TABLA DE CONTENIDO

1. Objetivo 3
2. Objetivos Específicos 3
3. Alcance 4
4. Declaración de Compromiso 4
5. Definiciones 4
6. Metodología de Análisis de Riesgos 5
6.1 Etapas del Sistema de Administración de Riesgos de Integridad 6
6.1.1. Generalidades 6
6.1.2. Etapa de Identificación 6
6.1.3. Etapa de Valoración: 7
6.1.4. Etapa de Tratamiento: 8
6.1.5. Etapa de Monitoreo y Revisión: 10
6.1.6. Etapa de Comunicación y Divulgación: 11
6.1.7. Evaluación y Seguimiento del Sistema de Gestión de Riesgos de Integridad: 12
7. Gestión De Eventos o Casos: 12
8. Situaciones que pueden configurarse Conductas de Corrupción 13
9. Situaciones que pueden configurarse Conducta de Soborno 13
10. Modelo de las Tres Líneas 14
11. Identificación de Conductas de Corrupción y Soborno - Responsabilidades Generales de la Unidad de Ética, Transparencia y Anticorrupción: 16
12. Gestión Preventiva en Materia de Corrupción y Soborno: 16
13. Prevención del Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva 17
14. Reglamentación sobre Regalos y Gratificaciones 17
15. Incentivos 17
15.1. Reglas Aplicables 17
16. Divulgación, Comunicación y Formación 18

17. Canales de Información, Quejas y Denuncias 19
18. Protección al Denunciante 19
19. Tipos de Denuncia 20
20. Definición y Características de Represalias 20
21. Consecuencias por Denuncias Falsas 21
22. Marco Normativo 21
23. Infracciones y Régimen Sancionatorio 21
24. Adopción y Modificaciones 22

1. Objetivo

Integrar y establecer los componentes generales de actuación que deben atender los colaboradores y terceros del Banco Agrario de Colombia, con el fin de identificar, medir, controlar, investigar y corregir las situaciones asociadas de corrupción y soborno que puedan presentarse en el Banco, promoviendo una cultura de cumplimiento en sus colaboradores y protegiendo la reputación de la entidad.

2. Objetivos Específicos

- Promover una cultura de cumplimiento normativo al interior del Banco encaminada a mitigar los riesgos de corrupción y soborno, en el relacionamiento con terceros o colaboradores.
- Establecer los lineamientos de los mecanismos para prevenir, detectar, investigar y remediar efectiva y oportunamente los eventos de corrupción y soborno.
- Direccionar el marco para mitigar los riesgos de corrupción y soborno a través de un efectivo y oportuno proceso de identificación, valoración e implementación de controles anticorrupción y antisoborno.
- Implementar acciones y componentes para promover la cultura de la integridad y ética pública en el Banco Agrario de Colombia.
- Facilitar y gestionar las denuncias presentadas de actos de corrupción, garantizando la protección de los denunciantes, la buena fe y las no represalias.
- Integrar el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) con otros sistemas de gestión de riesgos y control interno existentes en la entidad.
- Proporcionar formación continua en el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) y prevención de la corrupción y el soborno a todos los colaboradores.
- Trabajar con otras entidades para fortalecer la lucha contra la corrupción y mejorar la gestión pública.
- Fortalecer con los más altos estándares de transparencia la ejecución de los Focos estratégicos del Banco.
- Promover la mejora continua de la gestión de los riesgos de integridad, para lo cual se adelantarán evaluaciones anuales sobre el desempeño la eficacia y la eficiencia de las acciones implementadas para prevenir, detectar y mitigar los riesgos de corrupción, soborno, conflicto de interés y fraude en los procesos institucionales. Estas evaluaciones se podrán realizar directamente por el Banco o a través de terceros expertos contratados para el efecto con el cumplimiento de los requisitos exigidos por el Banco para el efecto.

3. Alcance

Las disposiciones establecidas en la presente política son de obligatorio cumplimiento y se aplicarán a partir del día siguiente a la publicación, por parte de todos y cada uno de quienes conforman el Banco: Miembros de la Junta Directiva, Alta Gerencia y colaboradores, así así como también con aquellos terceros que tienen relación con el Banco y que se acogen a la política, contribuyendo a una cultura de cumplimiento y así a la construcción de una imagen corporativa ética y con una cultura basada en principios de comportamiento íntegro.

En consecuencia, la presente política será de obligatorio conocimiento, aplicación y cumplimiento para sus destinatarios, quienes deben garantizar que sus actuaciones se enmarquen de conformidad con las disposiciones establecidas.

4. Declaración de Compromiso

El Banco Agrario de Colombia está comprometido con una Política de tolerancia (0) cero a la corrupción y el soborno, en cualquiera de sus modalidades. El Banco promueve una cultura de lucha contra los mismos y que permite conducir sus negocios y operaciones con altos estándares éticos, en cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes.

5. Definiciones

Acción correctiva
Conjunto de actividades o medidas tomadas para eliminar la causa de una no conformidad u otra situación, con el objetivo de evitar que se repita en el futuro.

Acción detectiva
Son herramientas reactivas que permiten descubrir anomalías para mitigar su impacto

Acción preventiva
Medida que se toma para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencialmente indeseable, antes de que se produzca.

Administradores
Son las personas que tienen la calidad de Miembros de Junta Directiva, Representantes Legales del Banco y aquellos quienes, debido a sus funciones, tengan la calidad de administradores conforme a la definición contenida en el artículo 22 de la Ley 222 de 1995 y cualquier otra ley que lo modifique, adicione o sustituya.

Auditoría
Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias y evaluarlas

de manera objetiva con el fin de determinar el grado en el que se cumplen los criterios.

Colaboradores
Son las personas vinculadas laboralmente al Banco, así como aquellas que prestan sus servicios en calidad de colaboradores en misión, empleados públicos y trabajadores oficiales.

Corrupción
Es el abuso de un poder confiado, para un beneficio particular; lo que lleva a un detrimento del interés general. Se presenta comúnmente a través de una transacción de dinero, acción u omisión, por lo que puede verse en prácticas como el soborno, la compra de votos o el favorecimiento en la contratación.

Mejora continua
Actividad recurrente para mejorar el desempeño.

Proceso
Conjunto de actividades mutuamente relacionadas que interactúan. Transforma los elementos de entrada en elementos de salida.

Requisito
Necesidad que está establecida y es obligatoria.

Seguimiento
Determinación del estado de un sistema, un proceso o una actividad.

Sistema de Gestión
Conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que actúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr objetivos.

Soborno
Se define como la acción de ofrecer, prometer, dar, aceptar o solicitar ventajas como incentivo para cometer una acción ilegal, poco ética o que implica un abuso de confianza.

6. Metodología de Análisis de Riesgos

Dado que los riesgos no tienen el mismo origen ni la misma naturaleza, existen varias estrategias para su gestión, esto ha propiciado que se desarrollen metodologías de análisis propias de un sector o especialidad. Su objetivo es la identificación, evaluación, tratamiento y monitoreo de los riesgos asociados a una actividad, función o proceso. Es decir, es lo que da forma a la implementación del sistema de gestión en sí mismo.

Por lo anterior, conforme a la calidad especial con la que cuenta el Banco como entidad pública, los lineamientos a atender son los definidos para los sistemas integrales de Riesgos, Riesgo de corrupción, Riesgo de conducta, Riesgo operacional, Riesgo de Crédito, Riesgo de Mercado, Riesgo de LA/FT/FO, entre otros.

Igualmente, se deberá tener en cuenta la regulación normativa externa que incluye el cumplimiento de la Ley 1474 de 2011 estatuto de corrupción, Ley 2195 de 2022 prevención en la lucha contra la corrupción, Decreto 1122 de 2024 – Programa de Transparencia y Ética Pública, entre otras, con sus modificaciones y actualizaciones que dichas normas llegaran a tener.

6.1 Etapas del Sistema de Administración de Riesgos de Integridad

6.1.1. Generalidades

Los dueños de procesos en el Banco son los responsables de diseñar, implementar y mantener el Sistema para la Administración de Riesgos de Integridad del Banco Agrario de Colombia, en línea con la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública asegurando el despliegue del ciclo de gestión de riesgos de integridad en las siguientes cinco etapas:

1. Identificación
2. Valoración
3. Tratamiento
4. Monitoreo y revisión
5. Comunicación y divulgación

6.1.2. Etapa de Identificación

En esta fase se busca identificar de manera sistemática los riesgos a la integridad (conflicto de interés, soborno, corrupción y fraude) que estén o no bajo el control de la entidad, considerando el contexto estratégico, el objetivo de los procesos y los factores internos y externos que puedan propiciar su materialización.

Responsabilidades de los Dueños de Proceso:

- Definir el objetivo y alcance de su proceso.

- Analizar el contexto operativo (normativo, organizacional, tecnológico y relacional).
- Identificar “puntos de riesgo” y describir las causas que puedan generar cada riesgo.
- Registrar los riesgos detectados en el formato o herramienta que establezca la Guía Metodológica del Sistema para la Administración de Riesgos a la Integridad.

Los dueños de procesos realizarán esta gestión únicamente a través de sus gerentes o jefes de área, quienes deberán aplicar íntegramente la metodología definida y conservar la trazabilidad completa del análisis.

6.1.3. Etapa de Valoración:

En esta etapa se busca evaluar de forma objetiva la probabilidad y el impacto inherentes de cada riesgo a la integridad, de acuerdo con las definiciones, criterios y escalas establecidas en la Guía Metodológica del Sistema para la Administración de Riesgos a la Integridad.

Responsabilidades de los Dueños de Proceso:

- Realizar la valoración de la probabilidad e impacto de los riesgos de Integridad.
- Aplicar los criterios definidos institucionalmente para valorar probabilidad e impacto.
- Utilizar fuentes de información formales y evidencias objetivas para sustentar la valoración.

Responsabilidades de la Jefatura de Cumplimiento – Unidad de Transparencia, Ética y Anticorrupción:

- Revisar y validar las valoraciones realizadas por los Dueños de Proceso, garantizando consistencia metodológica y lineamientos definidos
- Ajustar la valoración de probabilidad o el impacto de riesgos críticos cuando exista nueva evidencia (informes de Entes de Control, Oficina de Control Disciplinario u otras fuentes formales).
- Consolidar las valoraciones en la matriz de riesgos de integridad y preparar los informes de severidad.

- Consolidar, validar y divulgar periódicamente el Mapa de Riesgos de Integridad, garantizando su publicación interna y externa, y su actualización ante cambios normativos, organizacionales o hallazgos de los órganos de control.

- Coordinar el seguimiento a los planes de acción definidos para riesgos inaceptables, velando porque las medidas correctivas reduzcan la exposición residual a niveles moderados.

Resolución de discrepancias:

Si un Dueño de Proceso o su delegado discrepa de una valoración, deberá elevar el caso a la Jefatura de Cumplimiento – Unidad de Transparencia, Ética y Anticorrupción, quien analizará la discrepancia con base en la evidencia y los criterios de la Guía Metodológica.

- Formalizará la decisión final (valoración revisada o ratificada) e incluirá el riesgo en la matriz con su nivel de severidad, probabilidad e impacto correspondiente.

6.1.4. Etapa de Tratamiento:

En esta etapa se busca definir, implementar y fortalecer controles que mitiguen la probabilidad de ocurrencia y/o el impacto de los riesgos de integridad (corrupción, soborno, Conflicto de interés, fraude), así como establecer planes de acción en los casos donde estos controles sean inexistentes o insuficientes. El objetivo es reducir estos riesgos a niveles residuales controlables, siempre con evidencia documentada y trazabilidad.

Opciones de tratamiento del riesgo (aplicables a riesgos a la integridad):

El Banco actuara frente a los riesgos integridad, reconociendo que por su naturaleza, no pueden ser aceptados ni tolerados. Cualquier riesgo de esta índole debe ser objeto de tratamiento obligatorio; al respecto se podrán aplicar una o varias de las siguientes estrategias:

Evitar el riesgo: eliminar la actividad, proceso o causa que genera el riesgo.

Reducir el riesgo: se diseñarán, implementarán o reforzarán controles preventivos, detectivos o correctivos para las causas priorizadas, con el objetivo de disminuir su probabilidad o impacto, y reducir el nivel de severidad del riesgo.

Compartir el riesgo: transferir parte de su gestión a un tercero mediante mecanismos contractuales (seguros, cláusulas anticorrupción, etc.).

Trasladar el riesgo: transferir parte del riesgo a terceros mediante cláusulas contractuales, seguros, acuerdos de corresponsabilidad u otros mecanismos legales.

Responsabilidades de los Dueños de Proceso

- Definir e implementar controles preventivos, detectivos y correctivos para todos los riesgos de integridad identificados.
- Garantizar que cada riesgo se encuentre controlado.
- En casos de controles inexistentes o débiles, diseñar e implementar un plan de acción que contenga responsables, tiempos, objetivos e indicadores verificables.
- Solicitar a la Jefatura de Cumplimiento la actualización de la matriz de riesgos de Integridad ante cualquier cambio.

Responsabilidades de la Jefatura de Cumplimiento – Unidad de Transparencia, Ética y Anticorrupción:

- Verificar la calidad, suficiencia y coherencia de los controles propuestos por los dueños de procesos.
- Requerir el fortalecimiento de controles cuando existan hallazgos provenientes de:

  Entes de control internos o externos.
  Eventos de riesgos de integridad
  Auditorías, indicadores u otros mecanismos de monitoreo.

- Brindar acompañamiento técnico para el diseño de planes de acción y hacer seguimiento a su implementación.
- Consolidar y mantener actualizada la matriz institucional de riesgos de integridad.

6.1.5. Etapa de Monitoreo y Revisión:

El propósito de esta etapa es verificar periódicamente la evolución de los riesgos de integridad, evaluar la efectividad de los controles implementados y garantizar el cumplimiento de los planes de acción para mantener la exposición residual en niveles admisibles.

Responsabilidades de los Dueños de Proceso:

- Monitorear y revisar periódicamente los riesgos de integridad asociados a su proceso, junto con su equipo de trabajo, con el fin de mantenerlos controlados y actualizados.

- Informar a la Jefatura de Cumplimiento – Unidad de Transparencia, Ética y Anticorrupción cualquier novedad que implique ajuste de riesgo, control o plan de acción, solicitando el acompañamiento técnico correspondiente.

- Dar respuesta en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles tras la socialización de una actualización de la matriz de riesgos de integridad. En caso de no recibir respuesta dentro del plazo, se entenderá como aceptación y se procederá con la publicación oficial.

Responsabilidades de la Jefatura de Cumplimiento – Unidad de Transparencia, Ética y Anticorrupción:

- Realizar monitoreo periódico (mensual y por corte trimestral) para verificar el cumplimiento de los planes de acción asociados a riesgos con severidad residual alta, extrema o sin controles.

- Validar que los planes de acción estén dirigidos a mitigar la causa raíz del riesgo y conduzcan a la implementación efectiva de controles documentados. En caso contrario, se solicitará al proceso ajustar el plan y no se modificará el nivel de riesgo en la matriz.

  Actualizar la matriz de riesgos de integridad con base en información proveniente de:

  Hallazgos de visitas, auditorías, órganos de control o denuncias.

Eventos de riesgo materializados u otras fuentes formales.

Documentar todas las actualizaciones y conservar trazabilidad de las decisiones tomadas.

Plazos para planes de acción:

Los planes de acción deberán ejecutarse en un plazo máximo de seis (6) meses desde su aprobación.

Si se requiere un plazo mayor, el Dueño de Proceso deberá sustentar la solicitud mediante comunicación escrita dirigida a la Jefatura de Cumplimiento, quien evaluará su viabilidad y registrará la ampliación.

6.1.6. Etapa de Comunicación y Divulgación:

El propósito de esta etapa es promover la transparencia, participación y corresponsabilidad en la gestión de los riesgos a la integridad del Banco Agrario de Colombia, mediante mecanismos adecuados de consulta interna y externa, así como la divulgación activa y oportuna de la matriz consolidada de riesgos de integridad.

Lineamientos:

- La matriz de riesgos de integridad consolidada será publicada a través de medios oficiales del Banco (como intranet y página web institucional), garantizando el acceso tanto a colaboradores como a partes interesadas externas (proveedores, ciudadanía, entes de control, entre otros).

- La publicación deberá realizarse de acuerdo con los plazos y términos establecidos en la normatividad vigente, en particular, conforme a las directrices del Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP).

Se establecerán mecanismos de consulta participativa, a través de los cuales los diferentes grupos de interés puedan:

Conocer los riesgos priorizados por la entidad.

Formular observaciones, sugerencias o advertencias frente a riesgos emergentes.

Proponer medidas o buenas prácticas para su prevención y tratamiento.

La Jefatura de Cumplimiento – Unidad de Transparencia, Ética y Anticorrupción **será la responsable de:**

Coordinar el proceso de consulta y garantizar trazabilidad de los aportes recibidos.

Consolidar y analizar las recomendaciones, trasladando a los dueños de proceso las que sean pertinentes.

Actualizar la matriz cuando se identifiquen nuevos riesgos relevantes o se propongan ajustes razonables.

6.1.7. Evaluación y Seguimiento del Sistema de Gestión de Riesgos de Integridad:

La Oficina de Auditoría Interna realizará auditorías periódicas al Sistema de Administración de Riesgos de Integridad, con énfasis en la Matriz de Riesgos de Integridad, evaluando:

- La calidad del proceso de identificación y valoración de los riesgos.
- La correspondencia entre causas identificadas y riesgos definidos.
- La existencia, pertinencia, eficacia y efectividad de los controles implementados.
- El cumplimiento de los planes de acción para riesgos con severidad alta, extrema o sin controles.

Estas auditorías se desarrollarán conforme al Plan Anual de Auditoría y en articulación con los componentes del Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), sin perjuicio de las demás funciones asignadas a la Oficina de Auditoría Interna y normas aplicables.

La Oficina de Auditoría emitirá informes con recomendaciones que deberán ser consideradas en los ajustes al sistema, garantizando la mejora continua del proceso y el fortalecimiento de la cultura de integridad en la entidad.

7. Gestión De Eventos o Casos:

La gestión de eventos o casos se llevará a cabo de conformidad con el Procedimiento establecido en el documento denominado: “Circuito Atención Transparencia y Anticorrupción” que hace parte integral de la presente política.

8. Situaciones que pueden configurarse Conductas de Corrupción

A continuación, se exponen, a título enunciativo, las principales características de la configuración de conductas de corrupción de conformidad con la Ley 599 de 2000, Delitos contra la Administración Pública:

- Prometer, ofrecer o conceder, en forma directa o indirecta, a un tercero un beneficio indebido que redunde en su propio provecho, en el de otra persona o del Banco.
- Solicitar o aceptar, en forma directa o indirecta, de un tercero un beneficio indebido que redunde en su propio provecho, en el de otra persona o empresa.
- Obtener algo o influir en una decisión a través de la intimidación, la amenaza o el uso de la fuerza, donde la lesión potencial o real puede ocurrir a una persona, su reputación o su propiedad (extorsión o coerción).
- Desviar dineros que tengan un objeto social o de patrocinio para el beneficio personal o con el propósito de cometer un acto de corrupción.
- Alterar ilícitamente un procedimiento contractual en un proceso de solicitud pública o privada.
- Realizar acuerdos secretos entre dos o más partes para defraudar o causar daño a una persona o entidad para obtener un fin ilícito.
- Favorecer en el ejercicio de sus funciones los intereses propios o de un tercero por encima de los intereses del Banco.
- Realizar descuentos no autorizados o alteraciones de tasas del mercado con un favorecimiento personal.

9. Situaciones que pueden configurarse Conducta de Soborno

A continuación, se exponen, de manera enunciativa, las principales características de la configuración del Soborno de conformidad con la Ley 599 de 2000, Delitos contra la Administración Pública:

- Realizar el pago, promesa de pago o autorización del pago en efectivo o en especie a un funcionario público o privado, nacional o extranjero, y en general, a cualquier persona, cuando el propósito de este consiste en influenciar de manera corrupta un acto u omisión para ayudar al Banco a obtener una ventaja inapropiada.
- Pagar un soborno a un tercero (privado o público) para obtener una ventaja ilegítima frente a la competencia.
- Realizar contribuciones, en dinero o en especie, a una causa política con el propósito de obtener una ventaja comercial o personal.
- El soborno puede involucrar a funcionarios públicos, pero también a personas que desempeñan roles en el sector privado.

- Soborno en los sectores público, privado y sin fines de lucro.
- Soborno por parte de la organización.
- Soborno por parte de personal de la organización que actúa en nombre de la organización o para su beneficio.
- Soborno por parte de socios de negocios de la organización que actúan en nombre de la organización o para su beneficio.
- Soborno del personal de la organización en relación con las actividades de la organización.
- Soborno de los socios de negocios de la organización en relación con las actividades de la organización.
- Soborno directo e indirecto (por ejemplo, un soborno ofrecido y aceptado por o a través de un tercero.

10. Modelo de las Tres Líneas

En desarrollo de lo dispuesto en la estructura del Modelo Estándar de Control Interno - MECI, sobre el esquema del modelo de las tres líneas, desarrolladas por el Instituto Internacional de Auditores Internos – IIA, el Decreto 1499 de 2017 (hoy compilado en el Decreto 1083 de 2015), creó un nuevo Sistema de Gestión que se articula con el Sistema de Control Interno, el cual a través de la estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, adoptó las líneas de defensa como infraestructura de administración de estrategia, seguimiento y control, en igual sentido la Superintendencia Financiera de Colombia reglamentó a través de la Circular Externa 008 de 2023, la adopción dentro del esquema del Sistema de Control Interno – SCI, la creación de estructuras de gobierno y procesos que contribuyan a la materialización de los objetivos estratégicos, y faciliten la gestión de los riesgos a través del esquema de las tres líneas y la línea estratégica o de rendición de cuentas.

Primera Línea: Los miembros pertenecientes a la primera línea (todos los colaboradores), tienen el deber de:

1. Apropiarse, identificar y gestionar los riesgos de cumplimiento de conductas que puedan configurarse en materia de corrupción y soborno que se pueden presentar en el ejercicio de sus funciones.

2. Dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en la presente política, así como las demás políticas, manuales y procedimientos relacionados con las actividades propias de su cargo.

Segunda Línea: Los miembros pertenecientes a la segunda línea, el área de Transparencia, Ética y Anticorrupción, el Gestor de Ética y Transparencia y el Comité de Ética y Transparencia tienen el deber de:

- Supervisar el riesgo en apoyo de la gestión, la dirección implementada y las funciones de cumplimiento en materia de transparencia, ética, anticorrupción y antisoborno.

- Definir líneas de actuación de manera conjunta frente a los distintos eventos que se puedan presentar relacionados con riesgos de integridad.

Tercera Línea: Los miembros pertenecientes a la tercera línea, la auditoría interna, tienen el deber de:

- Proporcionar aseguramiento independiente a la Alta Gerencia en relación con la eficacia de la gestión de riesgos.

- Evaluar el diseño, la implementación y la eficacia de los objetivos, los programas y las actividades relacionadas con la corrupción y soborno, a través del programa anual de auditoría interna.

- Proporcionar servicios de auditoría.

Línea Estratégica o de Rendición de Cuentas: Los miembros pertenecientes a esta línea, Comité de Auditoría y Junta Directiva, según su competencia, deberán:

- La Alta Gerencia debe someter a consideración del Comité de Auditoría la Política de Gestión de Riesgos de Integridad.

- El Comité de Auditoría debe revisar y recomendar para aprobación y/o actualización de la Junta Directiva la Política de Gestión de Riesgos de Integridad.

- La Junta Directiva debe aprobar la Política de Gestión de Riesgos de Integridad con sus actualizaciones que haya a lugar.

- El Gestor de Ética y Transparencia debe presentar su informe de gestión ante el Comité de Auditoría y la Junta Directiva, según sus competencias corporativas.

- La Auditoría Interna debe presentar su informe de gestión ante el Comité de Auditoría y la Junta Directiva, según sus competencias corporativas.

11. Identificación de Conductas de Corrupción y Soborno - Responsabilidades Generales de la Unidad de Ética, Transparencia y Anticorrupción:

- Realizar un seguimiento (mediante técnicas de muestreo o selección aleatoria) de las relaciones comerciales o contractuales, el alcance de este seguimiento debe estar en función del riesgo identificado en la evaluación realizada por la Entidad.

- Disponer de sistemas para diseñar señales de alerta que puedan indicar sobornos o corrupción. Al diseñar escenarios para identificar dichas señales.

- Utilizar como fuente de análisis la información disponible de clientes, colaboradores y proveedores.

- Requerir a las áreas responsables del Banco la aplicación de políticas y procesos de debida diligencia ampliada en las operaciones con clientes y proveedores que hayan sido identificados con mayor exposición al riesgo de corrupción y soborno.

- Verificar la existencia de sistemas de gestión de la información, que permitan establecer posibles indicios de soborno o corrupción.

- Recomendar abstenerse de hacer negocios con personas (naturales o jurídicas) cuya ética es o ha sido cuestionada, ya que su vinculación puede afectar la buena imagen de la entidad en el mercado, exponiendo la reputación del banco y activos.

- Diseñar y publicar una matriz de riesgos de integridad, a su vez con base en esta matriz presentar los informes correspondientes a las instancias del Banco que lo requieran.

12. Gestión Preventiva en Materia de Corrupción y Soborno:

Con el propósito de ejecutar una adecuada gestión preventiva de situaciones como corrupción y soborno, el Banco formula una estrategia anual en el marco de la planeación institucional que incluya, entre otras, las siguientes acciones:

- Capacitar mediante los medios de formación disponibles a los colaboradores en la identificación, declaración y gestión de posibles conductas jurídicas penales.

- Implementar estrategias de socialización o comunicación dirigidas a los proveedores, con el objetivo de informarles sobre los mecanismos para identificar, declarar y reportar cualquier indicio o conducta relacionada con corrupción y soborno. Esta responsabilidad

recae directamente en los supervisores de cada contrato, quienes deben garantizar que los proveedores comprendan y apliquen estas directrices de manera estricta.

- Establecer, implementar y socializar el procedimiento interno para identificar, declarar y reportar cualquier indicio o conducta relacionada con corrupción y soborno.

13. Prevención del Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva

La administración de riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SARLAFT/FP) tiene como objetivo prevenir que el Banco Agrario de Colombia sea utilizado en forma directa o indirecta como instrumento para el Lavado de Activos y/o la canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas, o cuando pretenda el ocultamiento de activos provenientes de dichas actividades.

14. Reglamentación sobre Regalos y Gratificaciones

Los miembros de la Junta Directiva, directivos y colaboradores no podrán recibir regalos ni gratificaciones, comisiones o cualquier otra forma de beneficio personal que pueda afectar su independencia e influir en sus decisiones. Tema que se encuentra reglamentado en el Código de Ética y Conducta del Banco GA-CP-PL-001.

15. Incentivos

Para efectos de la presente política, se entienden por incentivos, cualquier promesa remuneratoria, elemento material o inmaterial, que sea solicitado, dado u ofrecido para influir en el comportamiento y/o decisión de cualquier colaborador, proveedor o tercero vinculado.

15.1. Reglas Aplicables

Como regla general, los miembros de la Junta Directiva, directivos y colaboradores del Banco no deben valerse de su condición para obtener, directa o indirectamente, para sí o para otro, ventajas o beneficios injustos de los clientes o contrapartes que tenga el Banco; así mismo, tampoco deberán aceptar tales beneficios o ventajas en caso de que se las ofrezcan a cambio de un determinado comportamiento o decisión. Así mismo, tampoco podrán solicitar regalos, invitaciones o favores directamente o por interpuesta persona, de manera que se pueda afectar la objetividad de la toma de decisiones propias de sus cargos. Además de la previsión anterior, los miembros de la Junta Directiva, directivos y colaboradores del Banco deberán observar de manera particular las siguientes reglas de

conducta en relación con los incentivos:

- Deberán abstenerse de manera absoluta de solicitar o aceptar los incentivos que se enmarquen como promesas remuneratorias o elementos violatorios del marco normativo aplicable al Banco.

- Con relación a los incentivos laborales basados en su desempeño, deberán atender lo dispuesto por las instancias corporativas correspondientes.

16. Divulgación, Comunicación y Formación

La Vicepresidencia de Talento Humano, será la encargada de establecer los procedimientos y medidas necesarias para verificar la difusión de esta Política entre los miembros de la Junta Directiva, directivos y los colaboradores. De igual forma, establecerá un plan de capacitación, formación y evaluación de manera anual con los cursos de conéctate con el objetivo de la aplicación de la prevención de la corrupción y del soborno y el conocimiento integral de la Política, así como las disposiciones sobre denuncia y protección al denunciante. Disponiendo los cursos corporativos para la gestión de los colaboradores en la herramienta de formación del Banco, contando con el apoyo y liderazgo de la Unidad de Transparencia, Ética y Anticorrupción.

Uno de los pilares de la cultura de Cumplimiento es la comunicación por lo que de forma semestral o extraordinariamente cuando lo requiera, el Gestor de Ética y Transparencia deberá llevar a cabo la comunicación a la Alta Gerencia, el Comité de Auditoría y la Junta Directiva según sus competencias y disposiciones corporativas, el Informe de Gestión de la Unidad de Transparencia, Ética y Anticorrupción, con la gestión de este Programa.

La Vicepresidencia Ejecutiva a través de la Gerencia de Mercadeo y Publicidad será la encargada de llevar a cabo el plan de comunicaciones en materia de la prevención de la corrupción y del soborno y demás eventos derivados de riesgos de integridad, con prioridad y apropiando los recursos necesarios para desarrollar una estrategia de comunicación efectiva, implementando para el efecto campañas internas, material de apoyo, comunicaciones escritas física y electrónicas, mailing, pantallazos, correos electrónicos y Notibancos donde se subrayen los aspectos más relevantes en materia Transparencia, Ética y Anticorrupción, según el liderazgo y coordinación de la Unidad de la Jefatura de Cumplimiento. Dicho plan de comunicaciones se realizará de forma periódica, mínimo dos veces al año, con motivo del día nacional e internacional de lucha contra la corrupción, el día Nacional de la Lucha contra la corrupción entre otras, realizando campañas de difusión al interior del Banco, sobre el Programa de Transparencia, su respectivo Plan de Ejecución y Monitoreo y el Informe de Evaluación.

17. Canales de Información, Quejas y Denuncias

Como colaboradores del Banco tenemos el deber y la responsabilidad de informar de buena fe, toda violación a la Política de Gestión de Riesgos de Integridad, llevados a cabo por colaboradores, administradores o terceros contratados por el Banco. Los canales destinados para realizar dichos reportes o denuncias, y que se encuentran a disposición son:

- **Línea transparente**: 018000 971414.
- **Correo electrónico corporativo interno y externo**: transparencia.bac@bancoagrario.gov.co

18. Protección al Denunciante

Tanto los administradores, colaboradores y así como también aquellos terceros con quienes se tiene relación y que se acogen a los procedimientos internos del Banco, como el Código de Ética y Conducta y la Política de la Prevención de la Corrupción y el Soborno, tienen el deber y la responsabilidad de informar de buena fe, toda violación de la normativa interna y externa, llevados a cabo por colaboradores, administradores o terceros contratados por el Banco.

En consecuencia, en el Banco nos comprometemos a crear un entorno de trabajo en el que toda persona se sienta libre de denunciar. Las denuncias que se realicen a través de la línea transparente, correos electrónicos corporativos y externos como canales designados, son diferentes a los dispuestos canales de formulación de quejas de los consumidores financieros derivadas de la prestación de servicios o productos, por lo que es posible llevar a cabo quejas o denuncias de forma anónima o no.

Quienes presenten quejas o denuncias de forma anónima deben ser conscientes que entre más información y especificidad ofrezcan se facilita el desarrollo y posible efectividad de la investigación. Si el denunciante decide revelar su identidad, ésta en todo caso se mantendrá en confidencialidad. Por confidencialidad se entiende que el nombre del denunciante no será revelado y que los hechos denunciados solo serán dados a conocer a quienes sea estrictamente necesario para poder adelantar la investigación y responder a los hallazgos de esta.

En consecuencia, se recibirán y tramitarán las denuncias con diligencia y prontitud, promoviendo su comprobación e impulsando las medidas para su resolución. El resultado de las actuaciones de investigación y análisis será comunicado a las áreas que hayan de aplicar las medidas de mitigación o corrección que corresponda.

19. Tipos de Denuncia

DENUNCIA ANÓNIMA	DENUNCIA NO ANÓNIMA
➢ La identidad del denunciante no se conoce. ➢ Las medidas activas de protección procederán en los casos en que la denuncia no haya sido anónima. ➢ Se realiza el análisis riguroso y juicioso de la denuncia presentada. ➢ En caso de que se requiera información adicional, existen dificultades para continuar con la investigación dado que no será posible contactar nuevamente al denunciante.	➢ Es posible identificar plenamente al denunciante y garantizar efectivamente la confidencialidad. ➢ Los datos personales son conocidos en virtud de la investigación, por un grupo reducido de personas y con el fin de brindar las medidas activas de protección. ➢ Es posible conocer más detalles para realizar una investigación en la medida que se puede contactar al denunciante. ➢ Efectividad en no represalias y medidas de protección.

20. Definición y Características de Represalias

Una represalia es cualquier actuación intencional e injustificada que busca intimidar, presionar u ocasionar un daño a un denunciante como consecuencia de reportar una conducta contraria a la Política de Prevención de la Corrupción y el Soborno del Banco Agrario de Colombia. En el Banco Agrario de Colombia, nos comprometemos con la protección al denunciante, tomando todas las medidas necesarias para evitar represalias en contra de los denunciantes. Las represalias pueden incluir, entre otras, las siguientes actuaciones: (i) Afectación a las condiciones laborales, como cambio de puesto de trabajo, ubicación u horario; (ii) Afectación económica, como pérdida de negocios, negación de acceso a beneficios o ascensos, daños a la propiedad; o, (iii) Afectación emocional, como la intimidación o presión, amenazas y/o atentados a la vida, la integridad física o psicológica.

No se consideran como represalias: (i) La mala calificación por no cumplir objetivos de desempeño o tiempos de entrega; (ii) Un llamado de atención por incumplimiento a los deberes; (iii) las diferencias sobre el estilo de liderazgo.

Nota: Una solicitud de protección siempre debe ir vinculada a una denuncia radicada. Es necesario probar una relación de causalidad entre las represalias y la denuncia previamente radicada.

Finalmente, en la Guía de Denuncia y Protección al Denunciante – Corrupción y Soborno **GA-CP-GU-011,** se relacionan las condiciones específicas definidas por el Banco para la protección del denunciante.

21. Consecuencias por Denuncias Falsas

El denunciar hechos falsos para solicitar una medida de protección es una mala conducta y como tal puede ser sancionada de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, teniendo en cuenta las disposiciones aplicables en materia laboral y disciplinaria, esta última a cargo de la Oficina de Control Disciplinario Interno - OCDI. Para efectos de graduar la sanción, se tomarán en cuenta factores tales como gravedad del hecho, reincidencias, impactos reputacionales para el Banco Agrario de Colombia o para clientes, colaboradores, entre otros terceros relacionados.

22. Marco Normativo

Por ser el Banco una sociedad de economía mixta con régimen de Empresa Industrial y Comercial del Estado, los colaboradores ostentan la calidad de trabajadores oficiales, con excepción de quienes tienen la calidad de Empleados públicos de acuerdo con los Estatutos Sociales y las disposiciones legales, es decir, el presidente del Banco y el jefe de Oficina de Auditoría Interna. Por lo anterior, esta Política se encuentra alineada con la normatividad corporativa y externa, según las disposiciones y reglamentaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Secretaría de Transparencia, así como las disposiciones que se deben cumplir en calidad de entidad financiera respecto de las reglamentaciones de la Superintendencia Financiera de Colombia – SFC.

23. Infracciones y Régimen Sancionatorio

En caso de incumplimientos de las disposiciones previstas en esta Política, las mismas serán analizadas por el Gestor de Ética y Transparencia y el Comité de Ética y Transparencia, según corresponda su competencia, y emitirán las recomendaciones aplicables a cada caso, con apego a la imparcialidad, el debido proceso, la objetividad y la transparencia, remitiendo a las instancias de investigación y decisión corporativas, las cuales podrán adoptar decisiones disciplinarias, administrativas y/o sancionatorias conforme a la regulación corporativa y externa, así como la legislación penal y laboral vigente y aplicable, aparte de cualesquier otra posible responsabilidad legal que puedan resultar de efectiva aplicación, y que se encuentre establecida en la legislación colombiana

y en el Reglamento Interno del Trabajo.

24. Adopción y Modificaciones

Esta Política es adoptada por el Banco Agrario de Colombia S.A., motivo por el cual la misma resulta de obligatorio cumplimiento para sus colaboradores. Cualquier modificación de la presente Política deberá ser sometida a consideración y aprobación de la Junta Directiva. Se informa que la implementación y ejecución del Programa de Transparencia y Ética Pública, conforme al Decreto 1122 de 2024, se desarrolla a través de sus componentes transversales y programáticos, los cuales están detallados en la Guía del Programa de Transparencia y Ética Pública. Este documento complementario, identificado con el código GA-CP-GU-012, establece los lineamientos prácticos para su aplicación efectiva.

Teniendo en cuenta lo anterior, debe ser publicado en la página web y será vigente a partir del día siguiente hábil de su publicación.