

**ACUERDO No. 04
(4 de marzo de 2022)**

“Por medio del cual se adopta el Código de líneas Éticas, Transparencia y Anticorrupción de la Electrificadora del Huila S.A E.S.P.”

La Junta Directiva con base en lo dispuesto en los Estatutos Sociales de la Electrificadora del Huila S.A E.S.P., artículo 47, numeral 29, y

CONSIDERANDO:

1. El artículo 47 numerales 29 y 31 de los estatutos sociales vigentes regula las funciones de la Junta Directiva y en ellos dispone: “**29.** *Adoptar, desarrollar e implementar el Código de Buen Gobierno Corporativo, de acuerdo con los principios insertos en los estatutos de la sociedad*”. **31.** *Conocer en los casos que le corresponda y velar por el cumplimiento de los mecanismos y/o procedimientos que permitan la prevención, el manejo y la divulgación de los conflictos de intereses que puedan presentarse entre los accionistas, los administradores y/o altos funcionarios de la empresa;*
2. El Código de Líneas éticas, Transparencia y Anticorrupción es un complemento de la normatividad contenida en el Código de Buen Gobierno Corporativo de la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P., adoptado mediante acuerdo 010 del 4 de junio de 2021.
3. La Junta Directiva, atendiendo las recomendaciones dadas de la Dirección General de Participaciones Estatales del Ministerio de Hacienda y Crédito Público mediante oficio con radicado No 2-2021-003149 del 25 de enero de 2021, considera necesario adoptar el Código de Líneas Éticas, Transparencia y Anticorrupción a efectos de fortalecer la cultura organizacional, el manejo de los riesgos y la sostenibilidad de la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P.
4. El veinticinco (25) de febrero de 2022 el Comité de Gobierno Corporativo, Talento Humano y Sostenibilidad, realizó la evaluación y efectuó recomendación favorable para adoptar el Código de Líneas éticas, Transparencia y Anticorrupción de la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P.
5. La Junta Directiva en la sesión No. 1066 del cuatro (4) de marzo de 2022, aprobó el texto del el Código de Líneas éticas, Transparencia y Anticorrupción de la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P.

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO. Adoptar el Código de Líneas éticas, Transparencia y Anticorrupción de la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P.

ARTÍCULO SEGUNDO. VIGENCIA. El Código de Líneas éticas, Transparencia y Anticorrupción de la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P., rige a partir de su aprobación.

Neiva, 4 de marzo de 2022.

LINA PATRICIA ESCOBAR RANGEL
PRESIDENTE

LINA MARIA GUARNIZO TOVAR
SECRETARIA



CÓDIGO DE LÍNEAS ETICAS, TRANSPARENCIA Y ANTICORRUPCIÓN

TABLA DE CONTENIDO

Presentación.....	5
1. Lineamientos Institucionales.....	6
2. Valores ElectroHuila.....	6
2.1 Esencia Personal.....	6
2.2 Espíritu Positivo.....	6
2.3 Creatividad.....	6
2.4 Respeto.....	6
2.5 Confianza.....	6
2.6 Honestidad.....	6
2.7 Lealtad.....	7
2.8 Proactividad.....	7
2.9 Calidad.....	7
2.10 Laboriosidad.....	7
2.11 Voluntad.....	7
2.12 Servicio.....	7
2.13 Transparencia.....	7
3. Conductas Prohibidas.....	7
4. Conflicto de intereses.....	8
5. Lucha contra el soborno y la corrupción.....	10
6. Política anticorrupción.....	11
6.1 Tipos de corrupción aplicables a ElectroHuila.....	12
6.2 Plan anti corrupción.....	12
6.3 Identificación de riesgos.....	13
7. Líneas éticas y canales de denuncia.....	15
8. Comité de ética.....	15
9. Procedimiento para la recepción de denuncias.....	16
10. Formato de denuncia.....	18

PRESENTACION

Para la Electrificadora del Huila S.A E.S.P. (que en el presente documento se mencionará cómo ElectroHuila), es primordial el establecimiento de las normas de ética y conducta, a través de las cuales se fundamentan los pilares del comportamiento y ejecución de las labores en el marco del cumplimiento de su misión y estrategia corporativa.

Todos sus colaboradores, contratistas o proveedores que actúen en nombre de ElectroHuila, deberán regirse por los más altos niveles de conducta, ética y transparencia, los cuales le permitirán ganar de la sociedad en general la confianza, credibilidad y reconocimiento necesario, así como al interior de la empresa obtener un clima organizacional positivo, productivo y motivador.

La ética por ser un comportamiento es un compromiso que se adquiere consigo mismo de orientarse permanentemente hacia el perfeccionamiento personal y comunitario. En otras palabras, el compromiso ético es la exigencia que uno mismo se hace de ser siempre mejor persona.

Para la alta dirección de ElectroHuila es un deseo que sus colaboradores de ElectroHuila se sientan parte importante en la empresa, en la familia que sus conductas sean un ejemplo para seguir y que frente a la sociedad sean reconocidos por el respeto y la tolerancia hacia los demás.

1. LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES

Misión

“Transmitimos buena energía, generamos confianza y distribuimos bienestar”

Visión

“La Electrificadora del Huila S.A E.S.P. será reconocida por su excelencia en la prestación de servicios públicos contribuyendo con el desarrollo del país”

2. VALORES EN ELECTROHUILA

2.1 “EXCELENCIA PERSONAL”: Se trata del reconocimiento de nuestras fortalezas y debilidades. La excelencia personal es un proceso de mejoramiento continuo que le permite al colaborador de ElectroHuila minimizar el impacto de los hábitos negativos y fortalecer o adquirir los hábitos positivos.

2.2 “ESPIRITU POSITIVO”: Los colaboradores de ElectroHuila serán entusiastas y emprendedores, permitiéndoles tener una actitud resiliente frente a las adversidades y de esta manera, salir adelante con los propósitos.

2.3 “CREATIVIDAD”: La creatividad más que un talento innato en las personas es una consecuencia del trabajo perseverante de los colaboradores que buscan hacer cada vez mejor su labor diaria a través de la optimización de los recursos. Todo proceso es susceptible de ser mejorado y a través de la creatividad, se podrá encontrar la mejor solución.

2.4 “RESPETO”: Trata a los demás cómo le gustaría ser tratado. Entender que el respeto en los colaboradores de ElectroHuila debe ser la base para la interacción y convivencia en sociedad. El entender que, a través del respeto, mis derechos terminan donde inician los derechos de las demás personas. El respeto es tolerancia, amabilidad, agradecimiento y puntualidad.

2.5 “CONFIANZA”: La confianza debe iniciar por uno mismo. El estar seguro de las aptitudes, se convertirá en la mejor herramienta de motivación que tendremos para realizar las cosas de la mejor manera y obtener los mejores resultados. La confianza es también la creencia y credibilidad que podemos proyectar frente a otras personas.

2.6 “HONESTIDAD”: Ser honesto es ser sincero, transparente y correcto con los demás, pero en esencia si no se es honesto consigo mismo, no se podrá ser honesto con los demás.

- 2.7 “LEALTAD”:** Es la convicción del cumplimiento y defensa de los compromisos éticos y morales que se tenga cómo individuo o se profese a otra persona u organización.
- 2.8 “PROACTIVIDAD”:** El poder anticiparse a los hechos, le permite en muchos casos minimizar sus impactos y obtener mejores resultados. Las personas proactivas son activas, emprendedoras y enérgicas, las cuales no esperan a que sucedan las cosas para reaccionar.
- 2.9 “CALIDAD”:** La calidad es una cultura de vida. El “hacer las cosas bien desde el principio”, le permite al ser humano poder aplicarla en cualquier ámbito de la vida. El cuidar de los más mínimos detalles no le garantizará la perfección, pero si le permitirá acercarse a la excelencia, la cual es mucho más rentable para el ser humano en todo el sentido de la palabra.
- 2.10 “LABORIOSIDAD”:** Es la cualidad que tiene una persona que ama su trabajo, que hace las cosas por convicción y no por cumplimiento. Es esa actitud que sobresale frente a los demás y que finalmente se ve reflejada en los resultados.
- 2.11 “VOLUNTAD”:** Es tomar la decisión de hacer las cosas con la mejor actitud. En la vida todo requiere de decisiones y dependiendo de la voluntad que se tenga para realizar las cosas, así serán los resultados.
- 2.12 “SERVICIO”:** Es aquel que se anticipa a las necesidades de las personas, es aquella actitud de disciplina, es aquel sentido del deber, es compromiso, es el querer de la gente.
- 2.13 “TRANSPARENCIA”:** Se dice que una persona es transparente cuando es sincera, responsable, asume las consecuencias de sus actos, no miente ni tiene secretos. Es decir, las personas transparentes se muestran tal cual son.

3. CONDUCTAS PROHIBIDAS:

Para ElectroHuila, se consideran conductas prohibidas todas aquellas actuaciones que durante el desarrollo de las labores por parte de los colaboradores, contratistas o proveedores, contravengan los principios y valores éticos establecidos por la empresa.

- ❖ Suministrar información confidencial que se encuentre bajo la responsabilidad del colaborador, contratista o proveedor a razón de la ejecución de las actividades a su cargo.
- ❖ Utilizar o compartir Información que se considere privilegiada y sea conocida en ejecución o con ocasión de sus responsabilidades, para la obtención de un provecho para sí o para un tercero.
- ❖ Incumplir las políticas de privacidad de la información en los sistemas de información, facilitando o compartiendo códigos de usuario, contraseñas asignadas a compañeros o terceros.

- ❖ Utilizar para propósitos diferentes al cumplimiento de las funciones o compartir con terceros los manuales, políticas, procedimientos, lineamientos o cualquier otro documento elaborado por ElectroHuila como parte de su arquitectura documental interna dentro de SGC.
- ❖ Hacer uso indebido de las bases de datos de los clientes y usuarios, con fines de beneficio lucrativo propio o en beneficio de terceros.
- ❖ Hacer uso indebido de la imagen corporativa de ElectroHuila
- ❖ Ocultar la existencia de un Conflicto de Interés en el que se encuentre el inmerso el colaborador, contratista o proveedor. Denunciar esta situación es un comportamiento que se convierte en una responsabilidad, no es una opción.
- ❖ Participar de actividades políticas en nombre de ElectroHuila, así como realizar pagos, donaciones u ofrecer cualquier tipo de dádivas en nombre de la Empresa.
- ❖ Realizar actos que entorpezcan o incidan negativamente en el normal desarrollo de las actividades de la ElectroHuila o en perjuicio de terceros.
- ❖ Aceptar o solicitar para sí mismo o para terceros dádivas o beneficios de clientes y/o proveedores de la empresa o a terceros, a cambio de favorecimientos, escogencia o concesión de tratamientos o servicios especiales en beneficio propio.
- ❖ Utilizar influencias que favorezcan indebidamente a miembros de la familia, amigos o personas que estén vinculados de cualquier forma con un colaborador o para perjudicar a terceros.

4. CONFLICTO DE INTERÉS

Corresponde a toda situación en virtud de la cual la persona vinculada con ELECTROHUILA en razón del cumplimiento de sus funciones se enfrenta a varias alternativas de conducta con relación a intereses incompatibles, los que no puede privilegiar o satisfacer simultáneamente en consideración a sus obligaciones legales, contractuales o estatutarias, lo que puede afectar el cumplimiento de sus deberes frente a la entidad y lo lleven o puedan llevarlo a actuar por motivaciones diferentes al recto y leal cumplimiento de sus responsabilidades.

Los colaboradores de ElectroHuila deberán tener en cuenta las siguientes situaciones:

- a) No podrán participar en actividades o administrar negocios contrarios a los intereses de la ElectroHuila o que en su defecto puedan perjudicar la completa dedicación o el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades.

- b) No podrán constituir empresas o negocios que compitan con ElectroHuila, ni serán socios, o miembros de la Junta Directiva de las mismas.
- c) No podrán realizar negocios de interés personal o familiar dentro de ElectroHuila, como la compra, venta o arrendamiento de equipos o propiedades de la sociedad o la participación o propiedad en empresas que tengan o busquen establecer negocios con ésta.
- d) No podrán participar dentro del horario de trabajo en actividades externas que interfieran con el rendimiento o cumplimiento de sus responsabilidades, salvo autorización de ElectroHuila.
- e) No autorizarán o negarán ningún negocio con base en sentimientos de amistad o enemistad de quienes tienen la autoridad y la responsabilidad en la toma de decisiones.
- f) No abusarán de su condición para obtener beneficios en lo personal o en favor de terceros, en el trámite de solicitudes o reclamaciones relacionadas con cualquier servicio prestado por la entidad, ni para obtener beneficios a título personal por parte de proveedores, contratistas o clientes.
- g) Quienes tienen la responsabilidad de contratar o disponer a nombre de La ElectroHuila, deberán respetar las normas que regulan el régimen de inhabilidades e incompatibilidades que aplican en la empresa.

Para el tratamiento de los conflictos de interés se tendrá en cuenta:

Con el fin de dar cumplimiento a los principios y valores corporativos, los miembros de la Junta Directiva, los Comités, el revisor fiscal y todas las demás personas vinculadas de manera directa con ELECTROHUILA deberán acoger las normas sobre identificación, prevención, tratamiento y divulgación de conflictos de intereses que se establece a continuación.

Identificación

A efectos de identificar un conflicto de interés los colaboradores de ELECTROHUILA tendrán en cuenta los siguientes elementos:

1. El colaborador está obligado a defender los intereses de ELECTROHUILA por disposición legal, contractual o estatutaria.
2. Al mismo tiempo, el colaborador tiene un interés propio o de un tercero en el asunto que llega a su conocimiento.
3. La actuación que el colaborador pueda realizar en relación con ella misma o a favor de un tercero puede perjudicar los intereses de ELECTROHUILA.

De manera enunciativa, puede presentarse un conflicto de interés cuando la persona vinculada con ELECTROHUILA gestiona, interviene o participa en situaciones donde también interviene el cónyuge o compañero permanente o personas con análoga relación de afectividad o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o con quienes tenga una relación de dependencia.

Prevención y tratamiento

Cuando el colaborador de ELECTROHUILA en ejercicio de sus responsabilidades pueda verse enfrentado a un conflicto de interés, se abstendrá de continuar interviniendo en el correspondiente asunto y lo informará a su superior jerárquico.

El superior jerárquico deberá encargar del asunto a otro empleado, quien a su turno deberá recibir toda la documentación o información para atenderlo.

Cuando un miembro de Junta Directiva o miembro de Comité pueda verse incurso en un conflicto de interés, deberá abstenerse de participar en la deliberación y decisión del correspondiente asunto e informará tal situación a dicho órgano social, quien lo resolverá.

Cuando el conflicto de interés se presente entre los accionistas y los administradores o altos funcionarios, y entre los accionistas mayoritarios y minoritarios, cualquiera de los involucrados deberá poner en conocimiento de la Junta Directiva la situación para su resolución y/o manejo. Si el Conflicto de interés recae sobre los administradores, la Junta Directiva determinará si por la importancia de la operación a celebrar es aconsejable convocar a la asamblea de accionistas para su autorización, caso en el cual seguirá las reglas previstas en el artículo 23 numeral 7° de la ley 222 de 1995, reglamentado por el decreto 1925 del 28 de mayo de 2009, o por las normas vigentes que las modifiquen o reglamenten.

En caso de duda acerca de la configuración de un conflicto de interés se genera la obligación de abstenerse de participar en el respectivo asunto. En este caso se deberá informar al superior jerárquico para que este tome la decisión que corresponda.

5. LUCHA CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

En ElectroHuila se entenderá cómo soborno y corrupción cualquier ofrecimiento o recibimiento de dinero, bienes o cualquier tipo de dádivas a un colaborador, contratista o proveedor con el fin de obtener provecho a título personal o beneficios a favor de terceros mediante la omisión, alteración de información o la toma de decisiones.

La normatividad vigente aplicable:

- Ley 1474 del 12 de julio de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.” emitida por el Congreso de la República de Colombia.
- Decreto 2641 de 2012 “Por el cual se reglamentan los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011” emitido por la Presidencia de la República de Colombia.
- Decreto 1081 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República” emitido por el Presidencia de la República de Colombia.
- Decreto 124 de 2016 “Por el cual se sustituye el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”, emitido por la Presidencia de la República de Colombia.

6. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

En el marco del Código de líneas éticas, transparencia y anticorrupción, ElectroHuila adopta como política anticorrupción los siguientes principios:

- Promover en todos los niveles de la ElectroHuila una cultura ética que permita preservar el buen nombre y exaltar los valores incorporados en el Código de líneas éticas, transparencia y anticorrupción.
- Establecer los parámetros necesarios para prevenir, detectar, investigar y remediar el fraude, soborno y corrupción en ElectroHuila.
- Identificar, analizar y evaluar los riesgos de fraude, corrupción o soborno a través de un proceso de identificación, valoración e implementación de acciones de control para prevenir su materialización o disminuir su impacto y consecuencias.
- No tolerar, permitir o involucrarse en ningún tipo de Fraude, Soborno, o practica de Corrupción, directa o indirecta, en el desempeño de su actividad empresarial.
- Promover y establecer en ElectroHuila, una cultura institucional antifraude, antisoborno y anticorrupción.
- No tolerará que sus colaboradores directos e indirectos obtengan beneficios económicos, comerciales o de cualquier otra índole, a cambio de incumplir la ley o actuar de manera indebida y deshonest.
- Mantener al interior de la empresa los canales de comunicación adecuados para la recepción y respuesta a las situaciones de Fraude, Soborno y Corrupción que se puedan presentar.
- Investigará y evaluará los presuntos actos de Corrupción, Fraude o Soborno, bajo los principios de confidencialidad, integridad, transparencia, objetividad, independencia y autonomía de los responsables de las evaluaciones.
- Gestiona de forma oportuna todas las denuncias de actos relacionados con Fraude, Soborno o Corrupción, independientemente de su cuantía o del personal involucrado, garantizando confidencialidad, objetividad, respeto y transparencia. Ninguna persona sufrirá consecuencias negativas por prevenir, rechazar o denunciar un acto de esta naturaleza.
- Las contribuciones, donaciones o patrocinios que ElectroHuila realice a entidades benéficas, fundaciones, asociaciones, organizaciones no gubernamentales o instituciones sin ánimo de lucro, tendrán siempre un fin lícito y nunca podrán servir para encubrir hechos de fraude, corrupción o soborno. Antes de realizar las contribuciones, donaciones o patrocinios debe aplicar los mecanismos de debida diligencia definidos por la Compañía para la vinculación y conocimiento de terceros.
- No inducirá a ningún colaborador de ElectroHuila a realizar una actividad ilegal o algo que se encuete fuera de las líneas éticas.

6.1 Tipos de corrupción aplicables en ElectroHuila:

3 Corrupción administrativa: corresponde a la reproducción de distorsiones en la etapa de la implementación y ejecución de leyes, reglas y regulaciones adoptadas a nivel institucional. Intervienen en este tipo de corrupción las autoridades de carácter público, servidores públicos, proveedores del Estado, contratistas, gremios y ciudadanos del común interesados en alterar procesos administrativos para:

- Apropiarse de recursos públicos, sobre todo de recursos económicos a través de los procesos de contratación pública.
- Buscar favorecimientos particulares a través de decisiones públicas como exención de impuestos y cobros (valorizaciones, plusvalía urbana, etc.) o ser beneficiarios de programas sociales, sin cumplir los criterios de selección para los mismos.
- Vinculación de familiares y amigos a la burocracia estatal que no cumplen los requisitos de mérito y perfil.

Corrupción privada: Son los comportamientos desviados de los centros de poder y de decisión en las empresas en beneficio de los administradores, empleados o personas cercanas a ellos, en detrimento de los intereses privados y colectivos de la empresa y en contra de las reglas que amparan el sistema de libre competencia.

Definición de Soborno: Acto de ofrecer, dar, aceptar o solicitar ventajas como incentivo para cometer una acción ilegal, poco ética o que implica un abuso de confianza a cambio de un beneficio personal, para un tercero o para la empresa. Los incentivos pueden ser: dinero, obsequios, préstamos, comisiones, recompensas y otros (servicios, donaciones, favores).

Definición de Extorción: Acto de ejercer presión sobre una persona mediante métodos de violencia o intimidación a fin de asustar y obligarlo a actuar de determinada manera y obtener un beneficio económico o material.

Definición de Fraude: Actividad deshonestas u omisión intencional o negligente diseñada para engañar a otros y generar sobre la víctima una pérdida y/o sobre el autor lograr un beneficio. El fraude puede contextualizarse, dependiendo de las fuentes que lo originan:

- Fraude interno: Fraude realizado al interior de la Empresa por parte de sus administradores y colaboradores.
- Fraude externo: Fraude realizado por personas externas a las Empresas del Grupo, como proveedores, contratistas, clientes y terceros en general.
- Fraude mixto: Fraude cometido con la participación de actores internos y externos.

6.2 Plan Anticorrupción

La elaboración de plan anticorrupción se desarrolla abordando los cinco elementos establecidos en el Decreto 124 de enero de 2016 del Estatuto Anticorrupción.

Componente	Actividades	Meta o Producto	Responsable	Fecha inicio	Fecha final	Observaciones
Gestión del Riesgo de Corrupción – Mapa de Riesgos de Corrupción						
Racionalización de Trámites						
Rendición de cuentas						
Atención al ciudadano						
Transparencia y Acceso a la información						
Iniciativas adicionales						

6.3 Identificación de riesgos

[illegible]

PROBABILIDAD	IMPACTO		
	MENOR 1	PRUDENCIAL 2	CATASTRÓFICO 3
IMPROBABLE 1	IM 11%	IP 22%	IC 33 %
POSIBLE 2	PM 22%	PP 44%	PC 66%
SEGURO 3	SM 33%	SP 66%	SC 100 %

IM: Riesgo con probabilidad de ocurrencia **IMPROBABLE** e impacto **MENOR**, Su valor corresponde a un 11% del valor máximo otorgable a un riesgo. Se identifica con color Verde que indica una prioridad de atención baja.

IP: Riesgo con probabilidad de ocurrencia **IMPROBABLE** e impacto **PRUDENCIAL**, Su valor corresponde a un 22% del valor máximo otorgable a un riesgo. Se identifica con color Verde que indica una prioridad de atención baja.

IC: Riesgo con probabilidad de ocurrencia **IMPROBABLE** e impacto **CATASTRÓFICO**, Su valor corresponde a un 33% del valor máximo otorgable a un riesgo. Se identifica con color Amarillo que indica una prioridad de atención media.

PM: Riesgo con probabilidad de ocurrencia **POSIBLE** e impacto **MENOR**, Su valor corresponde a un 22% del valor máximo otorgable a un riesgo. Se identifica con color Verde que indica una prioridad de atención baja.

PP: Riesgo con probabilidad de ocurrencia **POSIBLE** e impacto **PRUDENCIAL**, Su valor corresponde a un 44% del valor máximo otorgable a un riesgo. Se identifica con color Amarillo que indica una prioridad de atención media.

PC: Riesgo con probabilidad de ocurrencia **POSIBLE** e impacto **CATASTRÓFICO**, Su valor corresponde a un 66% del valor máximo otorgable a un riesgo. Se identifica con color Rojo que indica una prioridad de atención inmediata.

SM: Riesgo con probabilidad de ocurrencia **SEGURO** e impacto **MENOR**, Su valor corresponde a un 33% del valor máximo otorgable a un riesgo. Se identifica con color Amarillo que indica una prioridad de atención media.

SP: Riesgo con probabilidad de ocurrencia **SEGURO** e impacto **PRUDENCIAL**, Su valor corresponde a un 66% del valor máximo otorgable a un riesgo. Se identifica con color Rojo que indica una prioridad de atención inmediata.

SC: Riesgo con probabilidad de ocurrencia **SEGURO** e impacto **CATASTRÓFICO**, Su valor es del 100%, valor máximo otorgable a un riesgo. Se identifica con color Rojo que indica una prioridad de atención inmediata.

7. LÍNEAS ÉTICAS Y CANALES DE DENUNCIA:

Son una serie de canales de comunicación que ElectroHuila pone a disposición de los clientes para el servicio de toda la ciudadanía para que se realicen todo tipo de denuncias relacionadas con las actividades o comportamientos inadecuados por parte de sus colaboradores, contratistas o proveedores que afecten la imagen y buen nombre de la empresa

Canales de comunicación para entablar denuncia

Línea transparente	018000918819	De lunes a viernes 7:30 am–12:00 m 14:00 pm–18:00 pm
Correo electrónico	Denunciaciudadana@ElectroHuila.co	24 HORAS
Página Web	www.ElectroHuila.com.co	24 HORAS

ElectroHuila se compromete a través de la aplicación de su política de tratamiento de datos a mantener y garantizar la confidencialidad de la información suministrada, así como mantener el anonimato del denunciante.

8. COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética de ElectroHuila será el organismo encargado de realizar el seguimiento y vigilancia de la implementación y aplicación de las orientaciones definidas en el presente Código de líneas Ética, Transparencia y Anticorrupción.

El comité de ética sesionará mínimo una vez al año o en su defecto las veces que lo solicite la Junta Directiva y estará conformado por los siguientes integrantes:

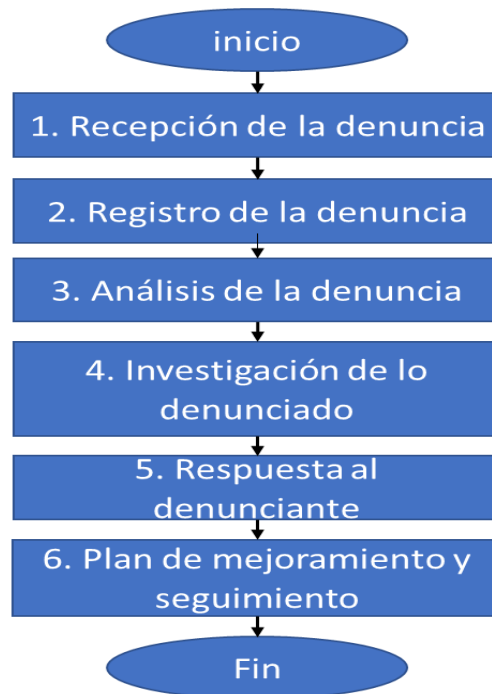
1. Secretaria General y Asesoría Legal
2. Subgerente Administrativa y Financiera
3. Jefe Oficina Control Interno
4. Jefe División Recursos Humanos
5. Representante de los trabajadores
6. Representante externo a la organización

funciones del comité de ética:

- 4 Supervisar el cumplimiento de los procesos éticos y realizar informes sobre la gestión de denuncias.
- 5 Rendir cuentas sobre su gestión y contribuir y velar por el cumplimiento de los estándares éticos de la organización.
- 6 Definir el método y establecer los tiempos que regirán los procesos de denuncia en ElectroHuila

- 7 Analizar trimestralmente los informes y tomar las medidas pertinentes que permitan evitar nuevamente su ocurrencia o en su defecto mitigar su ocurrencia o disminuir el impacto de los riesgos identificados.
- 8 Promover la cultura ética dentro de la organización, evaluar y actualizar en caso de ser necesario las políticas y procesos de denuncia consignados en el Código de Ética, mínimo una vez al año.

9. PROCEDIMIENTO PARA LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS



1. **Recepción y clasificación de la denuncia.** La denuncia podrá ser presentada por cualquiera de los canales de comunicación establecidos para tal fin, para lo cual se deberá generar un número de radicado al denunciante.

Una vez recibida la denuncia, se clasificará de acuerdo con lo diligenciado en el formato presentado por el denunciante teniendo en cuenta los siguientes tipos de denuncia:

- a) Acoso sexual
- b) Acoso Laboral
- c) Amenazas
- d) Corrupción
- e) Soborno
- f) Fraude
- g) Violación Derechos Humanos
- h) Lavado de Activos
- i) Afectación al Medio ambiente
- j) Irregularidades en contratación

- k) Mal uso de recursos de la compañía
- l) Otros

2. **Registro de la denuncia.** La secretaría ejecutiva del Comité de ética de ElectroHuila informará a la presidencia de dicho comité, la recepción de la denuncia y la registrará, en archivo electrónico, con un número consecutivo. La o el secretario ejecutivo del Comité de Ética, remitirá acuse de recibo del formato, informando al denunciante el número de registro asignado a la denuncia.
3. **Análisis de la denuncia.** El Comité de ética de ElectroHuila definirá si las denuncias presentadas serán analizadas por sus miembros o determinará si es un asunto de responsabilidad administrativa de los servidores públicos y deba redireccionarse a los organismos de control.
4. **Investigación de lo denunciado:** El comité deberá asignar una o varias personas que realicen la respectiva investigación sobre lo denunciado y se deberá abrir un expediente que contendrá todos los documentos resultantes de la investigación, incluyendo el informe final.

Una vez se tenga el informe final, éste deberá ser remitido al comité de ética de ElectroHuila, para su análisis y toma de decisiones.

5. **Respuesta al denunciante:** Si el denunciante ha dejado algún dato de contacto (teléfono, correo electrónico, etc) ElectroHuila le comunicará el avance de la investigación

10. FORMATO DE DENUNCIA

Formulario de Denuncia		
Inicia el formulario indicando cómo deseas presentarte, en caso que desees denunciar anonimamente escoge la opción Denunciante anónimo.		
Selecciona...		
Datos personales del Denunciante		
Escriba su Nombre y apellido / Razón social		
Nombre y apellido / Razón social		
Tipo de identificación		Número de identificación
Selecciona...		
Escriba su correo electronico		
Correo electronico		
Escriba su número de teléfono fijo o celular		
Teléfono fijo o celular		
Datos de la Denuncia		
Tipo de denuncia		
Selecciona...	¿Cuál?	
Escriba en este espacio el detalle de su denuncia		
Detalla la denuncia		
Fecha estimada de la situacion		
5/08/2021		
Tiempo que duro la situacion		
1 día, 1 mes, 1 año ...		
Lugar donde suceso la situación		
Empresa, Barrio, Ciudad, Departamento, Otros ...		
Nombre(s) de los funcionarios y/o contratistas involucrados		
Nombre(s) de los funcionarios y/o contratistas		
Evidencias		
Para mayor soporte de su denuncia y en caso de contar con la documentación digitalizada puede ser anexada en el siguiente recuadro.		
Dar clic aquí para adjuntar evidencia		
Enviar		