

POLITICA ANTI-SOBORNO Y ANTI-CORRUPCION

CONTENIDO.

1. Definiciones
2. Nuestro propósito
3. Nuestros valores
4. ¿A qué población aplica?
5. ¿Cómo será la aplicación?
6. Posibles causas del soborno
7. Responsabilidad de las partes
8. ¿Cómo actuar ante el soborno?
9. Canales de información
10. Consecuencias y/o sanciones

Autorizado por:



ROCIO GIRALDO RUBIO

Gerente



1. Definiciones

1.1. Soborno: Es la promesa, entrega u oferta de cualquier pago inadecuado aceptado directa o indirectamente en un ámbito laboral, el objetivo de este es obtener beneficios adicionales u obtener ventajas dentro del negocio.

1.2. Corrupción: habla del mal uso del poder para conseguir una ventaja de manera secreta y privada.

1.3. Entre los sobornos más comunes podemos encontrar:

- Pagos en efectivo
- Incentivos
- Regalos y entretenciones
- Ofertas
- Contribuciones

1.4. Una ventaja no aceptada puede basarse en la influencia a una acción u omisión de un permiso o responsabilidad sin cumplir los estamentos expuestos.

2. Nuestro propósito

- Estamos comprometidos con dar soluciones integrales y efectivas a las necesidades de nuestros clientes en el manejo de procesos jurídicos en todos sus ámbitos y cada una de sus etapas, mostramos resultados óptimos, producto de nuestro esfuerzo y dedicación.
- Esta política muestra nuestro compromiso con la comunidad ayudando a promover una cultura dentro de nuestra empresa más ética, aumentando la confianza y la responsabilidad entre las áreas encargadas interna y externamente.
- Esta política se realiza con el fin de que cada uno de los empleados tenga claro nuestro objetivo en el mercado, que sea utilizada para mejorar cada día más nuestra calidad enfocándonos en la perfección de servicio y atención a nuestros clientes, aceptándola, respetándola y teniendo claridad en las sanciones propuestas para su no cumplimiento a partir de la fecha.

3. Nuestros valores

Estamos regidos por cuatro valores principales, fundamentales para el buen funcionamiento y pro-actividad de nuestra empresa, con ellos queremos brindar a nuestros empleados y/o clientes seguridad, para que se sientan protegidos ante cualquier riesgo o calamidad de soborno y/o corrupción. Estos son:

- 📄 **Honestidad:** Se entiende por honestidad, el valor de decir la verdad, siendo decente y percatado de no herir con fuertes palabras a las demás personas, es obrar de una manera justa y acorde con las reglas pactadas, es decir, en nuestra empresa, la honestidad se considera como uno de los valores más importantes porque es de ahí donde se puede dar cuenta de que una persona es leal a sus normas siendo íntegro y siempre diciendo la verdad sin importar cuales sean las represivas tomadas.

- 📄 **Empatía:** Se entiende por empatía la capacidad de comprender y percibir lo que otra persona puede sentir y en nuestro trabajo es esencial ya que se interactúa con una parte de la población la cual necesita ser escuchada y atendida pero también entendida.

- 📄 **Ética:** Se entiende por ética la guía del correcto comportamiento del ser humano, en este caso empleados, que se rigen por leyes y manuales donde se pueden identificar la toma de buenas o malas decisiones.

- 📄 **Compromiso:** Se entiende por compromiso aquella promesa de valor que se hace al llegar a una empresa u otra entidad, que abarca seguir un conducto expuesto desde la propuesta de trabajo.

4. ¿A qué población aplica?

Aplica para todas las áreas y todos los empleados que intervienen en cada uno de los procesos de la compañía, sean externos o internos, cada uno de ellos deberá conocer, entender y cumplir la política como compromiso con la firma y con los entes más importantes para ella, con la comunidad. Entre las áreas involucradas encontramos:

- Gerencia general
- administrativa
- recobros
- Mensajería



- Contabilidad
- Jurídica
- Servicios generales

Esta política se hace básicamente para nuestros clientes ya que son ellos la base de nuestra organización y estamos por ellos trabajando cada día mas, fortaleciéndonos y ejerciendo con la ética y el profesionalismo, ellos son los que deben saber que procesos se manejan en la organización para que así mismo se sientan confiados y seguros del servicio de calidad prestado.

5 ¿Cómo será la aplicación?

Este manual, guía o política deber ser implementada desde la propuesta de trabajo hacia cada uno de los empleados por parte de los empleadores, quienes se encargaran de darles a conocer principalmente los valores de la compañía ya que de estos se basa esta política, se necesita compromiso por parte de los empleados quienes deberán aceptar y cumplir las normas ya propuestas por cada uno de los integrantes de la firma quienes al pasar los días serán los encargados de verificar y retroalimentar a las nuevas personas vinculadas para el buen funcionamiento de cada una de las áreas que la componen.

6 Posibles casusas del soborno

Para entrar a mirar las posibles causas del soborno se debe entender que el soborno no solo habla de la persona que ofrece, oferta o promete, también se refiere a la persona que recibe e incide en los procesos. Tómese también como pasivo y activo.

6.1. Como la persona pasiva podemos observar cómo ser sobornado puede influir en el hecho de obtener más dinero o bonificaciones adicionales a su sueldo, recibir gratitud por parte de otra persona con el hecho de sentirse más importante o poderoso.

6.2. Como la persona activa podemos observar cómo se quiere pertenecer de una manera ilícita en los negocios, obtener información o beneficios adicionales sin seguir la conducta o la reglamentación, recurrir a su bolsillo y no a sus conocimientos para ocupar un mejor puesto en la empresa, hacer que sus empleados trabajen más duro o de una mejor manera, obstruir las normas, obtener que las otras personas realicen las actividades encargadas.

7. Responsabilidad de las partes

- Como empleados estamos comprometidos a crear un ambiente ético con una barrera que nos cree tranquilidad en el ámbito laboral.
- creando esta política queremos visionarnos como la mejor empresa teniendo en cuenta los estamentos propuestos en cada una de las áreas y con cada una de las personas, verificando así su cumplimiento y funcionamiento.
- Generar compromiso y conciencia en cada una de las partes, socializando y sensibilizándonos para la mejora diaria.
- Somos nosotros los encargados de denunciar cualquier irregularidad o actividad sospechosa para así implementar un ambiente más sano.

8. ¿Cómo actuar ante el soborno?

Se realizará la correspondiente investigación y seguimiento a los sucesos y hechos que conllevaron al empleado a faltar a su ética profesional y a las políticas institucionales de la empresa. Luego de la investigación la gerencia determinará la culpabilidad del empleado y se realizarán las respectivas sanciones.

9. Canales de información

Se hará la implementación de un canal de reporte (vía web) en nuestro portal de internet y por medio de él se podrán gestionar dudas o situaciones en las cuales se pueda evidenciar actos de soborno y/o corrupción donde no solo los empleados tengan acceso a reportar sino que también los clientes y asegurados tengan acceso a esto ya que ellos también hacen parte de la compañía y por medio de ellos también se pueden verificar la veracidad de los procesos.

10. Consecuencias y/o sanciones

Después de cumplir con el conducto regular la sanción que se aplica en este caso es el despido inmediato de la persona ya que para nosotros es muy importante la seguridad y ética de cada una de las actividades acá trabajadas.