

1. INTRODUCCIÓN

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial en adelante PTEE tiene como propósito dar cumplimiento a la circular externa 100-000011 de agosto de 2011 de la SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES donde se contemplan los lineamientos de implementación con el fin de evitar posibles actos de corrupción y soborno transnacional C/ST con buenas prácticas de negocio y un buen gobierno corporativo, que nos permita ser más competitivos, productivos y perdurables impactando positivamente a los grupos de interés.

2. OBJETIVO

Proporcionar los parámetros y elementos que permitan prevenir y minimizar la materialización de eventos de soborno y corrupción, así como reiterar el compromiso de **SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S.**, en realizar sus negocios con honestidad y transparencia, direccionando y promoviendo los principios y valores promulgados en relación con la ética y las normas corporativas

3. ALCANCE

Esta Política de Transparencia y Ética empresarial, y de “Cero Tolerancia”, es de estricto cumplimiento para todos los accionistas, miembros de junta directiva, empleados administrativos, en misión clientes, proveedores, contratistas y demás terceros e intermediarios sean nacionales o internacionales de SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S., los cuales tendrán responsabilidad absoluta sobre las conductas que estén o vayan en contra de esta política.

4. DEFINICIONES:

Corrupción: Abuso del poder público con el fin de obtener un beneficio privado y/o particular, realizado a través de ofrecer y solicitar, entregar o recibir bien o dinero en especie a cambios de acciones, decisiones u omisiones. El Banco Mundial define la corrupción como el “uso indebido de servicios públicos para beneficio personal”

Contraparte: Cualquier persona natural o jurídica con la que la Compañía tenga vínculos comerciales, de negocios, contractuales o jurídicos de cualquier orden. Entre otros, son contrapartes los siguientes terceros: Accionistas, socios, trabajadores de la Compañía, clientes, distribuidores y los proveedores de bienes o servicios.

Debida diligencia: Mecanismo que implica investigación o revisión en materia de prevención a una persona natural o jurídica, en las relaciones contractuales con sus contrapartes.

De Buena Fe: La jurisprudencia constitucional ha definido el principio de buena fe como aquel que exige a los particulares y a las autoridades públicas, ajustar sus comportamientos a una conducta honesta, leal y conforme con las actuaciones que podrían esperarse de una “persona correcta (vir bonus)” Así la buena fe presupone la existencia de relaciones recíprocas con trascendencia jurídica, y se refiere a la “confianza, seguridad y credibilidad que otorga la palabra dada”. Por tanto, toda persona vinculada a Soluciones Laborales Horizonte S.A.S., será presumida legal, transparente y correcta, acorde a este principio.

Fraude: Se trata de acciones que una persona realiza, con el fin de obtener un beneficio propio perjudicando la economía de otro tercero. La mayoría de los defraudadores buscan conseguir sus datos para sacar un beneficio económico ilícito.

Listas Restrictivas: Son listas que permiten identificar personas o entidades que podrían ser riesgosas para la compañía.

Matriz de Riesgo: Recurso que le permite a la compañía identificar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional.

Oficial de cumplimiento: es la persona natural que debe cumplir con las funciones y obligaciones establecidas en la presente política. El mismo individuo podrá, si así lo deciden la junta directiva, asumir funciones en relación con otros sistemas de gestión de riesgo, tal como el relacionado con la prevención del lavado de activos, la financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.

Riesgo: Posibilidad de daños o prejuicios frente a una situación peligrosa.

Soborno, Soborno transnacional: Según artículo 2° de la ley 1778 de 2016: las personas jurídicas que por medio de uno o varios empleados, contratistas, administradores o asociados den, ofrezcan, o prometan a un servidor público nacional o extranjero, sumas de dinero, cualquier objeto de valor pecuniario u otro beneficio o utilidad para que a cambio realice, omita, o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional, serán sancionadas administrativamente

Señales de alerta: Hechos, situaciones, eventos, cuantías o indicadores financieros relevantes de los cuales se puede inferir la existencia de una operación sospechosa

SLH S.A.S: Soluciones Laborales Horizonte Sociedad por Acciones Simplificada, Beneficio e Interés Colectivo

5. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

Soluciones Laborales Horizonte S.A.S., está comprometida con la Política de Transparencia y Ética empresarial y “cerotolerancia” frente al soborno y la corrupción en cualquiera de sus modalidades, promoviendo una cultura de lucha contra los mismos, manifestando como una política inquebrantable del objeto social de la organización y para tal efecto, se compromete a:

- Gestionar, el riesgo asociado al PTEE, para lo cual esta política es de estricto cumplimiento por todos los accionistas, miembros de junta directiva, empleados administrativos, en misión, clientes, proveedores, contratistas y demás terceros e intermediarios.
- Promover continuamente una cultura ética y de denuncia con el fin de abstenerse de recibir o dar regalos, prebendas que no tengan un fin lícito, o que pudieran encubrir conductas de corrupción o soborno para tener ventajas privadas o personales.
- Prevenir todo acto que se considere como soborno o corrupción.
- Todo empleado de administrativo o en misión, cliente, proveedor, contratista, accionista, tercero o intermediario nacionales e internacionales, privados y jurídicos que tengan cualquier tipo de relación con SOLUCIONES LABORALES HORIZONTE S.A.S., serán responsables de la aplicación de esta política sin excepción y sus actuaciones se ceñirán de acuerdo con los valores corporativos y lineamientos establecidos en MRL 01 Código de ética y conducta, así como en los demás documentos afines.

6. NORMATIVIDAD

- Circular 100-00011 09-Ago-2021 Superintendencia de Sociedades
- Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción).
- Ley 1778 de 2016 (Soborno Transnacional).
- El artículo 23 de la Ley 1778 de 2016, establece el deber en cabeza de la Superintendencia de Sociedades de promover en las sociedades sujetas a su vigilancia, la adopción de programas de transparencia y ética empresarial, de mecanismos internos anticorrupción, de mecanismos y normas internas de auditoría, promoción de la transparencia y mecanismos de prevención de las conductas de Soborno Transnacional.
- El numeral 3 del artículo 86 de la Ley 222 de 1995 señala que la Superintendencia de Sociedades está facultada para imponer sanciones o multas, sucesivas o no, hasta por doscientos (200) SMMLV, a quienes incumplan sus órdenes, la ley o los estatutos.

- El numeral 28 del artículo 7 del Decreto 1736 de 2020, le corresponde a la Superintendencia de Sociedades, “instruir, en la forma que lo determine, a entidades sujetas a su supervisión sobre las medidas que deben adoptar para promover la transparencia y ética empresarial en sus prácticas de negocios para contar con mecanismos internos de prevención de actos de corrupción.
- Resolución 100-006261 de octubre 2 de 2020 de la Superintendencia de Sociedades establece criterios para determinar las sociedades que deben adoptar programas de transparencia y ética empresarial.

7. DEBIDA DILIGENCIA

Soluciones Laborales Horizonte S.A.S., ha diseñado y acogido el programa de Transparencia y ética empresarial, donde se incluyen las actividades, controles y seguimiento con una metodología que permita eficiencia en la protección de cualquier riesgo de corrupción y Soborno Transnacional.

La debida diligencia se realizará con el análisis y estudio oportuno de los requisitos que deberán cumplirse antes de alguna relación comercial o contractual con terceros e intermediarios o en el caso que se tenga alguna alerta de la contraparte. Así mismo se tendrán mecanismos que impliquen investigación o revisión de cuidado de una persona natural o jurídica, previa a la legalización contractual.

Todas las áreas de la compañía tienen la responsabilidad de la debida diligencia antes, durante y después de la contratación de personal, celebración de contratos comerciales, con terceros e intermediarios y proveedores, para tal fin se realizarán las consultas en las listas restrictivas, la validación de las referencias comerciales, disciplinarias, reputacionales que puedan afectar a la organización de algún modo. Procedimiento de debida diligencia en el manual PTEE

8. CAPACITACIÓN Y DIVULGACIÓN

Para prevenir la Corrupción y Soborno Transnacional, los empleados

administrativos y en misión, clientes, proveedores, contratistas, accionistas, terceros e intermediarios de nuestra compañía, deberán conocer y aplicar El Programa de Transparencia y Ética Empresarial en adelante PTEE, para lo cual el Oficial de Cumplimiento identificará los colaboradores con cargos sensibles a la materialización del Riesgo C/ST e impartirá capacitaciones como mínimo una vez al año.

El Oficial de Cumplimiento definirá el plan de comunicaciones y capacitaciones para sensibilizar a los colaboradores y contrapartes, así mismo será actualizado de acuerdo con las necesidades y particularidades organizacionales

Para garantizar que el PTEE se establezca como uno de los criterios ineludibles de la cultura organizacional, dentro del plan de trabajo anual, aprobado por junta directiva o máximo órgano social y su representante legal, se consideraran campañas y capacitaciones que fomenten e incentiven el compromiso con este programa.

9. SOBORNO Y CORRUPCIÓN MEDIANTE REGALOS COMIDAS O ATENCIONES DE PROVEEDORES Y CLIENTES

El soborno y la corrupción se presentan al recibir y dar regalos de manera directa e indirecta por y para personas naturales, jurídicas, proveedores, clientes trabajadores, que puedan influir en la toma de decisiones que perjudiquen o favorezcan a la contraparte de manera irregular. En el soborno y la corrupción hay dos actores indispensables el primero el que ofrece y el segundo que recibe y ambos están clasificados como corruptos.

Soluciones Laborales Horizonte S.A.S. define como reprochable las siguientes conductas.

- Ofrecer o recibir regalos o atenciones que influyan en decisiones con miras a favorecer de manera

personal o privada, a accionistas, miembros de junta directiva, empleados administrativos, en misión clientes, proveedores, contratistas y demás terceros e intermediarios para otorgar alguna ventaja o desconocer algún procedimiento en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones.

- En ningún caso accionistas, miembros de junta directiva, empleados administrativos, en misión, clientes, proveedores, contratistas y demás terceros e intermediarios están autorizados a solicitar, aceptar o dar dinero en efectivo.
- Los regalos, atenciones y actividades que se ofrezcan a clientes deberán quedar estipuladas en los acuerdos de servicio firmados por las partes.
- En ningún caso se solicitaran, aceptaran o darán, actividades capacitaciones, regalos, servicios y objetos que se consideren onerosos o excesivos.
- Todo regalo que de algún funcionario de Soluciones Laborales S.A.S., a título personal, a clientes o proveedores será visto como sospechoso.

10. SANCIONES

Dando cumplimiento normativo a la Superintendencia de Sociedades conforme a lo dispuesto en el artículo 47 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Soluciones Laborales Horizonte S.A.S. se obliga a iniciar procesos legales y jurídicos a clientes, proveedores, contratistas, accionistas, terceros e intermediarios sean nacionales o internacionales, que realicen actividades sospechosas o se presuma algún tipo de irregularidad en la ejecución contractual de las partes, conforme a la ley 2195 del 18 de enero de 2022.

Así mismo Soluciones Laborales Horizonte S.A.S. impondrá sanciones legales, jurídicas y disciplinarias a todos los empleados administrativos y en misión, de los que se presuma sospecha delictiva en cualquiera de sus formas, de conformidad con el CST, RIT, y la presente política.

Para los trabajadores internacionales se aplicaran las leyes legales que se rijan en el país de origen, así como los acuerdos legales bajo los cuales se haya realizado la contratación laboral.

11. FUENTES O FACTORES DE RIESGO



Soluciones Laborales Horizonte S.A.S., establece a través de la Matriz de Riesgo la identificación de los Factores y Riesgos de Corrupción, Soborno y Soborno Transnacional, como el mecanismo de control más adecuado. Para la ejecución de esta metodología periódicamente, se realiza evaluación exhaustiva y se deja constancia de las principales actividades y la prestación de los servicios que realiza, con base en procedimientos proporcionales a la materialidad, tamaño, estructura, naturaleza y países de operación.

11.1 señales de alerta

Las señales de alerta son situaciones, eventos, actividades o transacciones que están por fuera del curso normal de los negocios de Soluciones Laborales Horizonte S.A.S., y de sus Contrapartes, por lo tanto, requieren un mayor análisis debido a que a partir de ellas se podría inferir la posible existencia del Riesgo C/ST, tales como y entre otros:

Presentación de reporte de regalos, atenciones, cortesías, donaciones, contribuciones caritativas, invitaciones a desayunar, comer, cenar, etc., invitaciones a conferencias o eventos académicos o profesionales, invitaciones a eventos de entretenimiento (deportivos, artísticos, etc.) no claro o pobremente documentados.

Realizar depósitos o transferencias hacia cuentas de partidos políticos en nombre de Soluciones Laborales Horizonte S.A.S.,

Información pública, en los que se exponga nexos de corrupción, soborno, soborno transnacional u otros delitos financieros directa o indirectamente a empleados administrativos y en misión, clientes, proveedores, contratistas, accionistas, terceros e intermediarios de Soluciones Laborales Horizonte S.A.S. donde se compruebe a las contrapartes la utilización de documentos falsos, se niegue sin justificación lógica a la legalización contractual en certificados, actas, escritos u otros registros requeridos por Soluciones Laborales Horizonte S.A.S.,

11.2 Evaluación de Riesgo

Soluciones laborales Horizonte S.A.S., debe contar con el proceso de evaluación de riesgos, que le permita identificar, evaluar, documentar, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción.

- Identificación de riesgos de las unidades de negocio.
- Evaluación de la probabilidad de ocurrencia de cada riesgo identificado en la organización
- Documentación soporte de los riesgos de los diferentes procesos o unidades de negocio y comunicación de la matriz de riesgos y su respectiva valoración por los procesos involucrados.

12. ASIGNACIÓN DE FUNCIONES

Soluciones Laborales Horizonte S.A.S., precisa claramente las personas a las que les corresponde el ejercicio de las facultades y funciones necesarias frente al diseño, implementación y ejecución del PTEE, de la presente política.

12.1 Funciones De La Junta Directiva.

Le corresponde a la junta directiva, establecer y definir las Políticas de Cumplimiento, lo cual incluye las instrucciones que deban impartirse respecto del diseño, estructuración, implementación, ejecución y verificación de las acciones dirigidas a la prevención y mitigación efectiva de cualquier práctica corrupta para lo cual se obliga a realizar las siguientes acciones:

- Expedir a Política de Cumplimiento,
- Definir el perfil del Oficial de Cumplimiento conforme a la Política de Cumplimiento,
- Designar al Oficial de Cumplimiento.
- Aprobar el documento que contemple el PTEE.
- Asumir un compromiso dirigido a la prevención de los Riesgos C/ST, de forma tal que Soluciones Laborales Horizonte S.A.S. pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta
- Asegurar el suministro de los recursos económicos, humanos y tecnológicos que requiera el Oficial de Cumplimiento para el cumplimiento de su labor
- Ordenar las acciones pertinentes contra los Asociados, que tengan funciones de dirección y administración en Soluciones Laborales Horizonte S.A.S, los Empleados, y administradores, cuando cualquiera de los

anteriores infrinja lo previsto en el PTEE

- Liderar una estrategia de comunicación y pedagogía adecuada para garantizar la divulgación y conocimiento eficaz de las Políticas de Cumplimiento y del PTEE a los Empleados, Asociados, Contratistas (conforme a los Factores de Riesgo y Matriz de Riesgo) y demás partes interesadas identificadas

12.2 Funciones del representante legal y suplente

- Presentar con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación de la Junta Directiva propuesta del PTEE.
- Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por la junta directiva.
- Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE
- El representante legal propondrá la persona que ocupará la función de Oficial de Cumplimiento, para la designación por parte de la Junta Directiva
- Certificar ante la Superintendencia de Sociedades el cumplimiento de lo previsto en el presente Capítulo, cuando lo requiera esta Superintendencia
- 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

12.3 Requisitos mínimos para ser designado como Oficial de Cumplimiento

La persona que se designe como oficial de cumplimiento debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Gozar de la capacidad de tomar decisiones para gestionar el Riesgo C/ST y tener comunicación directa con, y depender directamente de, la junta directiva
- Contar con conocimientos suficientes en materia de administración de Riesgo C/ST y entender el giro ordinario de las actividades de Soluciones Laborales Horizonte S.A.S.
- No pertenecer a la administración, a los órganos sociales o pertenecer al órgano de revisoría fiscal (fungir como revisor fiscal o estar vinculado a la empresa de revisoría fiscal que ejerce esta función, si es el caso) o quien ejecute funciones similares o haga sus veces en Soluciones Laborales Horizonte S.A.S
- Cuando el Oficial de Cumplimiento no se encuentre vinculado laboralmente en Soluciones Laborales Horizonte S.A.S. esta persona natural puede estar o no vinculada a una persona jurídica
- No fungir como Oficial de Cumplimiento, principal o suplente, en más de diez (10) Empresas. Para fungir como Oficial de Cumplimiento de más de una Empresa Obligada, (i) el Oficial de Cumplimiento deberá certificar; y (ii) el órgano que designe al Oficial de Cumplimiento deberá verificar, que el Oficial de Cumplimiento no actúa como tal en Empresas que compiten entre sí.
- Cuando exista un grupo empresarial o una situación de control declarada, el Oficial de Cumplimiento de la matriz o controlante podrá ser la misma persona para todas las sociedades que conforman el grupo o conglomerado, independientemente del número de sociedades que lo conformen
- Estar domiciliado en Colombia.

12.4 Funciones del Oficial de Cumplimiento

El Oficial de Cumplimiento en el PTEE, deberá cumplir, como mínimo, las siguientes funciones, además de las que le sean asignadas en el manual de funciones.

- Presentar con el representante legal o suplente, para aprobación de la junta directiva, la propuesta y avance del PTEE
- Presentar, por lo menos una vez al año, informes a la junta directiva 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 y de la administración en general, en el cumplimiento del PTEE.

- Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptada por la junta directiva, de manera efectiva, eficiente y oportuno del PTEE
- Implementar una Matriz de Riesgos y actualizarla conforme a las necesidades propias de SLH, sus Factores de Riesgo, la materialidad del Riesgo C/ST y conforme a la Política de Cumplimiento
- 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
- 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
- Verificar la debida aplicación de la política de protección a denunciantes de SLH y, respecto a empleados, la política de prevención de acoso laboral conforme a la ley;
- Establecer procedimientos internos de investigación en Soluciones Laborales Horizonte S.A.S., para detectar incumplimientos del PTEE y actos de Corrupción;
- Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación de común acuerdo con People & Culture (Gestión Humana).
- Verificar el cumplimiento [PSC 10 Procedimiento de debida diligencia-SAGRILAF- PTEE](#)
- Velar por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa a la gestión y prevención del Riesgo C/ST
- Diseñar las metodologías de clasificación, identificación, medición y control del Riesgo C/ST que formarán parte del PTEE
- Realizar la evaluación del cumplimiento del PTEE y del Riesgo C/ST al que se encuentra expuesta Soluciones Laborales Horizonte S.A.S.

12.5 Funciones del revisor fiscal

El revisor fiscal deberá denunciar antes las autoridades competentes cualquier acto de Corrupción que conozca en desarrollo de sus funciones. De hecho, el artículo 32 de la Ley 1778 de 2016, que adiciona el numeral 5º del artículo 26 de la Ley 43 de 1990, les impone a los revisores fiscales la obligación expresa de denuncia ante las autoridades penales, disciplinarias y administrativas, por la presunta realización de delitos, que detecte en el ejercicio de su cargo, aún, a pesar del secreto profesional, en los siguientes términos:

“5. Los revisores fiscales tendrán la obligación de denunciar ante las autoridades penales, disciplinarias y administrativas, los actos de corrupción así como la presunta realización de un delito contra la administración pública, un delito contra el orden económico y social, o un delito contra el patrimonio económico que hubiere detectado en el ejercicio de su cargo. También deberán poner estos hechos en conocimiento de los órganos sociales y de la administración de la sociedad. Las denuncias correspondientes deberán presentarse dentro de los seis (6) meses siguientes al momento en que el revisor fiscal hubiere tenido conocimiento de los hechos. Para los efectos de este artículo, no será aplicable el régimen de secreto profesional que ampara a los revisores fiscales”.

En cumplimiento de su deber, el revisor fiscal, debe prestar especial atención a las alertas que pueden dar lugar a sospecha de un acto relacionado con un posible acto de Corrupción.

Debido a la diferencia de las funciones que corresponden al revisor fiscal, al representante legal y al Oficial de Cumplimiento, no se deberá designar al revisor fiscal o al representante legal como Oficial de Cumplimiento.

12.6 Funciones de trabajadores

- Ejecutar y gestionar transparentemente las funciones y responsabilidades asignadas
- Participar activamente en capacitaciones y formaciones convocadas por el Oficial de Cumplimiento

- |
- Cumplir estrictamente con las políticas, procedimientos y manuales que hacen referencia al PTEE
- Reportar conductas, actividades y actos, que sean contrarios a la política del Programa de Transparencia y Ética empresarial.
- Los trabajadores que reporten conductas, actividades y actos fraudulentos cuentan con las garantías que a continuación describen:
 - Confidencialidad
 - Presunción De Buena Fe

13. CONTROL Y MONITOREO

El Oficial de Cumplimiento tiene como responsabilidad junto con el Representante Legal o su suplente, realizar seguimiento y control a la Política y Manual del PTEE a través de auditorías según lo establecido en el [ISC 05 Instructivo para auditorías a otros sistemas](#).

De acuerdo con lo anterior, si se llegare a encontrar inoportunidades y/o desviaciones a cada uno de sus mecanismos se realizaran los ajustes necesarios conforme a la normatividad y necesidad de la organización. Para ello, se establecen los siguientes controles:

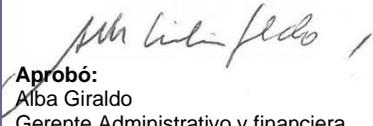
- Matriz de riesgo
- Canal de denuncias lineaetica@gsh.com.co
- Auditoria a los procesos establecidos en el manual emitido por Soluciones Laborales Horizonte SAS BIC y según metodología establecida en el [ISC 05 Instructivo para auditorías a otros sistemas](#).
- Control permanente a la Debida diligencia conforme el [PSC 10 Procedimiento de debida diligencia-SAGRILAFT- PTEE](#)
- Seguimiento y evaluación de gestión
- Presentación de informes.

14. DENUNCIA

Soluciones Laborales S.A.S., cuenta con la Línea Ética, a través de la cual se registrarán las denuncias de posibles delitos de corrupción y soborno y soborno, transnacional e irregularidades que involucren directa o indirectamente a accionistas, miembros de junta directiva, empleados administrativos, en misión clientes, proveedores, contratistas y demás terceros e intermediarios, gestionando de manera oportuna cualquier indicio en contra de esta política.

De igual manera, garantiza la protección, confidencialidad, imparcialidad, respeto y cero retaliaciones para quien denuncie, además de realizar la evaluación con autonomía e independencia de conformidad con la legislación vigente.

NUUESTRO CANAL DE DENUNCIAS: e-mail lineaetica@gsh.com.co

 Elaboró: Adriana Carolina Arias Oficial de cumplimiento	 Revisó: Sandra Patricia Molina C. Directora sistemas integrados de calidad	 Aprobó: Alba Giraldo Gerente Administrativo y financiera
---	--	--

CONTROL DE CAMBIOS EN LA DOCUMENTACION			
FECHA DE ACTUALIZACIÓN	VERSIÓN	RESPONSABLE DEL CAMBIO	CAMBIOS Y NOVEDADES
23.12.2022	00		Original
13.02.2023	01	Fernanda Becerra y Sandra Patricia molina	Ajuste Cambio societario
27.06.2023	02	Adriana Carolina Arias	<ul style="list-style-type: none"> Cambio de nombre de política anticorrupción y soborno a programa de PTEE. Ajuste conforme el nuevo programa.
18.09.2024	03	Patricia Muñoz	Cambio Societario, se elimino el B.I.C