

		PROCESO GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO			
		POLÍTICA DE PROTECCIÓN A DENUNCIANTES			
CÓDIGO	F-GD-016	VERSIÓN	2.0	PÁGINA	1 de 12
FECHA DE ELABORACIÓN		25/09/2024	FECHA DE ACTUALIZACIÓN		25/09/2024

1. Objetivo

Fomentar un entorno en el que los empleados, colaboradores o cualquier persona relacionada con la organización puedan reportar, sin temor a represalias, cualquier conducta indebida, ilegal o antiética que hayan presenciado o de la cual tengan conocimiento. Esta política busca garantizar que los denunciantes:

- Estén protegidos contra represalias, como despidos, degradaciones, acoso u otros tipos de penalizaciones.
- Puedan denunciar de manera confidencial y anónima, brindando mecanismos seguros para que se sientan cómodos al reportar.
- Contribuyan a la transparencia y responsabilidad de la organización, promoviendo la corrección de irregularidades o conductas inapropiadas.
- Garantía de investigación adecuada, asegurando que cualquier denuncia sea tratada de manera seria y que se realicen investigaciones internas independientes y justas.

2. Alcance

La política da alcance a todos los empleados, directivos, accionistas, contratistas, clientes, proveedores, consultores y otras partes interesadas que mantengan algún tipo de relación con la organización.

3. Definiciones

- Denunciante: Persona que, de buena fe, reporta una conducta indebida, ilegal, antiética o en contra de las políticas internas de una organización. Puede ser un empleado, contratista, proveedor, cliente u otra parte vinculada con la organización.
- Conducta indebida: Cualquier acción u omisión que implique violación de la ley, normativas, regulaciones, o que sea contraria a las políticas internas de la organización. Esto incluye, pero no se limita a:
 - Fraude o malversación de fondos.
 - Corrupción o sobornos.
 - Prácticas contables o financieras irregulares.
 - Violaciones a normas de seguridad, salud o medioambientales.
 - Acoso, discriminación o abuso en el lugar de trabajo.
- Represalias: Cualquier acción adversa o punitiva que se toma contra un denunciante por haber realizado una denuncia de buena fe. Esto puede incluir despido, degradación, intimidación, acoso, aislamiento, amenazas, reducción de salario o beneficios, entre otras.

		PROCESO GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO			
		POLÍTICA DE PROTECCIÓN A DENUNCIANTES			
CÓDIGO	F-GD-016	VERSIÓN	2.0	PÁGINA	2 de 12
FECHA DE ELABORACIÓN		25/09/2024	FECHA DE ACTUALIZACIÓN		25/09/2024

- **Confidencialidad:** El compromiso de la organización de proteger la identidad del denunciante, asegurando que la información proporcionada se maneje con discreción, salvo en casos donde la ley requiera su divulgación.
- **Denuncia de buena fe:** Reporte realizado con la convicción genuina de que la información proporcionada es veraz, incluso si, posteriormente, resulta que la denuncia no era correcta o no se prueba. No se considerará de buena fe si se hace con mala intención, por venganza o con el fin de causar daño.
- **Investigación:** Proceso formal de evaluación llevado a cabo por personal designado o un equipo independiente dentro de la organización, cuyo objetivo es analizar la validez de la denuncia y tomar medidas correctivas si es necesario. Debe ser imparcial, confidencial y basado en pruebas.
- **Conducta ética:** Conjunto de principios y normas que rigen el comportamiento esperado dentro de la organización, incluyendo la integridad, la honestidad y el respeto por las leyes y los derechos de los demás. La conducta ética es un estándar que va más allá de cumplir con la ley, y es central en el comportamiento profesional.
- **Mecanismos de denuncia:** Canales proporcionados por la organización para que los denunciantes puedan reportar sus preocupaciones de manera segura y efectiva. Pueden incluir líneas telefónicas, correos electrónicos específicos, plataformas de denuncia en línea o buzones de denuncia anónima.
- **Represalias prohibidas:** Acciones punitivas o discriminatorias que están explícitamente prohibidas en la política de protección de denunciantes. Estas incluyen, pero no se limitan a, amenazas, despidos injustificados, cambios desfavorables en las condiciones laborales o cualquier forma de acoso.
- **Buena fe:** Estado de actuar con honestidad, transparencia y con una intención genuina de prevenir o corregir una mala conducta, sin intenciones maliciosas o de causar daño innecesario a la organización o a terceros.
- **Comité de ética:** Órgano designado dentro de la organización, responsable de supervisar la implementación de la política de protección a denunciantes, gestionar las denuncias y asegurar que se realicen las investigaciones necesarias de manera justa e imparcial.
- **Mala conducta:** Comportamiento que viola las leyes, las políticas internas de la organización o los principios éticos generalmente aceptados. Esto puede incluir actos de fraude, corrupción, incumplimiento de regulaciones de seguridad, entre otros.

4. Política de protección a denunciantes

Best Coal Company SAS, comprometida con la transparencia de su gestión, dispondrá de canales y mecanismos, a través, de los cuales se pueden poner en conocimiento de manera segura y reservada, las denuncias o quejas asociadas a la prevención, detección y gestión de conductas y situaciones percibidas como irregulares, comentarios asociados a potenciales actos de corrupción y/o soborno.

		PROCESO GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO			
		POLÍTICA DE PROTECCIÓN A DENUNCIANTES			
CÓDIGO	F-GD-016	VERSIÓN	2.0	PÁGINA	3 de 12
FECHA DE ELABORACIÓN	25/09/2024		FECHA DE ACTUALIZACIÓN	25/09/2024	

A través de la presente Política Best Coal Company SAS establece los lineamientos orientados a proveer un espacio de consulta, búsqueda de soluciones conjuntas sobre temas de interés, preocupación de las comunidades o individuos, relacionados directa o indirectamente con las actividades desarrolladas por la empresa en sus proyectos, comprometiéndose a garantizar el tratamiento adecuado, justo y respetuoso de las denuncias o quejas presentadas ante la misma, por los mecanismos establecidos; donde deberá prevalecer la confidencialidad, la transparencia, el respeto a los derechos humanos, la objetividad, imparcialidad, integridad, legalidad en el debido proceso y sin temor a represalias.

5. La denuncia como elemento activo en la lucha contra la corrupción

La denuncia se ha posicionado como una de las herramientas más expeditas dentro del conjunto de instrumentos que se han diseñado en el mundo corporativo para hacer frente a la corrupción, toda vez que permite poner en evidencia cualquier tipo de acción irregular que pueda ir en contravía de los códigos de ética y lineamientos institucionales de forma oportuna, siendo incluso más eficaz que cualquier sistema de alertas internas.

6. La protección al denunciante

¿A quién se protege? se protege a cualquier persona que haya revelado información que ponga en evidencia una conducta o práctica ilegal o violatoria de los lineamientos éticos y organizacionales, y que debido a la información suministrada pueda ser susceptible de riesgo en su integridad laboral, física o emocional por diferentes tipos de amenazas o represalias.



¿De quién se protege? De cualquier tipo de actor, sea interno o externo a la organización, que de forma culpable o dolosa pueda afectar la estabilidad laboral, así como la integridad física y emocional del denunciante.

		PROCESO GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO			
		POLÍTICA DE PROTECCIÓN A DENUNCIANTES			
CÓDIGO	F-GD-016	VERSIÓN	2.0	PÁGINA	4 de 12
FECHA DE ELABORACIÓN		25/09/2024	FECHA DE ACTUALIZACIÓN		25/09/2024

¿De qué se protege? Esencialmente se protege de cualquier tipo de actuación culposa o dolosa que pueda afectar la estabilidad laboral, así como la integridad física y emocional del denunciante, el empleado puede estar expuesto a:

- ✓ Suspensión, despido, destitución.
- ✓ Degradación o denegación de ascensos.
- ✓ Cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial o cambio del horario de trabajo.
- ✓ Denegación de formación.
- ✓ Evaluación o referencias negativas con respecto a sus resultados laborales.
- ✓ Imposiciones de cualquier medida disciplinaria, amonestación u otra sanción, incluidas las sanciones pecuniarias.
- ✓ Coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- ✓ Discriminación, o trato desfavorable o injusto.
- ✓ No conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido.
- ✓ No renovación o terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal.
- ✓ Inclusión en listas negras sobre la base de un acuerdo sectorial, informal o formal, que pueda implicar que en el futuro la persona no vaya a encontrar empleo en dicho sector.
- ✓ Anulación de una licencia o permiso.
- ✓ Referencias negativas en la proyección profesional.
- ✓ Referencias médicas o psiquiátricas.
- ✓ Riesgo a la integridad física del denunciante y/o de su círculo cercano.

Asimismo, al ampliar la perspectiva del denunciante a otros grupos de interés, las retaliaciones a las que pueden ser objeto son:

- ✓ Finalización anticipada o anulación de un contrato de servicios.
- ✓ Pérdidas de negocios.
- ✓ Inclusión en listas negras de posibles candidatos.
- ✓ Inclusión de listas negras de proveedores.
- ✓ Boicot a empresas.
- ✓ Daño reputacional.
- ✓ Incluidas las amenazas y las tentativas de represalia.
- ✓ Daños, incluidos a su reputación, en especial en los medios sociales, o pérdidas económicas, incluidas la pérdida de negocio y de ingresos.

7. La denuncia

La denuncia, en el entorno empresarial, se entiende como el acto de dar a conocer a la empresa, por los canales establecidos, un hecho que sea contrario a las normas o pautas

		PROCESO GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO			
		POLÍTICA DE PROTECCIÓN A DENUNCIANTES			
CÓDIGO	F-GD-016	VERSIÓN	2.0	PÁGINA	5 de 12
FECHA DE ELABORACIÓN		25/09/2024	FECHA DE ACTUALIZACIÓN		25/09/2024

de conducta. Por su parte, el reporte hace referencia a una alerta sobre un presunto hecho de corrupción, sin necesariamente contar con material probatorio, ni tener la intención de iniciar una denuncia formal. Ambos escenarios se pueden dar en las empresas, y determinan en gran medida el marco de actuación que la organización tiene.

Las denuncias se realizan a través de los canales de comunicación descritos en el numeral 11 de la presente política, son recibidos por el oficial de cumplimiento suplente del programa de transparencia y ética empresarial y almacenada en el servidor del BEST COAL COMPANY.

Las denuncias son recibidas, tramitadas e investigadas por el Comité de Ética, quien se encarga de gestionar el procedimiento interno correspondiente.

Podemos clasificar las denuncias en tres categorías: denuncia fundamentada, denuncia no fundamentada y denuncia falsa y/o de mala fe.

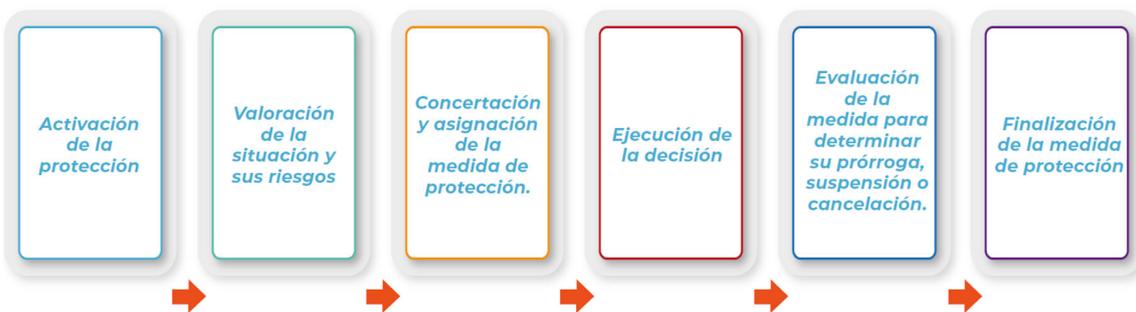
Denuncia fundamentada	Denuncia no fundamentada	Denuncia falsa o de mala fe
<p>Cuando se denuncia un hecho de corrupción, aportando algún material probatorio (modo, tiempo, lugar, actores) que fundamenta los hechos denunciados</p>	<p>Cuando se denuncia un hecho de corrupción con motivos razonables para creer, en el marco de la información que se tiene y el contexto, que los eventos denunciados son verídicos y posibles.</p> <p>Este tipo de denuncia, también se conoce como reporte o alerta.</p>	<p>Cuando se denuncia un hecho de corrupción o la actuación corrupta de un individuo, la cual nunca se cometió. Tiene una intención clara de perjudicar a alguien, evadir una responsabilidad o dilatar una decisión corporativa.</p>

		PROCESO GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO			
		POLÍTICA DE PROTECCIÓN A DENUNCIANTES			
CÓDIGO	F-GD-016	VERSIÓN	2.0	PÁGINA	6 de 12
FECHA DE ELABORACIÓN	25/09/2024		FECHA DE ACTUALIZACIÓN	25/09/2024	

PARA CONSIDERAR	
ANONIMATO	<ul style="list-style-type: none"> • Debe ser claro para el denunciante, y los gestores de la denuncia, que las medidas de protección activas sólo se pueden dar en un escenario de confidencialidad. En anonimato es imposible dar el salto. • Se debe permitir el cambio de condición de anonimato a confidencialidad. Por eso es clave contar con un sistema que permita al denunciante, mediante un radicado y otro marcador, “identificarse” en caso de que se haya violentado su anonimato y requiera medidas de protección. • Las comunicaciones con el denunciante anónimo se deben establecer mediante el canal y medio por el cual él se comunicó con la organización.
CONFIDENCIALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Solo se puede revelar la información, en caso estricto para salvaguardar el derecho de defensa de las personas afectadas en caso de denuncias falsas o que el proceso determinado por la empresa lo requiera.

8. Proceso de protección al denunciante

Se consideran las siguientes etapas



8.1. Activación de la protección

El denunciante, u otro de los actores involucrados, tienen la posibilidad de manifestar la necesidad de contar con una medida de protección frente a una situación que esté vulnerando sus derechos y que represente una retaliación o represalia por su denuncia.

		PROCESO GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO			
		POLÍTICA DE PROTECCIÓN A DENUNCIANTES			
CÓDIGO	F-GD-016	VERSIÓN	2.0	PÁGINA	7 de 12
FECHA DE ELABORACIÓN		25/09/2024	FECHA DE ACTUALIZACIÓN		25/09/2024

Solicitud que se debe realizar al comité de ética, para lo cual, se disponen los canales de comunicación descritos en el numeral 11 de la presente política.

8.2. Valoración de la situación de riesgo

El comité de ética adoptara una postura proactiva para garantizar que el denunciante no sufra consecuencias adversas, evaluando cuidadosamente los riesgos y proporcionando las protecciones necesarias para su seguridad y bienestar.

8.3. Concertación y asignación de la medida de protección

El comité de ética de acuerdo con la valoración del riesgo asignara las medidas de protección que se consideren adecuadas, siendo el denunciante el sujeto central para considerar ya que el objetivo es poder brindar tranquilidad al denunciante.

8.4. Ejecución de la decisión

Una vez determinada la medida, la ejecución y puesta en marcha se debe dar en el menor tiempo posible y garantizando siempre el principio de confidencialidad.

8.5. Evaluación de la medida para determinar su prórroga, suspensión o cancelación

Durante el período de tiempo que considere pertinente, se debe realizar una evaluación que permita establecer si las condiciones hacen necesaria una prórroga, suspensión o cancelación de la medida de protección.

		PROCESO GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO			
		POLÍTICA DE PROTECCIÓN A DENUNCIANTES			
CÓDIGO	F-GD-016	VERSIÓN	2.0	PÁGINA	8 de 12
FECHA DE ELABORACIÓN	25/09/2024		FECHA DE ACTUALIZACIÓN	25/09/2024	

Prórroga

- Determinar por cuánto tiempo y en qué condiciones se hace necesaria la prórroga.
- Informar al denunciante de esta situación.
- Informar a las áreas involucradas.
- Determinar una nueva fecha para monitorear la decisión.
- Adjuntar los soportes necesarios al expediente.

Suspensión

- En algunas oportunidades es pertinente detener la medida, sin necesariamente prescindir de esta.
- Los responsables del proceso deben estimar si es necesario o pertinente informar al denunciante.
- Determinar por cuánto tiempo estará suspendida la medida y el momento en el cual se evaluará la decisión.

Cancelación y/o finalización

- En los casos en que sea necesario, informar al denunciante a partir de qué momento se cancelará la medida.
- En caso de cancelación por alguna circunstancia propiciada por el denunciante que haya puesto en riesgo a la empresa, al propio denunciante o que surga de un evento carente de integridad, la empresa deberá documentar la coyuntura.
- Adjuntar los soportes necesarios al expediente.

8.6. Finalización de la medida de protección

Una vez se hayan constatado que las variables de riesgo o los eventos de retaliación finalizaron y no representan un peligro para el denunciante, se debe dar por finalizada la medida de protección

9. Medidas de protección

En la organización se consideran dos categorías que ayudan a determinar la diligencia que la empresa tiene frente al denunciante y su protección.

		PROCESO GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO			
		POLÍTICA DE PROTECCIÓN A DENUNCIANTES			
CÓDIGO	F-GD-016	VERSIÓN	2.0	PÁGINA	9 de 12
FECHA DE ELABORACIÓN		25/09/2024	FECHA DE ACTUALIZACIÓN		25/09/2024

Preventivas

- Son la clave del sistema, pues como su nombre lo expresa, buscan prevenir que se presente cualquier riesgo, amenaza o vulneración que afecten a cualquier involucrado, incluso la empresa como actor global.
- Las medidas de protección preventivas están dispuestas para todos los actores que hacen parte de la denuncia y su gestión y son de carácter transversal a sus seis fases.
- Son un “seguro” que tiene la empresa para su integridad corporativa, se presenta como mecanismos Ex ante.

Activas

- Buscan mitigar los impactos de situaciones que pongan en cualquier tipo de riesgo a los actores que hacen parte de la denuncia y su gestión. Por lo general, se materializan cuando han sido insuficientes las medidas preventivas y se han vulnerado los principios de anonimato y confidencialidad.
- Están dispuestas para algunos de los actores involucrados.
- Su uso depende de las condiciones en la que se materializó el riesgo o la represalia. Es un mecanismo Ex post.

9.1. Medidas de protección preventivas

Se establecen 7 medidas de protección preventivas para consolidar su política de protección a denunciantes:

		PROCESO GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO			
		POLÍTICA DE PROTECCIÓN A DENUNCIANTES			
CÓDIGO	F-GD-016	VERSIÓN	2.0	PÁGINA	10 de 12
FECHA DE ELABORACIÓN		25/09/2024	FECHA DE ACTUALIZACIÓN		25/09/2024



9.2. Medidas de protección activas

Las medidas de protección activas se clasifican así:

- Medidas de protección laboral
- Medidas de apoyo legal
- Medidas de seguridad física personal
- Otros

		PROCESO GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO			
		POLÍTICA DE PROTECCIÓN A DENUNCIANTES			
CÓDIGO	F-GD-016	VERSIÓN	2.0	PÁGINA	11 de 12
FECHA DE ELABORACIÓN		25/09/2024	FECHA DE ACTUALIZACIÓN		25/09/2024

Medidas de protección laboral	Medidas de apoyo legal	Otros
<p>a. Suspensión de cualquier posible actuación frente al denunciante, por ejemplo: pérdida de empleo.</p> <p>b. El traslado provisional a un puesto en iguales condiciones respetando remuneración y antigüedad.</p> <p>c. Traslado de ciudad o sede con el respectivo apoyo económico.</p> <p>d. Mantener las garantías de las condiciones de su contrato actual.</p> <p>e. Poner un grado de supervisión o supervisor diferente.</p> <p>f. Establecer las salvaguardas para que en un proceso de reestructuración no se vea afectado.</p> <p>g. Concesión de un período de permiso o licencia remunerada.</p>	<p>a. Asesoría a jurídica en caso de que su denuncia derive en un procedimiento judicial.</p> <p>b. Asesoría legal contra posibles responsabilidades civiles o penales.</p> <p>c. Asistencia legal para que el denunciante reclame daños o perjuicios a terceros.</p>	<p>Asistencia psicológica u otro servicio sanitario o de bienestar social.</p>
	Medidas de seguridad física personal	
	<p>a. Seguridad física en caso de recibir retaliaciones que pongan en riesgo la integridad y vida. Ejemplo: transporte especial, custodia personal en las instalaciones, esquemas de seguridad, apoyo o subsidio de transporte, líneas telefónicas, etc.</p>	

10. Comité de ética

Se crea el comité de ética el cual está conformado por:

- Leidy León González
- Valentina Cárdenas García
- Erika Alejandra Gallego

		PROCESO GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO			
		POLÍTICA DE PROTECCIÓN A DENUNCIANTES			
CÓDIGO	F-GD-016	VERSIÓN	2.0	PÁGINA	12 de 12
FECHA DE ELABORACIÓN	25/09/2024		FECHA DE ACTUALIZACIÓN	25/09/2024	

El comité de ética tendrá como función velar por el cumplimiento de las políticas de protección a denunciantes establecidos en el presente documento, así como, la respectiva investigación en el caso de recibir denuncia sea de carácter anónimo o confidencial.

11. Canales de comunicación

La empresa establece como canal de comunicación el siguiente enlace <https://bestcoalco.nicepage.io> donde se podrá denunciar de forma anónima o confidencial casos de fraude, estafa, corrupción, soborno o acoso laboral y se asignará un buzón de sugerencias en las instalaciones, donde el personal podrá depositar sugerencias o describir alguno de los casos mencionados.

12. Aprobación y divulgación

La aprobación de la política de protección a denunciantes está a cargo de la alta dirección, la política se revisará cada año, la divulgación se realizará por medio de los canales y medios establecidos por la empresa.

Esta política debe ser comunicada al personal vinculado y a las contrapartes que se considere pertinente según corresponda.

13. Control de cambios

Versión	Descripción de cambios	Fecha
1	Elaboración de la política de protección a denunciantes	17/09/2024

Aprobación

14.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Asesor externo 17/09/2024	Oficial de cumplimiento suplente	Gerente General