

	Programa de Transparencia y Ética Empresarial Política anticorrupción	Versión 1 Página 1
--	---	---------------------------

Anexo. 1. Compromiso Firme Contra el Soborno y la Corrupción: Nuestra Política

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE TALENTO HUMANO Y ORGANIZACIONAL – ACTHO

NIT 860.401.674-5 – (antes Asociación de Gestión Humana ACRIP Bogotá y Cundinamarca)

I. Introducción

La Asociación Colombiana de Talento Humano y Organizacional – ACTHO reconoce la importancia de mantener los más altos estándares de integridad, ética y transparencia en todas sus actividades. Esta política tiene como objetivo prevenir, detectar y abordar la corrupción y el soborno transnacional en la organización, de conformidad con los principios establecidos en la norma ISO 37001:2016 y las circulares 013 de 2022 y 058 de 2023 expedidas por la Secretaría Jurídica del Distrito Capital.

II. Definiciones

- Corrupción: Cualquier acto indebido o abuso de poder para obtener beneficios personales, financieros o de otro tipo.
- Soborno Transnacional: La oferta, promesa, entrega o aceptación de cualquier ventaja indebida con el fin de obtener o retener un negocio o una ventaja comercial en un país extranjero.

III. Cero tolerancias con la corrupción

La Asociación Colombiana de Talento Humano y Organizacional – ACTHO reafirma su compromiso inquebrantable con la lucha contra la corrupción. Estamos firmemente comprometidos en promover una cultura organizacional basada en la integridad, la ética y la transparencia en todos los niveles. No toleramos ningún acto de corrupción dentro de nuestra organización ni en las

 <p>actho Asociación Colombiana de Talento Humano y Organizacional</p>	<p>Programa de Transparencia y Ética Empresarial</p> <p>Política anticorrupción</p>	<p>Versión 1</p> <p>Página 2</p>
--	--	----------------------------------

empresas e instituciones que representamos. Trabajamos incansablemente para establecer y fortalecer medidas preventivas, políticas claras y mecanismos de denuncia efectivos que garanticen que la corrupción no tenga cabida en nuestra comunidad. Nuestro compromiso con la honestidad y la rectitud guía todas nuestras acciones y es fundamental para construir un entorno empresarial y laboral confiable, justo en Bogotá y Cundinamarca

IV. Compromiso de la Dirección

La dirección de ACTHO se compromete a liderar y respaldar activamente la implementación de esta política y a promover una cultura organizacional basada en la integridad y la ética.

V. Principios Rectores

- Cumplimiento Legal: La asociación se compromete a cumplir con todas las leyes y regulaciones anticorrupción aplicables en Colombia y en cualquier otro país en el que realice actividades.
- Liderazgo y Cultura Organizacional: La dirección fomentará una cultura de integridad, ética y transparencia en toda la organización.
- Prevención: Se implementarán medidas preventivas para identificar y mitigar los riesgos de corrupción y soborno transnacional en todas las actividades de la asociación.
- Gestión de Riesgos: Se llevará a cabo una evaluación de riesgos periódica para identificar las áreas de mayor riesgo y tomar medidas para reducirlos.
- Capacitación y Concienciación: Se proporcionará formación regular a todos los empleados y miembros de la organización sobre la política anticorrupción y el soborno transnacional.
- Detección y Respuesta: Se establecerán procedimientos para la detección de posibles casos de corrupción y soborno, se tomarán medidas adecuadas para abordarlos.
- Mejora Continua: La asociación se compromete a revisar y mejorar continuamente esta política y sus procedimientos relacionados.

VI. Responsabilidades

- Dirección: La alta dirección será responsable de liderar la implementación y supervisión de esta política.
- Empleados, asociados y afiliados: Todos los empleados y miembros de la asociación deben cumplir con esta política y reportar cualquier sospecha de corrupción o soborno.
- Comité de Riesgos, Transparencia y Ética Empresarial: Se designará un comité de que se encargará de evaluar el perfil de un empleado, asociado o directivo que se encuentre inmerso en una situación que comprometa a la Asociación. Este comité sugerirá a la Junta Directiva las decisiones que considere convenientes para mitigar el riesgo inherente. El Comité sesionará de forma extraordinaria, cuando sea citado por el director ejecutivo, el Director Financiero o el Responsable del PTEE.

El Comité estará compuesto por el Director Ejecutivo, el Director Financiero, el Responsable del PTEE y un miembro del área involucrada o inmersa en la alerta o posible materialización del riesgo, en caso de no existir, el comité estará compuesto por los primeros tres enunciados.

En el caso de presentarse alguna novedad con los empleados, el comité sugerirá medidas a implementar por parte del encargado de Talento Humano de la Asociación, atendiendo las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo y bajo el conocimiento que, cualquier falta o transgresión al Programa de Ética y Transparencia Empresarial se considera bajo el tenor de falta grave y de conformidad con la magnitud o impacto de las consecuencias de la conducta, podría evocar en la terminación justificada del contrato laboral.

VII. Sanciones

Se establecerán sanciones claras y proporcionadas para aquellos que incumplan esta política, que pueden incluir medidas disciplinarias y legales según corresponda.

 <p>actho Asociación Colombiana de Talento Humano y Organizacional</p>	<p>Programa de Transparencia y Ética Empresarial</p> <p>Política anticorrupción</p>	<p>Versión 1</p> <p>Página 4</p>
--	--	----------------------------------

Ante la comisión de una falta de transparencia o ética empresarial en el proceder de un colaborador; esto es, empleado de ACTHO, la sanción podría corresponder a la terminación del contrato de trabajo por justa causa o la sanción que sugiera el Comité de Riesgos, Transparencia y Ética Empresarial.

En caso de ser un Afiliado, la sanción puede atender a la cancelación de su afiliación y desvinculación del miembro, sin que esto genere responsabilidad de devolver dineros correspondientes al valor pagado por su afiliación total ni parcial o la medida que sugiera el Comité de Riesgos, Transparencia y Ética Empresarial. En caso de ser necesario, se consultará con la Junta Directiva sobre la decisión a implementar.

En el evento en que esté relacionado un miembro de Directivo, el caso será escalado a la Junta Directiva, quienes harán las veces de Comité de Riesgos, Transparencia y Ética Empresarial y determinará la sanción y las medidas a adoptar.

VIII. Comunicación y Divulgación

La política será comunicada a todos los empleados, miembros y partes interesadas relevantes, y se mantendrá disponible para el acceso público.

IX. Revisión de la Política

Esta política se revisará periódicamente para asegurarse de que siga siendo efectiva y se ajuste a los cambios en la normativa y en las circunstancias organizativas; por lo menos cada dos años