




PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE - S)

CORPORACIÓN CAMBIO SOSTENIBLE


2026

Revisado por	Aprobado por
Kenny Stiven Espinoza	Junta Directiva
26 de mayo, 2026	28 de mayo, 2026


	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

CONTENIDO

PRESENTACIÓN		4
1. ALCANCE		5
2. OBJETIVOS		5
2.1. OBJETIVO GENERAL.....		5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS		5
3. VALORES.....		6
4. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES		7
4.1. Asamblea		7
4.2. Responsable del cumplimiento del PTEE-S		8
4.3. Representante Legal		10
4.4. Revisor Fiscal		10
4.5. Colaboradores		11
5. POLÍTICAS.....		11
5.1. Política de debida diligencia		11
5.2. Canales de denuncia		12
5.3. Política de protección al denunciante		13
5.4. Política de investigación		14
5.5. Política para la identificación, medición y mitigación del riesgo C/ST		15
5.6. Política de contribuciones políticas		15
5.7. Política de donaciones		16
5.8. Política de regalos.....		16
5.8.1. Recepción de Regalos.....		17
5.8.2. Personal Involucrado en las Adquisiciones.....		17
5.8.3. Beneficios Fortuitos Obtenidos como Resultado de los Bienes y Servicios Comprados con los Fondos Oficiales		18
5.8.4. Ofertas de Viajes Gratuitos para Fines Oficiales		18
5.8.5. Concesiones y Descuentos Ofrecidos a los Miembros de la Corporación		18
5.9. Política de gastos de representación.....		19
5.10. Política de vinculación y/o relacionamiento con el Estado.....		19
5.11. Política de pagos de facilitación		19
5.12. Política de conflicto de intereses.....		20
5.12.1. Asociación Personal con quienes laboran en la Corporación Cambio Sostenible: ..		20

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

5.12.2. Adjudicaciones Gubernamentales:.....	20
5.12.3. La Búsqueda de Otro Empleo.....	21
5.12.4. Contratos de Empleo Exteriores a la Corporación Cambio Sostenible.....	21
5.12.5 Empleos Luego de Dejar la Corporación.....	21
5.13 Política para la conservación de documentación.....	21
5.14. Política de requerimientos.....	22
6. Régimen sancionatorio	23
6.1. TERCEROS.....	23
7. Divulgación, comunicación y capacitación.....	23
8. Vigencia.....	24
9. Responsable del cumplimiento del PTEE-S.	25
10. Control de cambios.....	25


	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

PRESENTACIÓN

Corporación Cambio Sostenible, es una entidad sin ánimo de lucro (ESAL) que promueve el desarrollo sostenible para la equidad social, fue registrada jurídicamente en el año 2020. A través de sus actividades meritorias desarrolla tres líneas de acción; 1. desarrollo ambiental sostenible, 2. inclusión social y 3. derechos humanos, todo ello en armonía con los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda global. Como organización social, procura los valores del servicio, la transparencia y la no discriminación en nuestras actuaciones internas y externas. Las actividades son ejecutadas bajo estrictos estándares de vocación comunitaria y como manifestación de esos valores, rechaza categóricamente las conductas de corrupción y soborno transnacional (en adelante C/ST) o relacionadas, al interior de la ESAL o en sus relaciones externas. En aras de incentivar la prevención de esas conductas y promover su rechazo, la Corporación Cambio Sostenible adopta este PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (en adelante PTEE).

El PTEE de Cambio Sostenible es un documento dinámico, ajustado a la normatividad vigente en el territorio nacional en materia de transparencia y ética empresarial. El documento se funda en un estudio constante de los riesgos C/ST a los que se encuentra expuesta la organización, en consonancia con las fluctuaciones de su operación y las características de la ESAL. Consulta las directrices dadas por entes de control y vigilancia como la Secretaría Jurídica de Bogotá, así como los convenios internacionales suscritos por Colombia, relativos a los riesgos C/ST. En especial, aplica las disposiciones consagradas en el artículo 9 de la Ley 2195 de 2022 el numeral 16 del artículo 5° del Decreto Distrital 323 de 2016 y las disposiciones del capítulo I del Título III del Decreto Distrital 848 de 2019, y especialmente la Circulares 058 de 2022 y 013 de 2023 expedidas por la Secretaría Jurídica Distrital de Bogotá.

El presente PTEE corresponde a la modalidad simplificada (PTEE-S), ya que, los activos totales de Cambio Sostenible con corte al 31 de diciembre de cada vigencia anual, son inferiores a mil (1.000) SMMLV. Sin embargo, podrá ser actualizado en cualquier momento a la modalidad “integral”, si se presentan cambios en la dinámica de desarrollo de su objeto social; cambios en su estructura patrimonial, en el monto de los activos (1.000 SMMLV a 31 de diciembre de cada año), en la dinámica de sus cooperantes o donantes; o ante cualquier otra situación que modifique o que pueda alterar su nivel de riesgo de C/ST (Riesgo de Corrupción y/o de Soborno Trasnacional)

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

1. ALCANCE

Este programa es de obligatoria aplicación y cumplimiento por todas las personas naturales o jurídicas relacionadas con Cambio Sostenible. Es decir que impacta a directivos, miembros ordinarios, contratistas, empleados, voluntarios, beneficiarios, practicantes universitarios y demás personas que tengan una relación jurídico-contractual con la organización.


2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Adoptar el PTEE de Cambio Sostenible como el mecanismo para intervenir los riesgos C/ST al interior de la ESAL y en sus relaciones externas. Con éste, los riesgos serán identificados, prevenidos, gestionados y mitigados, buscando una operación de la organización más segura y recta.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos asociados a corrupción, soborno nacional y transnacional, en los diferentes procedimientos y áreas de la organización.
- Elaborar y nutrir una matriz de riesgos enfocada en C/ST, con la cual se identifique la probabilidad de ocurrencia de las conductas y las implicaciones de que alguna de ellas se presente.
- Aplicar controles a los riesgos detectados, en aras de evitar su materialización.
- Formular las políticas del PTEE, que ayuden a prevenir los riesgos identificados en el marco de este programa, para ser aplicadas por los empleados y demás terceros de la organización.
- Divulgar y comunicar el PTEE a sus directivos, colaboradores, proveedores, contratistas y clientes. Con ello, garantizar su conocimiento y asegurar su aplicación.
- Evaluar las medidas adoptadas y analizar su efectividad.

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

- Diseñar e implementar mejoras para los procedimientos y las regulaciones del PTEE en aras de incrementar su efectividad combatiendo las conductas de C/ST.

- Velar por la constante actualización del PTEE y porque las medidas que se adopten se ajusten a las necesidades y características de la operación de Cambio Sostenible

- Generar una cultura de cumplimiento al interior de la organización y en las relaciones de Cambio Sostenible, con las personas naturales o jurídicas con quienes tiene una relación comercial, social, participativa o jurídico- contractual.

- Fomentar un respeto constante por los valores de la organización y la rectitud en las actividades ejecutadas en el desarrollo de sus operaciones, así como un rechazo categórico a las conductas de C/ST o relacionadas.


3. VALORES

El PTEE de Cambio Sostenible busca acentuar los valores que han dirigido la actuación de la organización en todos los ámbitos de su operación. En ese sentido, fomenta la adopción por todos los sujetos involucrados en las actividades de valores como la transparencia, honestidad, integridad, excelencia y responsabilidad. Este programa refuerza, en especial, los siguientes valores:

1. *Rectitud en las operaciones:* toda persona, natural o jurídica, que intervenga en las operaciones de Cambio Sostenible deberá conducir las de manera justa, íntegra y honrada, respetando los valores que fomenta la organización, así como los principios que orientan el correcto actuar en sociedad, y la legalidad.

2. *Relacionamiento abierto y transparente:* las relaciones comerciales, laborales o contractuales de Cambio Sostenible con cualquier persona natural o jurídica o grupos de interés, serán claras y estarán regidas por la buena fe, la lealtad, la confianza y la ética.

3. *Compromiso empresarial:* Cambio Sostenible se compromete con prácticas más honestas, transparencia en la gestión y respeto por el desarrollo del entorno. Este compromiso debe permear sus operaciones, así como las actividades y actitudes de los sujetos que las desarrollan.

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026


4. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

El PTEE se conforma por la acción conjunta y coordinada de los sujetos que se vinculan con Cambio Sostenible, quienes son los encargados de procurar su aplicación y cumplimiento. La coordinación de esta acción demanda el establecimiento de responsabilidades y funciones en cabeza de las personas que integran directamente la ESAL, en relación con la lucha contra las conductas de C/ST y con la efectividad del programa. Estas responsabilidades son:

4.1. Asamblea

Las funciones y responsabilidades de la Asamblea de General, como máximo órgano social de Cambio Sostenible son:

1. Definir el perfil del responsable del cumplimiento del PTEE-S conforme a la ley, teniendo en cuenta los requisitos, incompatibilidades, inhabilidades para este rol dentro de la ESAL.
2. Designar un responsable del cumplimiento del PTEE-S, con las formalidades que exige la Ley. El cuál se hará responsable del seguimiento y cumplimiento del PTEE y otras labores para el correcto funcionamiento del programa.
3. Aprobar el documento que contemple el PTEE y sus actualizaciones.
4. Expedir y/o aprobar lineamientos anticorrupción y antisoborno, integrándose en el PTEE, con el fin de evitar o mitigar los actos de corrupción y/o soborno transnacional.
5. Asumir un compromiso dirigido a la prevención de riesgos de corrupción y soborno transnacional (C/ST), con el fin de que el desarrollo de los negocios de la ESAL sea de manera ética, transparente y honesta.
6. Asegurar los recursos humanos, técnicos y tecnológicos para el desarrollo, implementación y funcionamiento del PTEE.
7. Tomar acciones encaminadas a perseguir y condenar las actuaciones de los miembros, que tengan funciones de administración y dirección, empleados y administradores de Cambio Sostenible que hayan generado o materializado un riesgo de corrupción o soborno transnacional, o hayan infringido lo previsto en el PTEE.
8. Plantear y dirigir mecanismos de comunicación del PTEE y sus actualizaciones, para todas las contrapartes (internas o externas), nacionales o internacionales.
9. Deberá recibir parte del responsable del cumplimiento del PTEE-S sobre el desarrollo, avances y otras gestiones del PTEE, mínimo una (1) vez al año. En caso de no ser presentado, deberá solicitarlo; así mismo debe pronunciarse sobre dichos informes y dejar constancia por escrito de las observaciones.

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

4.2. Responsable del cumplimiento del PTEE-S

El PTEE de Cambio Sostenible, requiere ajustarse a las dinámicas de la operación de la ESAL, su estructura y del entorno que afecten los riesgos de C/ST a los que se encuentra expuesta. De esa manera, el PTEE demanda constante vigilancia, actualización y mejoramiento. Su efectividad en la lucha contra las conductas de C/ST dependen de que las medidas adoptadas respondan a los riesgos en su estado y dimensión actual.

La labor de seguimiento, actualización y mejoramiento del PTEE corresponde al responsable del cumplimiento del PTEE-S.

La persona que sea designada deberá contar con las cualidades que le brindan la idoneidad para cumplir con el propósito mencionado. Estas cualidades serán determinadas por la Asamblea General de la ESAL.

Entre ellas deberán:


1. Gozar de la capacidad de tomar decisiones para gestionar el riesgo de C/ST y tener comunicación directa con el Máximo Órgano Social.
2. Contar con conocimientos suficientes en materia de administración de riesgo de C/ST y entender el giro ordinario de las actividades de la ESAL.
3. Estar domiciliado en la República de Colombia.
4. No ser el/la Representante Legal o Revisor Fiscal de la organización.

El responsable de cumplimiento del PTEE-S:


1. Podrá encontrarse vinculado laboralmente a la empresa o ser vinculado por contrato de prestación de servicios.
2. El responsable podrá pertenecer a los órganos sociales y/o de administración, esto por tratarse de un Programa de Transparencia y Ética Empresarial simplificado (PTEE-S). Todo lo anterior de acuerdo al numeral 7 de la Circular 013 de 2023 de la Secretaría Jurídica Distrital de Bogotá.

El responsable del cumplimiento del PTEE-S desempeñará las siguientes funciones:

1. El responsable del cumplimiento del PTEE-S debe ser considerado como la máxima autoridad en materia PTEE. En este sentido, todo acto encaminado a prevenir, gestionar o sancionar en estos ámbitos deberá ser tratado por éste.
2. Proyectará las políticas del PTEE y sus actualizaciones, las cuales presentará y socializará con la Asamblea. Además, las socializará con todas las áreas que sean cobijadas por estas políticas, con el fin de adecuarlas a su ámbito de aplicación.

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

3. Presentará, por lo menos una (1) vez al año a partir del primer año cumplido del PTEE, un parte a la Asamblea General, donde se evaluará la eficiencia y efectividad del PTEE y de sus políticas y, de ser el caso, propondrá las mejoras respectivas. Así mismo, transmitirá los resultados de la gestión del responsable del cumplimiento del PTEE-S y de la administración de la entidad en el cumplimiento del PTEE.
4. Liderará la estructuración, implementación y vigilancia del cumplimiento del PTEE y las sanciones por su desacato para todas las contrapartes con las que tenga relaciones jurídico-contractuales Cambio Sostenible.
5. Evaluará de forma constante los riesgos de corrupción y soborno transnacional a los que esté expuesta la organización. Para ello podrá disponer de los recursos humanos, técnicos y económicos que considere necesarios. Esta evaluación se realizará por medio de la implementación y actualización de una matriz de riesgos.
6. Definirá, adoptará y monitoreará acciones y herramientas para la detección de riesgos de corrupción y soborno transnacional, conforme a la matriz de riesgo implementada.
7. Deberá tomar parte en los procesos disciplinarios contra los miembros iniciados por el incumplimiento del PTEE, de estos deberá informar a la Junta Directiva. De igual forma hará parte en los procesos sancionatorios contra cualquier otra contraparte de Cambio Sostenible.
8. Establecerá procedimientos internos de investigación para detectar incumplimientos del PTEE y actos de corrupción o soborno transnacional.
9. Deberá realizar las capacitaciones a integrantes nuevos de la organización al momento de su ingreso y a los trabajadores o contratistas en general por lo menos una (1) vez al año sobre el PTEE, conductas para la prevención de actos de corrupción y soborno transnacional u omisiones que faciliten este tipo de actos.
10. Podrá solicitar y gestionar auditorías internas o investigaciones haciendo uso de los recursos humanos, técnicos o económicos propios de la empresa, o de terceros especializados cuando existan sospechas de infracciones a la ley 1778 de 2016 o normas concordantes, o al PTEE.
11. Garantizará 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 y soborno transnacional.
12. Verificar la debida aplicación de la política de protección a denunciantes del presente programa.
13. Verificará el cumplimiento de los procedimientos de debida diligencia.
14. Velará por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa a la gestión y prevención de los riesgos de corrupción y soborno transnacional.
15. Otras funciones que sean adicionadas en la dinámica de inspección vigilancia y control del PTEE y las adicionadas o modificadas por las autoridades nacionales o la ley.

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

4.3. Representante Legal

Al ser quien personifica la operación de la ESAL, el Representante Legal debe conducirse con los mayores estándares de conducta. Está llamado a respetar, cumplir y promover el cumplimiento del PTEE al interior de la organización y en las relaciones con terceros. En ese sentido, al Representante Legal le corresponden las siguientes funciones colaborativas:


1. Colaborar con el responsable del cumplimiento del PTEE-S en la estructuración del PTEE, sus políticas y los demás mecanismos para la identificación, gestión, mitigación de los riesgos de C/ST. Además, prestar apoyo en su implementación, correcta aplicación, supervisión y monitoreo.
2. Proponer formas de protección al denunciante cuando un empleado o tercero manifieste que está siendo objeto de represalias por las denuncias realizadas.
3. Señalar alternativas de mejoramiento del PTEE y las demás medidas para la lucha contra las conductas de C/ST.
4. Recibir los informes del responsable del cumplimiento del PTEE-S sobre las investigaciones por presuntas conductas de C/ST, y rendir concepto sobre ellas, cuando lo considere pertinente.
5. Certificar ante el ente de inspección control y vigilancia de la ESAL el cumplimiento de las disposiciones en materia de PTEE, cuando lo requiera.
6. Velar porque las actividades en desarrollo del PTEE se encuentren debidamente documentadas, conservándose los soportes documentales de la forma prevista en la normatividad vigente y en la “Política para la conservación de documentación” en este programa.

4.4. Revisor Fiscal

Cambio Sostenible no posee revisor fiscal ni es objeto actualmente de la obligación de tenerlo.

Razón: De conformidad con el numeral 3 del artículo 203 del Decreto 410 de 1971 y lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 1314 de 2009, reglamentada por los Decretos Nacionales 1851 de 2013 y 302 de 2015 la obligatoriedad del revisor fiscal para las ESAL, surge cuando se presente alguno de los siguientes supuestos:

- a) Cuando dicho cargo se estipule en los estatutos, en concordancia con el artículo 40 del Decreto Nacional del 2150 de 1995.
- b) Cuando los: “(...) activos brutos al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior sean o excedan el equivalente de cinco mil salarios mínimos y/o cuyos ingresos brutos durante el año inmediatamente anterior sean o excedan al equivalente a tres mil salarios mínimos ()”.

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

4.5. Colaboradores:

La efectividad del PTEE solo es posible con la adecuada participación de los miembros, voluntarios, contratistas y practicantes universitarios de la organización. En sus responsabilidades y funciones se encuentran:

1. Respetar y cumplir las directrices del presente programa y demás políticas adoptadas por la organización, en relación con la corrupción y el soborno transnacional.
2. Favorecer una cultura antisoborno y anticorrupción por medio de un actuar ético.
3. Denunciar los actos de soborno transnacional o corrupción, relacionados con Cambio Sostenible de los que tengan conocimiento, a través del canal dispuesto para ello en el marco de este programa.
4. Asistir a las capacitaciones a las que se les convoque, recibir y atender la información que se le proporcione en relación con los programas, políticas o medidas adoptadas por la empresa en contra de la corrupción y el soborno transnacional.
5. Demostrar comprensión y manejo de los programas, políticas o medidas adoptadas por la empresa en contra de la corrupción y el soborno transnacional en las evaluaciones periódicas descritas en este manual o implementadas por la empresa.
6. Atender los requerimientos y solicitudes que les haga el responsable del cumplimiento del PTEE-S.


5. POLÍTICAS

Las políticas del PTEE otorgan los lineamientos que deben seguirse en la realización de diferentes operaciones en Cambio Sostenible, que pueden involucrar riesgos C/ST. Estas políticas permiten coordinar las acciones en torno a estas actividades y efectivizar la lucha contra las conductas de C/ST relacionadas con la ESAL, por ello son de obligatorio cumplimiento para todos los vinculados a la organización.

5.1. Política de debida diligencia

Las debidas diligencias son herramientas que permiten el conocimiento de las personas naturales o jurídicas vinculadas con Cambio Sostenible. En esta política se establecen los lineamientos para llevarlas a cabo:

1. Para efectos de esta política se entenderá por terceros toda persona natural o jurídica con relaciones comerciales o jurídico- contractuales con Cambio Sostenible, o en negociaciones para entablar esas relaciones.
2. Cambio Sostenible estudiará los riesgos de sus terceros.

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

3. La realización de la debida diligencia tendrá las siguientes características:
 - Para su realización se utilizarán procedimientos propios del análisis de riesgos como la búsqueda en listas restrictivas y otras fuentes de búsqueda.
 - Se realizarán previa a la contratación o vinculación con el asociado, alto directivo, empleado, cliente, proveedor, contratista o cualquier otro tercero.
 - Será variable debido al objeto y complejidad de los contratos, monto de la remuneración y los países de la actividad.
 - Podrán tener como finalidad la verificación del buen crédito o la reputación de terceros.
4. La información obtenida se actualizará, por lo menos, cada dos (2) años.
5. De las debidas diligencias quedarán en registro escrito. La documentación se tratará conforme a la “Política de gestión documental” y se guardará la confidencialidad sobre ella.

5.2. Canales de denuncia

La lucha contra las conductas de C/ST depende de la adecuada y pronta identificación de presuntos comportamientos de este tipo. En ese sentido, resulta de suma relevancia la puesta a disposición del público de mecanismos que permitan alertar sobre estos fenómenos. Es decir, Cambio Sostenible debe proveer canales de fácil acceso con los que se puedan reportar las presuntas conductas de C/ST de las que se tenga conocimiento.


Para estos efectos, Cambio Sostenible ha dispuesto contacto directo por medio del correo electrónico de contacto cambiosostenible@cambiosostenible.org

Los directivos, empleados, contratistas, terceros, grupos de interés y toda persona interesada, podrán poner en conocimiento, por esa vía, las conductas de C/ST que conozcan, así como plantear dudas sobre los supuestos para la configuración de esas conductas. En relación con el canal de denuncia:

1. Este correo electrónico deberá ser utilizado con responsabilidad, para los fines dispuestos en el programa.
2. Servirá para reportar, y aclarar inquietudes sobre presuntas conductas de corrupción o soborno transnacional respecto de la organización.

Los canales de denuncia serán de fácil acceso, deberán garantizar la protección de la identidad del denunciante, y permitir el mantenimiento de la integridad de la información. Se dará amplio conocimiento de éstos a los empleados, directivos o terceros. También se comunicarán sus modificaciones.

Además del correo de denuncia de Cambio Sostenible, las personas cuentan con los canales de denuncia y peticiones de Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas cuando se requiera comunicar algún hecho al ente de inspección control y vigilancia que este caso corresponde a la Secretaría Jurídica Distrital de Bogotá:

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

1. <https://bogota.gov.co/sdqs/>

En relación con las denuncias:

1. Constituye una obligación de los miembros y terceros vinculados con Cambio Sostenible, la denuncia de los actos de soborno transnacional, corrupción, o relacionados, de los que conozcan.
2. Las denuncias podrán realizarse identificándose o de forma anónima. Cuando se conozca la identidad del denunciante, ésta se mantendrá reservada para evitar represalias por parte del denunciado y/o terceros.
3. Se deberá mantener un registro por escrito de las denuncias que se presenten. Este registro deberá estar debidamente documentado.
4. Las denuncias recibidas deberán ponerse en conocimiento del responsable del cumplimiento del PTEE-S. No podrán transcurrir más de treinta (30) días desde el conocimiento para la realización de dicha comunicación.


5.3. Política de protección al denunciante

La efectividad del PTEE y de la lucha contra las conductas de C/ST depende de la adecuada y oportuna denuncia de dichas conductas. De manera que resulta relevante la protección de los sujetos que desempeñan ese rol. En ese sentido Cambio Sostenible garantiza, en relación con el denunciante:

1. Los reportantes de un posible acto de corrupción o soborno transnacional no serán objeto de represalia, castigo, sanción, venganza, agresión u ofensa por parte de Cambio Sostenible, sus directivos, colaboradores o terceros. En caso de que se presente Cambio Sostenible se compromete a tomar las medidas necesarias para corregir, mitigar y/o sancionar la conducta. Para ello, cuando considere que está siendo objeto de represalias el denunciante deberá comunicar de este hecho al Representante Legal. Éste lo pondrá en conocimiento del área de Talento Humano y del área Jurídica para atender lo correspondiente a su campo de actuación.
2. Mantener al denunciante en anonimato, para evitar represalias por parte de los denunciados o terceros.
3. Proteger al denunciante.
4. De ser necesario, promover la protección del denunciante a través de entidades estatales.

La Asamblea General o el Representante Legal podrán disponer de otros medios de protección para los denunciantes, a solicitud del responsable del cumplimiento del PTEE-S, dependiendo de las particularidades del caso concreto.

Las protecciones implementadas dejarán de operar, de forma inmediata en caso de que la denuncia sea descartada por no constituirse como una acción u omisión cuya consecuencia está relacionada con cualquier tipo de conducta C/ST. Si la denuncia se constituye como cualquier tipo de conducta de soborno transnacional o corrupción por acción u omisión, se mantendrá el protocolo por el

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

término total del proceso, es decir, mientras se toman todas las medidas correctivas y sancionatorias por los hechos.

Todas las denuncias tendrán el carácter de presuntivo y de buena fe hasta comprobarse lo contrario. De acuerdo con la “Política de investigación” de este manual, el responsable del cumplimiento del PTEE-S valorará, en el informe de investigación, la temeridad o mala fe de la actuación. Una vez presentado el informe se tomarán las medidas pertinentes.

5.4. Política de investigación

Cuando se tenga conocimiento, por cualquier medio, de una presunta conducta de C/ST, se deberán seguir los lineamientos de esta política de investigación. La política de investigación comprende el procedimiento para la investigación de los actos C/ST. Con este procedimiento se pretende verificar:

1. La efectiva ocurrencia de los hechos y la forma como se dieron.
2. La configuración de los hechos como una conducta C/ST.
3. Los involucrados y su responsabilidad.


Esta verificación estará a cargo del responsable del cumplimiento del PTEE-S. Para ella podrá solicitar información adicional al denunciante, a las áreas donde presuntamente se cometieron los hechos, o a las personas relacionadas con los hechos.

Cuando de la investigación resulte que los hechos constituyen conductas de corrupción o soborno transnacional en las que se encuentren involucrados empleados de la ESAL, los hechos se pondrán en conocimiento del área de

Talento Humano y el área Jurídica para valorar la iniciación de un procedimiento disciplinario.

En cualquier caso, los resultados de la investigación serán comunicados al Representante Legal y a la Asamblea. La comunicación se hará por escrito y deberá contener:

1. La forma cómo se obtuvo conocimiento de la conducta.
2. Un resumen de los hechos.
3. La investigación realizada.
4. Las conclusiones sobre: a) la efectiva ocurrencia de los hechos y la forma como se dieron, b) la configuración de los hechos como una conducta C/ST, c) los involucrados y su responsabilidad.
5. Las conclusiones sobre la buena o mala fe del denunciante en caso de que esa haya sido la forma de conocimiento de la conducta.
6. Las medidas remediales, mitigatorias, correctivas o sancionatorias sugeridas. Se incluirá la decisión de las áreas correspondientes sobre la iniciación del procedimiento disciplinario.

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

7. Las mejoras o correcciones que serán implementadas al PTEE para la gestión de los riesgos materia de los hechos.

Una vez puestos en conocimiento del Representante Legal y la Asamblea General, estos determinarán las medidas que serán implementadas.

Cuando haya mediado denuncia se comunicará al denunciante de la recepción de la denuncia, y el inicio y la finalización de la investigación. En esta comunicación se le informará sobre lo dispuesto en la política de protección al denunciante, señalando la forma de comunicación con el responsable del cumplimiento del PTEE-S en caso de que considere que está siendo objeto de represalias por algún vinculado con Cambio Sostenible.

En las investigaciones que se lleven a cabo al interior de la ESAL respecto de presuntas conductas de soborno o corrupción, o relacionadas se respetarán los principios de: confidencialidad, eficiencia, imparcialidad, legalidad, proporcionalidad, debido proceso, buena fe.

5.5. Política para la identificación, medición y mitigación del riesgo C/ST

Para la identificación, medición, evaluación y mitigación de los riesgos de C/ST, Cambio Sostenible se desarrollarán los siguientes objetivos:


1. Detectar e identificar los riesgos inherentes a los que se encuentra expuesta la ESAL de acuerdo con la segmentación de factores de riesgos frente a corrupción y soborno transnacional.
2. Medir la probabilidad e impacto de cada uno de los riesgos.
3. Diseñar y aplicar los controles más efectivos para los riesgos identificados, teniendo como resultado los riesgos residuales para los procesos y áreas de la ESAL.

La matriz de riesgos opera bajo la segmentación de factores, entre ellos: país, sector económico y terceros.

Esta matriz será constantemente actualizada, especialmente cuando la organización desarrolle un nuevo modelo de negocio, producto o servicio, o modifique aspectos sustanciales de su estructura u operación. Inicialmente se aplicará la referencia de la guía publicada en el sitio oficial del Departamento Administrativo de la Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivo/PAAC-95-117.pdf>

5.6. Política de contribuciones políticas:

Por medio de esta política se establecen los lineamientos para la realización de contribuciones políticas en Cambio Sostenible, en caso de que se decida efectuarlas:

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

1. En ningún caso podrán aceptar o solicitar beneficios particulares, diversos a los dispuestos en la normatividad colombiana vigente, por la realización de contribuciones políticas.

2. La organización se abstendrá de realizar contribuciones a partidos, organizaciones, campañas políticas, cuando se encuentre en negociaciones para entablar una relación jurídico-contractual o comercial, o ya se encuentre relacionada.

5.7. Política de donaciones:

En esta política se establecen los lineamientos para la realización de donaciones por parte de los colaboradores o altos directivos de Cambio Sostenible:

1. El Representante Legal podrá realizar donaciones en nombre de la ESAL, las cuales podrán ser en dinero y en especie.

2. La Asamblea General y/o representante legal principal y un suplente definirá los montos en dinero o su representación en especie frente a las donaciones. De igual forma, en el momento que lo considere conveniente podrá establecer nuevas condiciones a esta política.

3. Las donaciones podrán realizarse a cualquier tercero. (ESAL, Personas Jurídicas o Personas Naturales).

4. Las donaciones tendrán un monto máximo correspondiente al valor que sea susceptible de beneficios tributarios como deducciones.

5. Previo a la realización de una donación, se cumplirá una debida diligencia al beneficiario de la contribución, por parte del responsable del cumplimiento del PTEE-S.

6. Se debe verificar la existencia o no de conflictos de intereses con el beneficiario.

7. En ningún momento la donación, tendrá finalidades ocultas o se buscará un beneficio económico con la operación, diferente a los aceptados por la normatividad vigente.

5.8. Política de regalos


En esta política se establecen los lineamientos para el otorgamiento y la recepción de regalos por parte de los empleados o directivos de Cambio Sostenible.

Otorgamiento de Regalos:

1. Cambio Sostenible, como parte de su labor social autoriza el otorgamiento de regalos a nombre de la organización a terceros.

2. Está permitido dar regalos solo en especie y los mismos corresponderán a regalos cuya naturaleza contribuya al desarrollo sostenible en comunidades en desventaja social.

3. No se podrán otorgar regalos a funcionarios públicos.

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

4. Se establece un precio máximo para los regalos institucionales de medio salario mínimo (1/2 SMLMV).

5. Este valor se actualizará anualmente de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor (IPC), calculado, publicado y certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

5.8.1. Recepción de Regalos:

Las actividades oficiales de los miembros, empleados, practicantes universitarios, voluntarios, invitados y contratistas a menudo los ponen en contacto con las personas y las organizaciones con las que se tejen alianzas, así como con aquellas que realizan actividades reguladas similares. Si bien es importante mantener contactos con entidades externas, es vital que se tenga la percepción de que los miembros de la Corporación Cambio Sostenible son ajenos a cualquier forma de soborno o corrupción.


El ofrecimiento de regalos y/u otras ventajas a miembros, corporados y contratistas por parte de individuos u organizaciones puede ser visto como una tentativa de la parte exterior de influir en una decisión o acción. Por lo tanto, en tales situaciones la aceptación de regalos es improcedente.

Se invita a miembros, empleados, practicantes universitarios, voluntarios, invitados y contratistas a aplicar los criterios adecuados que permitan evitar situaciones de conflicto verdadero o percibido como tal. Al hacerlo, deben manejar los criterios siguientes respecto de los regalos, hospitalidad y otras ventajas, e interpretarlos en el marco de todo el contexto de este programa.

Los miembros de Cambio Sostenible no aceptarán ni solicitarán regalos, hospitalidad u otras ventajas de cualquier índole que puedan ejercer una influencia verdadera o aparente en su objetividad cuando lleven a cabo sus actividades o que puedan colocarlos en una situación de obligación respecto del donante. Esto incluye, por ejemplo, la entrada gratis o con descuento a acontecimientos deportivos y culturales que se produzcan a causa de una relación de trabajo existente o potencial relacionada directamente con las funciones que presta. La aceptación de regalos se debe regular claramente y será permitida solamente si:

- Son de un valor mínimo o modesto
- Se encuadra dentro de las normas corrientes de cortesía, hospitalidad o protocolo; y
- No compromete ni parece comprometer de cualquier manera la integridad de los miembros, empleados, practicantes universitarios, voluntarios, invitados y contratistas. Cuando sea imposible rehusar los regalos, la hospitalidad y otras ventajas que no cumplan con los principios precisados anteriormente, o cuando se crea que la organización sacaría provecho si aceptara cierto tipo de hospitalidad, el miembro de Cambio Sostenible procurará contar con instrucciones escritas de sus coordinadores. En todos los casos, e independientemente del valor del artículo recibido, los miembros deben informar por escrito en un tiempo breve a su coordinador acerca de los regalos u hospitalidad recibida.

5.8.2. Personal Involucrado en las Adquisiciones:

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

El personal involucrado en las adquisiciones debe prestar atención especial con miras a no infringir las normas y salvaguardias vigentes ni comportarse de manera que los haga objeto de acusaciones de prácticas desleales en materia de adquisiciones. Por tanto, el personal no debe aceptar, en ninguna circunstancia, regalos u hospitalidad de parte de proveedores actuales o posibles.

5.8.3. Beneficios Fortuitos Obtenidos como Resultado de los Bienes y Servicios Comprados con los Fondos Oficiales:


Muchas empresas comerciales ofrecen regalos a todos los que usan sus servicios. En lo posible, todos los beneficios fortuitos de los que no gozaría el público en general, los debe aprovechar únicamente la corporación y en ninguna circunstancia los miembros, empleados, practicantes universitarios, voluntarios, invitados y contratistas podrán aprovecharse de dichos beneficios para el uso personal más allá de los parámetros establecidos o el reconocimiento especial que destine la organización a su labor.

5.8.4. Ofertas de Viajes Gratuitos para Fines Oficiales:

Algunas empresas de viajes tales como las aerolíneas o las compañías de transporte terrestre ofrecen regalos en forma de viajes gratis en asientos o plazas vacantes. Tales ofertas no se deben aceptar sin la aprobación anticipada de la dirección, y se deben aplicar integralmente las prácticas estrictas de contabilidad de la corporación, porque se puede dar pábulo a la sospecha de que existe una relación incorrecta entre la empresa que hace la oferta y corporación, afectando la relación con los rubros donados por el cooperante.

5.8.5. Concesiones y Descuentos Ofrecidos a los Miembros de la Corporación:

Las empresas que ofrezcan descuentos sobre sus mercancías o servicios a todo el personal de la Corporación Cambio Sostenible o a una cantidad importante del mismo, y siempre que el ofrecimiento se haya hecho en base del poder adquisitivo del personal como individuos, la dirección debe dar el visto bueno a la aceptación por parte de miembros, empleados, practicantes universitarios, voluntarios, invitados y contratistas de tales beneficios en materia de descuentos. Sin embargo, se debe prestar atención especial a fin de evitar la posibilidad de que se sospeche que cualquier beneficio privado obtenido que podría influir en la adjudicación de un contrato o en la adopción de una decisión por parte de la corporación. Además, en tales casos se deben emplear como corresponde las prácticas estrictas del organismo en materia de rendición de cuentas. Por lo tanto, la corporación no debe negociar con las organizaciones con las cuales tiene relaciones oficiales, los ofrecimientos en materia de descuentos y otras ventajas similares. La

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

Corporación Cambio Sostenible debe tener directrices claras y sucintas acerca del uso responsable de los esquemas del viajero frecuente y de las ventajas relacionadas provenientes de los viajes oficiales, a fin de asegurarse de que estos programas cumplen con los principios generalmente aceptados.

5.9. Política de gastos de representación

Por medio de esta política se establecen los lineamientos para la realización de gastos de representación por parte de Cambio Sostenible:

1. El Representante Legal y el responsable del cumplimiento del PTEE-S definirán una lista de las destinaciones permitidas para los gastos de representación.
2. La realización de gastos de representación requerirá de una autorización previa por parte del Representante Legal de la ESAL.


5.10. Política de vinculación y/o relacionamiento con el Estado

En la vinculación y relacionamiento con funcionarios públicos, particulares en ejercicio de funciones públicas o cualquier tercero actuando en nombre y/o por cuenta del Estado, se deberá seguir la normatividad vigente. Además, se deberán tener en cuenta los siguientes lineamientos:

1. Cualquier relacionamiento o vinculación deberá llevarse dentro de un marco de legalidad.
2. Quienes actúen en representación de Cambio Sostenible deberán actuar razonablemente, haciendo uno del sentido común, velando por los intereses y necesidades de la ESAL.
3. El relacionamiento deberá regirse por valores de transparencia, honestidad e integridad.
4. Los objetivos de las interacciones deberán ser claros y ampliamente conocidos por las partes. No podrán existir interacciones con objetivos ocultos.
5. Las partes de la interacción deberán estar debidamente identificadas. También deberá identificarse la relación existente en nombre de la cuál actúa.
6. En lo posible, en las interacciones deberán estar presentes, por lo menos, dos (2) miembros y/o directivos de Cambio Sostenible.

5.11. Política de pagos de facilitación

En Cambio Sostenible, está prohibida la realización de pagos de facilitación por parte de directivos, empleados, voluntarios, contratistas o practicantes universitarios; los cuales consisten

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

en pagos de montos menores, no oficiales e ilegales realizados para obtener o acelerar trámites como: licencias, certificados, permisos, entre otros.

Esta prohibición cobra especial relevancia en relación con funcionarios públicos nacionales o extranjeros o particulares en ejercicio de funciones públicas.

La prohibición es aplicable para actuaciones tanto en nombre propio como aquellas en nombre de Cambio Sostenible

Las solicitudes que reciban los miembros de la ESAL para que se realicen pagos de facilitación; deberán reportarse inmediatamente al responsable del cumplimiento del PTEE-S. El reporte no podrá exceder las veinticuatro (24) horas siguientes a la solicitud.

5.12. Política de conflicto de intereses.

5.12.1. Asociación Personal con quienes laboran en la Corporación Cambio Sostenible:


Los conflictos de intereses, o la apariencia de un conflicto de intereses, pueden surgir de los tratos oficiales con los individuos que comparten intereses privados, o de las decisiones tomadas respecto de éstos. Por ejemplo, la calidad de miembro de sociedades, de clubs, de otras organizaciones, o aún de relaciones de familia puede crear conflictos de intereses o la apariencia de un conflicto de intereses.

Cuando se presente un conflicto de intereses real, percibido y/o potencial, los miembros, corporados y contratistas deben advertir a los coordinadores de área o dirección, y asegurarse de que sus funciones realizadas con terceros no los coloquen en una posición que se preste a acusaciones de injusticia. Los procedimientos de recusación, que deben existir en el seno de la corporación, se deben seguir de manera de evitar o retirarse de la participación en cualquier situación que podría llevar a un conflicto de intereses real o aparente.

La Corporación Cambio Sostenible debe establecer procedimientos fácilmente aplicables que permitan una recusación de los miembros, corporados y contratistas en esos casos. Si se adopta una decisión de no retirar totalmente a miembros, empleados, practicantes universitarios, voluntarios, invitados y contratistas, los procedimientos previstos deben también permitir la definición y la gestión apropiadas de la situación con miras a lograr una resolución en las mejores condiciones.

5.12.2. Adjudicaciones Gubernamentales:

Ninguna adjudicación gubernamental se puede otorgar a cualquier miembro del personal de la Corporación Cambio Sostenible y/o a cualquier tipo de asociación en la cual uno de los socios es miembro, corporado y contratista.

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

5.12.3. La Búsqueda de Otro Empleo:

La dirección de Cambio Sostenible está obligada a respetar las libertades individuales y derechos laborales de sus miembros, por tanto, debe abstenerse de intervenir negativamente en los asuntos particulares que afecten a los intereses financieros y/o laborales de los miembros, empleados, voluntarios, invitados y contratistas quienes estén en búsqueda activa de empleo.

5.12.4. Contratos de Empleo Exteriores a la Corporación Cambio Sostenible:

Cuando las leyes no prohíban el empleo externo, los miembros, corporados y contratistas que deseen desempeñarse en un empleo externo deberán informar a la dirección o coordinación del área en que desempeña labores a los fines de notificar alguna alteración de las obligaciones contraídas con Cambio Sostenible. Al discutir esto con la dirección, los miembros, corporados y contratistas deberán asegurar que tal empleo no creará un conflicto de intereses, o la apariencia de un conflicto de intereses, ni afectará negativamente al desempeño de las funciones oficiales.


5.12.5 Empleos Luego de Dejar la Corporación:

Los miembros, empleados, practicantes universitarios, voluntarios, invitados y contratistas que abandonan sus funciones en la Corporación Cambio Sostenible, deben limitar sus comunicaciones o su presencia física ante las instituciones, en nombre de la ESAL con quienes el ex miembro, corporado o contratista pudo haber tenido contacto cuando era parte de la corporación. Las informaciones confidenciales de las que tuvo conocimiento cuando trabajaba para la Corporación Cambio Sostenible no se deben divulgar o referir a entidades fuera del ámbito interno. Además, en el momento en que ingresan a la Corporación Cambio Sostenible, se hace obligatorio la suscripción de un acuerdo de confidencialidad de carácter vinculante a las actividades extraorganizacionales que prohíba el uso o la divulgación de cualquier información confidencial, uso indebido de datos o información confidencial del profesional y usuario de la que tengan conocimiento en el ejercicio de sus labores oficiales.

5.13 Política para la conservación de documentación

Los procesos que hagan parte del PTEE deberán estar debidamente documentados. Cambio Sostenible garantizará el correcto almacenamiento y custodia de esta documentación, así como de cualquier otra vinculada al PTEE.

Para la conservación de la documentación se seguirán los siguientes lineamientos:

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026


1. El responsable del cumplimiento del PTEE-S será el encargado de manejar la documentación del PTEE y velar por su adecuado archivo.
2. La documentación podrá reposar en medio físico o magnético.
3. Deberá asegurarse que el medio en el que esté contenida la información sea seguro, garantice su confidencialidad y mantenga su integridad.
4. El acceso a la información será restringido a personas autorizadas para el efecto. Su utilización deberá enmarcarse en el desarrollo del PTEE.
5. Las personas que cuenten con acceso a la documentación y a la información allí contenida mantendrán su confidencialidad, además protegerán los medios en que se encuentre.
6. La documentación deberá conservarse de manera ordenada. Cuando se trate de procedimientos o eventos sucesivos o prolongados en el tiempo, la conservación se hará de forma cronológica, en el orden que sucedieron los hechos o se surtieron las etapas.
7. La documentación será conservada por el periodo de tiempo dispuesto en la normatividad vigente. En caso de que no se disponga de un término, éste será de cinco (5) años contados a partir de la fecha de su registro.

Cuando se presenten fusiones, liquidaciones o cualquier alteración de la estructura de Cambio Sostenible también se deberá garantizar el cumplimiento de esta política.

5.14. Política de requerimientos

Esta política señala los lineamientos en caso de presentarse requerimientos de las autoridades relacionados con este PTEE o conductas C/ST:

1. El responsable del cumplimiento del PTEE-S será la persona encargada de atender los requerimientos que se presenten.
2. Se deberá identificar si se trata de un requerimiento nuevo o la continuación de uno anterior consultando las bases de datos y archivos.
3. Se deberá registrar el requerimiento y asignarle un código de acuerdo con la nomenclatura utilizada por el responsable del cumplimiento del PTEE-S.
4. Se solicitará al área encargada la información relacionada con la petición. El envío de esta información deberá realizarse de la manera más expedita posible. El envío tardío de la información o documentación requerida por el responsable del cumplimiento del PTEE-S para dar respuesta al requerimiento, por parte de las áreas encargadas, no lo exime de la obligación de responder en término a la autoridad.
5. Se informará del requerimiento y de la respuesta que se brindará a este, por medio de correo electrónico, a los miembros de la Junta Directiva y el Representante Legal.

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

6. Para dar respuesta a los requerimientos se deberá atender a los términos legales o establecidos por la autoridad y a las indicaciones o exigencias que sean dadas para esa respuesta.

7. En ningún caso se podrán dejar requerimientos sin respuesta. En caso de que se prevean dificultades para brindar respuesta en término deberá mantenerse comunicación constante con la autoridad, realizar envíos parciales de información o solicitar prórroga para su entrega

6. Régimen sancionatorio

El incumplimiento de las disposiciones en este PTEE, así como las demás disposiciones que se realice por Cambio Sostenible en materia de lucha contra conductas de C/ST, podrá considerarse como una falta disciplinaria, cuando se trate de un empleado o miembro de la ESAL.

La valoración de la existencia de la falta, de los correctivos y sanciones aplicables dependerán de las normas laborales vigentes y del Reglamento Interno de Trabajo. En la determinación del incumplimiento deberán seguirse los lineamientos de la “Política de investigación” y el comité disciplinario creado para tal fin, en el cual debe participar el responsable del cumplimiento del PTEE-S.

6.1. Terceros

El incumplimiento de las disposiciones de este programa, los documentos que lo desarrollen, así como las demás medidas tomadas por Cambio Sostenible para luchar contra las conductas de C/ST, cuando quien incumpla sea un tercero con una relación comercial o jurídico-contractual con la empresa, podrá acarrear la revisión y/o finalización de dicha relación. En ese sentido:


1. En la determinación del incumplimiento se brindará la posibilidad al tercero de ejercer el derecho de defensa. Una vez determinada la identidad del presunto responsable se le comunicará del hecho, en aras de que brinde las declaraciones que considere pertinentes.

2. Una vez establecido el incumplimiento, la Asamblea General en colaboración con el Representante Legal podrá determinar la revisión o finalización de la relación comercial o jurídico - contractual. Para ello, podrá solicitar información de miembros de directivos y ordinarios de la organización.

Estas disposiciones se aplicarán sin perjuicio de ejercerse las acciones civiles a las que haya lugar por los daños causados con el incumplimiento.

7. Divulgación, comunicación y capacitación

El PTEE deberá divulgarse ampliamente y asimismo debe estar disponible para cualquier interesado por medio de la página web de Cambio Sostenible en la sección:

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

<https://cambiosostenible.org/nuestras-politicas/> . Para garantizar su conocimiento también deberá comunicarse por el medio físico o electrónico más expedito y confiable, a los directivos, empleados y terceros con una relación comercial o jurídico-contractual con la empresa. Las comunicaciones deberán realizarse una (1) vez al año.

El Programa se divulgará al momento de su expedición, así como cuando se presente cualquier modificación o adición en su contenido, haciendo claridad de la versión, fecha de publicación y la entrada en vigencia.

El responsable del cumplimiento del PTEE-S realizará capacitaciones periódicas a los empleados. Estas capacitaciones tendrán los siguientes objetivos:


1. Explicar en qué consisten los riesgos de corrupción y soborno transnacional.
2. Informar, explicar y enseñar sobre el PTEE, sus procedimientos y políticas, y las demás medidas que haya adoptado la empresa en la lucha contra las conductas de C/ST.
3. Fomentar la comprensión sobre las señales de alerta, las situaciones que constituyen conductas de corrupción y soborno transnacional.
4. Fomentar la denuncia de actos contrarios a las políticas éticas de la empresa.
5. Promover una cultura ética entre sus empleados y/o contratistas.
6. Fomentar el entendimiento de la importancia y los beneficios de conocer y colaborar con la gestión de los riesgos de corrupción y soborno transnacional al interior de la organización.

En las capacitaciones se deberá hacer énfasis respecto de las personas que se encuentran expuestos en mayor grado a los riesgos de corrupción y soborno transnacional. Por ejemplo, los miembros, contratistas, empleados o directivos que participen en negocios de distribución en lugares de alto riesgo, o que sean servidores públicos o particulares con funciones públicas.

El responsable del cumplimiento del PTEE-S realizará evaluaciones periódicas a los empleados para indagar por el nivel de comprensión de los contenidos de las capacitaciones. Estas evaluaciones serán obligatorias y su no realización constituirá un incumplimiento del PTEE.

8. Vigencia.

El Programa de Ética y Transparencia empresarial de Cambio Sostenible entra en vigor el día 10 de julio de 2024 y podrá aplicarse retroactivamente ante sospechas de riesgo de CIST (Riesgo de Corrupción y/o de Soborno Trasnacional) ocurridos desde la fecha de constitución de la ESAL. Este PTEE -S deberá ser remitido a la Secretaría Jurídica Distrital Junto con la información de gestión 2023 en las fechas indicadas en la Circular 020 de 2024 de la Secretaría Jurídica de Bogotá, este PTEE-S se someterá a la aprobación por la Junta Directiva en Asamblea General y tendrá una vigencia de 4 años a partir de la fecha de su aprobación. No obstante, podrá ser actualizado en cualquier momento, cuando se presenten cambios en la dinámica de desarrollo de su objeto social; cambios en su estructura patrimonial, en el monto de los activos (1.000 SMMLV a 31 de diciembre de cada año), en la dinámica de sus cooperantes o donantes; o ante cualquier

	PTEE	VERSIÓN: 2.0
CÓDIGO: DI012		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 28/05/2026

otra situación que modifique o que pueda alterar su nivel de riesgo de CIST (Riesgo de Corrupción y/o de Soborno Trasnacional).

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial en caso de no presentar novedad, requerimientos del ente de inspección control y vigilancia, por actualización de la norma y/o cambios en la dinámica del objeto social de la organización y/o requerimiento del Ente de Inspección, Vigilancia y Control, renovará su vigencia automáticamente por 4 años más al momento de su vencimiento.

9. Responsable del cumplimiento del PTEE-S.

Se designa al responsable según aprobación por la Junta Directiva de Cambio Sostenible en reunión mensual como consta en acta con fecha 28 de mayo de 2026, al ciudadano Francisco Javier Rigual Cótua, miembro de esta corporación, quien acepta voluntariamente las funciones asignadas en el presente PTEE.

En Bogotá D.C A los 28 días del mes de mayo de 2026

Refrenda:

Representante Legal:

Kenny Stiven Espinoza Velásquez.

10. Control de cambios

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
1.0	09/07/2024	DOCUMENTO INICIAL
2.0	28/05/2026	CAMBIO DE RESPONSABLE PTEE Y ACTUALIZACIÓN PORTADA