

Revisado por:

Martha Elizabeth Munar Casas
Oficial de Cumplimiento

Aprobado por:

Livia Estela León Barrera
Gerente General

Contenido

| | | |
|--------|--|----|
| 1 | OBJETIVO | 4 |
| 2 | ALCANCE | 4 |
| 3 | DEFINICIONES | 4 |
| 4 | POLÍTICA DE LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD | 6 |
| 5 | DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO | 8 |
| 5.1 | Presentación y contexto | 8 |
| 5.2 | Programa para el aseguramiento de la transparencia, integridad y ética empresarial | 9 |
| 5.3 | Modalidades que van en contra de la transparencia, integridad y la ética empresarial | 10 |
| 5.3.1 | Conflicto de intereses | 10 |
| 5.3.2 | Soborno | 11 |
| 5.3.3 | Corrupción | 11 |
| 5.3.4 | Fraude | 12 |
| 5.4 | Interacción con funcionarios o servidores públicos | 12 |
| 5.4.1 | Gastos para regalos, viajes y entretenimiento de funcionarios o servidores públicos nacionales o extranjeros | 12 |
| 5.4.2 | Negociaciones con agentes, intermediarios y pagos de facilitación. . | 13 |
| 5.5 | Contratos o acuerdos con terceras personas..... | 13 |
| 5.6 | Donaciones y contribuciones políticas | 13 |
| 5.7 | Registros contables..... | 13 |
| 5.8 | Señales de alerta | 13 |
| 5.8.1 | En el análisis de los registros contables, operaciones o estados financieros: | 14 |
| 5.8.2 | En la estructura societaria o el objeto social:..... | 14 |
| 5.8.3 | En el análisis de las transacciones o contratos: | 14 |
| 5.9 | Mecanismos para reportar | 15 |
| 5.9.1 | Conceptos claves de la línea de transparencia | 15 |
| 5.9.2 | Línea Ética..... | 15 |
| 5.9.3 | Reporte de denuncias de Soborno Transnacional a la Superintendencia de Sociedades. | 16 |
| 5.9.4 | Reporte de denuncias de Actos de Corrupción a la Secretaría de Transparencia..... | 16 |
| 5.10 | Roles y responsabilidades | 16 |
| 5.10.1 | Junta Directiva | 16 |
| 5.10.2 | Representante Legal: | 17 |
| 5.10.3 | Comité de Ética y Cumplimiento..... | 18 |
| 5.10.4 | Oficial de cumplimiento..... | 18 |
| 5.10.5 | Funcionarios | 20 |
| 5.10.6 | Auditoría interna | 21 |
| 5.10.7 | Revisoría Fiscal | 21 |

| | | |
|--------|---------------------------------------|----|
| 5.11 | Acciones correctivas | 21 |
| 5.12 | Divulgación y capacitación | 21 |
| 5.12.1 | Divulgación | 21 |
| 5.12.2 | Capacitación | 22 |
| 6 | SANCIONES..... | 23 |
| 7 | FORMATOS, ARCHIVO Y CONSERVACIÓN..... | 23 |
| 8 | INFORMACIÓN DOCUMENTADA | 23 |

1 OBJETIVO

Definir los lineamientos, valores, principios y controles para la gestión del PTEE en la compañía Thomas Instruments S.A previniendo situaciones de riesgo que puedan presentarse en las operaciones y así mitigar el riesgo de corrupción y soborno transnacional – C/ST.

2 ALCANCE

Este Programa está dirigida a los Accionistas, Proveedores, Clientes y funcionarios de Thomas Instruments S.A y debe aplicarse en el relacionamiento con todos los Grupos de Interés, especialmente en el desarrollo de transacciones comerciales o contractuales, con el fin de prevenir o evitar que la Compañía sea encontrada inmersa en actividades de corrupción y soborno transnacional – C/ST.

El Programa de transparencia y ética empresarial tiene como propósito declarar públicamente el compromiso de la Compañía y su Alta Dirección con un actuar ético y transparente ante sus grupos de interés, y el conducir los negocios de una manera responsable, actuando bajo una filosofía de cero tolerancia con aquellos actos que contraríen nuestros principios corporativos.

Thomas Instruments S.A, alinea las políticas del presente programa, con el CC-GOP-001 Código de conducta, M-GOP-009 Manual de SAGRILIFT y el PRO-SAR-001 Procedimiento sistema de administración de riesgos, orientando la actuación de los funcionarios de la compañía para el funcionamiento del programa y estableciendo procedimientos sancionatorios frente a su inobservancia.

3 DEFINICIONES

- 3.1 Alta dirección: Son los Administradores y los principales ejecutivos de Thomas Instruments S.A, es decir, La Junta Directiva, Gerente General, Oficial de Cumplimiento, Gerentes y Directores.
- 3.2 Activos Totales: son todos los activos, corrientes y no corrientes, reconocidos en el estado de situación financiera que corresponden a los recursos económicos controlados por la compañía.
- 3.3 Debida diligencia: Es el proceso de revisión y evaluación constante y periódico que debe realizar Thomas Instruments S.A de acuerdo con los Riesgos de Corrupción o Riesgos de Soborno Transnacional a la que se encuentre expuesta. En ningún caso, el término Debida Diligencia que se define en esta política, 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.

- 3.4 Normas anticorrupción y antisoborno: Son la Ley FCPA, la Ley UK Bribery, la Convención contra el Soborno Transnacional de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las Normas Nacionales contra la corrupción y cualquier otra ley aplicable contra la corrupción y el soborno.
- 3.5 Normas nacionales contra la corrupción: Es la ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción) por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención investigación y sanción de actos de corrupción o soborno y la efectividad del control de la gestión pública, así como sus decretos reglamentarios y las normas que la modifiquen, sustituyan o complementen. De la misma manera, se considera relevante la Ley 1778 de 2016 por medio de la cual se dictaron normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y así mismo se dictaron disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.
- 3.6 Oficial de Cumplimiento: Es la persona natural designada por la Junta Directiva de la Compañía para liderar y administrar el sistema de gestión de riesgos de soborno u otros actos de corrupción.
- 3.7 Pagos de facilitación: Pagos realizados a funcionarios del gobierno con el fin de asegurar, impulsar o acelerar trámites de carácter legal y rutinario en beneficio de la Compañía o de sus empleados.
- 3.8 Principios: Son los principios que tienen como finalidad la puesta en marcha de los sistemas de gestión de riesgos de soborno y otros actos y conductas que se consideran ilícitas por carecer de legitimidad y transparencia.
- 3.9 Programa de ética empresarial: Son los procedimientos específicos a cargo del Oficial de Cumplimiento, encaminados a poner en funcionamiento las políticas de cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de soborno, así como otros que se relacionen con cualquier acto de corrupción que pueda afectar a la Compañía.
- 3.10 Servidor Público Extranjero: Tiene el alcance previsto en el Parágrafo Primero del artículo segundo de la Ley 1778. "Toda persona que tenga un cargo legislativo, administrativo o judicial en un Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o una jurisdicción extranjera, sin importar si el individuo hubiere sido nombrado o elegido. También se considera servidor público extranjero toda persona que ejerza una función pública para un Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o en una jurisdicción extranjera,

sea dentro de un organismo público, o de una empresa del Estado o una entidad cuyo poder de decisión se encuentre sometido a la voluntad del Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o de una jurisdicción extranjera. También se entenderá que ostenta la referida calidad cualquier funcionario o agente de una organización pública internacional.

- 3.11 Soborno: Oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que pueda ser de naturaleza financiera o no financiera), directa o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona.
- 3.12 Soborno transnacional: Es el acto en virtud del cual, una Persona Jurídica, por medio de sus empleados, administradores, asociados, contratistas, da, ofrece o promete a un servidor público extranjero, de manera directa o indirecta: 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 el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

4 POLÍTICA DE LA TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD

El programa de transparencia y ética empresarial se establecen bajo la declaración de seis (6) principios fundamentales, los cuales deben reflejar nuestras acciones a todo nivel y se integran a los principios rectores que inspiran nuestra ética corporativa incluidos en el CC-GOP-001 Código de conducta: Rectitud en la conducta personal, Calidad de los servicios, Preparación técnica y profesional, Independencia de Criterio, Secreto profesional y a los valores corporativos.

- Principio de la legalidad: Todas las personas vinculadas a la Compañía están comprometidas en velar por el cumplimiento no solamente de la letra sino del espíritu de la Constitución y de las leyes colombianas, igualmente de las disposiciones y reglamentaciones que expidan las autoridades y las normas y políticas fijadas por la Compañía.
- Principio de la honestidad: En la medida en que todos los trabajadores sean conscientes de sus responsabilidades y de sus obligaciones morales, legales y laborales y las practiquen, se puede afirmar que se está cumpliendo con los deberes frente a la comunidad, la empresa y el país y la única forma de hacerlo es guiándose por la senda de un negocio honesto, transparente y legítimo. Quienes tienen mayor nivel jerárquico y responsabilidad sobre

bienes y procesos de la Compañía deben estar más comprometidos con una conducta pródiga.

- Principio de la buena fe: Actuar con buena fe, con diligencia y cuidado, velando permanentemente por el respeto de las personas y el cumplimiento de la ley y dando prelación en sus decisiones a los principios y valores de la Compañía por encima del interés particular.
- Principio de la lealtad: Por lealtad con la Compañía toda persona debe comunicar oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad cometida por parte de otro funcionario o de un tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la Compañía, de sus clientes, accionistas y directivos. Si el empleado prefiere conservar en reserva su identificación para comunicar dicho hecho, puede hacerlo a través de la línea de Transparencia.
- Principio del interés general y corporativo: Todas las acciones siempre deben estar regidas por el interés general y la gestión a todo nivel debe estar desprovista de cualquier interés económico personal. Las conductas transparentes están exentas de pagos o reconocimientos para obtener o retener negocios o conseguir una ventaja de negocios.
- Principio de la veracidad: Decimos y aceptamos la verdad por encima de cualquier consideración. La información que expedimos al público en general es veraz.

De igual manera, la Compañía ha definido los siguientes valores que nos identifican:

- Amabilidad: atendemos con respeto, simpatía y afectivamente a todas las personas con las que nos relacionamos permanentemente. Este es un comportamiento que se mantiene y se transmite a todo el personal de la compañía.
- Honestidad: pensamos y actuamos coherentemente con rectitud, franqueza, justicia y honorabilidad. El respeto por nuestro trabajo, por los demás y por la vida, nos une como un equipo del más alto rendimiento.
- Responsabilidad: actuamos y respondemos conscientemente para cumplir con las obligaciones y compromisos que adquirimos. Afrontamos de manera positiva e integral nuestros comportamientos siempre dentro del plano moral.
- Servicio al cliente: entendemos las necesidades y expectativas de nuestros clientes, demostrando interés por conocerlas y Resolverlas, impactando positivamente sobre la imagen de la compañía.

De acuerdo con lo anterior, toda persona vinculada a Thomas Instruments S.A por cualquier medio es corresponsable en la adecuada y correcta aplicación del programa de transparencia y ética empresarial y de manera especial cuenta con todo el respaldo de la Alta Dirección para obrar en consonancia con los principios declarados en el presente documento.

Es por ello por lo que desde la Gerencia General de la Compañía se valora y reconoce el esfuerzo y el compromiso de aquellas personas que obran con rectitud y velan por la integridad de la gestión empresarial.

La Compañía acogiendo las buenas prácticas adopta la implementación de sistemas, procedimientos, protocolos y mecanismos de control y reporte, a través de la Línea de Transparencia, entre otros, con el fin de asegurar la prevención, identificación y tratamiento de actos y conductas que se consideran ilícitas por carecer de legitimidad y transparencia.

La Compañía prohíbe cualquier tipo de soborno o acto de corrupción, y exige el cumplimiento de todas las Normas anticorrupción y antisoborno Circular Externa 100-000011 de 2021 emitida por la Superintendencia de Sociedades.

Es imperativo anteponer la observancia de los principios y valores éticos al logro de las metas de la Compañía, considerando que es primordial generar una cultura orientada a aplicar y hacer cumplir las políticas que integran el modelo de cumplimiento corporativo y ética empresarial.

Las personas vinculadas a la Compañía deben conocer y cumplir con todas las políticas y procedimientos que integran el modelo de cumplimiento corporativo y ética empresarial.

Los funcionarios que tengan la facultad de realizar compras o negociaciones nacionales o internacionales deben realizar la debida diligencia para conocer adecuadamente a los terceros, y en particular, la vinculación con entidades gubernamentales o servidores públicos antes de cerrar la compra o negociación. Para ello deben aplicar lo establecido en el PRO-GOP-040 Procedimiento para la vinculación de terceros y el PRO-JCA-006 Gestión de Compras.

5 DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

5.1 Presentación y contexto

La gestión empresarial de Thomas Instruments S.A se fundamenta en principios de integridad, honestidad, responsabilidad y rectitud, bajo esa premisa

fundamental, la junta directiva y la Gerencia General de Thomas Instruments S.A promueven por convicción entre su equipo humano de trabajo, sus clientes, proveedores y demás grupos de interés el mayor rigor y pulcritud en todos sus comportamientos, los cuales debe estar regidos e inspirados por los más altos estándares de la ética.

El modelo responsable de ética de Thomas Instruments S.A, está contenido en el CC-GOP-001 Código de conducta y el programa de transparencia y ética empresarial constituyéndose en los instrumentos que deben servir de referencia para todas las acciones y comportamientos del equipo humano al servicio de la compañía.

Consecuentemente con esta filosofía de la compañía, se establece el programa de transparencia y ética empresarial por medio de la cual se busca afianzar una cultura organizacional basada en los más elementales principios de la ética, garantizar un enfoque de control interno focalizado principalmente en la identificación y prevención de aquellas potenciales conductas que no se ajusten a las normas internas y a la Ley, asegurar la transparencia y fidelidad en la información de la Compañía de cualquier naturaleza y salvaguardar la buena imagen y reputación de Thomas Instruments S.A, así mismo promover el respeto por las normas de la libre competencia.

5.2 Programa para el aseguramiento de la transparencia, integridad y ética empresarial

Siendo coherentes con los principios de la transparencia e integridad de Thomas Instruments S.A, se implementa el programa corporativo para el aseguramiento de actos transparentes y legítimos, el cual tiene por objeto, en primer lugar de promover y asegurar dentro de la Compañía la realización de conductas y actos ajustados a la normas legales e internas y las buenas costumbres, segundo la regulación de los mecanismos y procedimientos para la prevención de los actos que van en contravía del presente programa y tercero el establecimiento del debido proceso con el objeto de identificar y establecer responsabilidades de las personas involucradas en actos no transparentes.

El programa tiene los siguientes elementos:

- INTEGRAR y COORDINAR el conjunto de acciones necesarias para prevenir y controlar potenciales situaciones de fraude, soborno y corrupción.
- GENERAR un entorno de transparencia, integrando los diferentes sistemas desarrollados para la prevención y detección de acciones contrarias a la Ley y las normas internas, manteniendo canales adecuados para favorecer la comunicación de dichos asuntos en la Compañía.

- IMPULSAR una cultura organizacional basada en el principio de la legalidad y la transparencia y en la aplicación de los principios elementales de ética y comportamiento responsable del equipo humano de la Compañía, independientemente de su nivel jerárquico.
- IDENTIFICAR, DESARROLLAR e IMPLEMENTAR procedimientos adecuados para la prevención, detección y tratamiento de conductas no ajustadas al ordenamiento jurídico en la Compañía, propendiendo por su mejoramiento continuo. La identificación y evaluación de los riesgos se debe realizar siguiendo la metodología y la política de riesgos definida por la Compañía.
- GARANTIZAR el debido proceso para gestionar, sobre la base del respeto a la dignidad de la persona y sus derechos, la investigación de todo presunto acto fraudulento, de soborno o corrupción, asegurando la confidencialidad en el manejo de la información y la proporcionalidad de las acciones correctivas. Las personas que denuncien de buena fe una violación al Programa de transparencia y ética empresarial están protegidas contra cualquier tipo de represalia.
- FOMENTAR el deber de lealtad de los trabajadores comunicando responsablemente cualquier sospecha de fraude del que tengan conocimiento.

5.3 Modalidades que van en contra de la transparencia, integridad y la ética empresarial

Para efectos del programa de aseguramiento de la transparencia y la integridad en Thomas Instruments S.A ha de entenderse que el soborno y la corrupción en general es la voluntad de actuar deshonestamente a cambio de dinero o beneficios personales ocasionando daños favoreciendo injustamente a pocos que abusan de su poder o de su posición. Esta no solo crea una competencia desleal sino limita el camino a la eficiencia organizacional y la integridad de las personas.

Para facilitar la comprensión, se considera que las siguientes modalidades van en contravía del Programa de transparencia y ética empresarial:

5.3.1 Conflicto de intereses

Se entiende por conflicto de interés, cuando:

- Existen intereses contrapuestos entre un trabajador y los intereses de Thomas Instruments S.A, que pueden llevar a aquel a adoptar decisiones o a ejecutar actos que van en beneficio propio o de terceros y en detrimento de los intereses de la Compañía.
- Cuando exista cualquier circunstancia que pueda restarle independencia, equidad u objetividad a la actuación de cualquier trabajador de Thomas Instruments S.A, y ello pueda ir en detrimento de los intereses de esta.

5.3.2 Soborno

Es posible verse inmerso en una situación de soborno cuando se da o se recibe una propuesta para beneficiar de manera indebida a alguien, a cambio de dinero, objetos, promesas y/o favores presentes o futuros.

Ante esta situación el Empleado debe rechazar la propuesta de manera contundente y poner en conocimiento esta situación, a través de los canales previstos como la línea de transparencia o informar al Oficial de Cumplimiento.

Los ofrecimientos indebidos (sobornos) pueden ser dádivas de cualquier tipo tales como: Dinero, regalos, viajes, cursos de capacitación, contribuciones en efectivo o en especie, comisiones y/o descuentos, programas de entretenimiento (por ejemplo: comidas, entradas a eventos y espectáculos, entre otros.), pago de servicios personales y/o profesionales en beneficio de un funcionario nacional o extranjero o sus familiares.

5.3.3 Corrupción

Es todo hecho, tentativa u omisión deliberada para obtener un beneficio para sí o para terceros en detrimento de los principios organizacionales, independiente de los efectos financieros sobre las empresas. Son las acciones que se presenten bajo una de dos modalidades:

- Interna: Aceptación de sobornos provenientes de terceros hacia trabajadores de la Compañía, con el fin de que sus decisiones, acciones u omisiones beneficien a ese tercero.
- Corporativa: aceptación de sobornos provenientes de empleados de la Compañía hacia funcionarios gubernamentales o terceros, de manera directa o a través de agentes; con el fin de que las decisiones del tercero, sus acciones u omisiones beneficien a la Compañía, o un empleado de ella.

5.3.4 Fraude

Se entiende como el acto u omisión intencionada y diseñada para engañar a los demás, llevado a cabo por una o más personas con el fin de apropiarse, aprovecharse o hacerse a un bien ajeno - sea material o intangible - de forma indebida, en perjuicio de otra y generalmente por la falta de conocimiento o malicia del afectado.

Con fundamento en lo anterior se considera de manera especial que las siguientes conductas van contra la transparencia y la integridad corporativa:

- Actos intencionales que buscan un beneficio propio o de terceros (material o inmaterial) por encima de los intereses de la Compañía.
- Alteración de información y documentos de la Compañía para obtener un beneficio particular.
- Generación de reportes con base en información falsa o inexacta.
- Uso indebido de información interna o confidencial (Propiedad intelectual, Información privilegiada, etc.).
- Conductas deliberadas en los procesos de contratación y licitaciones con el fin de obtener dádivas (pagos o regalos a terceros, recibir pagos o regalos de terceros, etc.).
- Destrucción u ocultamiento de información, registros o de activos.
- Dar apariencia de legalidad a los recursos generados de actividades ilícitas.
- Destinar recursos para financiación del terrorismo.
- Utilización de manera indebida bienes de propiedad de la Compañía que estén bajo su custodia.
- Fraude informático.
- Cualquier irregularidad similar o relacionada con los hechos anteriormente descritos.

5.4 Interacción con funcionarios o servidores públicos

5.4.1 Gastos para regalos, viajes y entretenimiento de funcionarios o servidores públicos nacionales o extranjeros

Los Empleados no deben solicitar, aceptar, ofrecer o suministrar regalos, entretenimiento, hospitalidad, ni viajes, ni patrocinios con el fin de inducir, apoyar o recompensar una conducta irregular, con relación a obtener cualquier negocio que involucren a Thomas Instruments S.A.

Los regalos, gastos de entretenimiento u otras cortesías para beneficio de un funcionario o servidor público no son permitidos.

5.4.2 Negociaciones con agentes, intermediarios y pagos de facilitación.

En la Compañía no se deben utilizar intermediarios o terceras personas para que ellos realicen pagos inapropiados.

Los pagos de facilitación (Pagos dados a un funcionario o persona de negocios para agilizar un trámite), están prohibidos. Dichos pagos no deben hacerse a funcionarios públicos, ni siquiera si son una práctica común en un país determinado.

5.5 Contratos o acuerdos con terceras personas

Todos los contratos o acuerdos suscritos por Thomas Instruments S.A deben contener cláusulas, declaraciones o garantías sobre conductas antisoborno y anticorrupción. El área Jurídica debe ser el responsable de incluir dichas cláusulas en todos los contratos.

En cualquier caso, el Director Comercial debe asegurar que las cláusulas estén incluidas antes de la firma de los contratos o acuerdos, de no observarse deben de solicitarlas al área Jurídica.

5.6 Donaciones y contribuciones políticas

En el caso de que la compañía quiera dar alguna Donación o contribución política esta debe ser autorizada por la Junta Directiva.

5.7 Registros contables

Thomas Instruments S.A debe llevar y mantener registros y cuentas que reflejen de forma exacta y precisa todas las transacciones realizadas. Los Empleados de la Compañía no pueden cambiar, omitir o tergiversar registros para ocultar actividades indebidas o que no indican correctamente la naturaleza de una transacción registrada.

La Compañía tiene controles internos para prevenir que se oculten o disimulen sobornos u otros pagos indebidos en transacciones como: comisiones, pagos de honorarios, patrocinios, donaciones, gastos de representación o cualquier otro rubro que sirva para ocultar o encubrir la naturaleza impropia del pago.

5.8 Señales de alerta

La compañía tendrá en cuenta, como mínimo, las siguientes señales de alerta:

5.8.1 En el análisis de los registros contables, operaciones o estados financieros:

- a) Facturas que aparentemente sean falsas o no reflejen la realidad de una transacción o estén infladas y contengan exceso de descuentos o reembolsos.
- b) Operaciones en el exterior cuyos términos contractuales son altamente sofisticados.
- c) Transferencia de fondos a países considerados como paraísos fiscales.
- d) Operaciones que no tengan una explicación lógica, económica o práctica.
- e) Operaciones que se salgan del giro ordinario del negocio.
- f) Operaciones en las que la identidad de las partes o el origen de los fondos no es clara.

5.8.2 En la estructura societaria o el objeto social:

- a) 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.
- b) Personas jurídicas con estructuras en donde existan fiducias nacionales o trust extranjeros, o fundaciones sin ánimo de lucro.
- c) 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.
- d) Sociedades declaradas como proveedores ficticios por parte de la DIAN.
- e) Personas jurídicas donde no se identifique el Beneficiario Final (de acuerdo con la definición establecida en la circular 100-000015 del 24 de septiembre del 2021).

5.8.3 En el análisis de las transacciones o contratos:

- a) Contratos con proveedores o entidades estatales que den la apariencia de legalidad que no reflejen deberes y obligaciones contractuales precisas.
- b) Contratos con proveedores que presten servicios a un solo cliente.

- c) Pérdidas o ganancias inusuales en los contratos con proveedores o entidades estatales o cambios significativos sin justificación comercial.
- d) Contratos que contengan remuneraciones variables que no sean razonables o que contengan pagos en efectivo, en Activos Virtuales (de acuerdo con la definición establecida en la circular 100-000016 del 24 de diciembre del 2020), o en especie.
- e) Pagos a PEPS o personas cercanas a los PEPS.
- f) Pagos a partes relacionadas (Asociados, Funcionarios, Proveedores entre otras) sin justificación aparente.

5.9 Mecanismos para reportar

5.9.1 Conceptos claves de la línea de transparencia

- La línea de Transparencia es diferente al correo de servicio al cliente.
- No es una herramienta de quejas y reclamos, sino de reporte por conductas que van contra la Transparencia e Integridad de la Compañía.
- No es para sugerencias, ni atención de temas laborales, ni personales.
- Debe ser utilizada con responsabilidad. Los hechos reportados deben ser reales y verificables.

5.9.2 Línea Ética

Thomas Instruments S.A, incentiva a todos los empleados de la Compañía a hacer preguntas, buscar orientación y reportar cualquier infracción, sospechada o conocida, ya sea a este Programa, o infracciones reales o potenciales a las leyes, reglamentos, estatutos y demás políticas de la Compañía.

Nuestros canales éticos permiten que cualquier persona informe de manera confidencial y segura acerca de incumplimientos del PTEE y actividades sospechosas relacionadas con el Riesgo C/ST.

Canales éticos:

- Correo electrónico: Lineaeticasir@thomasgreg.com
- Formulario web: En la página web <https://thomassir.com> Zona Clientes

La Compañía lleva a cabo una verificación y/o investigación completa, imparcial y exhaustiva, según corresponda, de todas las denuncias, haciendo su mayor esfuerzo en todo momento para proteger la privacidad y dignidad de los Empleados y de cualquier otra persona externa involucrada.

Nota: Este documento es propiedad intelectual de THOMAS INSTRUMENTS S.A. se prohíbe su reproducción total o parcial sin previa autorización escrita de su propietario

5.9.3 Reporte de denuncias de Soborno Transnacional a la Superintendencia de Sociedades.

Canal de Denuncias por Soborno Transnacional dispuesto en el siguiente link:

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

5.9.4 Reporte de denuncias de Actos de Corrupción a la Secretaría de Transparencia.

Canal de Denuncias por actos de Corrupción dispuesto en el siguiente link:

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

5.10 Roles y responsabilidades

Aun cuando la responsabilidad respecto a la prevención de los riesgos de C/ST es de todos los Empleados, se definen algunas responsabilidades de acuerdo con el nivel jerárquico de la Compañía.

5.10.1 Junta Directiva

Son responsabilidades de la Junta Directiva las siguientes:

- a) Expedir y definir la Política del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- b) Definir el perfil del Oficial de Cumplimiento conforme a esta Política.
- c) Designar al Oficial de Cumplimiento.
- d) Aprobar el PTEE y sus actualizaciones, presentadas por el representante legal y el Oficial de Cumplimiento.
- e) Asumir un compromiso dirigido a la prevención de los Riesgos C/ST, de forma tal que la Compañía pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta.
- f) Ordenar y garantizar los recursos económicos, técnicos, logísticos y humanos necesarios para implementar y mantener en funcionamiento del

PTEE, según los requerimientos que para el efecto realice el Oficial de Cumplimiento.

- g) Ordenar las acciones pertinentes contra Empleados, y administradores de la Compañía, cuando cualquiera de los anteriores infrinja lo previsto en el PTEE.
- h) 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 Matrices de Riesgos) y demás partes interesadas identificadas.

5.10.2 Representante Legal:

Las siguientes son responsabilidades del Representante Legal:

- a) Presentar con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación de la junta directiva, o máximo órgano social la propuesta del PTEE y sus actualizaciones.
- b) Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por la junta directiva o el máximo órgano social.
- c) Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE.
- d) Certificar ante la Superintendencia de Sociedades el cumplimiento del PTEE, cuando lo requiera esta Superintendencia.
- e) Asegurarse de 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.
- f) Estudiar los resultados de la evaluación del Riesgo C/ST efectuada por el Oficial de Cumplimiento y establecer los planes de acción que correspondan.
- g) Asignar de manera eficiente los recursos económicos, técnicos, logísticos y humanos, determinados por la junta directiva o máximo órgano social, necesarios para implementar el PTEE.

- h) Verificar que el Oficial de Cumplimiento cuente con la disponibilidad y capacidad necesaria para desarrollar sus funciones.
- i) Presentar a la junta directiva o máximo órgano social, los reportes, solicitudes y alertas que considere que deban ser tratados por dichos órganos y que estén relacionados con el PTEE.

5.10.3 Comité de Ética y Cumplimiento

El Comité de Ética es un órgano permanente de la Compañía, responsable de dar a conocer la gestión ética, y actúa como un órgano de consulta que orienta a los funcionarios y terceros en general, en la aplicación de los principios declarados en el Código de Ética y en la Política de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE.

Las siguientes son sus funciones frente al autocontrol y gestión del riesgo de C/ST:

- a) Revisión y aprobación de políticas, procedimientos, manuales y/o instructivos relacionados con el programa de PTEE.
- b) Realizar seguimiento a las diferentes prácticas del programa de Ética y Cumplimiento, como lo es: Código de Ética, la política de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE, la gestión de Conflicto de Intereses, las Políticas de Anticorrupción y Antisoborno, Eventos y Patrocinios, Regalos y Atenciones, entre otras prácticas.

5.10.4 Oficial de cumplimiento

Para desempeñar el cargo de Oficial de Cumplimiento se deberá cumplir como mínimo con los siguientes requisitos:

- a) 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.
- b) Contar con conocimientos suficientes en materia de Administración de Riesgos C/ST y entender el giro ordinario de las actividades de la Compañía.
- c) Contar con el apoyo de un equipo de trabajo humano y técnico, de acuerdo con el Riesgo C/ST y el tamaño de la Compañía.
- d) No pertenecer a la Administración o a los órganos sociales, ni de auditoría o control interno o externo (revisor fiscal o 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 Compañía.

- e) Estar domiciliado en Colombia.

Son responsabilidades y deberes del Oficial de Cumplimiento:

- a) Presentar con el representante legal, para aprobación de la junta directiva o el máximo órgano social, la propuesta del PTEE.
- b) 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 Compañía, en general, en el cumplimiento del PTEE.
- c) Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por la junta directiva o el máximo órgano social.
- d) Velar por el efectivo, eficiente y oportuno funcionamiento del PTEE.
- e) Implementar una Matriz de Riesgos y actualizarla conforme a las necesidades propias de la Compañía, sus Factores de Riesgo, la materialidad del Riesgo C/ST.
- f) 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.
- g) 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.
- h) Establecer procedimientos internos de investigación en la Compañía para detectar incumplimientos del PTEE y actos de Corrupción.
- i) Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación.
- j) Verificar la debida aplicación de la Política Eleva tu Voz – Protección al denunciante que la Compañía haya establecido y, respecto a funcionarios, la política de prevención de acoso laboral conforme a la ley.

- k) Verificar el cumplimiento de los procedimientos de Debida Diligencia aplicables a la Compañía.
- l) Velar por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa a la gestión y prevención del Riesgo C/ST.
- m) Diseñar las metodologías de clasificación, identificación, medición y control del Riesgo C/ST que formarán parte del PTEE.
- n) Realizar la evaluación del Riesgo C/ST a los que se encuentra expuesta la Compañía.

5.10.5 Funcionarios

Responsabilidad de todos los funcionarios:

- a) Cumplir con las políticas, procedimientos, manuales y/o instructivos correspondientes a la prevención del riesgo de C/ST.
- b) Participar en los procesos de formación y entrenamiento a los que sean convocados.
- c) Abstenerse de autorizar, motivar, aprobar, participar o tolerar los incumplimientos del presente Programa.
- d) Reportar a través de los canales éticos previstos por la Compañía cualquier incumplimiento al presente Programa.
- e) Abstenerse de tomar represalias, directa o indirectamente, o alentar a otros a hacerlo, en contra de cualquier otro empleado por denunciar una sospecha de incumplimiento del presente Programa.

Responsabilidad de los funcionarios que estén expuestos al Riesgo C/ST

- a) Deben cumplir con las responsabilidades mencionadas en el punto anterior.
- b) Participar en los procesos de formación y entrenamiento a los que sea convocado.
- c) Reportar por los canales establecidos por la compañía las alertas, inconsistencias o hallazgos que puedan convertirse en riesgo d C/ST.

5.10.6 Auditoría interna

Son funciones de la auditoría interna en relación con el PTEE, las siguientes:

- a) Evaluar la efectividad y cumplimiento del PTEE.
- b) Las personas a cargo del ejercicio de estas funciones deben incluir dentro de sus planes anuales de auditoría la revisión de la efectividad y cumplimiento del PTEE, con el fin de servir de fundamento para que, tanto el Oficial de Cumplimiento y la Administración, puedan determinar la existencia de deficiencias del PTEE y sus posibles soluciones.
- c) Comunicar el resultado de dichas auditorías internas al representante legal, al Oficial de Cumplimiento y a la junta directiva o al máximo órgano social.

5.10.7 Revisoría Fiscal

El revisor fiscal en cumplimiento de su deber deberá prestar especial atención a las alertas que pueden dar lugar a sospecha de un acto relacionado con un posible acto de Corrupción o Soborno Transnacional que conozca en desarrollo de sus funciones y denunciar ante las autoridades competentes.

5.11 Acciones correctivas

En los asuntos relacionados con trabajadores vinculados a Thomas Instruments S.A se debe proceder de acuerdo con las normas legales laborales y el reglamento interno de trabajo de la Compañía.

Proveedores de bienes y servicios y distribuidores deben cumplir con lo pactado contractualmente en el acto jurídico que regula las obligaciones y derechos de las partes y a las formas previstas legalmente para terminar el vínculo si fuere necesario.

Autoridades Gubernamentales. Si fuere el caso, con la respectiva denuncia ante los entes de control competentes.

5.12 Divulgación y capacitación

5.12.1 Divulgación

Con el propósito que los funcionarios, Administradores, Asociados y proveedores de la compañía conozcan adecuadamente el PTEE, se llevará a cabo su divulgación dentro de la compañía y a las demás partes interesadas, una (1) vez al año.

Respecto a la estrategia de comunicación del PTEE, la compañía tendrá en cuenta los siguientes elementos:

- a) Las comunicaciones dirigidas a los y Asociados de la compañía deberán reflejar de manera expresa e inequívoca, las obligaciones de los administradores relacionadas con la prevención de la Corrupción. De igual forma, en tales comunicaciones se revelarán los procedimientos para divulgar, entre otros, la política de Thomas Instruments S.A acerca de controles financieros, entrega de regalos y donaciones, la creación del canal para recibir reportes confidenciales sobre actividades de Corrupción, y la información referente a las sanciones para los funcionarios y administradores que infrinjan el PTEE.
- b) La estrategia de comunicación podrá ponerse en marcha a través de variados mecanismos, tales como publicaciones en medios impresos o virtuales.
- c) La estrategia de comunicación estará disponible en idioma castellano.

5.12.2 Capacitación

Thomas Instruments S.A brindará capacitación en el PTEE a todos sus funcionarios cuando ingresan a la compañía o cuando se presenten cambios en el PTEE. Así mismo, realizará capacitación a los funcionarios, Administradores, Asociados y Proveedores, teniendo en cuenta los Factores de Riesgo identificados, una (1) vez al año, de conformidad con el cronograma que establezca para tal fin el oficial de cumplimiento y deberá reflejar las estrategias específicas de la compañía para mitigar los Riesgos de Corrupción y los Riesgos de Soborno Transnacional aplicables. De igual manera la Capacitación deberá estar dirigida a:

- a) Crear conciencia respecto de los Riesgos de Corrupción y los Riesgos de Soborno Transnacional a los que se ve expuesta la compañía.
- b) Ser objeto de actualización cuando las circunstancias así lo requieran, en atención a la dinámica cambiante de los riesgos específicos de Corrupción y de Soborno Transnacional a los que se vean enfrentados los funcionarios, administradores y Asociados de la compañía.
- c) Darle mayor atención a los individuos o negocios que estén expuestos en mayor grado a dichos riesgos, (funcionarios o Asociados que participen en actividades de contratación estatal o negocios de distribución en países o zonas geográficas con alto riesgo de Corrupción y/o Soborno Transnacional.
- d) Extender el alcance de las capacitaciones en materia de lucha contra la Corrupción y Soborno Transnacional a aquellos proveedores que identifique

el Oficial de Cumplimiento, conforme lo establezca la Matriz de Riesgos y Políticas internas. La divulgación y las capacitaciones deberán quedar debidamente documentadas.

6 SANCIONES

El incumplimiento del presente programa por parte de las contrapartes y terceros relacionados con Thomas Instruments S.A, la expone en mayor grado al riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional, lo cual puede conllevar a la imposición de sanciones a la compañía, al Oficial de Cumplimiento, al revisor fiscal y/o sus administradores de conformidad con lo establecido en el numeral 3 del artículo 86 de la Ley 222 de 1995, en el numeral 23 del artículo 7 del Decreto 1736 de 2020 y demás normas que la complementen o modifiquen, sin perjuicio de las acciones que les correspondan a otras autoridades.

Cuando el Oficial de Cumplimiento evidencie situaciones que atenten contra las políticas y procedimientos establecidos en el PTEE, debe realizar un informe de lo acontecido y remitirlo al Representante Legal o al Comité de Ética y Cumplimiento para que éste adelante las investigaciones y en caso de haber mérito se iniciará el proceso que conlleve a determinar el tipo de sanción a aplicar de acuerdo con el impacto de la omisión y la gravedad de la falta, de conformidad con lo establecido en el Reglamento interno de Trabajo y el Código de Ética.

De otra parte, el Oficial de Cumplimiento informará al Comité de Ética y las situaciones presentadas con el fin que se adopten las medidas necesarias para mantener el adecuado control y prevenir la materialización de riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional.

7 FORMATOS, ARCHIVO Y CONSERVACIÓN

El procedimiento de archivo y conservación de los documentos que estén relacionados con negocios o transacciones nacionales o internacionales, deben cumplir con el programa de gestión documental y las tablas de retención dispuestas por la Compañía.

8 INFORMACIÓN DOCUMENTADA

8.1 Folleto “Que es la línea de transparencia y como denunciar”