entrega a cada Empleado del presente Programa al momento de su contratación.
- 2) Garantizar, en conjunto con las áreas encargadas de los procesos, mantener disponible el Programa por correo electrónico de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**.
- 3) Garantizar, en conjunto con las áreas encargadas de los procesos, compartir el Programa con los Financiadores, Donantes, Proveedores, Arrendadores, Clientes y Contratistas de la Entidad al momento de su vinculación.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 37 de 53
---	---	-----------------------------

El respeto del presente Programa y su cumplimiento, como también de las normas y los procedimientos de la Entidad, constituyen obligaciones contractuales precisas que conllevan sanciones en caso de incumplimiento, de conformidad con la legislación nacional correspondiente.

9. POLÍTICA SANCIONATORIA INTERNA – INVESTIGACIONES A ESTE MANUAL Y AL CÓDIGO DE ÉTICA

El propósito de esta política es describir el proceso de captura, investigación y respuesta a presuntas infracciones o incumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial y el Código de Ética. Esto de conformidad con la política en materia de denuncias y la directriz señalada por el numeral 4.6.2. de la Circular 058.

9.1. ALCANCE

Esta directiva se aplica a todos los empleados y colaboradores dentro de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**, independientemente de su ubicación geográfica y entidad legal. Esta Directiva se refiere específicamente a la investigación de cualquier comportamiento o actividad que pueda clasificarse como un problema del Código de Ética.

La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** considera los siguientes ejemplos como problemas del Código de Ética:

- 1) Incumplimiento de obligaciones legales y actividades delictivas.
- 2) Cualquier acto de corrupción, por ejemplo conflictos de intereses, sobornos, patrocinios indebidos, donaciones, regalos o entretenimientos que excedan los estándares aceptables de hospitalidad, propinas ilegales o pagos de facilitación.
- 3) Irregularidades en materia de contabilidad e informes financieros, controles contables internos y asuntos de auditoría; fraude financiero, por ejemplo malversación de fondos, mal uso de los activos de la empresa, manipulación contable, robo y apropiación indebida de activos o declaraciones financieras deshonestas.
- 4) Violación de las leyes de competencia e infracciones antimonopolio, por ejemplo fijación de precios, intercambio de información sensible al precio o colusión con competidores.
- 5) Colusión con terceros, cualquier esquema de corrupción en cualquier etapa del proceso de un tercero, incluida la demanda de sobornos, manipulación de licitaciones y fraude.
- 6) Grave peligro para el medio ambiente, la salud y la seguridad.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 38 de 53
--	---	-----------------------------

- 7) Discriminación, hostigamiento y acoso laboral.
- 8) Graves violaciones de datos personales con consecuencias adversas para la libertad y los derechos del interesado.
- 9) Graves infracciones físicas o electrónicas de confidencialidad o seguridad.
- 10) Actividades que, de otro modo por ley, tratado o acuerdo, equivalen a una conducta inapropiada o comportamiento poco ético, por ejemplo el uso de trabajo infantil u otras violaciones de los derechos humanos.
- 11) Intento de ocultar cualquiera de los anteriores.

9.2. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

Cuando el Responsable advierta un posible problema grave del Código de Ética, se debe iniciar una investigación, en línea con este proceso de respuesta, sin demora. El proceso de respuesta del Código de Ética consta de tres fases principales:

- 1) **Fase 1:** Identificación: en el que se identifica, registra e informa sobre los incidentes.
- 2) **Fase 2:** Investigación: preservación de documentos y búsqueda de hechos .
- 3) **Fase 3:** Cierre: informes, reparación y cierre.

9.3. FASE 1: IDENTIFICACIÓN: SE IDENTIFICA, REGISTRA E INFORMA SOBRE LOS INCIDENTES

Una vez se obtiene la información, por cualquiera de los canales de denuncia, sobre una mala conducta, quien recibe la denuncia debe comunicarla al departamento encargado, donde se abrirá un caso.

El Responsable y/o la Directora Ejecutiva, junto con el Comité de Ética en caso de ser necesario, clasificará los casos de la siguiente manera:

- 1) El **caso menor** consiste en cuestiones en las que hay alguna evidencia o sospechas razonables de mala conducta que refleje un incumplimiento del Código de Ética que es de carácter menor y podría ser investigado por la administración local, tales como:

- (i) Las denuncias no están relacionadas con ninguna posible corrupción, fraude o actividad delictiva.
 - (ii) Las acusaciones no están relacionadas con posibles errores en los estados financieros.
 - (iii) Las acusaciones no se refieren a la alta gerencia.
 - (iv) Las acusaciones no parecen implicar una posible colusión o conspiración.
 - (v) Las acusaciones no representan un riesgo para la reputación de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**.
 - (vi) No se necesitan grandes hallazgos de hechos adicionales antes de confrontar el tema de la investigación.
 - (vii) El valor monetario de la emisión es pequeño, a menos que sea potencialmente parte de un patrón mayor o si se aplica alguno de los anteriores. Por ejemplo, los problemas relacionados con los reclamos de viaje y gastos suelen ser incidentes menores.
- 2) Los **casos importantes** son cuestiones que pueden tener graves repercusiones para la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** y requerirán una competencia específica para investigar, tales como:
- (i) Presunta actividad criminal que involucra la integridad de los estados financieros.
 - (ii) Problemas de corrupción saliente (por ejemplo, soborno de clientes y funcionarios gubernamentales).
 - (iii) Acusaciones que requieren investigaciones complejas o exigentes.
 - (iv) Acusaciones que involucran pérdidas incurridas por negocios superiores a 0.1 millones de euros debido a fraude / malversación, apropiación indebida o sobornos.

En general, el Responsable lleva a cabo el estudio previo hasta que se haya determinado si el caso es menor, mayor o no justifica una revisión adicional. **Todos los casos importantes son manejados por el Comité de Ética.**

Si el caso es considerado mayor, se ha establecido un Comité de Ética para la revisión y monitoreo de la investigación y reparación de casos del Código de Ética. Este Comité será conformado por el Responsable, la Dirección Ejecutiva y la Dirección Institucional y Financiera.

El Comité de Ética asume la responsabilidad de la supervisión y determina si las respuestas y acciones propuestas son apropiadas y suficientes. Si es necesario, el RESPONSABLE puede elevar problemas, como la falta de reparación o las diferentes opiniones sobre la reparación y las medidas disciplinarias.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 40 de 53
---	---	-----------------------------

9.4. FASE 2: INVESTIGACIÓN: PRESERVACIÓN DE DOCUMENTOS, BÚSQUEDA DE HECHOS Y DOCUMENTACIÓN

Las características de una investigación dependen de varios factores, como la naturaleza, la gravedad y la confidencialidad requerida del presunto incidente. Por lo general, los métodos encubiertos y no intrusivos de recopilación de evidencia se realizan primero y las entrevistas como últimos pasos. La investigación consta de las siguientes fases:

- 1) **PRE-ESTUDIO Y PLANIFICACIÓN:** El propósito de la fase de pre-estudio es reunir la información necesaria para 1) la decisión de investigar o no la acusación; y 2) para planificar una investigación más profunda.

El pre-estudio debe comenzar inmediatamente después de recibir el informe, a menos que la acusación contenga suficiente información para tomar la decisión de proceder con una investigación sin el estudio previo. En el pre-estudio se utilizan los mismos métodos de búsqueda de hechos que en la investigación; sin embargo, se deben favorecer los procedimientos encubiertos y/o de escritorio. A menudo se necesita trabajar con el denunciante, contactando y pidiendo más información y evidencia.

Con base en los hechos recopilados durante el estudio previo, el comité de ética puede decidir no continuar la investigación o clasificación del caso como menor o mayor. La transparencia en los casos cerrados durante el pre-estudio debe mantenerse hacia el Comité de Ética.

- 2) **RECOPIACIÓN Y SEGURIDAD DE DATOS:** Tan pronto como haya razones para creer que se ha producido un problema frente al Código de Ética, se deben tomar medidas para asegurar los datos y las pruebas. El equipo de investigación debe identificar a todas las personas que puedan poseer información valiosa.

Los datos pueden incluir copias en papel y formato electrónico de los documentos. Una fase crucial para asegurar la posible evidencia es habilitar su retención en el entorno de Outlook, lo que significa que todo el contenido, incluidos los elementos eliminados o las versiones originales de los elementos modificados, se conservan durante un período de tiempo específico o hasta que se elimine la retención por juicio para la cuenta del usuario.

La retención por juicio con respecto a los documentos que el empleado puede tener fuera del sistema de correo electrónico se promulga mediante la entrega de una notificación de retención por escrito al empleado.

- 3) **EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:** El alcance y los procedimientos de cualquier investigación deben ser proporcionales a la gravedad del supuesto incidente o comportamiento. Solo se deben llevar a cabo los procedimientos necesarios para alcanzar los objetivos de la investigación

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 41 de 53
---	---	-----------------------------

y, de manera similar, solo se deben recopilar y procesar los datos necesarios para la investigación.

Con el fin de llevar a cabo investigaciones sobre presuntos fraudes graves u otras irregularidades contra la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**, irregularidades que suponen un riesgo grave para la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**, la fundación puede utilizar y procesar datos personales de los empleados (por ejemplo, nombre, dirección, fecha de nacimiento, salario, cónyuge, seguridad social número, cuenta bancaria, etc.), y recuperar, abrir, leer y procesar todos los archivos relacionados con el trabajo de los empleados y contratistas (en formato físico o electrónico). Los datos también pueden usarse para verificaciones de antecedentes, según sea necesario para la investigación del incidente.

La revisión de datos personales está sujeta a un proceso de aprobación por separado según lo estipulado en la Política de privacidad de datos de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** y los procesos relacionados. Solo las personas que tienen un requisito razonable y legal para acceder a la información personal del empleado, incluidos los empleados, contratistas y proveedores de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**, y cualquier persona con un derecho legal para obtener la información, pueden tener acceso a ella. El acceso a los datos de los empleados debe realizarse de manera documentada y estructurada, y de conformidad con las leyes y regulaciones aplicables.

En caso de que exista un conflicto entre las normas y procedimientos internos y las leyes, reglamentos o códigos de práctica relevantes de una jurisdicción particular, se debe aplicar el requisito más estricto. Los datos del empleado a los que se accede en la investigación pueden incluir, entre otros, los siguientes:

- (i) Correos electrónicos
 - (ii) Calendario
 - (iii) Comunicación por Skype y chat
 - (iv) Chat de correspondencia en el teléfono de la fundación
 - (v) Disco duro / computadoras portátiles
- 4) **DOCUMENTACIÓN:** El trabajo de investigación debe documentarse para 1) demostrar cómo se ha llevado a cabo la investigación de las presuntas denuncias; y 2) proporcionar una base suficiente para las conclusiones y la reparación.

Los documentos de investigación incluyen, por ejemplo, informe de denunciantes, documentos de trabajo y notas, comunicaciones y otros documentos. Toda la documentación relevante debe cargarse en el sistema de gestión de Compliance, como el resumen de la denuncia, los informes de terceros y las conclusiones de la investigación. Los documentos relacionados con datos personales no deben conservarse en los discos duros locales.

Cualquier documento que comprenda datos personales relacionados con la investigación se eliminará permanentemente después de que esta haya sido cerrada, a menos que haya un interés legítimo en conservar los documentos. Cualquier retención adicional y su razón deben documentarse y se debe informar al Comité de Ética. Existe interés legítimo en los siguientes casos:

- (i) La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** todavía está considerando sus acciones basadas en la investigación, y los documentos de investigación son necesarios para tomar decisiones o implementar las acciones.
 - (ii) Retener los documentos es obligatorio debido a un litigio en curso o anticipado o una acción de ejecución gubernamental.
 - (iii) La eliminación de los documentos debilitaría sustancialmente las posibilidades de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** de perseguir sus intereses en un posible litigio futuro o acción de ejecución gubernamental.
 - (iv) El caso se ha agregado al Comité Directivo o a un comité de la lista de seguimiento de la Junta.
 - (v) Hay otras razones muy importantes en interés de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** para preservar los documentos que exceden los derechos y la libertad de privacidad del sujeto de datos.
- 5) **INFORMES:** Se requiere un informe escrito para todos los casos principales del Código de Ética. Los principios del informe son: precisión, claridad, imparcialidad y relevancia, así como puntualidad. Su forma y estructura dependen de la investigación y sus resultados. El informe debe demostrar que se ha llevado a cabo una investigación exhaustiva y justa, y presentar a los tomadores de decisiones suficientes hechos y análisis para determinar si una acusación está justificada o no. Además, debe señalar cualquier falla de control y las causas principales incluyen recomendaciones concretas. Asimismo, debe incluir una recomendación sobre acciones disciplinarias para los empleados clave involucrados en la mala conducta.

Las investigaciones menores se pueden informar oralmente, con un resumen escrito o por correo electrónico, un resumen de las actas de la reunión o similar. Es crucial que la

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 43 de 53
---	---	-----------------------------

documentación de un caso menor sea suficiente para proporcionar una visión completa del trabajo realizado, de modo que puedan replicarse procedimientos de trabajo similares basados en la documentación.

9.5. FASE 2: INVESTIGACIÓN: PRESERVACIÓN DE DOCUMENTOS, BÚSQUEDA DE HECHOS Y DOCUMENTACIÓN

Una vez que se ha completado una investigación, es decir, un informe preparado para un caso importante y documentación/declaración de conclusiones para un caso menor, se celebra comúnmente una reunión de cierre. Una reunión de cierre formal, con la gestión empresarial relevante, es obligatoria para los casos importantes. El caso se cerrará finalmente después de que la reparación y las acciones disciplinarias acordadas se hayan completado.

- 1) **RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN Y OPCIONES DE RESPUESTA.** El resultado de la investigación puede ser uno de los siguientes:
 - (i) No se encontraron pruebas que corroboren las acusaciones.
 - (ii) Alegaciones/inquietudes total o parcialmente fundamentadas.
 - (iii) No concluyente, se necesitan otras medidas.
- 2) **CIERRE DEL CASO.** Se cierra el caso una vez:
 - (i) Se han ejecutado acciones disciplinarias acordadas.
 - (ii) Se ha implementado cualquier cambio en la política y/o controles.
 - (iii) Se han concluido procedimientos legales y/o investigaciones externas.
 - (iv) Se han completado las comunicaciones formales. El Comité de Ética o el Responsable designa el caso como cerrado. Cuando esto suceda, el propietario de la respuesta (es decir el departamento encargado), transfiere el archivo de la investigación y la respuesta al Responsable, como un plan de acción formal.
- 3) **COMUNICACIÓN.** En todo momento, durante el proceso de investigación, el principio primordial es el de confidencialidad, discreción e información únicamente según sea necesario.

Después de completar la investigación y las posibles acciones disciplinarias relacionadas, la Dirección Institucional y Financiera llevará a cabo reuniones de información con las personas involucradas. Las personas afectadas por el despido de un empleado serán informadas sobre los motivos del despido, siempre con respeto a la privacidad personal y sujeto al acuerdo con la persona implicada.

El Responsable debe proporcionar orientaciones sobre la estrategia de comunicación que se adoptará durante el cierre del caso. Por ejemplo, las estrategias de comunicación pueden incluir:

- (i) Comunicación solo a aquellas partes directamente involucradas en el reporte e investigación del incidente.
- (ii) Una instrucción de que el asunto se mantiene confidencial y no para su distribución posterior hasta más instrucciones. La fuente original siempre será informada del cierre del incidente.
- (iii) Orientación para garantizar que una comunicación de toda la empresa sobre el incidente y el resultado se realice a través de la intranet.

9.6. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

1) COMITÉ DE ÉTICA. Son funciones del Comité de Ética:

- (i) Realiza un seguimiento del progreso de la investigación crítica.
- (ii) Decidir sobre la reparación, incluidas, entre otras, medidas disciplinarias, acciones penales o civiles u otras medidas que considere necesarias en función de la investigación.
- (iii) Decidir sobre el cierre del caso.

2) RESPONSABLE

- (i) Actúa como el punto de contacto de primera instancia para todos los empleados con una pregunta o inquietud relacionada con el Código de Ética, la denuncia de irregularidades y las investigaciones internas.
- (ii) Propietario del Proceso de respuesta del Código de Ética.
- (iii) Eleva las preocupaciones al Comité de Ética.

X. RESPONSABILIDADES DE LOS DIRECTIVOS, EMPLEADOS, FUNCIONARIOS Y EL RESPONSABLE

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 45 de 53
---	---	-----------------------------

Todos los empleados de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** son responsables individualmente de la lectura, la comprensión y el cumplimiento de este Programa. Cada empleado es responsable de actuar de acuerdo con el Manual y las políticas que lo componen y cada superior inmediato es responsable de garantizar que todos los miembros del equipo tengan acceso a los documentos que hacen parte de este, incluyendo las directivas, instrucciones y directrices asociadas. El superior inmediato también es responsable de garantizar la puesta en práctica de las actividades relevantes y los controles internos necesarios para evitar y detectar casos de soborno y corrupción.

El refuerzo diario (con información periódica, formación sobre cuestiones de lucha contra la corrupción o el seguimiento de la conformidad, entre otros) forma parte de la responsabilidad de cada director, con ayuda del Responsable. Cualquier incumplimiento de esta política puede acarrear la adopción de medidas disciplinarias, entre ellas el despido.

1. RESPONSABILIDADES GENERALES:

ROL		RESPONSABILIDAD
	EMPLEADOS	<p>Todos los empleados de la FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ deben leer y comprender individualmente las Políticas. Cada empleado es responsable de actuar de acuerdo con las Políticas.</p> <p>Los empleados deben mantenerse al día sobre las nuevas políticas. Buscar orientación y formación en caso de duda.</p>
	DIRECTIVOS	<p>La responsabilidad de la aplicación del marco de la Política recae en el Responsable; sin embargo, cada directivo es responsable de garantizar la plena aplicación del marco en su organización.</p> <p>Todos los directivos han de actuar y operar en línea con el marco de la Política, incluyendo la información y la formación periódicas. El seguimiento del cumplimiento es parte de la responsabilidad de cada director.</p>

2. RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS:

Las siguientes personas tienen responsabilidades específicas al interior de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**:

2.1. OBLIGACIONES TRANSVERSALES A TODOS LOS DIRECTIVOS

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 46 de 53
--	---	-----------------------------

Además de lo anterior, los Directivos tienen las siguientes responsabilidades particulares:

- 1) Todos los Directivos de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** tienen la obligación de conocer la totalidad del presente Programa, pues solo así podrá generar en su equipo la consciencia que se requiere para establecer una cultura ética y transparente que le permita combatir y prevenir efectivamente la comisión de actos de Soborno Transnacional y demás Prácticas Corruptas.
- 2) Los Directivos deberán estar atentos a cualquier situación sospechosa que pueda darse al interior de su respectivo equipo, con el fin de informarlo de manera oportuna al Responsable.
- 3) En ninguna circunstancia los Directivos podrán aplicar represalias contra quienes presenten denuncias por presuntas violaciones a la Ley antisoborno y al Programa de Ética Empresarial.

2.2. FUNCIONES DEL COMITÉ DIRECTIVO

- 1) Expedir y definir la Política de Cumplimiento.
- 2) Definir el perfil del Responsable conforme a la Política de Cumplimiento, sin perjuicio de lo establecido en este Capítulo.
- 3) Designar al Responsable.
- 4) Aprobar el Manual del PTEE.
- 5) Asumir un compromiso dirigido a la prevención de los Riesgos C/ST, de forma tal que la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta.
- 6) Asegurar el suministro de los recursos económicos, humanos y tecnológicos que requiera el Responsable para el cumplimiento de su labor.

2.3. FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA

- 1) Presentar, junto con el Responsable, este documento para su aprobación por parte del Comité Directivo.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 47 de 53
---	---	-----------------------------

- 2) Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por el máximo órgano social.
- 3) Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Responsable en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE.

2.4. FUNCIONES DEL RESPONSABLE

El Responsable será la persona designada por el Comité Directivo a fin de implementar, verificar y controlar el adecuado y oportuno cumplimiento de las funciones aquí establecidas. El Responsable tendrá las siguientes funciones:

- 1) Presentar con el representante legal el presente PTEE para aprobación del Comité Directivo.
- 2) Presentar al Comité Directivo, al menos cada doce (12) meses, informes de su gestión como Responsable. En caso de que el Comité Directivo no sesione con la periodicidad para la presentación de estos informes, el Responsable hará la entrega del documento al Presidente, para que cuando este órgano sesione, se realice la correspondiente presentación.

Como mínimo, los reportes deberán contener una evaluación y análisis sobre la eficiencia y efectividad del PTEE y, de ser el caso, proponer las mejoras respectivas. Así mismo, demostrar los resultados de la gestión del Responsable y de la administración en general, en el cumplimiento del PTEE.

- 3) Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptada por el Comité Directivo o el máximo órgano social.
- 4) Velar por el cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno del PTEE.
- 5) Implementar una Matriz de Riesgos y actualizarla conforme a las necesidades propias de **LA FUNDACIÓN**, sus Factores de Riesgo, la materialidad del Riesgo C/ST y conforme a la Política de Cumplimiento.
- 6) Definir, adoptar y monitorear acciones y herramientas para la detección del Riesgo C/ST, conforme a la Política de Cumplimiento para prevenir el Riesgo C/ST y la Matriz de Riesgos.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 48 de 53
--	---	-----------------------------

- 7) Garantizar la implementación de canales apropiados para permitir que cualquier persona informe, de manera confidencial y segura, acerca de incumplimientos del PTEE y posibles actividades sospechosas relacionadas con Corrupción.
- 8) Informar a las autoridades encargadas de la supervisión, vigilancia y control sobre la implementación y aprobación del presente Programa y asumir la interlocución con las autoridades que exijan o requieran a la fundación sobre el cumplimiento de las obligaciones de la fundación en torno a este Programa.

2.5. FUNCIONES DE LA AUDITORÍA EXTERNA – REVISORÍA FISCAL

- 1) Las funciones de la revisoría fiscal se encuentran expresamente señaladas en el artículo 207 del Código de Comercio, y tendrán como propósito que el revisor fiscal verifique la fidelidad de la contabilidad y se asegure de que en las transferencias de dinero u otros bienes que ocurran en las operaciones de la fundación no se oculten pagos directos o indirectos relacionados con Sobornos Transnacional u otras Prácticas Corruptas.
- 2) En caso de que la revisoría fiscal evidencie la práctica de operaciones relacionadas con Soborno Transnacional o cualquier otra Práctica Corrupta, deber realizar la denuncia correspondiente al Responsable. Estas denuncias deberán presentarse por parte de la revisoría fiscal dentro del mes siguiente al momento en que el revisor fiscal hubiere tenido conocimiento de los hechos.

XI. SEÑALES DE ALERTA, INCREMENTO DEL RIESGO

No existe una lista taxativa de comportamientos o circunstancias que permitan identificar a la fundación los riesgos de ST/C. Sin embargo, a continuación se enuncian algunas señales de alerta que la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** deberá tener en cuenta, de conformidad con los factores de Riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional identificados en el desarrollo del negocio.

1. EN EL ANÁLISIS DE LOS REGISTROS CONTABLES, OPERACIONES O ESTADOS FINANCIEROS

- 1) Facturas que aparentemente sean falsas o no reflejen la realidad de una transacción o estén infladas y contengan exceso de descuentos o reembolsos.
- 2) Operaciones en el exterior cuyos términos contractuales son altamente sofisticados.
- 3) Transferencia de fondos a países considerados como paraísos fiscales.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 49 de 53
--	---	-----------------------------

- 4) Operaciones que no tengan una explicación lógica, económica o práctica.
- 5) Operaciones que se salgan del giro ordinario del negocio.
- 6) Operaciones en las que la identidad de las partes o el origen de los fondos no es clara.
- 7) Bienes o derechos, incluidos en los estados financieros, que no tengan un valor real o que no existan.

2. EN LA ESTRUCTURA SOCIETARIA O EL OBJETO SOCIAL

- 1) Estructuras jurídicas complejas o internacionales sin aparentes beneficios comerciales, legales o fiscales, o poseer y controlar una entidad jurídica sin objetivo comercial, particularmente si está localizada en el exterior.
- 2) Personas jurídicas con estructuras en donde existan fiducias nacionales o *trust* extranjeros, o fundaciones sin ánimo de lucro.
- 3) Personas jurídicas con estructuras de “*off shore entities*” o de “*off shore bank accounts*”.
- 4) Sociedades no operativas en los términos de la Ley 1955 de 2019 o que por el desarrollo de los negocios puedan ser consideradas como entidades “de papel”; es decir, que razonablemente no cumplen con ningún propósito comercial.
- 5) Sociedades declaradas como proveedores ficticios por parte de la DIAN.
- 6) Personas jurídicas donde no se identifique el Beneficiario Final conforme con el acápite de definiciones de este Manual.

3. EN EL ANÁLISIS DE LAS TRANSACCIONES O CONTRATOS

- 1) Recurrir con frecuencia inusitada e injustificada a contratos de consultoría, de intermediación y el uso de *joint ventures*.
- 2) Contratos con Contratistas o entidades estatales que den la apariencia de legalidad que no reflejen deberes y obligaciones contractuales precisas.
- 3) Contratos con Contratistas que presten servicios a un solo cliente.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 50 de 53
--	---	-----------------------------

- 4) Pérdidas o ganancias inusuales en los contratos con Contratistas o entidades estatales o cambios significativos sin justificación comercial.
- 5) Contratos que contengan remuneraciones variables que no sean razonables o que contengan pagos en efectivo, en Activos Virtuales o en especie.
- 6) Pagos a PEPs o personas cercanas a los PEPs sin suficiente justificación.
- 7) Pagos a partes relacionadas (Asociados, Empleados, Sociedades Subordinadas, sucursales, entre otras) sin justificación aparente.

En algunos países, los índices de percepción de corrupción pueden variar de una región a otra. Eso puede ser el resultado de diferencias en el grado de desarrollo económico entre las diferentes regiones, la estructura política administrativa de cada país y la ausencia de presencia estatal efectiva en ciertas áreas geográficas, entre otras razones.

También existe riesgo cuando se realicen operaciones a través de Sociedades Subordinadas en países que sean considerados como paraísos fiscales conforme a la clasificación formulada por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).

XII. SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PROGRAMA DE ETICA EMPRESARIAL

Finalmente, se ha de adelantar una etapa de monitoreo. Esta etapa, que debe ser ejecutada en coordinación entre el Responsable y los líderes de proceso, se realizará seguimiento a los riesgos de corrupción a los que se encuentra expuesta la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**. Así, se realizará seguimiento a los riesgos identificados, a la eficacia de los controles y a los niveles de exposición residual. Esta etapa permite la detección oportuna de posibles incumplimientos al Programa, así como la identificación de oportunidades de mejora.

Para el adecuado seguimiento y monitoreo se deberá observar lo dispuesto en este documento con relación a las políticas de divulgación de este programa. De cara a salvaguardar el cumplimiento de este manual, se incorporan los siguientes procedimientos:

1. Investigaciones y sanciones.
2. Realización de encuestas a empleados y contratistas. Con el propósito de verificar la efectividad del PTEE el Responsable podrá realizar, anualmente, encuestas a empleados y contratistas.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 51 de 53
---	---	-----------------------------

XIII. DEBIDA DILIGENCIA

El proceso de debida diligencia se encuentra encaminado a brindar a la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** los elementos necesarios para identificar y evaluar los riesgos de Soborno Transnacional que estén relacionados con el desarrollo de su objeto y sus actividades comerciales.

El Responsable deberá implementar procedimientos de Debida Diligencia, sobre las PEP, cualquier socio comercial, proveedor, contratista, distribuidor o agente, incluidos sus respectivos socios, accionistas o beneficiarios reales hasta el nivel de persona física o individual (Terceros), de manera habitual, esto es (i) durante el inicio de la relación contractual, como (ii) durante su desarrollo.

Lo anterior para conocer aspectos legales, contables o financieros que sean relevante para la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ**. Así las cosas, previa la celebración operaciones contractuales, se adelantará un proceso de Debida Diligencia que tenga como objetivo conocer a la contraparte. En todo caso y, como mínimo, los procedimientos de Debida Diligencia que adelante la Entidad, incluirán el análisis de aspectos legales, contables, financieros y reputacionales de la contraparte.

El alcance la Debida Diligencia dependerá del objeto y complejidad de los contratos y operaciones, monto de remuneración de Contratistas y el lugar y sector económico de que se trate. Cuando así lo considere el Responsable, la Debida Diligencia podrá tener como finalidad la verificación del buen crédito o reputación de los Contratistas.

El proceso de debida diligencia de la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** se caracteriza por:

- 1) Orientarse, de manera exclusiva, a la identificación y evaluación de riesgos de Soborno Transnacional y/o Corrupción identificados en la matriz de riesgos. La Debida Diligencia deberá comprender de manera especial la revisión adecuada de las calidades específicas de cada Contratista, su reputación, relaciones con terceros, incluidas, en particular, aquellas que se tengan con servidores públicos extranjeros de cualquier jerarquía.
- 2) Constar por escrito de forma tal que pueda ser de fácil acceso y entendimiento para el Responsable y cualquier autoridad administrativa o judicial.
- 3) Suministrar elementos de juicio para descartar que el pago de una remuneración muy elevada a un Contratista oculte pagos indirectos de sobornos a servidores públicos extranjeros o que corresponda al mayor valor que se le reconoce a un Contratista por su labor de intermediación en una operación de Soborno Transnacional.

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 52 de 53
---	---	-----------------------------

- 4) Proveer información al Responsable acerca de la reputación de aquellos Contratistas que tengan un alto grado de exposición al riesgo de Soborno Transnacional y/o Corrupción.

- 5) Llevarse a cabo por medio de Empleados o terceros especializados en estas labores. Estos deberán contar con recursos humanos y tecnológicos avanzados para recaudar información acerca de los antecedentes comerciales, de reputación y sancionatorios en asuntos administrativos, penales o disciplinarios que hayan afectado, afecten o puedan afectar a las personas objeto de la Debida Diligencia.

1. PROCEDIMIENTO MÍNIMO DE DEBIDA DILIGENCIA

La **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** solo forma relaciones comerciales con los socios y representantes de buena reputación y calificados, y luego de una debida diligencia y verificación de los Terceros. Los elementos generales del proceso de Debida Diligencia y los métodos bajo los cuales se implementan son:

ELEMENTO DEL PROGRAMA DE DILIGENCIA DEBIDA	REALIZADO A TRAVÉS DE
Participación de terceros en Soborno Transnacional y otras Prácticas Corruptas contra la administración pública	Formulario de justificación de la empresa, cuestionario del socio comercial, comprobaciones de diligencia debida (comprobación de la base de datos, comprobación de los medios de comunicación negativos)
Existencia de programas de integridad implementados en relación con terceros	Cuestionario del socio comercial, comprobaciones de diligencia debida (comprobación de la base de datos, comprobación de los medios de comunicación negativos)
Diligencias exhaustivas en relación con terceros para la constitución de asociaciones tales como consorcios, asociaciones, empresas conjuntas y Sociedades con fines especiales	Las partes que se consideran para entrar en un consorcio, empresa conjunta, asociación o cualquier otra cooperación estratégica con la FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ están sujetas al proceso de diligencia debida

	MANUAL PTEE-I DE FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ	Versión 01 Pág. 53 de 53
---	---	-----------------------------

Establecer pautas sobre cómo el resultado de estas diligencias repercutirá en la contratación o constitución de la asociación	Directiva sobre la contratación de terceros, formación sobre el proceso de diligencia debida
---	--

XIV. MISCELÁNEOS

1. APROBACIÓN

El texto de este Manual será objeto de actualización cada vez que se requiera de acuerdo con la legislación aplicable, y según los cambios que acontezcan en el entorno corporativo o comercial de la fundación. Para ello podrá contarse con el apoyo de asesores externos expertos en la materia.

El Responsable velará por circular la actualización del presente manual frente a los empleados, Contratistas e Intermediarios por medio de campañas, portafolios, panfletos y otros mecanismos de conocimiento.

2. VIGENCIA

El presente Manual se encuentra aprobado el día 21 de febrero de 2024 aplicándose a partir de esta fecha las disposiciones aquí contenidas. En consecuencia, las anteriores disposiciones que contraríen lo consignado en este Manual pierden validez a partir de esta fecha, siempre que haya sido debidamente aprobado por el Comité Directivo.

3. TRADUCCIÓN

Este Manual y la Política de Cumplimiento deberá ser traducido a los idiomas oficiales de los países donde la **FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ** llegare a realizar Negocios o Transacciones Internacionales.

(*****FIN DEL TEXTO*****)