



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



TGI
GrupoEnergíaBogotá

Contenido

I.	Compromiso de la Junta Directiva	2
II.	Invitación de la Gerencia General y Presentación del Código	3
III.	Nuestro Código de Ética y Conducta	4
IV.	Alcance	4
V.	Nuestros valores corporativos y principios éticos	5
VI.	Responsabilidades de los Administradores y Colaboradores de TGI y del GEB	7
VII.	Lineamientos para acatar la legislación aplicable y la normatividad interna	8
a.	Prohibición de hechos asociados con fraude, corrupción y soborno	8
b.	Conflictos de intereses	9
c.	Lineamientos sobre Obsequios y atenciones	11
d.	Lineamientos sobre Donaciones, patrocinios y contribuciones políticas	12
e.	Relacionamiento con funcionarios públicos	12
f.	Prevención del lavado de activos, la financiación del terrorismo y el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM)	13
g.	Procedimientos contractuales	14
h.	Contabilidad interna	14
i.	Gestión de la información	15
j.	Protección de Datos Personales	16
k.	Prácticas anticompetitivas	16
VIII.	Sostenibilidad	17
a.	Respeto por los Derechos humanos	18
b.	Estándares laborales	18
c.	Protección y cuidado del medio ambiente	19
IX.	Prevención y Rechazo del acoso sexual	20
X.	Canal Ético y Protección al Denunciante	21
XI.	Sanciones por incumplimiento	22
XII.	Definiciones	23



I. Compromiso de la Junta Directiva

Como miembros de la Junta Directiva de la Transportadora de Gas Internacional S.A. ESP estamos convencidos que la ética, apalancada en el valor corporativo de la INTEGRIDAD, es el pilar fundamental de nuestra cultura corporativa, ya que es a través de la ética y la transparencia que logramos construir confianza a todos nuestros grupos de interés y asegurar la sostenibilidad de TGI.

En línea con el compromiso de mantener un comportamiento ético TGI adopta el Código de Ética y Conducta establecido por el Grupo Energía Bogotá S.A ESP casa matriz del Grupo Empresarial, como uno de los elementos esenciales de la organización, a través del cual buscamos conductas y comportamientos que aseguren el desarrollo de nuestras operaciones y nuestras relaciones con todos nuestros grupos de interés de forma responsable, legal, ética y transparente, con base en los valores de Primero la Vida, Empatía, Enfoque de resultados, Trabajo en equipo con responsabilidad individual e Integridad. Esto nos permitirá gestionar y administrar riesgos como el fraude, las diferentes formas de corrupción y soborno (que incluyen, entre otras, la corrupción privada y el soborno transnacional), lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, indebida gestión de datos personales, afectación a la libre competencia, indebida gestión de conflictos de intereses.

Para esto, invitamos a que cada uno de los destinatarios de este Código de Ética y Conducta, conozcan, interioricen, adopten y repliquen, con el mayor interés y compromiso los lineamientos aquí incluidos en sus actividades diarias y en todos los aspectos de su vida, tanto personal como profesional. Es fundamental que todos los destinatarios del Código se convenzan de la responsabilidad que todos tenemos de contar con una sociedad y un país transparente.

Desde la Junta Directiva ratificamos que TGI adopta una postura inquebrantable de NO tolerancia hacia la corrupción, el fraude, el soborno, el soborno transnacional o ninguna desviación al marco ético y legal de TGI y del Grupo, así como el compromiso permanente de luchar contra cualquiera de estos flagelos u otra actividad ilícita, aportando al correcto desarrollo y funcionamiento de los mercados.

¡Contamos con todos para seguir haciendo de TGI una empresa íntegra y transparente!

II. Invitación de la Gerencia General y Presentación del Código



La Junta Directiva del Grupo Energía Bogotá, matriz del Grupo Empresarial aprobó el presente Código de Ética y Conducta, el cual fue adoptado por la Junta Directiva de TGI y contiene los lineamientos para seguir fortaleciendo nuestra cultura ética y así cumplir con nuestro objetivo superior de “Mejorar Vidas con Energía Sostenible y Competitiva”. Somos una filial del GEB, grupo empresarial en constante crecimiento y consolidación, comprometido con el ejercicio responsable y transparente de nuestros procesos, así como de la construcción de relaciones con todos nuestros Grupos de Interés basadas en confianza, seguridad, legalidad, ética y transparencia.

Para lograr lo anterior, desde la Presidencia y la Alta Dirección de TGI estamos comprometidos con cumplir cada uno de los lineamientos y estándares aquí desarrollados, los cuales están catalogados como de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores del Grupo Empresarial. Tenemos como reto fortalecer nuestra cadena de valor, generar crecimiento y prestar un servicio de alta calidad, logrando juntos el reto de expansión que nos hemos impuesto y de consolidarnos como grupo empresarial líder en el sector energético en Colombia y en Latinoamérica.

Nuestra prioridad es establecer mecanismos de comunicación transparentes y eficientes, basados en nuestros valores corporativos. Para TGI y el GEB los estándares de comportamiento ético constituyen un elemento fundamental para la creación de valor y la consolidación de relaciones de confianza con nuestro entorno, por lo que esperamos que se conozcan y cumplan las disposiciones contenidas en el presente Código de Ética y Conducta, así como aquellas contenidas en las demás normas, políticas y procedimientos de cumplimiento y buenas prácticas de TGI, fortaleciendo y consolidando nuestra cultura ética.

Desde TGI ratificamos nuestro deseo de continuar construyendo una empresa y un grupo empresaria líder en el mercado, en el que desarrollamos nuestras actividades en el marco de la legalidad y las buenas prácticas, cumpliendo con lo establecido en este Código de Ética y Conducta. Para esto, cuento con cada uno de ustedes para desarrollar sus actividades y operaciones de manera coherente con nuestra cultura, comprometidos con la integridad, la ética y la transparencia.

III. Nuestro Código de Ética y Conducta

El Código de Ética y Conducta de TGI define los estándares de comportamiento que la organización espera de todos sus colaboradores. Este documento debe ser considerado como la hoja de ruta para el desarrollo de todas las actividades, operaciones y procesos de TGI y el Grupo Energía Bogotá, basados en los principios éticos de transparencia, respeto, equidad, legalidad y responsabilidad.

IV. Alcance

Son destinatarios de este Código los miembros de las Juntas Directivas y colaboradores de TGI y el Grupo Energía Bogotá. Así mismo, los familiares de nuestros colaboradores, clientes, comunidades, aliados estratégicos y/o comerciales, y en general todas las Contrapartes de TGI.

Por ello, todos los destinatarios del Código deben conocer, interiorizar, aplicar y difundir las disposiciones contenidas en este y velar por que sus actuaciones se enmarquen siempre en las reglas que desarrolla, sin perjuicio de la observancia del sentido común y demás criterios que correspondan al actuar correcto y honesto.

Por su parte, TGI como filial del GEB adopta las reglas de este Código y garantiza su difusión y aplicación.



V. Nuestros valores corporativos y principios éticos

El desarrollo de todas nuestras operaciones, el relacionamiento con nuestros grupos de interés y las actuaciones en los mercados en que desarrollamos los negocios, se configuran y llevan a cabo bajo nuestros valores corporativos, los principios de comportamiento y los lineamientos de actuación establecidos en el presente Código.

Los siguientes son nuestros valores corporativos:



Primero la vida

Es el valor que nos motiva a cuidarnos a nosotros mismos, y a las personas de nuestro entorno, garantizando que todos lleguen a casa sanos y salvos al final de la jornada.



Integridad

Nos enseña a trabajar de manera ética, honesta, responsable y transparente, recordando que así nadie nos esté viendo, siempre debemos actuar de manera correcta.



Trabajo en equipo con responsabilidad individual

Nos invita a trabajar en colaboración, comunicándonos constantemente y generando confianza. Nos recuerda que todos tenemos una misión específica, que al unirla con la misión de los demás, produce resultados extraordinarios.



Enfoque a resultados

Nos recuerda la importancia de trabajar enfocados para lograr los resultados esperados, y así hacer de nuestra empresa una organización sostenible en el tiempo, que cumple con la sociedad.



Empatía

Este valor nos enseña la importancia de respetar los puntos de vista de todas las personas, sin discriminación y sin sesgarnos frente a creencias, raza, ideologías y otros factores, de manera, que cada día podamos elevar nuestra humanidad.

Además, en cumplimiento de las labores propias de sus cargos, todos los Administradores y Colaboradores de TGI y del GEB, deben actuar bajo los siguientes principios éticos:

Transparencia:

Se refiere a realizar la gestión de forma objetiva, clara y verificable.

Respeto:

Se refiere a interactuar reconociendo los intereses colectivos, la diversidad individual, la sostenibilidad de los recursos naturales y la institucionalidad.

Equidad:

Se refiere a actuar con justicia e imparcialidad, buscando un impacto social positivo e inclusivo.

Legalidad:

Se refiere a desarrollar las actividades empresariales de buena fe y en cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones aplicables.

Responsabilidad:

Se refiere a realizar el mayor y mejor esfuerzo para lograr los objetivos empresariales en cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones vigentes aplicables, así como también a garantizar la calidad del trabajo realizado y a responder por este.

VI.

Responsabilidades de los Administradores y Colaboradores de TGI y del GEB

En TGI y el GEB destacamos la importancia de que los miembros de las Juntas Directivas, los administradores y colaboradores, quienes son reconocidos como los encargados de llevar con orgullo el nombre de TGI y GEB, conozcan e interioricen las responsabilidades que emanan del presente Código de Ética y Conducta. Parte de estas responsabilidades son:

Conocer, adoptar y replicar la información contenida en el presente Código y promover al interior del Grupo Empresarial una cultura basada en nuestros valores corporativos y principios éticos.

Poner en práctica de manera diaria y en cada una de sus actuaciones las directrices contenidas en este código.

Aportar a la construcción de una operación transparente y asegurar la gestión y mitigación de los riesgos de fraude, corrupción, soborno, lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, conflictos de intereses, violación de la libre competencia, violación de la protección de datos personales y en general, todos los riesgos de cumplimiento identificados en las operaciones de TGI y GEB.

Desarrollar todas las operaciones, procesos y procedimientos de TGI, del GEB y sus filiales, de manera íntegra, legal, ética y transparente. Participar de manera activa de todos los espacios de comunicación y capacitación sobre las iniciativas de Cumplimiento, enfocadas en el aseguramiento de nuestra cultura ética.

La Alta Gerencia de TGI y de GEB educarán con ejemplo el cumplimiento de los principios y valores establecidos en el presente Código.

Poner en práctica de manera diaria y en cada una de sus actuaciones las directrices contenidas en este código.

Certificar, cuando sea requerido, el conocimiento, compromiso y adopción de los lineamientos incluidos en este código.

Gestionar los riesgos y controles asociados en los procesos que ejecuta dentro del Sistema de Control Interno, asegurando la efectividad de dicha gestión.

Registrar en el canal ético, de buena fe, fe y oportunamente, cualquier consulta, dilema ético y/o denuncia.

Suministrar de manera oportuna y con la calidad requerida, la información que se solicite en el marco de las verificaciones internas que adelanten las áreas de control de TGI y del GEB.

La Alta Gerencia comunicará de manera constante a sus equipos de trabajo la necesidad de cumplir con los lineamientos incluidos en este código, así como también deberán asegurar que no se generarán presiones indebidas que vayan en contravía del marco ético de TGI y del GEB y/o de las políticas de gobierno corporativo diseñadas por GEB y adoptadas por TGI. así como tampoco se generarán represalias contra quienes presenten denuncias por potenciales vulneraciones al Código de Ética y Conducta.



VII. Lineamientos para acatar la legislación aplicable y la normatividad interna

TGI y el Grupo Energía Bogotá están comprometidos con el cumplimiento absoluto de la legislación vigente y aplicable en los países en los que opera, en materia de prevención y mitigación de los riesgos identificados en el Programa de Ética y Cumplimiento.

De manera primordial, TGI y GEB acogen las disposiciones normativas en materia de prevención y gestión del fraude, la corrupción, el soborno, el soborno transnacional, el lavado de activos, la financiación del terrorismo, el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, la gestión de la información, la libre competencia, la gestión de conflictos de intereses y la protección de los datos personales y, en general, de todos los riesgos de cumplimiento aplicables.

a. Prohibición de hechos asociados con fraude, corrupción y soborno

TGI y GEB están comprometidos con una política de cero tolerancia frente al fraude, la corrupción y el soborno incluyendo el soborno transnacional. De esta forma, está prohibido dar, ofrecer, otorgar, prometer, insinuar, aceptar y/o solicitar una ventaja indebida de cualquier valor, ya sea en dinero o en especie, de manera directa o indirecta, a cualquier tercero, incluyendo Proveedores, Contratistas, Clientes y funcionarios públicos nacionales o extranjeros. Esto incluye dar atenciones, beneficios, patrocinios o favores a través de los cuales se oculten actividades delictivas.

Los Colaboradores deben conocer, comprender y cumplir a cabalidad la normativa interna que establece los lineamientos que permitan identificar, detectar, evaluar, mitigar, monitorear, investigar, prevenir, gestionar, controlar y corregir los riesgos de fraude, corrupción y soborno al interior de TGI y el GEB y en el desarrollo de sus actividades empresariales.

b. Conflictos de intereses

Los Colaboradores, directivos y miembros de junta directiva de TGI se encuentran en un conflicto de intereses cuando ven limitado su juicio independiente y objetivo para ejecutar sus responsabilidades, teniendo que escoger en la toma de decisión entre el interés de TGI y/o GEB y el suyo propio, el de un tercero o el de una parte vinculada.

Los Colaboradores, directivos y miembros de junta directiva deben actuar de manera objetiva, transparente e imparcial durante el cumplimiento de las funciones propias de sus cargos, lo que significa que deben abstenerse de actuar ante situaciones de potenciales o reales conflictos de intereses, así como también deben administrar los mismos de acuerdo con las reglas que aquí se establecen. Dichos conflictos se definen de la siguiente manera:

Conflicto de intereses personal:

Se está frente a un conflicto de intereses personal cuando nuestra objetividad e independencia en la toma de decisiones corporativas se distorsiona por la existencia de las relaciones con personas distintas a aquellas con quienes se tienen vínculos de consanguinidad, afinidad o civil, o cuando ese tipo de relaciones se hacen públicas o notorias y afecten el buen ambiente laboral que debe observarse dentro de un sitio de trabajo.

Estas situaciones se pueden presentar, a título enunciativo no restrictivo, con las siguientes personas: ex compañeros de trabajo, compañeros de estudios, amigos de infancia, padrino o madrina de matrimonio o de hijos, compañeros sentimentales y/o amorosos, novios sin ser esposos o compañeros permanentes, dado que al convertirse en conyugues o compañeros permanentes, se configura el conflicto de intereses familiar.

Conflicto de intereses familiar:

Ocurre cuando nuestra objetividad y/o independencia se distorsiona la relación que se tenga, con familiares que estén dentro del cuarto grado de consanguinidad, tercero de afinidad, primero civil o el cónyuge o compañeros permanente, así:

Consanguinidad

Primer grado:
Padres e hijos

Segundo grado:
Hermanos, medios hermanos, abuelos y nietos

Tercer grado:
Tío y sobrino

Cuarto grado:
Primos

Afinidad:

Primer grado:
Suegros y yernos o nueras.

Segundo grado:
Hermanos (as) del cónyuge
Cuñados, cuñadas y abuelos del cónyuge

Tercer grado:
Tíos, primos y bisabuelos del cónyuge

Parentesco civil:

Padres adoptantes e hijos adoptivos

Conflicto de intereses económico:

Se materializa un conflicto de intereses económico, ya sea potencial o real, cuando estamos en frente de situaciones de relacionamiento con personas naturales o jurídicas, con las cuales tenemos o podríamos tener algún tipo de relacionamiento previo de índole patrimonial, ó por el desarrollo de actividades que impliquen competencia con el objeto social de la compañía.

Por ejemplo: Vincular a TGI y/o GEB como proveedor a una empresa de la cual tenga algún vínculo como administrador, accionista o cualquier otro; o aceptar ser asesor externo de una empresa que tenga vínculos con TGI y/o GEB; o que pueda implicar competencia con TGI y/o GEB.

En cualquier caso, los Colaboradores deben informar de manera inmediata, a su jefe directo y a la Dirección Corporativa de Cumplimiento de cualquier situación real o potencial de conflicto de intereses en la que se vean o se puedan llegar a ver inmersos. La consulta se debe elevar a través del Canal Ético, por cualquiera de sus mecanismos de reporte. La Dirección Corporativa de Cumplimiento analizará cada situación de manera particular y emitirá las recomendaciones correspondientes para su mitigación.

Para el caso de las relaciones sentimentales al interior de la compañía, estas deben ser reportadas de manera oportuna e inmediata, con el fin de valorar el riesgo de materialización del conflicto de interés y definir los controles que apliquen. En todo caso, las relaciones sentimentales no se pueden presentar entre trabajadores subordinados y subordinantes, así como tampoco cuando puedan ser utilizadas para ocultar u omitir errores o información de alguna de las partes, o para generar favoritismos o represalias en contra de una de las partes cuando la relación se acaba. Es fundamental que toda relación sentimental entre compañeros de trabajo garantice un ambiente laboral sano, el respeto y la postura profesional de todo individuo.

Encontrarse en un conflicto de intereses no constituye, en sí, una situación sancionable; no obstante, no reportar de manera oportuna un conflicto de intereses, o no abstenerse de tomar decisiones estando involucrado en un conflicto de intereses, sí puede dar lugar a sanciones disciplinarias de conformidad con la legislación vigente aplicable en cada país y en el respectivo Reglamento Interno de Trabajo de TGI.

Aunado a lo anterior, resulta de vital importancia resaltar que todos los destinatarios del presente código están en la obligación de mantener un deber de lealtad hacia la organización y sus administradores, por tal motivo, los colaboradores deben abstenerse de obtener cualquier beneficio personal a expensas de la sociedad, específicamente (i) la utilización de bienes de la sociedad para fines diferentes a los que están destinados, P. Ej, equipos, inmuebles, vehículos, oficinas, (ii) desvío de negocios que deberían llegar a TGI y/o GEB como actor en la búsqueda de negocios o su aprovechamiento, (iii) la utilización de la información de manera indebida para el beneficio personal o de un tercero, (iv) el establecimiento de relaciones laborales o comerciales con terceros que tengan o puedan llegar a tener relación con TGI y/o GEB, entre otros.

Los Colaboradores de TGI y GEB deben conocer, comprender y cumplir a cabalidad la Política de Administración de Conflictos de Intereses, la cual está publicada permanentemente en la página web de TGI:

<https://www.tgi.com.co/nosotros/gobierno-corporativo/politicas-corporativas>

Dadas las dinámicas en las relaciones interpersonales, es imposible determinar todas las situaciones que pueden generar conflictos de intereses, no obstante, a continuación, presentamos las siguientes situaciones enunciativas, no limitativas, que pueden constituir conflictos de intereses en las que los colaboradores que se encuentren en alguna de ellas deberán abstenerse de actuar o decidir e informar de inmediato a su jefe directo y a la Dirección Corporativa de Cumplimiento.

Tipo de conflicto	Ejemplo
<p>Conflicto de intereses personal</p>	<p>Me han asignado como evaluador en un proceso de selección en el que la compañía para la que trabajé hace seis meses, presentó oferta.</p> <hr/> <p>Inicié una relación sentimental con un(a) compañero(a) de trabajo.</p> <hr/> <p>Me designaron administrador de un contrato en el que el representante legal del contratista es el padrino de bautizo de mi hijo.</p>
<p>Conflicto de intereses familiar</p>	<p>Dentro de mis funciones debo recibir informes y entregables de una firma contratista en la que empezó a trabajar mi yerno.</p> <hr/> <p>Mi medio hermano, con quien no tengo una relación cercana, trabaja para la empresa contratista que debo supervisar.</p> <hr/> <p>Me han asignado la función de liderar un proyecto que se desarrolla en conjunto con otras filiales. Mi padre adoptante hará parte del equipo.</p>
<p>Conflicto de intereses económico</p>	<p>Dicto clases los sábados en una universidad. Me han designado como administrador de un contrato con dicha institución.</p> <hr/> <p>Hago parte del comité de contratación donde debo decidir sobre la asignación de un contrato en un proceso de selección en el que participa una empresa en la que tengo acciones.</p> <hr/> <p>Soy miembro de una junta directiva en una organización sin ánimo de lucro a la que TGI acaba de solicitar afiliación y yo como miembro de dicha organización hago parte del comité que decide sobre dicha solicitud.</p>



Lineamientos sobre obsequios y atenciones

La corrupción y el soborno no se limitan al dinero. Por lo tanto, los Administradores y Colaboradores de TGI y GEB tienen prohibido dar, ofrecer, otorgar, solicitar, prometer, insinuar, aceptar y/o o recibir obsequios y/o atenciones, incluidos regalos, entretenimientos, beneficios, cortesías bonificaciones, viajes no laborales, viajes o participación en eventos, entre otros, con la finalidad de influir en sus decisiones o generar ventajas indebidas para Contratistas o Proveedores o cualquier otra persona natural o jurídica, de acuerdo con lo estipulado en el Lineamiento y el Procedimiento de Obsequios y Atenciones, el cual se encuentra disponible para consulta en la página web de TGI:

<https://www.tgi.com.co/nosotros/programa-de-etica-y-cumplimiento>

d. Lineamientos sobre donaciones, patrocinios y contribuciones políticas

Las donaciones están prohibidas como regla general en TGI y GEB y solo en el marco de los programas sociales, de valor compartido y/o en casos de desastres naturales o emergencias humanitarias, podrán otorgarse alivios de conformidad con los límites monetarios previstos según las facultades estatutarias del Gerente General de la Compañía. En caso de que el alivio exceda tales límites, debe contarse con la previa aprobación de la Junta Directiva. En cualquier caso, deberá documentarse y contabilizarse de acuerdo con las normas internas aplicables y las disposiciones contables correspondientes.

Los patrocinios únicamente pueden tener el fin de apoyar el posicionamiento de marca de propiedad de TGI y/o GEB y su aval corresponde al área de comunicaciones, previa remisión de la solicitud por parte del área interesada con la justificación de la necesidad de patrocinar o hacer presencia en un evento, conforme a la estrategia corporativa.

En ninguna circunstancia se podrán otorgar patrocinios o donativos en dinero o equivalentes de dinero, entre otros: cheques, préstamos, certificados o tarjetas de regalo o cualquier beneficio que pueda canjearse por dinero en efectivo, así como tampoco se podrán generar donaciones que no cumplan con lo estipulado en el artículo 355 de la Constitución Política. Es fundamental que todos los Colaboradores de TGI aseguren que los recursos destinados a inversión social estén alineados con las actividades propias de la Compañía y sus objetivos estratégicos.

Igualmente, se prohíbe realizar, a nombre y en representación de TGI y/o GEB, cualquier tipo de contribución política, en efectivo o en especie, a cualquier movimiento, partido grupos significativos de ciudadanos nacional o extranjero, así como a Personas Expuestas Políticamente (PEP), o realizar cualquier tipo de proselitismo político en las instalaciones de TGI y/o GEB.

e. Relacionamiento con funcionarios públicos

La Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA por sus siglas en inglés) define que es ilegal pagar, ofrecer, prometer o autorizar dinero en efectivo o cualquier cosa de valor (atenciones, donaciones, entretenimientos, entre otros), directa o indirectamente, a cualquier funcionario público del extranjero, con el fin de influir en sus decisiones y obtener una ventaja o negocio a cambio. Es por esto que los colaboradores de TGI y/o GEB no deben hacer pagos a funcionarios públicos, partidos políticos o candidatos.

Ahora bien, TGI y/o GEB y sus filiales mantienen relaciones con funcionarios públicos basadas en la legalidad, la ética, la cooperación y la transparencia. Es así como los Colaboradores que por razón de sus responsabilidades en el marco de las actividades de la empresa, tengan algún tipo de relacionamiento con funcionarios públicos nacionales o extranjeros, deben actuar con profesionalismo y en cumplimiento de la legislación vigente aplicable y con observancia de los valores corporativos.

Para esto, TGI y GEB han definido lineamientos para el adecuado relacionamiento con funcionarios públicos, los cuales son de estricto cumplimiento. Dentro de estos, se prohíben los pagos por gastos de cabildeo y el cabildeo a través de intermediarios, así como cualquier acto de corrupción o soborno o cualquier actividad que pueda afectar la reputación de la empresa y del Grupo Empresarial.

Así mismo, en el marco de la Ley FCPA, se debe garantizar la integridad de la contabilidad de TGI y/o GEB, con el fin de no registrar pagos indebidos a través de mecanismos contables que generen sentido de legalidad.

f.

Prevención del lavado de activos, la financiación del terrorismo y el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM)

El lavado de activos, la financiación del terrorismo y el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva son conductas que afectan a los Estados y a la sociedad en general, ya que permiten o facilitan el ocultamiento de dineros con origen o destinación ilícita y soportan la delincuencia organizada.

TGI y el GEB están comprometidos con una política de cero tolerancia frente al LA/FT/FPADM y define mecanismos de prevención frente a estos flagelos y los riesgos asociados tales como el riesgo de contagio, riesgo legal, riesgo operativo y, riesgo reputacional.

Por lo tanto, durante el desarrollo de sus funciones y competencias específicas, los Administradores y Colaboradores de TGI y el GEB deben implementar los controles establecidos para la administración de los riesgos asociados con el lavado de activos, la financiación del terrorismo y el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, incluyendo la debida gestión de los procedimientos internos para el conocimiento de los grupos de interés y los mecanismos de debida diligencia, a través de los cuales se verifiquen, como mínimo, las listas de control vinculantes y/o restrictivas para Colombia y los países donde el TGI y el GEB operan.

Así mismo, los Colaboradores deben estar atentos a las señales de alerta y deben reportar mediante el Canal Ético cualquier evento, real o probable, asociado con el lavado de activos, la financiación del terrorismo y/o el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva. De igual manera, deben reportar mediante el Canal Ético cualquier operación inusual u operación sospechosa de la cual tengan conocimiento en el desarrollo de sus funciones. En caso de que se confirme su calidad de sospechosa o inusual, deberá ser reportada por el Oficial de Cumplimiento a las autoridades competentes.

Algunas señales de alerta para tener en cuenta en materia de LA/FT/FPADM son:

- Grupos de interés o contrapartes sobre las cuales las autoridades competentes efectúan requerimientos de información.
- Incremento patrimonial injustificado.
- La contraparte presenta coincidencia en listas vinculantes y/o restrictivas y/o con delitos fuentes de LA/FT/FPADM, fraude, soborno y/o corrupción.
- Pagos y/u operaciones en efectivo.
- Relaciones con países y/o contrapartes sancionadas.
- Renuncia a suministrar la información solicitada, entre otras.

Conforme a lo anterior, los Colaboradores deben conocer, comprender y cumplir a cabalidad el Manual para la Prevención del Lavado de Activos, la Financiación de Terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva LA/FT/FPADM de TGI, para la Prevención del Lavado de Activos, la Financiación de Terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva LA/FT/FPADM; de TGI y/o GEB, así como los procedimientos, guías y lineamientos que en la materia se hayan dispuesto.

<https://www.tgi.com.co/nosotros/programa-de-etica-y-cumplimiento>



g. Procedimientos contractuales

TGI y el GEB promueven la integridad y transparencia en los mercados en los que participan y exigen que todos sus Administradores y Colaboradores suscriban el compromiso con la integridad, cumplan las leyes, normas y regulaciones aplicables en los procedimientos contractuales.

TGI y GEB únicamente desarrollan y ejecutan contratos adjudicados en procesos transparentes y llevados a cabo en el marco de la legalidad y en observancia del Manual de Contratación vigente. La información sobre las empresas competidoras en los procesos de selección y adjudicación debe ser obtenida y utilizada exclusivamente por medios y para fines legítimos, autorizados por la ley y que sean compatibles con la lealtad y el respeto que imponen las buenas prácticas empresariales de TGI y el GEB.

Todo lo anterior se debe garantizar a través de la aplicación de la Política de Abastecimiento, la cual se encuentra publicada en el siguiente link:

<https://www.tgi.com.co/nosotros/gobierno-corporativo/politicas-corporativas>

h. Contabilidad interna

TGI y GEB manejan su contabilidad de manera confiable y razonable, a través de un sistema de control interno que asegura el desarrollo de procesos y procedimientos detallados y precisos para el registro y reporte de las transacciones y de sus activos. Así mismo, TGI y GEB custodia los soportes de los registros contables, contando con lineamientos claros en materia de seguridad de la información y acceso a la misma. Es por esto que es fundamental que el acceso a la información y a los activos de la compañía sea limitado a las personas autorizadas.

Todos los Colaboradores deben asegurar la efectividad de los controles a su cargo y atender para estos efectos los procedimientos internos establecidos por TGI y GEB a fin de dejar constancia de su debida gestión. Cualquier información contable o financiera que sea o deba ser reportada, interna o externamente, debe cumplir con los criterios de exactitud, precisión, oportunidad y completitud.

Como colaboradores y administradores tenemos la responsabilidad de gestionar los riesgos y controles para el logro de los objetivos estratégicos de la organización; el no autocontrolar, autogestionar y autorregular nuestros procesos, genera debilidades en el correcto funcionamiento del Sistema de Control Interno.



i.

Gestión de la información

Toda la información generada durante el desarrollo de las actividades de TGI y GEB es considerada como un activo valioso, por lo cual su protección es de vital importancia.

TGI y GEB entienden que el acceso a la información debe cumplir con los principios de transparencia, buena fe, no discriminación, celeridad, eficacia, calidad y divulgación proactiva. Por lo tanto, los Colaboradores deben adoptar todas las medidas apropiadas para salvaguardar su confidencialidad, garantizar su acceso, su comprensión y manejo adecuado de la información que conozcan durante el desarrollo de sus funciones y competencias.

Los Colaboradores deben abstenerse de utilizar la información de TGI y del GEB, incluida la que pueda tener el carácter de privilegiada y/o confidencial, para fines distintos a los expresamente permitidos por TGI y GEB. Así mismo, deben guardar estricta confidencialidad frente a procesos de negociación, procesos contractuales, relaciones comerciales, presentación de ofertas, secretos profesionales y operaciones en el mercado de valores, entre otros.

La utilización indebida de la información privilegiada y/o confidencial es objeto, de sanciones legales de carácter penal.

Es importante destacar que toda la información que se encuentra incluida en los servidores, redes, dispositivos, equipos, sistemas operativos, correos electrónicos corporativos, celulares corporativos o cualquier otro componente de Tecnología de la Información (TI) o Tecnología de la Operación (TO) de TGI y el GEB (software y/o hardware), es propiedad de TGI y del Grupo, razón por la cual es susceptible de control, revisión, copia y monitoreo por parte de las áreas de control, entendiéndose la Dirección de Cumplimiento y la Auditoría Interna. La Dirección Corporativa de Cumplimiento es la única área capacitada y especializada para efectuar el monitoreo y control forense de los activos tecnológicos.

Los colaboradores deben abstenerse de acceder y/o hacer uso indebido de los diferentes accesos tecnológicos a sistemas informáticos o sitios que tengan restricción, así como el uso inadecuado de los perfiles asignados del sistema, violación de licencias de software, resaltando que los usuarios y contraseñas son de carácter personal e intransferible.

Igualmente, los colaboradores deben abstenerse de producir, reproducir, almacenar, distribuir o comercializar copias de obras, fonogramas, videogramas, libros o software protegidos por los derechos de autor o por los derechos conexos, sin autorización de los respectivos titulares de manera previa y expresa dando aplicabilidad a la normatividad aplicable. Así mismo, se deben abstener de usar, reproducir o explotar un programa de cómputo o licencia de software sin el consentimiento previo y expreso del titular.



Protección de datos personales

TGI y GEB están comprometidos con el adecuado tratamiento de los datos personales de sus titulares de la información, dando cabal cumplimiento a la normatividad vigente en materia de Protección de Datos Personales. Dado lo anterior, TGI cuenta con un Programa de Protección de Datos Personales que garantiza el uso apropiado y la protección de los datos personales que son objeto de tratamiento por parte de este en su calidad de Responsable del Tratamiento de los datos personales.

Como pilar fundamental del Programa de Protección de Datos Personales de TGI, este cuenta con una Política de Tratamiento de Datos Personales mediante la cual pone a disposición de sus titulares los procedimientos y canales de atención establecidos para el ejercicio de sus derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación u Oposición (ARCO); así como el área responsable de tramitar sus consultas y/o reclamos, las finalidades y formas del tratamiento, la vigencia de las bases de datos, la información del Responsable del Tratamiento, entre otros aspectos de vital importancia en materia de Protección de Datos Personales.

En caso de dudas sobre aspectos relacionados con la Protección de los Datos Personales que son objeto de tratamiento por parte de TGI, los titulares de la información podrán acudir al Oficial de Protección de Datos Personales, quien hace parte de la Dirección de Cumplimiento, a través del correo electrónico **datospersonales@tgi.com.co**

Los Colaboradores deben conocer, comprender y cumplir a cabalidad los lineamientos dispuestos en el Programa de Protección de Datos Personales de TGI, especialmente lo consagrado en la Política de Tratamiento de Datos Personales, la cual está disponible en:

<https://www.tgi.com.co/datos-personales>

k. Prácticas anticompetitivas

TGI y el GEB promueven los intereses del mercado en el que desarrollan sus actividades, y está comprometido con la promoción y apropiación de conductas y comportamientos que aseguren el desarrollo de las operaciones y las relaciones con todos sus grupos de interés de forma responsable, legal, ética y transparente, así como también aquellos de sus consumidores. Por lo tanto, rechazamos toda práctica que limite o atente contra la libre competencia o que afecte el bienestar de los consumidores, promoviendo la sana y leal competencia en el mercado.



VIII. Sostenibilidad

TGI y GEB cuentan con una Política de Sostenibilidad, a través de la cual se define el marco de actuación para asegurar la sostenibilidad de los proyectos, inversiones y operaciones de TGI y GEB, creando condiciones de bienestar y prosperidad en los territorios.

TGI y el GEB propenden por una gestión sostenible de sus negocios y actividades, encaminada a la creación de valor social, económico y ambiental, estableciendo las bases para un alto desempeño empresarial y la toma de decisiones corporativas.

TGI y GEB reconocen la importancia de la protección de los recursos naturales y el medio ambiente, el cambio climático; así como las implicaciones y consecuencias frente al incumplimiento de lo contemplado en la normatividad vigente en la materia, entre otras normas, la ley 2111 de 2021 que tipificó los delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente; por lo que resulta fundamental para la compañía actuar conforme a la ley por convicción y compromiso.

TGI y GEB están en contra del ecocidio, cuyo término es reconocido por la comunidad internacional y comprende “cualquier acto ilícito o arbitrario perpetrado a sabiendas de que existen grandes probabilidades de que cause daños graves que sean extensos o duraderos al medio ambiente”.

La estrategia de Sostenibilidad de TGI y el GEB busca la realización de las actividades empresariales sobre la base de relaciones de con grupos de interés basadas en la transparencia y confianza, siempre en el marco de la legalidad.

Los siguientes son los principales compromisos de TGI y el GEB en materia de sostenibilidad, los cuales deben ser conocidos y acatados por todos los Colaboradores:

- **Contar con una cadena de valor sostenible.**
- **Mejorar la calidad de vida de las comunidades donde tenemos presencia.**
- **Ser un excelente lugar de trabajo.**
- **Cuidar y respetar el medio ambiente.**
- **Prestar un servicio con estándares de clase mundial.**

Además, atendiendo al compromiso con estándares internacionales como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, TGI y el GEB promueven el cumplimiento de las siguientes pautas durante el desarrollo de sus actividades empresariales:

a. Respeto por los Derechos humanos



TGI cumple las leyes y regulaciones aplicables, en cada jurisdicción en la que opera, así mismo cumple con los estándares nacionales e internacionales, en materia de respeto y promoción y de los derechos humanos. Para esto, se han definido mecanismos de Debida Diligencia de Derechos Humanos, con el fin de asegurar y mitigar los impactos de sus operaciones.

Por ende, todos los colaboradores de TGI y el Grupo Energía Bogotá deben actuar con responsabilidad social y respeto por los derechos humanos en todas sus interacciones con grupos de interés, generando garantías de un ambiente laboral en el que predomine la dignidad, el respeto y la integridad, así como un trato justo con condiciones laborales adecuadas para todos los Colaboradores y el respeto por su privacidad, rechazando cualquier situación de trabajo infantil, involuntario o forzado.

De esta forma, se prohíbe, rechaza y sanciona todo tipo de discriminación por motivos de sexo, género, raza, religión, nacionalidad, afiliación política, entre otros. De igual forma, se prohíbe, rechaza y sanciona cualquier situación de acoso (laboral y/o sexual), las amenazas, la intimidación y el abuso verbal, sexual, físico y/o psicológico. Así mismo, se prohíbe y rechaza cualquier tipo de represalia por denunciar alguna de estas tipologías de acoso.

b. Estándares laborales

TGI y el GEB están comprometidos con el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables en cada jurisdicción en la que opere, en materia laboral, de salud ocupacional y de seguridad industrial, garantiza una remuneración justa y equitativa y genera garantías para un entorno laboral seguro.

Así mismo, permite la libertad de reunión y de asociación de los Colaboradores, y el derecho a la negociación colectiva, y adopta medidas proactivas para prevenir los riesgos de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

En la suscripción y gestión de los contratos laborales en los que se formalizan las relaciones jerárquicas, la compañía está comprometida para que la autoridad se ejerza de forma equitativa y correcta evitando generar cualquier tipo de abuso, promoviendo un entorno laboral sano.

De igual forma, TGI promueve e incentiva la equidad, la diversidad e inclusión en todas sus actividades e interacciones.

c. Protección y cuidado del medio ambiente

Uno de los pilares de la estrategia de sostenibilidad de TGI y/o GEB es la protección y el cuidado del medio ambiente, razón por la cual se presentan los siguientes lineamientos de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores de TGI y el Grupo Energía Bogotá:

Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, tanto nacionales como extranjeras, en materia de protección y cuidado del medio ambiente.

Cumplir con la política ambiental.

Proteger todas las formas de vida, rechazar el maltrato animal y el tráfico ilegal de fauna.

Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en todos los desplazamientos propendiendo por alternativas de movilidad sostenible.

Adoptar practicas responsables para el uso racional de los recursos naturales en las instalaciones operativas, administrativas y en el teletrabajo.

Medir, monitorear y gestionar el desempeño ambiental en todas las actividades relacionadas con sus funciones.

Adopción de medidas proactivas para la prevención de la contaminación y la reducción de los desechos.

Informarse sobre la importancia del cuidado del medio ambiente y los recursos naturales en el desarrollo de las actividades empresariales.

IX.

Prevencción y Rechazo del acoso sexual

TGI y el GEB rechazan toda conducta de acoso sexual. Se entiende por acoso toda conducta inapropiada o indeseada que pueda considerarse de manera razonable motivo de ofensa o humillación para otra persona, o percibirse de ese modo, de manera complementaria a la planteada en el acápite definiciones.

El acoso sexual puede producirse con cualquier tipo de conducta, ya sea de carácter verbal, no verbal o físico, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas, y puede ocurrir entre personas del mismo o de distinto sexo, así como entre personas de cualquier nivel jerárquico. La siguiente es una lista no exhaustiva de ejemplos de acoso sexual:

Utilizar términos insultantes o vejatorios con connotaciones sexuales o de género.

Hacer comentarios de naturaleza sexual sobre la apariencia, el atuendo o partes del cuerpo.

Calificar la sexualidad de una persona.

Solicitar citas o relaciones sexuales a una persona.

Realizar tocamientos indeseados a otra persona, incluidos pellizcos, palmadas, manoseos o roces intencionados.

Hacer gestos sexuales inapropiados, como movimientos lascivos.

Enviar comunicaciones de contenido sexual en cualquier formato.

Compartir o mostrar imágenes o vídeos de carácter sexual inapropiado en cualquier formato.

Cometer o intentar cometer un acto de agresión sexual, incluida la violación.

X.

Canal Ético y Protección al Denunciante

Los Colaboradores de TGI y/o GEB tiene la obligación de reportar mediante el Canal Ético cualquier infracción al presente Código de Ética y Conducta, así como también cualquier acto ilegal o no ético, conducta indebida, vulneración de derechos humanos, malas prácticas y/o incumplimiento de políticas y normas internas de TGI y GEB.

Es necesario que los Colaboradores suministren la mayor información y evidencia para facilitar el proceso de validación y verificación interna. La presentación de reportes o el suministro de información deliberadamente falsa, engañosa o sin fundamento no será sujeta de seguimiento ni revisión por parte de TGI y GEB y podrá dar lugar a sanciones disciplinarias de conformidad con la legislación vigente aplicable en cada país y en el respectivo Reglamento Interno de Trabajo de cada empresa del GEB.

El Canal Ético es confidencial, seguro y confiable. Su administración se encuentra a cargo de un tercero independiente experto y la única área de la compañía que tiene acceso a este es la Dirección Corporativa de Cumplimiento o área que haga sus veces.

Los reportes pueden ser realizados de forma anónima; en caso contrario, TGI y GEB garantizan la protección de la identidad y la confidencialidad de la información contenida en el reporte o consulta en la mayor medida posible. Además, está prohibido cualquier tipo de represalia derivada de un reporte o consulta mediante el Canal Ético. Además, está prohibido cualquier tipo de represalia derivada de un reporte o consulta mediante el Canal.

En TGI y GEB se tienen establecidos mecanismos tendientes a proteger a aquellos colaboradores, contratistas, proveedores o cualquier grupo de interés que, de buena fe, denuncie hechos que vayan en contravía de la ética, la legalidad, la transparencia y, en general, de nuestro valor corporativo de INTEGRIDAD así como de aquellas personas que eleven consultas a través de dilemas en los canales dispuestos por la Compañía para este fin; para ello TGI y GEB cuentan con documentos como la Guía de Protección al denunciante, en la cual se implementan diversas medidas de protección a los denunciaste de buena fe, tales como, protección laboral, jurídica, psicológica, entre otras, promoviendo la confidencialidad y anonimato de las denuncias.

Al realizar un reporte o una consulta por medio del Canal Ético, se le asigna al caso un número de radicado. El Colaborador que realiza un reporte o consulta debe establecer una clave para realizar el seguimiento o, en caso dado, una ampliación de su reporte o consulta. La Dirección de Cumplimiento informa el resultado obtenido de las verificaciones preliminares o investigaciones adelantadas, o la respuesta a la respectiva consulta, a través del mismo medio.



XI. Sanciones por incumplimiento

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Código de Ética y Conducta puede dar lugar a sanciones disciplinarias de conformidad con la legislación vigente aplicable en cada país y el Reglamento Interno de Trabajo de TGI.

Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones legales, contractuales, de naturaleza civil, administrativa y/o penal a que haya lugar según la respectiva infracción.

XII. Definiciones

Accionistas: Es aquella persona propietaria de acciones y poseedor del título que las representa, quien además se encuentra debidamente inscrito en el libro de registro de accionistas de la respectiva sociedad emisora (Fuente: Superintendencia Financiera)

Acoso sexual: “El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona” (Artículo 210-A Código Penal Colombiano).

Administradores: Se refiere al representante legal, el liquidador, el factor, los miembros de juntas o consejos directivos y quienes de acuerdo con los estatutos ejerzan o detenten estas funciones dentro de TGI.

Alta Dirección: Se refiere en su conjunto a los Administradores, Gerente General, Directores y Gerentes de áreas de TGI.

Canal Ético: Mecanismo que permite (i) informar sobre cualquier infracción al presente Código de Ética y Conducta, así como también de cualquier acto ilegal o poco ético, conducta indebida, malas prácticas, o violaciones al marco ético del GEB que se lleven en el desarrollo de las actividades de GEB o de sus Colaboradores, (ii) informar sobre cualquier incumplimiento de políticas y normas internas de GEB, y (ii) medio por el cual se pueden realizar consultas y solicitar aclaraciones sobre dilemas éticos.

Colaboradores: Personas naturales vinculadas a TGI mediante un contrato laboral o de aprendizaje, que prestan sus servicios bajo subordinación y a cambio de una remuneración. Incluye a los Administradores.

Grupos de interés / Contrapartes: Personas naturales o jurídicas con las que TGI tiene o pretenda tener una relación laboral, legal, comercial y/o de negocios en el desarrollo de su objeto social empresarial. Incluye, sin limitarse, a: (i) Accionistas; (ii) Colaboradores; (iii) Proveedores; (iv) Contratistas; (v) Clientes, (vi) aliados.

Contratistas: Personas naturales o jurídicas con las que TGI celebra un contrato u orden de servicio para la prestación de servicios a TGI.

Controles: Son aquellas actividades a través de las cuales la administración, la Junta Directiva u otro personal supervisan la correcta ejecución de los planes definidos, mitigándolos riesgos que impidan.

Corrupción: La corrupción consiste en el [...] 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 [...] (Transparencia por Colombia).

Debida Diligencia: La debida diligencia consiste en desarrollar las acciones que sean necesarias para conocer adecuadamente a las Contrapartes o grupos de interés con los que TGI mantenga relaciones comerciales, reforzando el conocimiento de aquellos que por su actividad o condición sean sensibles al lavado de activos, al financiamiento del terrorismo o a la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, la corrupción, el soborno, el fraude y en general, cumplir con todas y cada una de las obligaciones establecidas en la Ley, el Código de Ética y Conducta y en las disposiciones emitidas por TGI. (Fuente: Dirección de Cumplimiento).

Financiación del terrorismo: Se refiere al conjunto de actividades encaminadas a canalizar recursos ilícitos, directa o indirectamente, para proveer, recolectar, entregar, recibir, administrar, aportar, custodiar o guardar fondos, bienes o recursos. O realizar cualquier otro acto que promueva, organice, apoye mantenga, financie o sostenga económicamente a grupos de delincuencia organizada, grupos armados al margen de la Ley o a sus integrantes, grupos terroristas nacionales o extranjeros, terroristas nacionales o extranjeros, o a actividades terroristas.

Financiación de la proliferación de Armas de Destrucción Masiva: Todo acto que provea fondos o utilice servicios financieros, en todo o en parte, para la fabricación, adquisición, posesión, desarrollo, exportación, traslado de material, fraccionamiento, transporte, transferencia, depósito o uso de armas nucleares, químicas o biológicas, sus medios de lanzamiento y demás materiales relacionados.

Funcionario público: Toda persona que ocupe un cargo legislativo, administrativo o judicial, ya sea por designación, elección o sucesión, o cualquier candidato para un cargo público. (ISO37001)

FCPA: Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos (por sus siglas inglés “U.S. Foreign Corrupt Practices Act” (Ley FCPA)

Fraude: Todo acto intencionado cometido para obtener una ganancia ilícita.

XII. Definiciones

GEB: Se refiere a Grupo Energía Bogotá S.A. E.S.P., sus filiales y subordinadas.

Grupos significativos de ciudadanos: Los grupos significativos de ciudadanos no suponen una organización permanente sino la simple coyuntura de postular listas y candidatos en un determinado certamen electoral. Mantienen el derecho de postular listas de candidatos para reemplazar los alcaldes y gobernadores elegidos en los casos que la Ley así lo permite. Difiere del movimiento social, en la medida que el grupo significativo de ciudadanos sólo puede estar conformada por personas naturales. (fuente: Consejo Nacional Electoral)

Lavado de Activos: Se refiere al conjunto de actividades encaminadas a ocultar el origen ilícito o a dar apariencia de legalidad a recursos obtenidos producto de la ejecución de actividades ilícitas o al margen de la Ley.

Operaciones inusuales: son operaciones cuya cuantía o características no guardan relación con la actividad económica ordinaria o normal del Grupo Empresarial, que por su número, cantidad o características no se enmarca en las pautas de normalidad o prácticas ordinarias de los negocios en un sector, en una industria o con una clase de Contraparte o grupo de interés, para lo cual este tipo de operaciones deben ser reportadas de manera oportuna. (Fuente: UIAF)

Pagos de Facilitación: Término que se da a un pago ilegal o no oficial realizado a cambio de servicios que el pagador está legalmente autorizado para recibir sin realizar dicho pago. Normalmente es un pago relativamente menor hecho a un funcionario público o una persona con una función de certificación con el fin de asegurar o agilizar el curso de un trámite o acción necesaria, tales como la emisión de una visa, permiso de trabajo, despacho de aduanas o la instalación de un teléfono. Se aclara que estos pagos están expresamente prohibidos. (ISO37001)

Pagos a Servidores Públicos para agilizar el desempeño de los deberes de carácter no discrecional, los cuales tienen la finalidad de influir en las acciones de los Servidores Públicos, pero no su resultado (por ejemplo, pagos realizados para la agilización obtención de algún permiso o licencia).

PEP: Personas Expuestas políticamente, individuos que desempeñan funciones públicas de cualquier sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la administración pública nacional y/o territorial que, por su cargo expida normas, regulaciones o políticas institucionales; administre justicia o tenga facultades sancionatorias; tenga la función de dirección general y/o manejan o administran directamente bienes, dineros o valores públicos. Esta definición también incluye a los altos ejecutivos de entidades estatales, los funcionarios de alto rango en los partidos políticos, la rama judicial y la rama legislativa, los jefes de Estado y los demás que hayan tenido esta calidad por dos (2) años más desde la dejación, renuncia o despido del cargo y/o las que se establezcan en las regulaciones aplicables. Se catalogan también como PEP a las personas que tengan sociedad conyugal, de hecho, o derecho con las personas públicamente expuestas, así como sus familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil.

Proveedores: Personas naturales o jurídicas con las que TGI tiene o pretenda tener una relación legal, comercial y/o de negocio para la prestación de bienes, servicios y/o productos a TGI.

Sistema de Control Interno: Proceso realizado por la Junta Directiva, Alta Dirección y demás personal de la organización para proporcionar seguridad razonable respecto al logro de los objetivos de negocios.

Soborno: Oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directa o indirectamente, e independientemente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona.

Soborno Transnacional: Conducta constitutiva en dar, ofrecer o prometer a un Servidor Público extranjero, de manera directa o indirecta: (i) sumas de dinero; (ii) objetos de valor pecuniario; y/o (iii) cualquier beneficio o utilidad, a cambio de que ese Servidor Público extranjero realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional. (Fuente: Artículo 30 de la Ley 1778)



TGI
Grupo Energía Bogotá