

MMS COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S.
PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

PREÁMBULO Y CONDICIONES PRELIMINARES

A través de este instrumento, la sociedad **MMS COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S.**, persona jurídica de derecho privado, debidamente constituida conforme a la legislación colombiana e identificada con el número de identificación tributaria 860.015.547-2, ordena, prescribe y determina, su Programa de Transparencia y Ética Empresarial fundamentado en la normatividad vigente y el análisis particular de sus riesgos.

El programa cuenta con la siguiente estructura:

MMS COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S.	1
PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL	1
PREÁMBULO Y CONDICIONES PRELIMINARES.....	1
CAPÍTULO I – OBLIGACIÓN EMPRESARIAL.	7
EXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN	7
PERMANENCIA DE LA OBLIGACIÓN	7
CAPÍTULO II – COMPROMISO GENERAL.....	7
DE LOS ALTOS DIRECTIVOS.....	7
DE LOS TRABAJADORES, CLIENTES Y PROVEEDORES	9
CAPÍTULO III – ETAPAS DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA.....	10
CRITERIOS GENERALES.....	10
IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO Y SUS FACTORES	11
MEDICIÓN DE LOS RIESGOS.	13
CONTROL Y MONITOREO DE RIESGOS.....	14
DEL PROGRAMA COMO DOCUMENTO EMPRESARIAL.....	15
CAPÍTULO IV – RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO TRASNACIONAL.....	16
RIESGO DE CORRUPCIÓN	16

RIESGO DE SOBORNO TRASNACIONAL	16
CAPÍTULO V – FUNCIONES DE LOS RESPONSABLES.....	17
LA JUNTA DIRECTIVA	18
REPRESENTANTE LEGAL.....	18
OFICIAL DE CUMPLIMIENTO.....	19
OBLIGACIONES Y FUNCIONES DE OTROS INTERVINIENTES.....	22
CAPÍTULO VI – DEBIDA DILIGENCIA	23
CAPÍTULO VII – SEÑALES DE ALERTA	25
CAPÍTULO VIII – DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN	26
CAPÍTULO IX – CANALES DE COMUNICACIÓN Y DENUNCIAS.....	27
CAPÍTULO X – RELACIONAMIENTO INTERNO Y EXTERNO.....	28
CAPÍTULO XI – SANCIONES	31
FALTAS DISCIPLINARIAS LABORALES	31
SANCIONES A CONTRAPARTES CIVILES Y COMERCIALES	32
CAPÍTULO XII – DOCUMENTOS DEL SISTEMA.....	33
DOCUMENTACIÓN MÍNIMA.....	33
ALMACENAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	33
CAPÍTULO XIII – DISPOSICIONES FINALES.....	34
MISCELÁNEOS.	34

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN: Este Programa hace parte general y armónica de la operación integral de MMS COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. en todos los procedimientos y políticas que acá se describen y contemplan. Este es un programa subsidiario a la normatividad legal vigente, por lo que todos los estándares acá implementados deberán ser interpretados y aplicados de conformidad con la normatividad legal aplicable, especialmente por las directrices emitidas por la Superintendencia de Sociedades, y demás cuerpos normativos regulatorios de carácter nacional que son vinculantes para la empresa. Todos los empleados, representantes, administradores, contratistas, terceros, miembros de la junta directiva y asesores de la empresa, deberán cumplir y acatar lo dispuesto en este documento.

ARTÍCULO 2. OBJETIVOS DEL PROGRAMA: El objetivo de este programa es establecer los estándares de ética y transparencia empresarial, y mitigar el riesgo de corrupción y soborno trasnacional, y demás conductas establecidas en el artículo 2 de la ley 1778 de 2016, de

conformidad con la guía establecida en el Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades, y la ley 1778 de 2016.

ARTÍCULO 3. ALCANCE: Este sistema debe observarse y cumplirse por parte de todos los empleados, administradores, representantes, miembros de la junta directiva y socios o accionistas de MMS COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S., pero también por parte de los clientes, proveedores y otros terceros en los lineamientos y las cargas que les correspondan. Este sistema impacta de forma integral todos los demás procesos de la empresa que tengan un relacionamiento directo o indirecto con los fines de este sistema, por lo que los trabajadores responsables deberán integrar de forma armónica lo contenido en este documento, con sus obligaciones dentro de cada uno de los procesos empresariales.

ARTÍCULO 4. DEFINICIONES: Para todos los efectos, las palabras o frases contenidas en esta cláusula tendrán las siguientes definiciones, independientemente de que ellos se utilicen en singular o en plural:

1. **Activos Totales:** son todos los activos, corrientes y no corrientes, reconocidos en el estado de situación financiera que corresponden a los recursos económicos presentes controlados por la Empresa.
2. **Altos Directivos:** Son las personas naturales o jurídicas, designadas de acuerdo con los estatutos sociales o cualquier otra disposición interna de la Persona Jurídica y la ley colombiana, según sea el caso, para administrar y dirigir la Persona Jurídica o alguno de sus procesos, trátase de miembros de cuerpos colegiados o de personas individualmente consideradas.
3. **Asociados:** son aquellas personas naturales o jurídicas que han realizado un aporte en dinero, en trabajo o en otros bienes apreciables en dinero a una sociedad o empresa unipersonal a cambio de cuotas, partes de interés, acciones o cualquier otra forma de participación que contemplen las leyes colombianas.
4. **Auditoría de Cumplimiento:** es la revisión sistemática, crítica y periódica respecto de la debida implementación y ejecución del PTEE.
5. **Canal de Denuncias:** es el sistema de reporte en línea de denuncias sobre actos de Soborno Transnacional, dispuesto por la empresa o la Superintendencia de Sociedades en su página web. Para entender a cuál se hace referencia se deberá entender el contexto referencial dentro de este documento.
6. **Capítulo:** hace referencia al Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica, contenido en el presente acto administrativo, en el que se incluyen instrucciones administrativas y recomendaciones para la adopción de los PTEE.
7. **Capítulo X:** hace referencia al Capítulo X de la Circular Básica Jurídica.

8. Circular Básica Jurídica: es la Circular Básica Jurídica No. 100-000005 de 2017 de la Superintendencia de Sociedades, incluyendo sus modificaciones.
9. Cliente: Es la persona natural o jurídica que haya contratado a la Empresa para la entrega de bienes, el desarrollo de proyectos o la prestación de servicios.
10. Contratista: se refiere, en el contexto de un negocio o transacción, a cualquier tercero que preste servicios a la Empresa o que tenga con ésta una relación jurídica contractual de cualquier naturaleza. Los Contratistas pueden incluir, entre otros, a proveedores, intermediarios, agentes, distribuidores, asesores, consultores y a personas que sean parte en contratos de colaboración, uniones temporales o consorcios, o de riesgo compartido con la Empresa.
11. Contraparte: Es cualquier persona natural o jurídica con la que la Empresa tenga vínculos comerciales, de negocios, contractuales o jurídicos de cualquier orden. Entre otros, son contrapartes los asociados, empleados, clientes, contratistas y proveedores de Productos de la Empresa.
12. Contrato Estatal: corresponde a la definición establecida en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993.
13. Corrupción: para efectos de este documento, serán todas las conductas encaminadas a que una Empresa se beneficie, o busque un beneficio o interés, o sea usada como medio en, la comisión de delitos contra la administración pública o el patrimonio público o en la comisión de conductas de Soborno Transnacional.
14. Debida Diligencia: alude, en el contexto de este documento, al proceso de revisión y evaluación constante y periódico que debe realizar a la Entidad Obligada de acuerdo a los Riesgos de Corrupción o Riesgos de Soborno Transnacional a la que se encuentre expuestas. En ningún caso, el término Debida Diligencia que se define en este documento, se referirá a los procedimientos de debida diligencia que se utilizan en otros sistemas de gestión de riesgos (por ejemplo, lavado de activos y financiamiento del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masivas), cuya realización se rige por normas diferentes.
15. Empleado: es el individuo que se obliga a prestar un servicio personal bajo vinculación laboral o prestación de servicios a una Empresa o a cualquiera de sus Sociedades Subordinadas.
16. Empresa: es una sociedad comercial, empresa unipersonal o sucursal de sociedad extranjera supervisada o no por la Superintendencia de Sociedades, conforme a los artículos 83, 84 y 85 de la Ley 222 de 1995.
17. Entidad Obligada, Empresa Obligada o La Empresa: es MMS COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. persona jurídica de derecho privado, identificada con el número de identificación tributaria 860.015.547-2.
18. Entidad Estatal: corresponde a la definición establecida en el artículo 2º de la Ley 80 de 1993.

19. Factores de Riesgo: son los posibles elementos o causas generadoras del Riesgo C/ST de la empresa.
20. Ingresos Totales: son todos los ingresos reconocidos en el estado del resultado del periodo, como principal fuente de información sobre el rendimiento financiero de una Empresa para el periodo sobre el que se informa.
21. Matriz de Riesgo: es la herramienta que le permite a La Empresa identificar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional.
22. Matriz de Riesgos de Corrupción: es la herramienta que le permite a La Empresa Obligada identificar los Riesgos de Corrupción a los que puede estar expuesta.
23. Matriz de Riesgos de Soborno Transnacional: es la herramienta que le permite a La Empresa Obligada identificar los Riesgos de Soborno Transnacional a los que puede estar expuesta.
24. Negocios o Transacciones Internacionales: por negocio o transacción internacional se entiende, negocios o transacciones de cualquier naturaleza con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado.
25. OCDE: es la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
26. Oficial de Cumplimiento: es la persona natural que debe cumplir con las funciones y obligaciones establecidas en el Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica. El mismo individuo podrá, si así lo deciden los órganos competentes de la Entidad Supervisada y fuere legalmente posible, 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.
27. Persona Políticamente Expuesta o PEP: corresponde a la definición establecida en el artículo 2.1.4.2.3. del Decreto 1081 de 2015, modificado por el artículo 2° del Decreto 830 del 26 de julio de 2021, y cualquier norma que lo sustituya o modifique.
28. Persona Jurídica: Es una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones y en el contexto de este programa, se refiere a las entidades que deberían poner en marcha un Programa de Ética Empresarial. El término Persona Jurídica se refiere, entre otras a cualquier tipo de sociedad de acuerdo con las leyes colombianas, las entidades que sean consideradas como controlantes en los términos del artículo segundo de la Ley Anti-Soborno, las entidades sin ánimo de lucro domiciliadas en Colombia y cualquier otra entidad que sea calificada como persona jurídica conforme a las normas colombianas.
29. Políticas de Cumplimiento: son las políticas generales que adopta La Empresa Obligada para llevar a cabo sus negocios y operaciones de manera ética, transparente y honesta; y esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir y atenuar los Riesgos de Corrupción o Riesgos de Soborno Transnacional.

- 30. Principios: son los principios y valores éticos que La Empresa ha considerado apropiados, y se encuentran contenidos dentro de este programa, para llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta.
- 31. Programa de Transparencia y Ética Empresarial o PTEE: es el documento que recoge la Política de Cumplimiento, los procedimientos específicos a cargo del Oficial de Cumplimiento, encaminados a poner en funcionamiento la Política de Cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional que puedan afectar a La Empresa, conforme a la Matriz de Riesgo, y demás instrucciones y recomendaciones establecidas en el presente Capítulo.
- 32. Recurso Económico: es el derecho que tiene el potencial de producir beneficios económicos.
- 33. Riesgos C/ST: es el Riesgo de Corrupción y/o el Riesgo de Soborno Transnacional.
- 34. Riesgos de Corrupción: es la posibilidad de que, por acción u omisión, se desvíen los propósitos de la administración pública o se afecte el patrimonio público hacia un beneficio privado.
- 35. Riesgos de Soborno Transnacional o Riesgo ST: es la posibilidad de que una persona jurídica, directa o indirectamente dé, ofrezca o prometa a un Servidor Público Extranjero sumas de dinero, objetos de valor pecuniario o cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un Negocio o Transacción Internacional.
- 36. Servidor Público Extranjero: es lo establecido en el parágrafo 1º del artículo 2º de la Ley 1778.
- 37. Soborno Transnacional o ST: es la conducta establecida en el artículo 2º de la Ley 1778.
- 38. Sociedad Subordinada: tiene el alcance previsto en el artículo 260 del Código de Comercio.
- 39. Sociedad Vigilada: es la sociedad, empresa unipersonal y sucursal de sociedad extranjera, sometida a vigilancia de la Superintendencia de Sociedades, en los términos previstos en el artículo 84 de la Ley 222 de 1995.
- 40. SMMLV: salario mínimo mensual legal vigente.

ARTÍCULO 5. MARCO NORMATIVO: La Empresa está obligada a cumplir con la legislación nacional en materia de corrupción y soborno transnacional y demás conductas tipificadas en el artículo segundo de la Ley 1778 de 2016, por lo que aplicará de forma integral la legislación nacional interna que le sea vinculante incluyendo el Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades.

CAPÍTULO I – OBLIGACIÓN EMPRESARIAL.

EXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN

ARTÍCULO 6. EXISTENCIA: MMS COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. identificada con el número de identificación tributaria 860.015.547-2 es una empresa obligada de conformidad lo establecido en el numeral 4 del Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades, modificado mediante la Circular Externa 100-000011 expedida el 09 de agosto de 2021.

ARTÍCULO 7. MEDIDAS APLICABLES: La empresa dará aplicación a las medidas obligatorias contenidas en el Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades y la Ley 1778 de 2016. De forma particular, aplicará lo contenido en este Procedimiento, sus modificaciones y actualizaciones.

PERMANENCIA DE LA OBLIGACIÓN

ARTÍCULO 8. OBLIGACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN. La EMPRESA está obligada a dar cumplimiento a las Medidas Aplicables, en virtud que cumple con todos los requisitos señalados en el numeral 4.1. del Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades.

ARTÍCULO 9. PERMANENCIA: En el evento en que la empresa deje de estar obligada en virtud de no cumplir con los requisitos establecidos en el numeral 4 del del Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades, la empresa deberá aplicar lo contenido en este documento y en la Circular Externa 100-000003 expedida por la Superintendencia de Sociedades, por un periodo adicional de mínimo de tres (3) año desde que deje de cumplir con los requisitos. La empresa deberá informar a la Superintendencia de Sociedades dentro del mes siguiente a que conozca que dejó de ser una empresa obligada.

CAPÍTULO II – COMPROMISO GENERAL

DE LOS ALTOS DIRECTIVOS

ARTÍCULO 10. EXPEDICIÓN Y APROBACIÓN: LA JUNTA DIRECTIVA establece este Programa de Transparencia y Ética Empresarial, el cual deberá ser de observancia obligatoria para La

Empresa y también para todas las personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado, que tengan o que busquen tener algún tipo de relación o vínculo jurídico con la empresa.

ARTÍCULO 11. CULTURA DE TRANSPARENCIA: LA JUNTA DIRECTIVA, el representante legal, el revisor fiscal, el oficial de cumplimiento y las demás personas con capacidad de administración y manejo son los primeros encargados en promover una cultura de transparencia e integridad en la empresa, en donde el Soborno Transnacional, y demás conductas de corrupción son absolutamente inaceptables. Todos los trabajadores y colaboradores deberán seguir este ejemplo y ajustar sus conductas a esta cultura organizacional.

ARTÍCULO 12. PRINCIPIOS DEL PROGRAMA: Este programa de transparencia y ética empresarial se implementa con base en los principios fundamentales contenidos en este artículo, los cuales deberán guiar todas las acciones empresariales y personales de la compañía, sus trabajadores y sus vinculados. Estos principios son:

1. Buena fe: Todas las acciones y omisiones de la empresa, sus trabajadores y terceros vinculados deberán realizarse de buena fe, velando por el respeto hacia los demás y la ley, y buscando siempre el interés colectivo y de la organización.
2. Ética y moralidad: La conducta ética y moral de todos los vinculados debe siempre estar presente en toda actuación y comunicación realizada. Se debe entender la ética como el correcto obrar de una persona con base en los fundamentos humanos, y la moralidad como la construcción social de las normas de convivencia que rigen a una comunidad.
3. Legalidad: La empresa, y todos los trabajadores y terceros vinculados con la empresa deberán cumplir con la normatividad legal vigente, entendiendo que las leyes (en su sentido más amplio) son herramientas de instrucción y adecuación de nuestro recto y justo comportamiento.
4. Honestidad: La honestidad de la empresa, sus trabajadores y terceros involucrados se fundamenta en su correcto actuar frente a todos sus grupos de interés y especialmente frente al estado y las autoridades, en donde la empresa siempre estará asumiendo sus cargas legales con entereza y compromiso, reflejando la realidad de cualquier circunstancia, guiando el camino para sus empleados, y otros terceros.

5. Veracidad y transparencia: La información compartida por la empresa de forma interna y externa debe ser real, concreta y verificable, por lo que siempre se buscará que sea cierta en cualquier nivel de interpretación.

ARTÍCULO 13. IMPLEMENTACIÓN: La empresa, los altos directivos y el representante legal, deberán destinar los fondos necesarios para la implementación y operación de este programa, y de la lucha en contra de la corrupción y el soborno transnacional.

ARTÍCULO 14. MANDATO NEGOCIAL: Se ordena a todas las personas que tengan o pretendan tener un vínculo comercial o jurídico con la empresa, que todos y cada uno de los negocios se debe realizar de manera ética, transparente, honesta y legal, en cumplimiento del ordenamiento jurídico colombiano, y las demás normas que le aplican dependiendo de las particularidades de la relación, el objeto, la finalidad y el negocio.

DE LOS TRABAJADORES, CLIENTES Y PROVEEDORES

ARTÍCULO 15. POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO: La Política de Cumplimiento de la empresa deberá implementarse e impactar de forma positiva en la totalidad de los procesos, negocios, actuaciones y conductas desarrolladas por MMS COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. y todas sus contrapartes. Esta política está pensada para que se desarrollen los negocios de manera ética, transparente y honesta, cumpliendo con el mandato constitucional de función social de la propiedad privada. En expresión de esta política, la empresa debe estar en condiciones de identificar, detectar, prevenir y atenuar las tipologías de riesgo identificadas dentro de este documento y la matriz de riesgos del PTEE.

ARTÍCULO 16. DECLARACIONES DE EMPLEADOS: Los empleados, con la firma del contrato de trabajo, declaran que conocen este programa integralmente incluyendo todos sus documentos, y adicionalmente se comprometen de forma permanente e irrestricta a cumplir con todos y cada uno de los estándares, requerimientos, políticas, lineamientos, guías, y demás normas, ya sean vinculantes o no, que permitan mitigar el riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción.

ARTÍCULO 17. RESPONSABILIDAD PERSONAL: Cada persona, natural o jurídica, es responsable de sus propios actos y omisiones, por lo que en primera medida la responsabilidad por la comisión de las conductas de Corrupción o Soborno Transnacional será netamente personal, y así deberán responder ante las autoridades correspondientes.

ARTÍCULO 18. LIBERTAD PERSONAL: Los trabajadores, clientes, proveedores y terceros tiene la libertad personal para autodeterminarse, y determinar sus propias conductas, realizar acciones, y obligarse, por lo que este programa busca establecer obligaciones y responsabilidades, pero bajo ninguna circunstancia se entiende que es infalible o elimina completamente el riesgo de que alguna persona transgreda la legislación nacional y la normatividad empresarial, incluyendo este documento y cometa alguna de estas conductas. En estos eventos, se aplicarán las sanciones legales, y las sanciones contenidas en este programa, el contrato o cualquier otro documento que sean del alcance de la empresa.

ARTÍCULO 19. DENUNCIA: Todos los empleados, clientes, proveedores, y en general, las personas que tengan algún tipo de vínculo o sean influenciados o impactados por las actividades de la empresa, tienen el derecho y especialmente el deber de denunciar todos los actos de corrupción y soborno transnacional de los que tengan conocimiento.

CAPÍTULO III – ETAPAS DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA

CRITERIOS GENERALES

ARTÍCULO 20. GENERALIDADES: MMS COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. como empresa obligada contempla dentro de su programa las etapas de identificación, prevención, control y gestión de los riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional.

ARTÍCULO 21. TIPO DE NEGOCIO: La empresa tiene como objeto social el desarrollo de las siguientes actividades económicas y comerciales:

1. Actividades de publicidad y espectáculo en todas sus formas, principalmente la prestación de servicios de publicidad a nivel nacional e internacional.
2. El manejo de presupuestos publicitarios, actividades de mercadeo y promoción de ventas.
3. Elaboración de estudios de mercados.
4. Elaboración, supervisión y dirección de campañas publicitarias, comerciales, cortometrajes, largometrajes, y publicidad textual y grafica para cine, televisión, radio, prensa, revistas, vallas publicitarias y medio digitales.

5. Operaciones crediticias, emisión de bonos, celebración de contratos, servicios de BackOffice, servicios financieros y administrativos.
6. Cualquier otro tipo de actividad lícita.

ARTÍCULO 22. TAMAÑO DE LA EMPRESA: El tamaño de la empresa se medirá según los datos incluidos en los estados financieros de cada año, incluyendo el capital social, los activos totales, el ingreso bruto anual, y demás indicadores relevantes. Este tamaño de la empresa fue considerado para la elaboración de este documento, y será considerado para cualquier actualización o modificación.

ARTÍCULO 23. EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS: La empresa dejará constancia de las características particulares que tuvo en cuenta para la elaboración de este documento, a través del formulario o los formularios diligenciados dentro del proceso de evaluación y diagnóstico inicial.

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO Y SUS FACTORES

ARTÍCULO 24. IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO. MMS COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. realizó este Programa con base en un proceso exhaustivo de identificación de factores de riesgos a los que está expuesta. Este proceso se encuentra documentado en el proceso de evaluación de riesgos.

ARTÍCULO 25. EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS. El proceso de evaluación inicial de riesgos relacionados con el Soborno Transnacional, Corrupción y demás tipologías contempladas dentro del Programa de Transparencia y Ética Empresarial se realizará mediante el diligenciamiento de un formulario especializado en donde se deje constancia de la situación empresarial, la realidad de exposición a los factores de riesgos y el análisis de diferentes variables y conceptos.

ARTÍCULO 26. MATRIZ DE RIESGOS. Dentro del proceso de identificación de riesgos, MMS COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. mantendrá una Matriz de Riesgos en donde se contemplen los riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional. Esta Matriz de Riesgo puede ser independiente o puede estar incluida dentro de la matriz de riesgos generales de la empresa, en todo caso deberá cumplir con los propósitos del programa y tener la información mínima requerida por este documento.

ARTÍCULO 27. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS. Dentro del proceso de identificación, la empresa realizará, a criterio del Oficial de Cumplimiento según su pertinencia, conducencia y utilidad, las siguientes actividades:

1. Identificar y evaluar sus riesgos por medio de diagnósticos independientes, tales como procedimientos periódicos de Debida Diligencia y de Auditoria de Cumplimiento, que deberán adelantarse con recursos operativos, tecnológicos, económicos y humanos que sean necesarios y suficientes para cumplir el objetivo de una correcta evaluación.
2. Adoptar medidas apropiadas para atenuar los Riesgos C/ST, una vez que estos hayan sido identificados y detectados.
3. Evaluar los Riesgos C/ST, independientemente del mecanismo elegido, los cuales servirán de fundamento para que la junta directiva o máximo órgano social determinen la modificación del PTEE, cuando las circunstancias así lo requieran.

ARTÍCULO 28. FACTORES DE RIESGOS DENTRO DE LA EVALUACIÓN INICIAL. La evaluación inicial de riesgos deberá contemplar un análisis de los factores de riesgos a los cuales esté expuesta la empresa.

ARTÍCULO 29. FACTORES DE RIESGO DESDE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES. Los factores de riesgo recomendados por la Superintendencia de Sociedades son contemplados como riesgo país, riesgo de sector económico y riesgo de terceros. Para identificar estos factores de riesgo, la Superintendencia recomienda realizar lo siguiente:

1. Identificar y evaluar sus riesgos por medio de diagnósticos independientes, tales como procedimientos periódicos de Debida Diligencia y de Auditoria de Cumplimiento, que deberán adelantarse con recursos operativos, tecnológicos, económicos y humanos que sean necesarios y suficientes para cumplir el objetivo de una correcta evaluación.
2. Adoptar medidas apropiadas para atenuar los Riesgos C/ST, una vez que estos hayan sido identificados y detectados.
3. Evaluar los Riesgos C/ST, independientemente del mecanismo elegido, los cuales servirán de fundamento para que la junta directiva o máximo órgano social determinen la modificación del PTEE, cuando las circunstancias así lo requieran.
4. Las demás que deban aplicarse conforme a su Política de Cumplimiento.

ARTÍCULO 30. PAÍSES. Se refiere a naciones con altos índices de percepción de corrupción, que se caracterizan, entre otras circunstancias, por la ausencia de una administración de justicia independiente y eficiente, un alto número de funcionarios públicos cuestionados por prácticas corruptas, la inexistencia de normas efectivas para combatir la corrupción y la

carencia de políticas transparentes en materia de contratación pública e inversiones internacionales. Estos países presentan un riesgo para la empresa.

ARTÍCULO 31. SECTOR ECONÓMICO. Teniendo en cuenta que diferentes sectores económicos presentan diferentes riesgos de soborno y corrupción, se deben tener en cuenta los sectores económicos en donde la empresa desempeña su actividad comercial internacional.

ARTÍCULO 32. TERCEROS. Teniendo en cuenta que los terceros, como contratistas, sociedades subordinadas, socios o aliados comerciales, entre otros, presentan un mayor riesgo de corrupción o soborno transnacional, se deberán contemplar dentro del Programa.

MEDICIÓN DE LOS RIESGOS.

ARTÍCULO 33. MEDICIÓN DE RIESGOS. La Empresa medirá los riesgos a los cuales se encuentra expuesta desde la probabilidad de que estos ocurran, y desde el impacto que estos puedan tener dentro de la organización, en el evento de materializarse. Dentro de este proceso se debe tener en cuenta lo siguiente:

1. Establecer los mecanismos para la evaluación de los Riesgos C/ST.
2. Adoptar medidas apropiadas para atenuar y mitigar los Riesgos C/ST, una vez que estos hayan sido identificados y detectados.
3. Evaluar los Riesgos C/ST, independientemente del mecanismo elegido, los cuales servirán de fundamento para que la junta directiva o máximo órgano social determinen la modificación del PTEE, cuando las circunstancias así lo requieran.
4. Evaluar el Riesgo C/ST cuando incursione en nuevos mercados u ofrezca nuevos productos o servicios.

ARTÍCULO 34. PROBABILIDAD DE OCURRENCIA. La empresa deberá medir que tan probable es que un riesgo se materialice dentro de la organización. Esta medición se podrá realizar teniendo en cuenta la periodicidad de los procesos, un estimativo porcentual de ocurrencia, la exposición a factores de riesgos u otros elementos temporales o similares. La empresa podrá contemplar algunas o todas estas condiciones para establecer la medición.”

ARTÍCULO 35. MEDICIÓN DEL IMPACTO. La empresa deberá medir el impacto que hipotéticamente tendrían los riesgos en el evento de materializarse. Esta medición se podrá realizar desde un ámbito judicial, económico, social, comercial, o contemplar todas estas condiciones para establecer la graduación de la medición.

ARTÍCULO 36. MEDICIÓN DE RIESGO INHERENTE Y RIESGO RESIDUAL. La empresa realizará la medición del Riesgo Inherente y del Riesgo Residual para cada uno de los riesgos contemplados para la empresa.

ARTÍCULO 37. MATRIZ DE RIESGOS. Dentro de la Matriz de Riesgo de la empresa se contemplará o relacionará la medición del riesgo según lo contemplado en este aparte. La medición se realizará con base en el conocimiento de la empresa, los históricos analizados, y demás elementos objetivos y subjetivos que tengan los evaluadores.

CONTROL Y MONITOREO DE RIESGOS.

ARTÍCULO 38. MONITOREO A LOS FACTORES DE RIESGO. MMS COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. realizará monitoreo a los cambios o modificaciones que se presenten a sus factores de riesgo independientemente de la razón o el motivo por el cual se produzcan. Para efectos de lo anterior, en el análisis anual de este sistema se contemplarán las consideraciones pertinentes frente a este concepto. Una vez se identifique un cambio a los factores de riesgo, se deberá evaluar, controlar y modificar ese riesgo de conformidad con los estándares establecidos dentro del programa.

ARTÍCULO 39. MONITOREO A LOS CAMBIOS LEGISLATIVOS. MMS COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. realizará monitoreo a los cambios o modificaciones legislativas y regulatorias que se produzcan dentro del territorio colombiano, o cualquier jurisdicción donde realicen negocios o transacciones económicas, o donde se desarrolle su operación. Lo anterior aplicará de forma especial a los cambios que puedan afectar sus políticas de cumplimiento y este programa.

ARTÍCULO 40. PRÁCTICAS RECOMENDADAS. Se contemplarán dentro de este programa las prácticas de monitoreo recomendadas por la Superintendencia de Sociedades, incluyendo la realización de una auditoría al sistema, procesos de Debida Diligencia, y el acceso a canales de información confidenciales. De forma concreta, la empresa realizará, a discrecionalidad del Oficial de Cumplimiento y el representante legal, lo siguiente:

1. La supervisión por parte del Oficial de Cumplimiento respecto de la gestión del Riesgo C/ST en las relaciones jurídicas con Entidades Estatales o en los Negocios o Transacciones Internacionales o nacionales en los que participe la Entidad Obligada. Para este efecto, los administradores deberán poner en marcha

mecanismos que le permitan al Oficial de Cumplimiento verificar la eficacia de los procedimientos orientados a la prevención de cualquier acto de Corrupción.

2. La realización periódica de Auditorias de Cumplimiento y procedimientos de Debida Diligencia, conforme lo disponga el Oficial de Cumplimiento.
3. La realización de encuestas a los Empleados y Contratistas, con el fin de verificar la efectividad del PTEE.

DEL PROGRAMA COMO DOCUMENTO EMPRESARIAL

ARTÍCULO 41. GENERALIDADES: Dentro de MMS COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. el documento donde se establecen los lineamientos, principios, reglas, y demás condiciones y obligaciones que establece la empresa con relación a la identificación, prevención, control, gestión y mitigación del riesgo de corrupción y soborno transnacional se conoce como Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

ARTÍCULO 42. PRINCIPIOS RECTORES: Toda la actividad de la empresa, sus subordinadas, sus directores, representantes, administradores y especialmente de sus trabajadores estará regida por los principios de Transparencia, Ética y Honestidad. No se tolerarán trasgresiones a estos principios esenciales.

ARTÍCULO 43. ACTUALIZACIÓN: Este documento deberá ser actualizado de forma constante y permanente, atendiendo a los nuevos lineamientos que establezca la Superintendencia de Sociedades al respecto, y también a los nuevos riesgos, cambios empresariales, modificaciones al modelo de negocios, y demás elementos que impliquen la modificación del riesgo que este documento pretende mitigar.

ARTÍCULO 44. INTEGRALIDAD: Este documento esboza y relaciona las prácticas empresariales que seguirá la empresa para controlar y mitigar el riesgo de soborno transnacional dentro de su operación. Se entiende que este documento es subsidiario a la ley, por lo que cualquier vacío deberá ser llenado y complementado con los requisitos mínimos establecidos en la legislación, jurisprudencia y especialmente en las normas vinculantes expedidas por la Superintendencia de Sociedades.

CAPÍTULO IV – RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO TRASNACIONAL.

RIESGO DE CORRUPCIÓN

ARTÍCULO 45. DEFINICIÓN: El Riesgo de Corrupción es la posibilidad de que, por acción u omisión, se desvíen los propósitos de la administración pública o se afecte el patrimonio público hacia un beneficio privado.

ARTÍCULO 46. GENERALIDADES: MMS COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. como persona jurídica y en desarrollo de su objeto social y actividad comercial, no celebra ningún tipo de contrato de carácter público, y tampoco celebra contratos con Entidades Estatales, por lo que no existe posibilidad u oportunidad para que se desvíen los propósitos de la administración pública o se afecte el patrimonio público hacia un beneficio privado. Como consecuencia de lo anterior no se contempla dentro de este programa el riesgo de Corrupción.

RIESGO DE SOBORNO TRASNACIONAL

ARTÍCULO 47. DEFINICIÓN: El Riesgo de Soborno Transnacional o Riesgo ST es la posibilidad de que una persona jurídica, directa o indirectamente dé, ofrezca o prometa a un Servidor Público Extranjero sumas de dinero, objetos de valor pecuniario o cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un Negocio o Transacción Internacional.

ARTÍCULO 48. ÉTICA Y TRANSPARENCIA EN LAS TRANSACCIONES INTERNACIONALES: MMS COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. aplicará en todas sus transacciones internacionales los más altos estándares de Ética y Transparencia, así como también sus valores corporativos, no solo desde la dirección de la empresa, sino también deberán ser aplicados por todos los trabajadores en todas las etapas precontractuales, contractuales y postcontractuales, evitando así que se presenten o se materialicen los riesgos relacionados con soborno trasnacional. Todas las transacciones internacionales deberán tener un objeto, causa y fin lícito.

ARTÍCULO 49. FACTORES DE RIESGO. Para analizar los riesgos relacionados con el Soborno Transnacional, la empresa deberá analizar por lo menos, y en todos los casos, los factores relacionados con los siguientes factores de riesgo:

1. Países: Especialmente en los eventos en los que se realicen transacciones con o en naciones con altos índices de percepción de corrupción, que se caracterizan por la ausencia de una administración de justicia independiente y eficiente, un alto número de funcionarios públicos cuestionados por prácticas corruptas, la inexistencia de normas efectivas para combatir la corrupción y la carencia de políticas transparentes en materia de contratación pública e inversión internacional.
2. Sectores económicos: Teniendo en cuenta que existen sectores económicos con mayores riesgos o que son más propensos o vulnerables al Soborno Transnacional. Este factor también incluye el análisis de las reglamentaciones locales y las exigencias de estas de permisos, licencias u otros requisitos regulatorios para el desarrollo de la actividad económica.
3. Terceros: Este factor se analizará desde la intervención de terceros dentro del negocio a desarrollar incluyendo los contratistas y las sociedades subordinadas. El riesgo aumenta en países que requieran de intermediarios para la celebración de un negocio o transacción internacional conforme a las costumbres y la normatividad local.
4. Otros factores: En todo caso, cada negocio y contraparte en particular deberá ser analizada integralmente, contemplando otros factores que puedan poner en riesgo a la empresa frente al Soborno Transnacional.

CAPÍTULO V – FUNCIONES DE LOS RESPONSABLES.

ARTÍCULO 50. GENERALIDADES: La asignación de funciones de todos los intervinientes, responsables, vinculados y trabajadores se realiza mediante este documento. Las funciones son las que se encuentran contempladas en este capítulo y se traducen en reglas de conducta que orientan la actuación de todas las personas.

ARTÍCULO 51. INTERACCIÓN. Se deja expresamente consignado que la interacción de todos los responsables, y en general de todas las personas es fundamental para un adecuado diseño, funcionamiento, implementación, ejecución, cumplimiento y efectividad del PTEE.

ARTÍCULO 52. SUBSIDIARIEDAD E INTEGRACIÓN: Las obligaciones acá contempladas son subsidiarias a las establecidas en la norma legal, por lo que primará siempre lo dictado por el Gobierno Nacional, o por alguna autoridad con competencia para expedir este tipo de actos administrativos. De igual forma, se integrará a la Política JANUS de Publicis Group o cualquier otro documento corporativo que le remplace, siendo este la recopilación de todas las políticas generales que orientan las actividades y actuaciones de las personas y empresas que integran el grupo empresarial. Todos los temas que no se hayan tenido en cuenta expresamente en

esta Política, se encontrarán regulados de forma general por lo dispuesto en la Política Janus del grupo empresarial.

LA JUNTA DIRECTIVA

ARTÍCULO 53. GENERALIDADES: LA JUNTA DIRECTIVA es el órgano social responsabilizado de establecer y definir las Políticas de Cumplimiento y el contenido de este Programa de Transparencia y Ética Empresarial. Así las cosas, este órgano realizará el direccionamiento de las estrategias de diseño, estructuración, implementación y verificación, así como las acciones dirigidas a la prevención y mitigación efectiva de los riesgos de Corrupción y Soborno Trasnacional.

ARTÍCULO 54. FUNCIONES ESPECÍFICAS: Le corresponderá a LA JUNTA DIRECTIVA la realización y cumplimiento de las siguientes funciones y obligaciones:

1. Expedir y definir la Política de Cumplimiento.
2. Definir el perfil del Oficial de Cumplimiento conforme a la Política de Cumplimiento, sin perjuicio de lo establecido en este Capítulo.
3. Designar al Oficial de Cumplimiento.
4. Aprobar el documento que contemple el PTEE.
5. Asumir un compromiso dirigido a la prevención de los Riesgos C/ST, de forma tal que la Entidad Obligada pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta.
6. Asegurar el suministro de los recursos económicos, humanos y tecnológicos que requiera el Oficial de Cumplimiento para el cumplimiento de su labor.
7. Ordenar las acciones pertinentes contra los Asociados, que tengan funciones de dirección y administración en la Entidad Obligada, los Empleados, y administradores, cuando cualquiera de los anteriores infrinja lo previsto en el PTEE.
8. 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.

REPRESENTANTE LEGAL

ARTÍCULO 55. GENERALIDADES: El Representante Legal, como persona con capacidad para contraer obligaciones a cargo de la empresa, es uno de los responsables principales del

Programa de Transparencia y Ética Empresarial, por lo que se le asignarán las funciones, obligaciones y responsabilidades contenidas en esta sección.

ARTÍCULO 56. FUNCIONES ESPECÍFICAS: Le corresponderá al Representante Legal de la sociedad la realización y cumplimiento de las siguientes funciones y obligaciones:

1. Presentar con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación de la junta directiva o el máximo órgano social, la propuesta del PTEE.
2. Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por la junta directiva o el máximo órgano social.
3. Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE.
4. En los casos en que no exista una junta directiva, el representante legal propondrá la persona que ocupará la función de Oficial de Cumplimiento, para la designación por parte del máximo órgano social.
5. Certificar ante la Superintendencia de Sociedades el cumplimiento de lo previsto en el presente Capítulo, cuando lo requiera esta Superintendencia.
6. 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.

OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

ARTÍCULO 57. GENERALIDADES: Es la persona natural designada por los Altos Directivos para liderar y administrar el Programa de Transparencia y Ética Empresarial. El mismo individuo podrá, si así lo deciden los órganos competentes de la Empresa, asumir funciones en relación con otros sistemas de gestión de riesgo, tales como los relacionados con el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, la protección de datos personales y la prevención de infracciones al régimen de competencia.

ARTÍCULO 58. DEPENDENCIA: El Oficial de Cumplimiento depende exclusivamente de LA JUNTA DIRECTIVA y del representante legal, por lo que tendrá el más alto orden jerárquico institucional frente a los temas que están bajo su responsabilidad.

ARTÍCULO 59. SUPLENCIA: La empresa, evaluando su exposición al riesgo y la continuidad de operatividad del programa establece como facultativa la designación de un Oficial de

Cumplimiento suplente, por lo que no se contará con suplencia a menos que circunstancias extraordinarias así lo requieran.

ARTÍCULO 60. PERFIL DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO: El Oficial de Cumplimiento deberá ser una persona natural, con título profesional y deberá acreditar conocimiento o experiencia en administración de riesgo general.

ARTÍCULO 61. REQUISITOS PARA SER DESIGNADO COMO OFICIAL DE CUMPLIMIENTO: La persona que sea designada como Oficial de Cumplimiento deberá acreditar como mínimo lo siguiente:

1. 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 o el máximo órgano social en caso de que no exista junta directiva.
2. Contar con conocimientos suficientes en materia de administración de Riesgo C/ST y entender el giro ordinario de las actividades de la Entidad Obligada.
3. Contar con el apoyo de un equipo de trabajo humano y técnico, de acuerdo con el Riesgo C/ST y el tamaño de la Entidad Obligada.
4. Cuando el Oficial de Cumplimiento no se encuentre vinculado laboralmente a la Entidad Obligada, esta persona natural puede estar o no vinculada a una persona jurídica.
5. 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.
6. Estar domiciliado en Colombia.

ARTÍCULO 62. INCOMPATIBILIDADES E INHABILIDADES: El oficial de cumplimiento tendrá las siguientes inhabilidades e inmutabilidades:

1. 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 la Entidad Obligada.
2. 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.

ARTÍCULO 63. ADMINISTRACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS: Todos los conflictos de interés que pueda presentar el Oficial de Cumplimiento deberán ser notificados al Representante Legal. Será el Representante Legal el que dirima el conflicto de interés y tome la acción correspondiente. En casos especiales, el Representante Legal podrá elevar a sede de consulta el conflicto de interés a LA JUNTA DIRECTIVA.

ARTÍCULO 64. FUNCIONES DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO: El Oficial de Cumplimiento deberá cumplir como mínimo con lo siguiente:

1. Presentar con el representante legal, para aprobación de la junta directiva o el máximo órgano social, la propuesta del PTEE.
2. Presentar, por lo menos una vez al año, informes a la junta directiva o, en su defecto, al máximo órgano social. Como mínimo, los reportes deberán contener una evaluación y análisis sobre la eficiencia y efectividad del PTEE y, de ser el caso, proponer las mejoras respectivas. Así mismo, demostrar los resultados de la gestión del Oficial de Cumplimiento y de la administración de la Entidad Obligada, en general, en el cumplimiento del PTEE.
3. Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptada por la junta directiva o el máximo órgano social.
4. Velar por el cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno del PTEE.
5. Implementar una Matriz de Riesgos y actualizarla conforme a las necesidades propias de la Entidad Obligada, sus Factores de Riesgo, la materialidad del Riesgo C/ST y conforme a la Política de Cumplimiento.
6. Definir, adoptar y monitorear acciones y herramientas para la detección del Riesgo C/ST, conforme a la Política de Cumplimiento para prevenir el Riesgo C/ST y la Matriz de Riesgos.
7. Garantizar la implementación de canales apropiados para permitir que cualquier persona informe, de manera confidencial y segura acerca de incumplimientos del PTEE y posibles actividades sospechosas relacionadas con Corrupción.
8. Verificar la debida aplicación de la política de protección a denunciantes que la Entidad Obligada haya establecido y, respecto a empleados, la política de prevención de acoso laboral conforme a la ley.
9. Establecer procedimientos internos de investigación en la Entidad Obligada para detectar incumplimientos del PTEE y actos de Corrupción.
10. Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación.
11. Verificar el cumplimiento de los procedimientos de Debida Diligencia aplicable a la Entidad Obligada.

12. Velar por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa a la gestión y prevención del Riesgo C/ST.
13. Diseñar las metodologías de clasificación, identificación, medición y control del Riesgo C/ST que formarán parte del PTEE.
14. Realizar la evaluación del cumplimiento del PTEE y del Riesgo C/ST al que se encuentra expuesta la Entidad Obligada.

OBLIGACIONES Y FUNCIONES DE OTROS INTERVINIENTES

ARTÍCULO 65. GENERALIDADES: Cada una de las personas vinculadas de cualquier forma con la empresa tiene derechos, obligaciones y responsabilidades para con la empresa y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial. En este capítulo se definirán las obligaciones mínimas que tiene que cumplir cada uno de los involucrados.

ARTÍCULO 66. FUNCIONES DEL REVISOR FISCAL: Las funciones de este órgano se encuentran expresamente señaladas en la ley, en particular el artículo 207 del Código de Comercio. En todo caso, el Revisor Fiscal deberá dar aviso al oficial de cumplimiento de cualquier irregularidad que sea visible o que haya descubierto en razón a su función. Sin perjuicio de las denuncias a las autoridades competentes, y el reporte al representante legal y la empresa.

ARTÍCULO 67. OBLIGACIÓN DE DENUNCIA: El revisor fiscal deberá denunciar ante las autoridades competentes cualquier acto de Corrupción que conozca en desarrollo de sus funciones. 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 detecten en el ejercicio de su cargo, aún, a pesar del secreto profesional

ARTÍCULO 68. FUNCIONES DEL AUDITOR INTERNO: La empresa tendrá la facultad (más no la obligación) de nombrar un auditor interno, permanente, temporal u ocasional, para realizar las auditorías necesarias al sistema. En todo caso, sin que exista la obligación, la empresa podrá realizar una auditoría interna periódica o anual de la efectividad y cumplimiento del PTEE.

ARTÍCULO 69. FUNCIONES DE TODOS LOS TRABAJADORES: Todos los trabajadores de la empresa tendrán funciones, responsabilidades y obligaciones con la aplicación del PTEE dentro de sus procesos. De forma concreta, los trabajadores tienen las siguientes funciones:

1. Acatar y cumplir con las obligaciones que establecen los principios empresariales del PTEE y los cánones de ética y transparencia en todo momento y especialmente en desarrollo de su trabajo.
2. Cooperar en el proceso de identificación, medición o evaluación, control y monitoreo del riesgo de corrupción o soborno transnacional en los términos de este sistema.
3. Asistir puntualmente a todas las capacitaciones, charlas y conferencias que programe la empresa sobre PTEE.
4. Solicitar apoyo y soporte al oficial de cumplimiento, el jefe inmediato, el representante legal o el revisor fiscal en temas de PTEE, cuando lo requiera.
5. Evaluar la efectividad de las medidas tomadas dentro de su proceso, y notificar cuando evidencie situaciones extrañas, imprevistas o riesgosas.
6. Participar activamente en la implementación del sistema.
7. Cumplir con los estándares, protocolos y procedimientos contenidos en este documento, las demás políticas empresariales, y la ley.

CAPÍTULO VI – DEBIDA DILIGENCIA

ARTÍCULO 70. DEFINICIÓN: La debida diligencia es un proceso de conocimiento y está orientada a suministrarle a la Persona Jurídica los elementos necesarios para identificar y evaluar los riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional que estén relacionados con las actividades de una Persona Jurídica, sus Sociedades Subordinadas o los Contratistas, cuando estos últimos estén expuestos a un riesgo contemplado dentro de este programa.

ARTÍCULO 71. ALCANCE: Los procedimientos de Debita Diligencia deberán adelantarse de manera habitual, con la frecuencia que estime la empresa o el oficial de cumplimiento, por medio de la revisión periódica de aspectos legales, contables o financieros. La Debita Diligencia también podrá tener como finalidad la verificación del buen crédito o la reputación de los Contratistas. Los procedimientos antes mencionados podrán ser adelantados a través de Empleados o terceros, según lo disponga el Oficial de Cumplimiento. Los procesos de Debita Diligencia se abordarán con la oportunidad, frecuencia y profundidad contemplada en la Política Janus de la Organización

ARTÍCULO 72. FLEXIBILIZACIÓN: En todo caso, el alcance de la Debita Diligencia será variable debido al objeto y complejidad de los contratos, el monto de la remuneración de los Contratistas y las áreas geográficas donde éstos realicen sus actividades.

ARTÍCULO 73. EXCLUSIVIDAD: El proceso de debida diligencia debe orientarse, de manera exclusiva, a la identificación y evaluación de riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional

relacionados con la actividad que desarrolle la Persona Jurídica, sus Sociedades Subordinadas y Contratistas, lo que deberá comprender de manera especial a la revisión adecuada de las calidades específicas de cada Contratista, su reputación, relaciones con terceros, incluidas, en particular, aquellas que se tengan con PEP, Servidores Públicos Nacionales o Extranjeros de cualquier jerarquía.

ARTÍCULO 74. CARACTERÍSTICAS: El proceso de debida diligencia deberá cumplir con lo siguiente:

1. Constar por escrito, de forma tal que pueda ser de fácil acceso y entendimiento para el Oficial de Cumplimiento.
2. Suministrar elementos de juicio para descartar que el pago de una remuneración muy elevada a un Contratista oculte pagos indirectos de sobornos o dádivas a servidores públicos nacionales o Servidores Públicos Extranjeros, que corresponda al mayor valor que se le reconoce a un Contratista por su labor de intermediación.
3. Proveer información al Oficial de Cumplimiento acerca de la reputación de aquellos Contratistas que tengan un alto grado de exposición al riesgo de Corrupción o Soborno Transnacional.
4. Llevarse a cabo por medio de Empleados o terceros especializados en estas labores. Estos deberán contar con recursos humanos y tecnológicos avanzados para recaudar información acerca de los antecedentes comerciales, de reputación y sancionatorios en asuntos administrativos, penales o disciplinarios que hayan afectado, afecten o puedan afectar a las personas objeto de la Debida Diligencia. Dentro de éstas, se incluirán tanto los Contratistas como los potenciales Contratistas, así como los individuos que presten servicios a Contratistas bajo cualquier modalidad contractual, siempre que sean relevantes en un negocio comercial internacional que involucre a la Persona Jurídica o sus Sociedades Subordinadas.

ARTÍCULO 75. OPORTUNIDAD: Se deberá realizar debida diligencia antes de celebrar cualquier acuerdo comercial con un tercero que actuará en nombre de una marca o la representará. Se deben realizar las averiguaciones adecuadas sobre sus antecedentes, capacidades y reputación, en particular, se debe considerar si existe alguna sugerencia o riesgo de que el tercero en cuestión sea particularmente susceptible de participar en sobornos u otras formas de actividades corruptas. También podrá realizarse a los terceros cada vez que un trabajador, administrador o director de la empresa la solicite, especialmente, cuando descubra o evidencie la presencia de elementos extraños, señales de alerta, o comportamientos poco comunes en el mercado frente al tercero.

CAPÍTULO VII – SEÑALES DE ALERTA

ARTÍCULO 76. CONSIDERACIÓN GENERAL: Las señales de alerta son instrumentos o herramientas utilizadas por la empresa para determinar, identificar o detectar situaciones de exposición a riesgo de Corrupción o Soborno Transnacional. Se deja en claro que las señales de alerta no son taxativas, y por el contrario la empresa podrá establecer libremente las señales que considere adecuadas, pertinentes y necesarias dentro de su PTEE.

ARTÍCULO 77. MATRIZ DE RIESGOS: En la matriz de riesgos se incluirán las señales de alerta particulares para los riesgos que identificó la empresa dentro de las etapas del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

ARTÍCULO 78. SEÑALES DE ALERTA EN REGISTROS CONTABLES: Son señales de alerta en registros contables, operaciones o estados financieros las siguientes:

1. Facturas que aparentemente sean falsas o no reflejen la realidad de una transacción o estén infladas y contengan exceso de descuentos o reembolsos.
2. Operaciones en el exterior cuyos términos contractuales son altamente sofisticados.
3. Transferencia de fondos a países considerados como paraísos fiscales.
4. Operaciones que no tengan una explicación lógica, económica o práctica.
5. Operaciones que se salgan del giro ordinario del negocio.
6. Operaciones en las que la identidad de las partes o el origen de los fondos no es clara.
7. Bienes o derechos, incluidos en los estados financieros, que no tengan un valor real o que no existan.

ARTÍCULO 79. SEÑALES DE ALERTA EN LA ESTRUCTURA SOCIETARIA O EL OBJETO SOCIAL: Son señales de alerta en la estructura societaria o del objeto social las siguientes:

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

6. Personas jurídicas donde no se identifique el Beneficiario Final (como este término está definido en el Capítulo X).

ARTÍCULO 80. SEÑALES DE ALERTA EN EL ANÁLISIS DE TRANSACCIONES O CONTRATOS: Son señales de alerta en el análisis de transacciones o contratos las siguientes:

1. Recurrir con frecuencia a contratos de consultoría, de intermediación y el uso de joint ventures.
2. Contratos con Contratistas o entidades estatales que den la apariencia de legalidad que no reflejen deberes y obligaciones contractuales precisas.
3. Contratos con Contratistas que presten servicios a un solo cliente.
4. Pérdidas o ganancias inusuales en los contratos con Contratistas o entidades estatales o cambios significativos sin justificación comercial.
5. Contratos que contengan remuneraciones variables que no sean razonables o que contengan pagos en efectivo, en Activos Virtuales (como este término es definido en el Capítulo X), o en especie.
6. Pagos a PEPs o personas cercanas a los PEPs.
7. Pagos a partes relacionadas (Asociados, Empleados, Sociedades Subordinadas, sucursales, entre otras) sin justificación aparente.

CAPÍTULO VIII – DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 81. GENERALIDADES: Para evitar de manera efectiva la Corrupción o el Soborno Transnacional, así como otras prácticas corruptas, los Empleados, administradores, Asociados y Contratistas de una Persona Jurídica deberán conocer adecuadamente el Programa de Transparencia y Ética Empresarial. Para este efecto, la Persona Jurídica deberá poner en marcha mecanismos idóneos para la correcta comunicación de tal programa.

ARTÍCULO 82. FINALIDAD: La adecuada capacitación de los Empleados podrá proporcionarles el conocimiento y las habilidades requeridas para que puedan ejecutar apropiadamente el Programa de Transparencia y Ética Empresarial. De esta forma, estarán en mejor posición para enfrentar de manera eficaz, los desafíos que plantea la corrupción y el Soborno Transnacional.

ARTÍCULO 83. MEDIOS: Los medios de comunicación utilizados por las empresas variarán dependiendo de la eficacia o efectividad de cada uno de ellos. Se podrán usar medios impresos, videos, audios, redes sociales, pero se preferirá en todo caso, las capacitaciones periódicas.

ARTÍCULO 84. EFECTIVIDAD: Las capacitaciones deben ser efectivas, por lo que deberán dirigirse o realizarse de la siguiente manera:

1. Crear conciencia respecto de los Riesgos C/ST a los que se ve expuesta la Entidad Obligada.
2. Ser objeto de actualización cuando las circunstancias así lo requieran, en atención a la dinámica cambiante de los riesgos específicos de Corrupción y Soborno Transnacional a los que se vean enfrentados los Empleados, administradores y Asociados de Entidad Obligada. Por lo anterior, deberá dársele mayor atención a los individuos o negocios que estén expuestos en mayor grado a dichos riesgos, como puede suceder respecto de los Empleados o Asociados que participen en actividades de contratación estatal o negocios de distribución en países o zonas geográficas con alto riesgo de Soborno Transnacional. Asimismo, las capacitaciones en materia de lucha contra la Corrupción y Soborno Transnacional deben extenderse a aquellos Contratistas que identifique el Oficial de Cumplimiento, conforme lo establezca la Matriz de Riesgos y la Política de Cumplimiento

CAPÍTULO IX – CANALES DE COMUNICACIÓN Y DENUNCIAS

ARTÍCULO 85. GENERALIDADES. MMS COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. ha creado mecanismos que le permite a los Empleados, Asociados, Contratistas e individuos vinculados a los anteriores, así como cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta de Corrupción o Soborno Transnacional o de otras prácticas corruptas relacionadas con la Persona Jurídica, la posibilidad de reportar de manera confidencial infracciones a la Ley Anti-Soborno y al Programa de Transparencia y Ética Empresarial. Estos mecanismos deberán incentivar a los denunciantes a reportar tales infracciones sin temor a posibles represalias de otros funcionarios de la empresa.

ARTÍCULO 86. CONFIDENCIALIDAD. La empresa, a través de medios tecnológicos, debe garantizar el anonimato y la confidencialidad del reporte o denuncia correspondiente. Lo anterior sin perjuicio de que el denunciante desee revelar su identidad.

ARTÍCULO 87. RESPONSABILIDADES LEGALES. Cumpliendo con lo ordenado por la autoridad competente, la empresa cumplirá con lo siguiente:

1. Poner en funcionamiento líneas anónimas de denuncia, servicios de atención o cualquier otro mecanismo que permita que los Empleados, administradores, Asociados, Contratistas u otros terceros puedan reportar cualquier denuncia

relacionada con posibles incumplimientos del PTEE o cualquier posible acto de Corrupción o expresar cualquier inquietud relacionada con este asunto a la oficina del Oficial de Cumplimiento.

2. Se tendrán medidas adecuadas para que ninguno de sus Empleados, administradores y Asociados denunciante sea objeto de represalias por haber reportado posibles infracciones a la Ley o al PTEE, y particularmente para que los empleados no sean objeto de acoso laboral conforme a la Ley.
3. Se tendrán medidas para proteger a los Empleados, administradores o Asociados en relación con posibles represalias de que puedan ser objeto como consecuencia de la decisión que éstos adopten en el sentido de no involucrarse en actos de Corrupción.

ARTÍCULO 88. CANALES DE COMUNICACIÓN. La empresa dispondrá de los siguientes canales de comunicación para recibir denuncias, reportes o información de conductas vinculadas con el soborno transnacional:

1. Correo electrónico: CO.COMPLIANCE@publicisresources.com
2. Buzón de Denuncias: Calle 93b #13 – 44 Piso 3, Bogotá D.C.- Colombia
3. Línea de Transparencia: 3125878284

ARTÍCULO 89. CANALES DE DENUNCIA ANTE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES. MMS COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. como empresa obligada a través de este Programa da a conocer y promueve los canales de denuncia establecidos por la Superintendencia de Sociedades para los riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional.

1. Soborno Transnacional:

https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/Paginas/Canal-deDenuncias-Soborno-Internacional.aspx

2. Corrupción:

<http://www.secretariatransparencia.gov.co/observatorio-anticorrupcion/portalanticorrupcion>

CAPÍTULO X – RELACIONAMIENTO INTERNO Y EXTERNO

ARTÍCULO 90. PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE. Los trabajadores o terceros que realicen denuncias creíbles y fundamentadas sobre hechos o circunstancias relacionadas con las conductas acá reguladas tendrán la garantía de que no se los podrá terminar el contrato de

trabajo sin justa causa durante el plazo de dos meses contados desde la fecha en la que se instauró o realizó la denuncia.

ARTÍCULO 91. TEMERIDAD: Los trabajadores que instauren denuncias falsas o sin fundamento para obtener el beneficio del artículo anterior, no tendrán esta protección y garantía. Este simple hecho será considerado una falta disciplinaria grave y será sancionada conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 92. COMISIONES A EMPLEADOS. Todas las comisiones ofrecidas por el empleador deberán tener un objeto y causa lícita. Adicionalmente, estas comisiones deben atenerse a lo regulado en la legislación laboral, ser pactadas en el contrato de trabajo, y harán parte del salario de cada trabajador en los montos y conceptos regulados por el Código Sustantivo del Trabajo. Queda expresamente prohibido que un trabajador reciba comisiones NO pactadas en su contrato de trabajo, o reciba comisiones de personas distintas a su empleador.

ARTÍCULO 93. COMISIONES A CONTRATISTAS. Todas las comisiones ofrecidas a los contratistas deben tener un objeto y causa lícita y deberán ser pactadas dentro del correspondiente contrato civil o comercial. En ningún momento la comisión será diferente a la que normalmente se paga dentro del comercio para ese tipo de comisiones. Queda expresamente prohibido que el comisionista esconda conceptos ocultos dentro de su comisión, primando siempre la verdad y la transparencia. Toda comisión deberá ser declarada al estado como ingreso de la actividad económica. Los contratistas deberán informar si reciben comisiones de otras personas que no sean la empresa por ese mismo negocio.

ARTÍCULO 94. REGALOS A TRABAJADORES. En ninguna circunstancia se permite que los trabajadores o agentes acepten, ofrezcan o proporcionen entretenimiento y obsequios durante el curso de una negociación, licitación o presentación de propuestas a cualquier persona que pueda tener alguna influencia sobre las mismas.

ARTÍCULO 95. GASTOS DE ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO, ALIMENTACIÓN, HOSPEDAJE, VIAJE Y OBSEQUIOS. Todos los gastos de actividades de entretenimiento, alimentación, hospedaje y viajes deben tener un objeto y causa lícita. Queda prohibido que los trabajadores utilicen como excusa o pretexto los gastos o expensas de actividades de entretenimiento, alimentación, hospedaje y viaje para ocultar pagos irregulares a terceros sin importar su categoría. Lo anterior, sin perjuicio de las atenciones que deban realizar los trabajadores directivos o del área comercial de la empresa para realizar acercamientos comerciales con clientes, socios, proveedores o terceros de interés. Los gastos de actividades de entretenimiento, alimentación, hospedaje y viajes deberán ser revisadas por un

funcionario interno, y deberán ser proporcionales con los precios generales del mercado, y razonables teniendo en cuenta la dignidad de los intervinientes. La empresa podrá libremente crear tablas, listas y restricciones para estos asuntos en casos particulares. Se aplicará lo dispuesto en la Política Janus para gastos de entretenimiento en todo lo concerniente a valores, oportunidad y autorización.

ARTÍCULO 96. DONACIONES. Todas las donaciones realizadas por la empresa deben tener un objeto, causa y fin lícito, y se deben realizar siguiendo los procedimientos definidos en la legislación nacional vigente. En todo caso, se preferirá que las donaciones sean conocidas y autorizadas por el representante legal y eventualmente por un miembro de LA JUNTA DIRECTIVA. Excepcionalmente las donaciones podrán ser estudiadas, analizadas y aprobadas por el Oficial de Cumplimiento a requerimiento de cualquier interesado.

ARTÍCULO 97. CONTRIBUCIONES POLÍTICAS. Todas las contribuciones o donaciones políticas se encuentran prohibidas por política de grupo empresarial.

ARTÍCULO 98. REGALOS. Queda expresamente prohibido que los trabajadores, proveedores, contratistas y colaboradores, ofrezcan regalos a clientes, beneficiarios finales, intermediadores, o cualquier tercero con objetivos diferentes a los ilícitos o legítimos. Esta prohibición se realiza expresamente para los eventos en donde el regalo busque favorecer un proceso de selección, realizar alguna acción, omitir, dilatar o acelerar la realización de alguna acción, entre otros. Se permitirán los regalos a los clientes, proveedores, socios o terceros relevantes, dentro de precios razonables de acuerdo con su dignidad, en ocasiones especiales como navidad, cumpleaños, celebraciones, entre otros, cuando estos sean conocidos y aprobados por el representante legal. Queda excluido de esta cláusula los regalos comerciales como agendas, lapiceros, y material similar. Los regalos a terceros deberán cumplir con lo dispuesto en la Política Janus; esto es, que los obsequios proporcionados a tercero no pueden ser excesivamente lujosos o costosos, no puede proporcionarse obsequios en efectivo, y solo se podrán otorgar a las personas que tratan con el Grupo o las Marcas en el curso normal de los negocios. En cualquier caso, el costo total de los obsequios entregados a cualquier persona en cualquier año no debe exceder los 500 dólares US, y deben contar con el consentimiento previo y escrito del CEO o CFO de la Solución/Región/País correspondiente.

ARTÍCULO 99. CONFLICTO DE INTERÉS. Todos los representantes legales, miembros de LA JUNTA DIRECTIVA, administradores, contratistas, socios comerciales, aliados, proveedores y empleados se asegurarán de que todas las decisiones tomadas en el curso de su actividad y relacionamiento estén dentro del interés de la empresa. Los conflictos de interés deberán ser reportados al Oficial de Cumplimiento y el representante legal con el fin de adoptar la

conducta o los controles necesarios para retener la independencia de juicio y la objetividad. La existencia de este tipo de situaciones no implica por sí misma un riesgo, o que se descarte que la empresa pueda relacionarse en términos comerciales, profesionales o en cualquier otro carácter, con algún tercero. Por el contrario, lo que se busca es que los colaboradores y demás personas identificadas en esta cláusula procedan a la revisión de la información y su situación personal a fin de evaluar y asegurar que no existan eventos de conflicto de interés que puedan ser causa de un perjuicio para la empresa.

ARTÍCULO 100. FUSIONES, ADQUISICIONES O COMPRA DE ACCIONES. Teniendo en cuenta que los funcionarios que participan en las operaciones de fusiones, adquisiciones y compra de acciones u operaciones similares, tienen un mayor riesgo de soborno o corrupción, estos empleados deberán presentar un informe de su gestión frente a la Transparencia del proceso, y serán supervisados de forma especial por el Oficial de Cumplimiento y la Junta Directiva.

ARTÍCULO 101. EFECTIVO Y CRIPTO ACTIVOS: La Empresa evitará la realización de operaciones de efectivo, y la transacción de activos virtuales, cuando exista otra alternativa para el desarrollo del negocio teniendo en cuenta que estos sistemas de pago aumentan el riesgo de soborno trasnacional.

CAPÍTULO XI – SANCIONES

FALTAS DISCIPLINARIAS LABORALES

ARTÍCULO 102. FALTAS DISCIPLINARIAS: El incumplimiento de lo acá contenido por parte de cualquier trabajador o dependiente laboral de la empresa será considerado como una falta grave, de conformidad con la definición que contenga el Reglamento Interno de Trabajo y el Contrato Individual de Trabajo.

ARTÍCULO 103. DEFENSA Y DEBIDO PROCESO: Al trabajador investigado se le garantizará en todo momento su derecho constitucional de defensa y debido proceso en los términos del Reglamento Interno de Trabajo y la legislación nacional.

ARTÍCULO 104. SANCIÓN: Como consecuencia de la determinación de “falta grave”, el empleador está facultado a imponer cualquier sanción contenida en el Código Sustantivo de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, incluyendo la terminación del contrato laboral con justa causa.

ARTÍCULO 105. DENUNCIA AL EMPLEADO: La empresa podrá tomar la determinación en cada caso particular, si la conducta lo amerita, de denunciar al trabajador ante la autoridad competente por la presunta comisión de una conducta punible.

ARTÍCULO 106. PRELACIÓN DE LA NORMATIVIDAD LABORAL: En todo caso, para la aplicación de estas sanciones, deberá existir prelación y preferencia por lo contenido en la normatividad laboral, incluyendo el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, y el Contrato Individual de Trabajo.

SANCIONES A CONTRAPARTES CIVILES Y COMERCIALES

ARTÍCULO 107. OBLIGACIÓN PRINCIPAL: Las obligaciones relativas al PTEE serán obligaciones principales dentro de todos los contratos suscritos por la empresa con los terceros. Así las cosas, incluso si esto no está expresamente incluido dentro del contrato, se apelará a la normatividad legal vigente para hacer valer estas obligaciones.

ARTÍCULO 108. INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL: En el evento en que una contraparte o tercero incumpla alguna de las obligaciones, prohibiciones, restricciones, condiciones o procedimientos establecidos en este Programa, La Empresa podrá, en cada caso particular, avisar de un incumplimiento contractual y terminar el contrato por incumplimiento, solicitando la indemnización de perjuicios a su favor.

ARTÍCULO 109. SUSPENSIÓN DE LA OPERACIÓN: Cuando se detecte la existencia de una operación sospechosa y se dé aviso oportuno por parte de cualquier trabajador de la empresa, se procederá inmediatamente a suspender la operación, sin importar en el estado en que se encuentre, hasta tanto no se realice la verificación adecuada de todos los elementos y se decida si aplicar las sanciones contractuales y de terminación, o se autorice la continuidad de la actividad. Lo anterior se aplicará excepto en los casos en los que sea técnicamente inviable la suspensión, se puedan generar daños y perjuicios irreversibles en razón a la suspensión, o exista una causal justificable para no realizar la suspensión.

ARTÍCULO 110. RETENCIÓN DEL PAGO: En los eventos en los que se detecte una operación sospechosa, la empresa podrá retener el pago de lo debido, hasta tanto no se realice la verificación adecuada de todos los elementos y se decida si aplicar las sanciones contractuales y de terminación, o se autorice el pago. Para lo anterior, se deberá contemplar el eventual riesgo jurídico de un proceso ejecutivo judicial en contra de la empresa.

CAPÍTULO XII – DOCUMENTOS DEL SISTEMA

DOCUMENTACIÓN MÍNIMA

ARTÍCULO 111. ACTUALIZACIÓN: El programa y la matriz de riesgos podrán ser actualizados por cualquiera de los involucrados en el proceso con causa y razón suficiente, pero deberá contar con el visto bueno del Oficial de Cumplimiento y su aprobación final estará en cabeza de LA JUNTA DIRECTIVA.

ARTÍCULO 112. MEJORA CONSTANTE: La empresa y todos los involucrados entienden que este es un procedimiento que está en constante evolución, adaptación y cambio según las condiciones legales y al mejoramiento de los sistemas internos de vigilancia y control. Por esta razón, se incentivará la mejora del sistema en cualquier momento.

ALMACENAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

ARTÍCULO 113. REGISTRO: Todas las actividades realizadas en virtud de este sistema, y en cualquiera de sus etapas, deberán contar con una evidencia documental física o digital y deben reposar en documentos y registros que garanticen la integridad, oportunidad, confiabilidad, reserva y disponibilidad de la información.

ARTÍCULO 114. DATOS PERSONALES: El desarrollo e implementación de este sistema por parte de la empresa debe respetar las disposiciones relativas a la protección de datos personales contenidas en la legislación nacional y la política de tratamiento de datos personales de la empresa.

ARTÍCULO 115. PLAZO: Los soportes deberán conservarse de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 962 de 2005, o norma que la modifique o sustituya.

ARTÍCULO 28. RACIONALIZACIÓN DE LA CONSERVACIÓN DE LIBROS Y PAPELES DE COMERCIO. Los libros y papeles del comerciante deberán ser conservados por un período de diez (10) años contados a partir de la fecha del último asiento, documento o comprobante, pudiendo utilizar para el efecto, a elección del comerciante, su conservación en papel o en cualquier medio técnico, magnético o electrónico que garantice su reproducción exacta.

CAPÍTULO XIII – DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 116. MODIFICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES: La empresa podrá en cualquier momento modificar este documento en cualquiera de sus apartes. Para realizar esta modificación, se deberá cumplir con el mismo proceso de aprobación establecido en la norma.

ARTÍCULO 117. DISPOSICIONES SUPLETORIAS: Todos los aspectos que no estén expresamente reglamentados en este documento serán regulados por lo que establece el Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica expedida por la Superintendencia de Sociedades, y la Ley 1778 de 2016.

MISCELÁNEOS.

ARTÍCULO 118. INEFICACIA: No producirá efecto alguno los artículos, cláusulas, apartes, numerales, literales, párrafos o frases que contraríen directamente la normatividad pública vigente, incluyendo las normas emitidas por la Superintendencia de Sociedades respecto de los Programas de Transparencia y Ética Empresarial.

ARTÍCULO 119. INTEGRALIDAD: La ineficacia de una o varias disposiciones de este Programa de Transparencia y Ética Empresarial, aun si sobreviniere por disposición u orden judicial, no afectará la eficacia de las demás disposiciones que no fueron señaladas expresamente como ineficaces dentro de la decisión administrativa o judicial.

ARTÍCULO 120. VIGENCIA: Este documento entra en vigor a partir el 31 de mayo de 2022, y se mantendrá vigente mientras la empresa tenga la obligación de cumplir con las medidas establecidas en el Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica expedida por la Superintendencia de Sociedades.