

## 1. OBJETO

Establecer un marco de actuación, a través del cual se brinde protección y prevención de represalias en contra de un colaborador, contratista, proveedor, cliente o cualquier grupo de interés que denuncie situaciones relacionadas con fraude, corrupción, soborno, indebida gestión de conflictos de intereses, lavado de activos, financiación del terrorismo, financiación para la proliferación de armas de destrucción masiva, entre otros que vayan en contravía de la ética, la legalidad, la transparencia y, en general, de nuestro valor corporativo de INTEGRIDAD, y que lo haga a través de los diferentes canales dispuestos por la Transportadora de Gas Internacional S.A. ESP., (en adelante TGI S.A. ESP o TGI) para este fin, rechazando y no tolerando prácticas que vayan en contra del objeto de la presente guía.

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

## 2. ALCANCE

El presente procedimiento aplica a los colaboradores y administradores, de la Transportadora de Gas Internacional S.A. ESP.

## 3. DEFINICIÓN DE TERMINOS

- 3.1. Compromiso ético:** Es el compromiso real de la alta dirección de TGI S.A. ESP, que ha sido aceptado y asumido por todos sus colaboradores, para actuar conforme los valores y principios éticos, respetar la ley y los derechos de los demás.
- 3.2. Diagnóstico de la cultura ética:** Es el proceso de reconocimiento, análisis y evaluación de la cultura ética mediante encuestas para determinar sus tendencias, y realizar el cierre de las oportunidades de mejora identificadas.
- 3.3. Canal Ético:** Mecanismo que permite (i) informar sobre cualquier infracción al Código de Ética y Conducta, así como también de cualquier acto ilegal o poco ético, conducta indebida, malas prácticas, o violaciones al marco ético de TGI y GEB que se lleven en el desarrollo de las actividades de la empresa y el Grupo de sus Colaboradores, (ii) informar sobre cualquier incumplimiento de políticas y normas internas de TGI y GEB, y (iii) medio por el cual se pueden realizar consultas y solicitar aclaraciones sobre dilemas éticos.
- 3.4. Colaborador:** Toda persona natural vinculada con TGI S.A. ESP mediante un contrato laboral, para el logro de los objetivos empresariales.
- 3.5. Comité de Ética y Cumplimiento:** Instancia Corporativa que tiene por objeto contribuir al cumplimiento y fortalecimiento de los estándares de comportamiento ético promulgados en el Código de Ética y Conducta, así como propender por el desarrollo de acciones coordinadas frente al fraude o corrupción de acuerdo con la Política de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno y el Manual del Canal Ético, a través del desarrollo de sus funciones.
- 3.6. Confidencialidad:** Seguridad que la información está disponible solamente para el personal autorizado y no será puesta a disposición de terceros; se parte de que el personal hace un manejo prudente y una utilización estricta relacionada únicamente con las responsabilidades del cargo. **Contratista:** Persona natural, persona jurídica, consorcio,

unión temporal u otro tipo de forma asociativa, con quien TGI S.A. ESP – GEB celebra un contrato u orden de servicio.

#### **4. DESARROLLO DE ACTIVIDADES**

##### **4.1. CONFIDENCIALIDAD Y ANONIMATO**

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

Para asegurar su total protección, los grupos de interés de TGI S.A. ESP., internos o externos, pueden realizar denuncias sobre fraude, corrupción, soborno, indebida gestión de conflictos de intereses, lavado de activos, financiación del terrorismo, financiación para la proliferación de armas de destrucción masiva, entre otros que vayan en contravía de la ética, la legalidad, la transparencia y, en general, de nuestro valor corporativo de INTEGRIDAD a través de nuestros canales, a saber: telefónico, página web, correo electrónico y aplicación móvil (APP).

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

TGI S.A. ESP. le otorga una alta prioridad a mantener la confidencialidad de la información que maneja. Por ello, protege dicha información mediante resguardos físicos, electrónicos y de procedimientos, los cuales van en línea con las disposiciones de Seguridad de la Información de TGI.

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

##### **4.2. NO COMPLICIDAD**

Como parte del fomento a las buenas prácticas y al fortalecimiento de la cultura de legalidad, ética y transparencia en TGI SA ESP se dictan lineamientos de no complicidad en torno a todo aquello que vulnere la filosofía de la organización, sus lineamientos, normas, reglamentos y nuestro Código de Ética y Conducta.

Existen tres tipos de complicidad:

- **Complicidad directa:** cuando alguien proporciona o facilita bienes, servicios, acciones que sabe serán utilizados en contra de los principios establecidos por la organización.
- **Complicidad beneficiosa:** cuando alguien se beneficia de las conductas no éticas cometidas por otra persona u organización, incluso si no les ayudó a cometerlas.
- **Complicidad silenciosa:** cuando las personas que conforman a la organización, que, conociendo los hechos, permanecen calladas o no participativas frente a la ocurrencia de conductas no éticas dentro de la empresa.

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

Lo anterior va en contravía de las disposiciones de TGI en materia de ética y cumplimiento, razón por la cual también se podrá realizar la apertura a investigaciones disciplinarias laborales que luego del debido proceso podrían llegar a concluir sanciones o medidas correctivas en caso de identificar situaciones como las arriba mencionados.

En TGI SA ESP bajo ningún motivo, será permitida ni se tolerará la cooperación en la ejecución de conductas no éticas o ilegales que afecten a la organización. No obstante, en el caso que una persona que haga parte de una situación antiética o ilegal llegará a denunciar tal situación, será considerado como un atenuante durante el proceso y respectivo fallo de la investigación disciplinaria laboral, garantizando el debido proceso y derecho de defensa.

### **4.3. PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS**

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

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

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

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

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

Los actos de represalia activarán los procesos internos disciplinarios correspondientes, garantizando el debido proceso de conformidad con los reglamentos, las normas, las políticas y procedimientos de TGI SA ESP.

Consistente con las políticas establecidas en la compañía ningún colaborador de TGI podrá tomar represalias, ser objeto de represalias o permitir que un grupo de personas realice o intente tomar

represalias directas o indirectamente contra cualquier colaborador que realice una denuncia o reporte en cualquiera de nuestros canales de denuncias.

#### 4.4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

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

En TGI SA ESP las medidas de protección que se tienen establecidas son las siguientes:

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

Las medidas de protección activas a aplicar a los denunciantes pueden ser entre otras las siguientes:

- **Protección laboral:** Tienen por objeto asegurar el bienestar del trabajador, buscando que su desempeño profesional no se vea truncado en función de la denuncia presentada, se pueden contemplar, si aplica, medidas tales como, traslados provisionales ya sea de cargo, área, sede, supervisión, aplicación de teletrabajo, licencias o permisos remunerados o no remunerados.
- **Protección física con las autoridades:** Tienen por objetivo salvaguardar la vida o la integridad física y personal del denunciante o cooperante en caso de que estos vean comprometidas su integridad personal.
- **Apoyo o asesoramiento legal:** Orientación sobre el deber de denuncia o mecanismos de actuación ante un posible proceso judicial derivado de la denuncia instaurada.
- **Apoyo y/u orientación emocional o psicológica:** Promueven el bienestar personal y equilibrio del denunciante cuando este se vea comprometido a raíz de la denuncia instaurada.

#### 4.5. VIGENCIA DE LA MEDIDA

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

- Prórroga de la medida, la cual deberá establecer el tiempo y la fecha de monitoreo, con las justificaciones requeridas.
- Suspensión de la medida: Se puede suspender por un periodo de tiempo determinado con el fin de evaluar su pertinencia.

- Cancelación y/o finalización de la medida: Situación en la cual se informará al denunciante el momento a partir del cual se dará por terminada la medida de protección, argumentando lo necesario para la decisión, comunicando la posibilidad de una nueva solicitud por los mismos hechos.

#### 4.6. USO INCORRECTO DEL CANAL ÉTICO

El canal ético no podrá ser utilizado de forma indebida, como una herramienta para generar presuntas calumnias, denunciar acciones con dolo, o con la intención de generar algún beneficio propio. En caso de comprobarse lo anterior; el denunciante no estará exento de las sanciones disciplinarias contenidas en el Reglamento de Trabajo, el Código de Ética y Conducta y/o las acciones legales a que haya lugar.

El uso del canal ético deberá acotarse a presuntas conductas de fraude, corrupción, soborno, indebida gestión de conflictos de intereses, lavado de activos, financiación del terrorismo, financiación para la proliferación de armas de destrucción masiva, entre otros que vayan en contravía de la ética, la legalidad, la transparencia y, en general, de nuestro valor corporativo de INTEGRIDAD o en contra de lo dispuesto en el **M-GEG-014 Código de Ética y Conducta** y que se denuncien de buena fe. Algunos ejemplos son los siguientes:

- Acoso Laboral /Acoso Sexual
- Conflicto de Intereses
- Fraude Contable
- Malversación de Activos
- Corrupción y Soborno
- Lavado de Dinero
- Direccionamiento procesos de selección / Indebida escogencia de terceros
- Infracción a la propiedad intelectual y/o uso de software ilegal
- Amenaza o vulneración ambiental.
- Vulneración o amenaza a los derechos humanos.
- Uso indebido de los activos de la compañía.
- Incumplimiento de normas o procedimientos.
- Violación a la libre competencia.
- Ataque cibernético / ciberseguridad.
- Fuga de información
- Infracción repetida y/o continua de políticas o procedimientos de la organización.

Así mismo; se podrá utilizar el canal para realizar consultas sobre Dilemas Éticos.

#### 4.7. DERECHOS DE LOS DENUNCIANTES DE BUENA FE

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

disciplinaria correspondiente de acuerdo con lo, establecido en el Reglamento de Trabajo y Convención Colectiva de Trabajo (si hay lugar) en caso de ser trabajadores directos.

#### **4.8. DEBERES DE LOS DENUNCIANTES DE BUENA FE**

- Guardar estricta confidencialidad y reserva con la información reportada y/o requerimientos, diligencias efectuadas durante el proceso de investigación y análisis, así como con la respuesta emitida cuando este aplique.
- No reportar los mismos hechos ante instancias diferentes, con el fin de garantizar la confidencialidad y anonimato. Por esto, se requiere que únicamente se reporte por los medios establecidos por la Dirección de Cumplimiento.
- Reportar de manera clara, detallada, completa y veraz la información asociada a un hecho objeto de denuncia, de manera inmediata cuando lo detecte, escuche u observe.
- Anexar los documentos que sirvan como soportes para los hechos objeto de denuncia e investigación.
- Prestar el apoyo requerido cuando así se estime para el establecimiento y esclarecimiento de los hechos.
- Evitar generar comentarios acerca de la denuncia que puedan afectar el desarrollo de la investigación o verificación a que haya lugar.

#### **5. SANCIONES**

Toda conducta en la que se incurra y que no esté permitida en TGI, habilitará la apertura de una investigación disciplinaria laboral, la cual será llevada a cabo en los términos del Reglamento de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo (si hay lugar).

Cualquier conducta comprobada contraria a lo especificado en esta guía se considerará como contravención a las responsabilidades asignadas al empleado en relación con la Protección al Denunciante. No son aceptables las acciones ilícitas o no éticas, así como las conductas inadecuadas o inapropiadas de toda aquella persona que actúe en nombre de TGI SA ESP.

Cualquier tipo de represalia que vulnere el código de ética y conducta, activará los procesos internos disciplinarios correspondientes, garantizando el debido proceso.

Así mismo; en el caso de contratistas, proveedores, clientes y en general cualquier grupo de interés de TGI SA ESP se habilitará la aplicación de las medidas y sanciones establecidas en los contratos correspondientes, sin perjuicio de las sanciones legales, de naturaleza civil, administrativa y/o penal, a que haya lugar según la respectiva infracción.