

1. INTRODUCCIÓN

La corrupción, constituyen un riesgo al que se encuentra expuesta la Organización en función de sus actividades, por lo tanto, resulta imprescindible la implementación de un sistema transversal para gestionar dicho riesgo. Este sistema se basa en los estándares internacionales y la normatividad vigente establecida por la Superintendencia de Sociedades de Colombia por medio de la circular externa 100-000003 y circular externa 100-000011 de 2021 que busca prevenir las conductas señaladas en el artículo 02 de la Ley 1778 o Ley Anti-Soborno.

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial en adelante PTEE se define con el fin de minimizar la probabilidad que a través de sus diferentes actividades, la Organización por medio de sus colaboradores, contratistas, administradores, asociados propios o de cualquier persona jurídica subordinada, den, ofrezcan o prometan a un servidor público Nacional, extranjero o cualquier otra persona natural o jurídica, directa o indirectamente, sumas de dinero o cualquier objeto de valor pecuniario u otro beneficio o utilidad, a cambio de que el servidor público o persona natural o jurídica de derecho privado, realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción nacional o internacional. Donde, dichas personas serán sancionadas administrativamente en los términos establecidos por esta ley.

Como respuesta a dicho compromiso, se establece la presente Política Antisoborno y Anticorrupción, como un mecanismo para impulsar el desarrollo de acciones coordinadas para prevenir el soborno y la corrupción, promover la transparencia en la gestión de la administración, disuadir las conductas indebidas e incentivar el compromiso de sus grupos de interés frente al soborno y la corrupción.

La presente Política Antisoborno y Anticorrupción está diseñada bajo el marco de las leyes que regulan la materia, con el propósito de facilitar el control y la gestión sobre los eventos de soborno y corrupción y soportar a SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S B.I.C., en la consecución de sus objetivos operacionales, financieros y de cumplimiento. Bajo este marco, la política incluye los componentes de evaluación de riesgos, actividades de control, información, comunicación y actividades de monitoreo.

Esta Política Antisoborno y Anticorrupción establece los elementos estructurales como marco para prevenir, detectar, y corregir eventos de soborno y corrupción. Así mismo asigna los roles y responsabilidades generales en el proceso de identificación de riesgos; diseño, implementación y evaluación de controles antisoborno y anticorrupción.

Misión SLH S.A.S. B.I.C.

Acompañamos el corazón de las empresas, creando conexiones amigables que permitan con eficiencia apalancar sus metas

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Integrar los elementos o componentes que permitan prevenir y gestionar eventos de soborno y corrupción en SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S B.I.C, direccionando y promoviendo los principios y valores promulgados en relación con la ética y con las políticas corporativas.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover una cultura ética al interior de SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S B.I.C encaminada a mitigar los riesgos por soborno o corrupción, y en el relacionamiento con terceros.
- Identificar adecuadamente actos y operaciones que incumplan los valores y principios Corporativos establecidos en el Código de Ética y Conducta de la compañía.
- Capacitar a las partes interesadas sobre el Riesgo de Corrupción y Riesgo de Soborno Transnacional.

2.3. CAPACITACIÓN.

La Empresa brindará cartillas de capacitación en el PTEE a todos sus empleados cuando ingresan a la empresa o cuando se presenten cambios en el PTEE. Así mismo, realizará capacitación a los Empleados, Gerente, Subgerencia, direcciones, líderes, Coordinadores, accionistas y Contratistas, teniendo en cuenta los Factores de Riesgo identificados, una (1) vez al año.

2.4. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S B.I.C está comprometida con una política de **cero tolerancia** frente al soborno y la corrupción en cualquiera de sus modalidades, que promueva una cultura de lucha contra los mismos y que permita conducir sus negocios y operaciones con altos estándares éticos, en cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes.

Para tal efecto, SLH se compromete a:

- Gestionar, de acuerdo con los principios establecidos y de una manera estructurada y estratégica, los riesgos de soborno y corrupción asociados al negocio y su relacionamiento con terceros, establecidos en el MRL 01 Código de ética.
- Promover continuamente una cultura ética como elemento indispensable para la prevención, detección, investigación y remediación del soborno y la corrupción.
- Prevenir los daños a la imagen y reputación a través de la adopción y cumplimiento de disposiciones que prohíben la comisión de acciones constitutivas de soborno o corrupción.

Cada colaborador es responsable por aplicar los criterios definidos en esta política y por ajustar sus actuaciones de acuerdo con los valores corporativos y lineamientos establecidos en **MRL 01 Código de ética y conducta**, así como en los demás documentos afines.

2.4. RELACIÓN CON OTRAS POLÍTICAS Y CÓDIGOS

Esta Política se complementa y respalda los términos con el manual de SAGRILAFT, que ofrecen información a fin sobre cómo aplicar la presente Política para prevenir y detectar el soborno y la corrupción alineado a la prevención de financiación del terrorismo y lavado de activos.

3. ALCANCE

La Política Antisoborno y Anticorrupción debe ser aplicada por todos los colaboradores, clientes, proveedores, contratistas y accionistas de SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S B.I.C

4. TIPOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO EN SLH.

4.1. Conflicto de interés: Son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal.

4.2. Soborno: Abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones

4.3. Favoritismo: Es la 'preferencia dada al favor sobre el mérito', es decir, la 'preferencia injusta por alguien', y no la 'ventaja' o 'condición de favorito'

4. RESPONSABILIDADES DE LA POLÍTICA

La subgerencia de SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S B.I.C será el estamento responsable de aprobar las políticas para dar cumplimiento a la Ley.

SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S B.I.C, La subgerencia es responsable garantizar el cumplimiento del plan de comunicaciones dirigido a todos sus accionistas, colaboradores, proveedores, clientes, contratistas, para dar a conocer los aspectos más relevantes de la Política Anticorrupción y sus políticas o procedimientos relacionados.

La gestión del programa estará a cargo del oficial de cumplimiento el cual fue designado por la Junta Directiva y será responsable de participar en la implementación, verificar, reportar el cumplimiento de las Políticas Antisoborno y Anticorrupción.

5. RESPONSABILIDADES GENERALES

- 5.1. Realizar un seguimiento continuo de todas las relaciones comerciales y transacciones.
- 5.2. Consultar en listas restrictivas que puedan indicar conductas de soborno y/o corrupción, o contra de lo establecido en el código de ética y conducta.

6. RESPONSABILIDADES DE LA JUNTA DIRECTIVA

- a) Definir el perfil del Oficial de Cumplimiento conforme a la Política de Cumplimiento, sin perjuicio de lo establecido en este Capítulo.
- b) Designar al Oficial de Cumplimiento mediante acta.
- c) Aprobar el documento que contemple el PTEE.
- d) Asegurar el suministro de los recursos económicos, humanos y tecnológicos que requiera el Oficial de Cumplimiento para el cumplimiento de su labor.
- e) Ordenar las acciones pertinentes contra los Asociados, que tengan funciones de dirección y administración en la Entidad Obligada, los Empleados, y administradores, cuando cualquiera de los anteriores infrinja lo previsto en el PTEE.

7. FUNCIONES DEL REPRESENTANTE LEGAL O SUPLENTE

- a) Presentar con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación de la junta directiva o el máximo órgano social, la propuesta del PTEE.
- b) Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por la junta directiva o el máximo órgano social.

- c) Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE.
- d) Certificar ante la Superintendencia de Sociedades el cumplimiento de lo previsto en el presente Capítulo, cuando lo requiera esta Superintendencia.
- e) Asegurar que las actividades que resulten del desarrollo del PTEE se encuentran debidamente documentadas, de modo que se permita que la información responda a unos criterios de integridad, confiabilidad, disponibilidad, cumplimiento, efectividad, eficiencia y confidencialidad. Los soportes documentales deberán conservarse de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 962 de 2005, o la norma que la modifique o sustituya.

8. FUNCIONES OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

Con el fin de que en la Entidad Obligada haya una persona natural responsable de liderar y administrar el PTEE, se deberá designar un Oficial de Cumplimiento cuyas funciones se encuentran definidas en el manual de funciones **MR 137**.

9. EVALUACIÓN DE RIESGOS

SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S B.I.C cuenta con un proceso para identificar, evaluar, documentar, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción. Este proceso se hace por lo menos una vez al año. Dicho proceso está alineado con el Sagrilaff.

Dentro de las actividades incluidas en el proceso de evaluación de riesgos de soborno y corrupción se incluyen:

- Identificación de riesgos de la compañía en general.

10. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

La organización ha dispuesto de una estructura organizacional que apoyará la realización de las funciones derivadas del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, la cual se describe en el **anexo 5. Organigrama**

11. SANCIONES

SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S. B.I.C. reconoce que en el evento de incumplimiento de esta política y demás actividades que se deriven de ella, las empresas, las personas responsables por su aplicación y cumplimiento deberán someterse a sanciones, penales y pecuniarias, establecidas en las leyes locales e internacionales, así como al incremento del nivel de riesgo de la empresa y el estricto seguimiento y monitoreo de los órganos de control Corporativos.

12. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN DE LA PRESENTE POLÍTICA

La presente, entrará en vigencia una vez sea publicada mediante la página web y divulgada a las partes interesadas definidas en esta política

Cada vez que se presente actualizaciones se deberá igualmente publicar y divulgar.

13. CANAL DE COMUNICACIONES Y REPORTABILIDAD

Se ha puesto a disposición el “Canal de comunicación denuncias de corrupción” en la siguiente dirección electrónica oficialdecumplimiento@gsh.com.co para que presente sus denuncias sobre actos que considere como de corrupción, relacionados con las actividades que lleve a cabo Soluciones Laborales Horizonte S.A.S. B.I.C.

14. CONSERVACIÓN Y ARCHIVO DE TRANSACCIONES NACIONALES E INTERNACIONALES.

La compañía custodiará de manera correcta la información y archivo de las transacciones nacionales e internacionales, para ello incluirán en el procedimiento que se cree para tales fines, los movimientos a seguir en cada caso.

15. LENGUAJE EN LOS PAISES DE OPERACIONES CON LENGUAJE DISTINTO AL CASTELLANO

En los casos donde la empresa establezca sucursales u operaciones en países con distinto idioma al castellano, deberá realizar la traducción respectiva al idioma de dicho territorio.

