

SEGURIDAD BERNA

Vigilancia y Seguridad Privada

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL — PTEE

Código: SB-PTEE-001

Versión: 1.0

Fecha de aprobación: marzo 2026

Elaborado conforme a la Circular Externa 20251000000035CS de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y a los requisitos de la NTC-ISO 9001:2015

Control de Cambios

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Aprobado por
1.0	2026	Elaboración inicial del PTEE conforme a Circular Externa 20251000000035CS de SuperVigilancia, Ley 2195 de 2022 y NTC-ISO 9001:2015.	Junta General de Socios

Aprobaciones

Elaboró	Revisó	Aprobó
Oficial de Cumplimiento	Representante Legal	Junta General de Socios

Contenido

1. Introducción
2. Compromiso de la Alta Dirección
3. Marco de Referencia
4. Alcance
5. Objetivos
6. Definiciones
7. Valores Corporativos
8. Marco Normativo
9. Roles y Responsabilidades del PTEE
10. Políticas del PTEE
11. Estructura del PTEE
12. Gestión de Riesgos CO/SO/F
13. Mecanismos de Identificación, Prevención, Detección, Investigación y Respuesta
14. Régimen Sancionatorio
15. Canal de Denuncia y Reporte
16. Divulgación, Capacitación y Pedagogía
17. Documentación, Monitoreo y Mejora Continua
18. Vigencia y Publicación

1. Introducción

SEGURIDAD BERNA, en adelante también «la Empresa» o «SEGURIDAD BERNA», es una empresa legalmente constituida que presta servicios de vigilancia y seguridad privada en el territorio nacional, sometida a la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (en adelante SuperVigilancia).

En desarrollo de su objeto social, SEGURIDAD BERNA reconoce que el sector de la vigilancia y la seguridad privada es estratégico para la protección de personas, bienes e información, y que su correcto funcionamiento es fundamental para la confianza pública y la seguridad ciudadana. Por esa misma razón, es un sector altamente expuesto a riesgos de Corrupción, Soborno y Fraude (CO/SO/F), así como a Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM).

Con el propósito de consolidar una cultura de integridad, impulsar el desarrollo de acciones coordinadas contra la corrupción, promover la transparencia en la gestión administrativa y disuadir conductas indebidas, SEGURIDAD BERNA ha desarrollado el presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial — PTEE.

Este Programa ha sido elaborado siguiendo los lineamientos establecidos por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en la Circular Externa N° 20251000000035CS del 16 de septiembre de 2025, en concordancia con el artículo 9 de la Ley 2195 de 2022, el artículo 34-7 de la Ley 1474 de 2011 y los demás instrumentos nacionales e internacionales de lucha contra la corrupción.

Adicionalmente, su estructura se alinea con los principios y requisitos de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015 — Sistemas de Gestión de la Calidad — particularmente con el enfoque basado en procesos, el pensamiento basado en riesgos, el liderazgo de la Alta Dirección, la mejora continua y la gestión documental.

A través de lineamientos y mecanismos específicos, el Programa busca facilitar la identificación, prevención, detección, investigación y respuesta frente a actos de corrupción, soborno y fraude, reforzando el compromiso de SEGURIDAD BERNA con una conducta ética y transparente en cada una de sus operaciones.

2. Compromiso de la Alta Dirección

La Alta Dirección de SEGURIDAD BERNA — entendida como la Asamblea de Accionistas, la Junta Directiva, la Gerencia General y los demás cargos directivos — está firmemente comprometida con la promoción de una cultura de integridad, transparencia y ética empresarial como pilares fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de la Empresa.

Como parte de esta responsabilidad, SEGURIDAD BERNA adopta el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), que establece lineamientos claros para promover, al interior de la organización, una cultura de la legalidad e identificar, medir, controlar y monitorear

los riesgos de corrupción, soborno y fraude que pudieran presentarse en el desarrollo de su misionalidad.

El enfoque de SEGURIDAD BERNA se basa en altos estándares de Gobierno Corporativo, en su Código de Ética y en el cumplimiento de la normativa interna, local e internacional. La Empresa declara públicamente su compromiso con un actuar ético y transparente y con la conducción de sus negocios de manera responsable, bajo una filosofía de CERO TOLERANCIA hacia todos los actos contrarios a los principios y valores corporativos.

El compromiso de la Alta Dirección no solo busca prevenir sanciones o daños reputacionales, sino que responde al deber ético de todos los ciudadanos y trabajadores de actuar con integridad, promoviendo la legalidad y contribuyendo al desarrollo sostenible de las comunidades donde se opera y a la seguridad de los clientes y usuarios.

2.1 Declaración de Cero Tolerancia

SEGURIDAD BERNA NO TOLERA bajo ninguna circunstancia:

- Actos de corrupción pública o privada en cualquiera de sus modalidades.
- Soborno nacional, transnacional, corporativo o interno.
- Fraude en cualquier forma, incluido el fraude contable, operacional o documental.
- Lavado de activos, financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- Conflictos de interés no declarados o no gestionados.
- Pagos de facilitación, dádivas o regalos que comprometan la imparcialidad.
- Ocultamiento, alteración o manipulación de información contable o financiera.
- Represalias contra denunciantes de buena fe.
- Cualquier conducta contraria al Código de Ética y al Código de Buen Gobierno.

3. Marco de Referencia

El PTEE de SEGURIDAD BERNA se articula con los siguientes documentos de gobierno corporativo y de gestión:

3.1 Valores Corporativos

Son el marco que orienta continuamente la cultura organizacional de SEGURIDAD BERNA, permitiéndole a sus miembros guiar su comportamiento para cumplir con los objetivos empresariales y con la promesa de servicio.

3.2 Código de Ética

Reúne las políticas establecidas al interior de la Empresa con el propósito de orientar el desarrollo y la conducta personal y profesional que deben tener todos los trabajadores, miembros de Junta Directiva y terceros vinculados.

3.3 Código de Buen Gobierno

Integra las mejores prácticas corporativas para preservar la ética, una eficiente gestión y el control de la Empresa, mediante el reconocimiento y respeto de los derechos de las partes interesadas y políticas claras de transparencia.

3.4 Políticas Empresariales

Definen criterios y establecen marcos de actuación que orientan la gestión. Una vez son adoptadas, se convierten en pautas de comportamiento no negociables y de obligatorio cumplimiento.

3.5 Sistema de Gestión de la Calidad — NTC-ISO 9001:2015

El PTEE se integra con el Sistema de Gestión de la Calidad de SEGURIDAD BERNA, alineándose con los principios de enfoque al cliente, liderazgo, compromiso de las personas, enfoque a procesos, mejora, toma de decisiones basada en evidencia, gestión de las relaciones y pensamiento basado en riesgos.

3.6 SARLAFT 2.0

El PTEE complementa y se integra con el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SARLAFT 2.0), conformando un sistema integrado de cumplimiento.

4. Alcance

El PTEE de SEGURIDAD BERNA establece los lineamientos que deben seguir todos los grupos de interés vinculados a la Empresa, incluyendo:

- Accionistas y miembros de la Asamblea General.
- Miembros de la Junta Directiva.
- Gerente General, directivos, jefes y coordinadores.
- Trabajadores con vinculación directa o indirecta, incluyendo personal operativo de vigilancia, escoltas, supervisores, monitoreo y administrativo.
- Clientes y usuarios de los servicios.
- Proveedores, contratistas, subcontratistas y aliados estratégicos.
- Asesores, consultores y cualquier tercero que mantenga una relación comercial o contractual con la Empresa.

Todos ellos están obligados a adoptar y cumplir las disposiciones del presente Programa y las demás políticas relacionadas con la lucha contra la corrupción, el soborno, el fraude y el lavado de activos.

Adicionalmente, los terceros que interactúan con SEGURIDAD BERNA deberán alinearse con los principios y valores corporativos de la Empresa, demostrando su compromiso mediante la adopción de este Programa o la suscripción de cláusulas contractuales de cumplimiento.

SEGURIDAD BERNAL se reserva el derecho de realizar procesos de debida diligencia para evaluar las políticas y procedimientos anticorrupción de los terceros.

El PTEE es de cumplimiento obligatorio para todos los destinatarios mencionados, y su inobservancia podrá acarrear consecuencias y sanciones de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos suscritos y la normatividad vigente.

5. Objetivos

5.1 Objetivo General

Establecer un marco sólido de integridad, transparencia y ética empresarial en SEGURIDAD BERNAL, mediante la implementación de políticas, lineamientos y mecanismos específicos que permitan identificar, prevenir, detectar, investigar y responder frente a riesgos de corrupción, soborno y fraude, en el desarrollo de las actividades propias del servicio de vigilancia y seguridad privada.

5.2 Objetivos Específicos

- Promover la implementación de acciones coordinadas contra la corrupción, fomentando la transparencia en la gestión administrativa.
- Asegurar la aplicación de principios y valores éticos en todas las actividades de la Empresa.
- Fomentar la divulgación, conocimiento, comprensión y aceptación de las normas de conducta ética entre directivos, trabajadores y partes interesadas.
- Establecer un modelo de actuación que conecte la ética con el trabajo diario.
- Identificar, medir, controlar y monitorear los riesgos CO/SO/F en todos los procesos, aplicando un enfoque basado en riesgos conforme a la NTC ISO 31000:2018.
- Implementar mecanismos de debida diligencia para clientes, proveedores, contratistas y demás contrapartes.
- Disponer de canales de denuncia confidenciales y seguros para que cualquier persona pueda reportar conductas contrarias al Programa.
- Asegurar la integración del PTEE con el SARLAFT 2.0 y con el Sistema de Gestión de la Calidad bajo la NTC-ISO 9001:2015.
- Cumplir con los lineamientos establecidos por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en la Circular Externa 20251000000035CS y demás normativa aplicable.

6. Definiciones

Para los efectos del presente Programa se adoptan las siguientes definiciones, las cuales son indicativas para el entendimiento del PTEE:

Término	Definición
Alerta	Situación que indica la existencia de un posible riesgo, irregularidad o problema que requiere atención o acción inmediata.
Auditoría de Cumplimiento	Revisión sistemática, crítica y periódica respecto de la debida implementación y ejecución del PTEE.
Beneficiario Final	Persona natural que finalmente posee o controla, directa o indirectamente, a un cliente y/o a la persona natural en cuyo nombre se realiza una transacción, conforme al artículo 12 de la Ley 2195 de 2022.
Canal de Denuncia	Sistema de reporte confidencial establecido por la Empresa para que empleados, proveedores y cualquier persona interesada puedan informar sobre irregularidades, conductas indebidas o violaciones de políticas.
Comité de Ética	Órgano de carácter decisorio encargado de proporcionar una evaluación independiente, competente y oportuna de los aspectos éticos de la Empresa.
Conflicto de Interés	Situación en la que una persona u organización tiene un interés particular y directo para gestionar o decidir sobre un asunto a su cargo o lo tuviere su cónyuge, compañero(a) permanente o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
Contraparte	Personas naturales o jurídicas con las cuales SEGURIDAD BERNA tiene vínculos de negocios, contractuales o jurídicos, incluyendo clientes, proveedores, contratistas, socios y empleados.
Contratista	Persona natural o jurídica con quien se tiene un negocio jurídico o transacción, que preste servicios a la Empresa o que tenga una relación contractual de cualquier naturaleza.
Corrupción	Cualquier acto que implique el abuso de poder para obtener beneficios personales o para terceros, incluyendo soborno, fraude, malversación, tráfico de influencias y conflicto de interés.
Corrupción Privada	Conforme al artículo 250A del Código Penal, conducta de quien directamente o por interpuesta persona prometa, ofrezca o conceda a directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad una dádiva o cualquier beneficio no justificado.
CO/SO/F	Riesgo de Corrupción, Riesgo de Soborno y Riesgo de Fraude.
Cultura de Integridad	Conjunto de principios éticos y comportamientos que guían a la Empresa hacia la transparencia, el cumplimiento normativo y la toma de decisiones responsables.
Debida Diligencia	Proceso de identificación y conocimiento efectivo, eficiente y oportuno de todos los clientes, proveedores y contrapartes actuales y potenciales, así como verificación de la información y soportes.
Denunciante	Persona que pone en conocimiento las circunstancias de tiempo, modo y lugar de un acto específico que derive en un riesgo, hecho ilícito o mala práctica.

Término	Definición
Empleado	Individuo que se obliga a prestar un servicio personal bajo vinculación laboral a la Empresa.
Factores de Riesgo	Posibles elementos o causas generadoras de Riesgo CO/SO/F: contrapartes, productos, actividades, canales, áreas geográficas y tipo de contratación.
Fraude	Acto intencionado realizado por una o más personas que conlleve la utilización del engaño con el fin de conseguir una ventaja injusta o ilegal.
Grupos de Interés	Accionistas, gobierno, trabajadores, comunidades, proveedores, contratistas y clientes.
Información Confidencial	Información de carácter técnico, financiero, jurídico o comercial de propiedad de SEGURIDAD BERNA, incluyendo datos personales, semiprivados, privados o sensibles.
Integridad	Compromiso de actuar con ética, transparencia y respeto a los valores corporativos.
LA/FT/FPADM	Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.
Lavado de Activos	Modalidad mediante la cual organizaciones criminales buscan dar apariencia de legalidad a recursos provenientes de actividades ilícitas.
Lobby o Cabildeo	Ejercicio mediante el cual los sujetos buscan influir sobre quienes toman decisiones públicas en beneficio o representación de sus intereses.
Matriz de Riesgo	Herramienta en la que se materializa el conjunto de actividades coordinadas que permiten identificar, analizar, evaluar y mitigar la ocurrencia de riesgos.
Oficial de Cumplimiento	Persona natural designada por el máximo órgano social o la Junta Directiva, encargada de liderar y administrar el Sistema de Gestión de Riesgos del PTEE.
PEP	Personas Expuestas Políticamente, conforme al artículo 2.1.4.2.3 del Decreto 1081 de 2015, modificado por el Decreto 830 de 2021.
Riesgo de Corrupción	Posibilidad de que, por acción u omisión, mediante el uso indebido del poder, de los recursos o de la información, se lesionen los intereses de la persona jurídica para la obtención de un beneficio particular.
Riesgo de Fraude	Cualquier acto ilegal caracterizado por engaño, ocultación o violación de confianza, perpetrado con el fin de apropiarse de dinero, bienes o servicios.
Riesgo de Soborno	Oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor, en violación de la ley aplicable.
Riesgo Inherente	Nivel de riesgo propio de la actividad, sin tener en cuenta el efecto de los controles.

Término	Definición
Riesgo Residual	Nivel resultante del riesgo después de aplicar los controles.
ROS	Reporte de Operaciones Sospechosas a la UIAF.
Soborno	Oferta, promesa o entrega de algo de valor — en dinero o especie — para inducir o recompensar a una persona con el fin de obtener negocios o beneficios indebidos.
Soborno Transnacional	Oferta, promesa o entrega de cualquier cosa de valor a un funcionario público extranjero con el propósito de influir en decisiones oficiales o asegurar una ventaja indebida en transacciones comerciales internacionales.
Terceros	Entidades o personas naturales o jurídicas que, aunque no forman parte de la organización, interactúan con ella: clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas, socios comerciales.
UIAF	Unidad de Información y Análisis Financiero.
PTEE	Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

7. Valores Corporativos

Los valores corporativos de SEGURIDAD BERNA constituyen un marco integral para orientar el comportamiento de sus miembros durante las acciones emprendidas para el cumplimiento de los objetivos empresariales y la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada.

7.1 Integridad

Actuamos con honestidad y coherencia, generando confianza y credibilidad, evitando situaciones de conflicto entre los intereses personales y los de la Empresa. Respetamos la ley en todas nuestras actuaciones.

7.2 Lealtad

Actuamos con fidelidad hacia los intereses legítimos de SEGURIDAD BERNA, sus clientes y los bienes que se nos confían en custodia, sin desviarlos hacia fines ajenos al servicio contratado.

7.3 Respeto

Damos un trato digno a las personas, reconocemos y valoramos sus cualidades, diferencias e intereses, facilitando una convivencia social armoniosa con clientes, usuarios, comunidades y autoridades.

7.4 Disciplina

Cumplimos con rigor las normas, procedimientos operativos y consignas de seguridad, conscientes de que el servicio de vigilancia exige altos estándares de comportamiento, presentación y observancia del deber.

7.5 Excelencia en el Servicio

Trabajamos cada día con todo nuestro empeño y dedicación, aplicando los más altos estándares de calidad y seguridad operativa, buscando la mejora continua y orientados a la satisfacción del cliente, en concordancia con la NTC-ISO 9001:2015.

7.6 Compromiso

Trabajamos con dedicación en el cumplimiento de nuestras responsabilidades, manteniéndonos fieles a los principios y políticas de la Empresa.

7.7 Confidencialidad

Protegemos la información de la Empresa, de los clientes y de los usuarios, conscientes de que en el sector de vigilancia y seguridad privada el manejo discreto de datos es esencial para la protección de personas y bienes.

7.8 Sostenibilidad

Desarrollamos nuestra labor siendo responsables con el medio ambiente, con el bienestar de nuestros grupos de interés y con el crecimiento económico de la Empresa y del país.

8. Marco Normativo

El presente Programa se fundamenta en el siguiente marco normativo:

8.1 Instrumentos Internacionales Ratificados por Colombia

- Convención Interamericana contra la Corrupción de la OEA (1996), ratificada mediante Ley 412 de 1997.
- Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros — OCDE (1997), ratificada mediante Ley 1573 de 2012.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (2000), ratificada mediante Ley 800 de 2003.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción — UNCAC (2003), ratificada mediante Ley 970 de 2005.
- Pacto Global de las Naciones Unidas (2000).
- Recomendaciones del GAFI.
- Recomendaciones de la OCDE en materia de lucha contra la corrupción en el sector privado.

8.2 Legislación Colombiana

- Ley 190 de 1995 — Disposiciones para preservar la moralidad en la Administración Pública.
- Decreto Ley 356 de 1994 — Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada.
- Ley 599 de 2000 — Código Penal Colombiano.
- Ley 1121 de 2006 — Prevención de la financiación del terrorismo.
- Ley 1474 de 2011 — Estatuto Anticorrupción.
- Ley 1573 de 2012.
- Ley 1712 de 2014 — Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Nacional.
- Ley 1778 de 2016 — Responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional.
- CONPES 4070 de 2021 — Modelo de Estado Abierto.
- Decreto 830 de 2021 — Modificación del concepto de PEP.
- Ley 2195 de 2022 — Medidas en transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.
- Decreto 390 de 2024.
- Decreto 1122 de 2024.

8.3 Normativa específica del sector de Vigilancia y Seguridad Privada

- Decreto Ley 356 de 1994 — Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada.
- Circular Externa N° 20251000000035CS del 16 de septiembre de 2025 de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada — Lineamientos sobre PTEE.
- Circular Externa SARLAFT 2.0 de la SuperVigilancia.
- Resoluciones y circulares vigentes expedidas por la SuperVigilancia.

8.4 Normas Técnicas

- NTC-ISO 9001:2015 — Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos.
- NTC ISO 31000:2018 — Gestión del Riesgo. Directrices.
- NTC ISO 37001 — Sistemas de Gestión Antisoborno (referencia).
- NTC ISO 37301 — Sistemas de Gestión de Compliance (referencia).

9. Roles y Responsabilidades del PTEE

SEGURIDAD BERNA dispone de una estructura adecuada, considerando su tamaño y complejidad, para respaldar la eficaz prevención de los riesgos de corrupción, soborno y fraude. Esta estructura se alinea con el principio de liderazgo establecido en la NTC-ISO 9001:2015.

9.1 Deberes Comunes a Todo el Personal

En el marco del PTEE, todos los miembros de SEGURIDAD BERNA — accionistas, miembros de Junta Directiva, Gerente General, jefes de área, coordinadores y, en general, cualquier trabajador o contratista — deben cumplir con las siguientes obligaciones:

- Conocer y cumplir el Programa de Transparencia y Ética Empresarial y las políticas que lo desarrollan.
- Asumir un compromiso dirigido a la prevención de los riesgos de corrupción, soborno y fraude.
- Identificar y reportar, de manera confidencial o anónima, cualquier señal de alerta, irregularidad o conducta sospechosa, a través del canal ético dispuesto.
- Cooperar en las investigaciones que la Empresa adelante en materia de corrupción, soborno o fraude, preservando los principios de confidencialidad y reserva.
- Participar activamente en las capacitaciones empresariales sobre PTEE, SARLAFT y ética.
- Buscar orientación del Oficial de Cumplimiento en caso de duda o inquietud sobre la forma de actuar frente a cualquier situación o sobre la aplicación de cualquier política.
- Suscribir y mantener vigente el Formato de Aceptación de Políticas PTEE y SARLAFT.
- Declarar oportunamente cualquier conflicto de interés real, potencial o aparente.

9.2 Junta de Socios

- Aprobar y actualizar las políticas del PTEE.
- Aprobar el Código de Ética y de Buen Gobierno.
- Conocer los informes anuales sobre el funcionamiento del PTEE.
- Establecer y definir las políticas del PTEE de la Empresa.
- Aprobar el Código de Ética y de Buen Gobierno y el Manual de Procedimientos del PTEE.
- Aprobar la Matriz de Riesgos CO/SO/F y sus actualizaciones.
- Designar al Oficial de Cumplimiento del PTEE y a su suplente, garantizando que cumplan los requisitos exigidos por la SuperVigilancia.
- Certificar que el Oficial de Cumplimiento y su suplente reúnen los requisitos exigidos en la Circular Externa N° 20251000000035CS, e informar por escrito a la SuperVigilancia dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la designación.
- Remitir la hoja de vida del Oficial de Cumplimiento, de su suplente y copia del acta de designación a la SuperVigilancia.
- Asignar de manera eficiente los recursos técnicos, logísticos y humanos necesarios para implementar y mantener en funcionamiento el PTEE.
- Otorgar autonomía al Oficial de Cumplimiento para la toma de decisiones de gestión del Riesgo CO/SO/F.
- Aprobar y supervisar la ejecución y resultados del Programa, incluyendo los indicadores de desempeño.

- Evaluar y analizar oportunamente los informes de auditoría y los reportes presentados por el Oficial de Cumplimiento, dejando constancia en actas.
- Garantizar que la organización tome las medidas correctivas necesarias ante cualquier infracción del Programa o de la Ley.
- Fomentar la lucha contra la corrupción en todas sus formas, promoviendo una política de cero tolerancia.
- Garantizar la divulgación y conocimiento eficaz de las políticas del PTEE a todos los grupos de interés.

9.3 Representante Legal / Gerente General

- Presentar junto con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación de la Junta de Socios, la propuesta del PTEE, sus actualizaciones y el respectivo Manual de Procedimientos.
- Estudiar los resultados de la evaluación del Riesgo CO/SO/F y establecer los planes de acción correspondientes.
- Prestar apoyo efectivo, eficiente y oportuno al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE.
- Asignar de manera eficiente los recursos técnicos y humanos necesarios para implementar el PTEE.
- Asegurar que las actividades del PTEE estén debidamente documentadas, con criterios de integridad, confiabilidad y disponibilidad, conservando los soportes según el artículo 28 de la Ley 962 de 2005.
- Certificar ante la SuperVigilancia el cumplimiento de la Circular Externa N° 20251000000035CS cuando sea requerido.
- Promover una cultura de integridad y comportamiento ético al interior de la Empresa.
- Verificar el cumplimiento del PTEE y constatar que el Oficial de Cumplimiento desarrolla las actividades designadas.
- Velar por la Auditoría del PTEE, por lo menos cada dos años.

9.4 Oficial de Cumplimiento

El Oficial de Cumplimiento es la persona natural designada por la Junta de Socios, encargada de liderar y administrar el Sistema de Gestión de Riesgos del PTEE. Sus funciones mínimas son:

- Velar por el cumplimiento del PTEE bajo los principios de eficiencia, eficacia y efectividad.
- Realizar la evaluación del Riesgo CO/SO/F al que se encuentra expuesta SEGURIDAD BERNA.
- Presentar al máximo órgano social o Junta Directiva informes semestrales de evaluación y análisis sobre la eficiencia y efectividad del PTEE.
- Presentar a la SuperVigilancia informes semestrales de evaluación y análisis sobre el funcionamiento del PTEE.

- Diseñar y actualizar el PTEE conforme a las directrices de la SuperVigilancia y de la NTC-ISO 9001:2015.
- Garantizar el desarrollo de auditorías sobre el funcionamiento del PTEE por lo menos una (1) vez al año, presentando el informe a la Junta de Socios.
- Garantizar las actualizaciones al PTEE cuando surjan modificaciones del contexto, o por lo menos una vez cada dos (2) años.
- Ejecutar el desarrollo de programas internos de capacitación dirigidos a fortalecer la cultura anticorrupción, antisoborno y antifraude.
- Evaluar los informes presentados por la auditoría interna o quien ejecute funciones similares.
- Informar a la SuperVigilancia cualquier componente que esta requiera, en los términos de la Circular Externa N° 20251000000035CS.
- Verificar el cumplimiento de los procedimientos de debida diligencia.
- Velar por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa a la gestión del PTEE.
- Diseñar las metodologías de identificación, medición, control y monitoreo del Riesgo CO/SO/F.
- Reportar a la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República (Portal PACO) los casos asociados a corrupción, soborno y fraude.
- Realizar el Reporte de Operaciones Sospechosas (ROS) a la UIAF.
- Asesorar a la Alta Dirección y a todo el personal en la toma de decisiones sobre temas de ética y cumplimiento.

9.4.1 Requisitos del Oficial de Cumplimiento

Conforme a la Circular Externa N° 20251000000035CS, el Oficial de Cumplimiento y su suplente deben cumplir los siguientes requisitos mínimos:

- Estar domiciliado en Colombia.
- Ser técnico, tecnólogo o profesional, y acreditar formación en materia de Administración de Riesgos demostrable a través de diplomado mínimo de noventa (90) horas o especialización.
- No pertenecer a la administración o a los órganos sociales, a la revisoría fiscal, ni fungir como auditor de control interno o quien ejecute funciones similares en la persona jurídica obligada.
- Podrá ser un funcionario de la Empresa siempre que no esté inmerso en las inhabilidades anteriores.
- Podrá ejercer sus funciones hasta en cinco (5) personas jurídicas obligadas en la Circular.
- Los Oficiales de Cumplimiento del SARLAFT 2.0 y sus suplentes podrán ejercer las funciones como Oficial de Cumplimiento del PTEE.
- Ser nombrado mediante acta por parte del máximo órgano social o Junta Directiva.

9.5 Comité de Ética

Es un órgano colegiado de carácter decisorio, integrado por el Gerente General, el Oficial de Cumplimiento, el responsable del proceso comercial, el responsable de Talento Humano y el Jefe de Operaciones. Sus funciones son:

- Revisar y supervisar el cumplimiento del PTEE, así como los temas que requieran ser escalados para su resolución.
- Hacer seguimiento al resultado de la evaluación de los controles anticorrupción.
- Decidir, cuando las circunstancias así lo ameriten, sobre la realización de investigaciones relacionadas con actos de corrupción, soborno o fraude.
- Conocer y resolver casos de conflictos de interés que sean escalados al Comité.
- Recomendar sanciones, cuando aplique, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética.

9.6 Revisoría Fiscal

- Informar al Gerente General, a la Junta Directiva y al Oficial de Cumplimiento sobre cualquier alerta de fraude, corrupción o soborno.
- Denunciar ante las autoridades penales, disciplinarias y administrativas cualquier actuación que pueda constituir actos de corrupción, delitos contra la administración pública, contra el orden económico y social, contra el patrimonio económico, contra el medio ambiente o financiación del terrorismo, dentro de los seis (6) meses siguientes al conocimiento de los hechos, en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 1474 de 2011 modificado por la Ley 1778 de 2016.
- Presentar informe anual al máximo órgano social o Junta Directiva y al Oficial de Cumplimiento sobre las inconsistencias y falencias detectadas en el PTEE.
- Asegurar que la contabilidad refleje fielmente las transacciones y que no se realicen pagos directos o indirectos relacionados con conductas corruptas.
- Emplear en sus auditorías instrumentos para prevenir y detectar alertas de actos de corrupción.

10. Políticas del PTEE

SEGURIDAD BERNA cumple cabalmente con las normas, leyes y regulaciones que le son aplicables. Sus trabajadores deberán cumplir con las normas y políticas internas, las cuales pueden ir más allá de los requisitos de ley.

Los trabajadores de SEGURIDAD BERNA NUNCA deberán verse envueltos o comprometidos en actos de corrupción, soborno, fraude o conductas deshonestas. La Empresa rechaza que sus trabajadores realicen, de forma directa o a través de terceros, prácticas calificadas como corrupción, soborno, fraude o cualquier otra actividad contraria a la Ley o a los valores corporativos.

SEGURIDAD BERNA DECLARA que se compromete a dirigir sus esfuerzos para prevenir y sancionar conductas que impliquen acciones corruptas bajo la regla general de **CERO TOLERANCIA A LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL FRAUDE**, sea esta de carácter interno o externo en el marco de los negocios.

A continuación se detallan las políticas que estructuran el PTEE de SEGURIDAD BERNA:

- 10.1 Política de No Tolerancia a la Corrupción, el Soborno y el Fraude.
- 10.2 Política contra el Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo.
- 10.3 Política de Conflictos de Interés.
- 10.4 Política de Lobby o Cabildeo.
- 10.5 Política en Materia de Contratación.
- 10.6 Política de Regulación de Financiación a Campañas Políticas.
- 10.7 Política de Donaciones o Contribuciones.
- 10.8 Política de Gastos para Valores Agregados, Regalos, Viajes y Entretenimiento.
- 10.9 Política de Transparencia en la Información Contable.
- 10.10 Política de Debida Diligencia de Contrapartes.
- 10.11 Política de Protección al Denunciante.
- 10.12 Política de Manejo de Información Confidencial y Reservada.

11. Estructura del PTEE

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial de SEGURIDAD BERNA se fundamenta en un conjunto de políticas consideradas claves para asegurar la conducta ética y el cumplimiento normativo en todas las operaciones. A continuación se desarrolla cada política con sus directrices y lineamientos específicos.

11.1 Política de No Tolerancia a la Corrupción, el Soborno y el Fraude

SEGURIDAD BERNA está comprometida con el desarrollo de sus negocios a través de lineamientos y objetivos socialmente responsables, manifestando su posición de CERO TOLERANCIA hacia la corrupción, el soborno y el fraude. Está absolutamente prohibido que los trabajadores, ya sea directamente o a través de terceros, se involucren en actos de corrupción, soborno, fraude o conductas deshonestas.

11.1.1 Compromisos

- Dar cumplimiento a normas nacionales e internacionales para la prevención de riesgos CO/SO/F mediante la implementación de mecanismos y controles efectivos.
- Gestionar, dentro del Sistema de Gestión de Riesgos, los riesgos CO/SO/F en todos los niveles de la organización y en todos los procesos.
- Velar porque no se establezca ninguna relación comercial o contractual con terceros que ostenten elementos que conlleven a dudar sobre el origen lícito de recursos.

- Colaborar con las autoridades competentes en investigaciones asociadas a corrupción, soborno, fraude, lavado de activos o financiación del terrorismo.

11.1.2 Modalidades de Corrupción Prohibidas

A continuación se describen los principales actos de corrupción o conductas deshonestas para SEGURIDAD BERNA. Este listado NO es limitativo:

Soborno: Oferta, promesa o entrega de algo de valor — en dinero o especie — para inducir o recompensar a una persona con el fin de obtener negocios o beneficios indebidos.

Modalidades:

- Soborno interno: de terceros hacia trabajadores de SEGURIDAD BERNA para influir en decisiones, especialmente en la asignación de servicios de vigilancia o escolta.
- Soborno corporativo: de trabajadores de SEGURIDAD BERNA hacia funcionarios públicos o terceros para obtener beneficios para la Empresa.
- Soborno transnacional: oferta, promesa o entrega de cosa de valor a un funcionario público extranjero, conforme a la Ley 1778 de 2016 y la Ley 2195 de 2022.

Pagos de Facilitación: Pequeños pagos no oficiales realizados a funcionarios públicos para acelerar trámites rutinarios. Están estrictamente PROHIBIDOS, sin importar su monto.

Cohecho: Promesa, ofrecimiento o entrega de dinero u otra utilidad a servidor público para que ejecute, omita o retarde un acto propio de su cargo.

Tráfico de Influencias: Utilización indebida de relaciones, influencias o autoridad para obtener beneficios para sí o para terceros.

Concusión: Abuso del cargo o función para constreñir o inducir a alguien a dar o prometer indebidamente dinero u otra utilidad.

Lavado de Activos: Adquisición, resguardo, inversión, transporte, transformación, custodia o administración de bienes con origen mediato o inmediato en actividades ilegales.

Financiación del Terrorismo: Apoyo financiero otorgado a actividades terroristas.

Malversación o uso indebido de activos: Apropiación indebida de bienes de la Empresa, gastos no autorizados o uso no autorizado de los activos. Especialmente relevante en el sector vigilancia respecto del armamento, munición, equipos de comunicación, blindajes, vehículos blindados, uniformes y dotación.

Manejo Inadecuado de Activos de Información: Uso indebido de activos de información, incluyendo acceso no autorizado a tecnologías, alteración o divulgación de información restringida. Incluye especialmente la información de clientes, sistemas de videovigilancia, planes de seguridad y consignas.

Falsedad en Información: Creación, eliminación, modificación o divulgación de información falsa. Incluye la falsificación de minutas de servicio, reportes operativos, hojas de vida, antecedentes, certificados de capacitación y exámenes psicofísicos.

Registros Contables Alterados: Transacciones registradas de forma incompleta, no precisa o inexacta de manera intencional.

Extorsión: Constreñimiento ejercido sobre una persona para obtener provecho ilícito propio o de un tercero.

Infracción a la Propiedad Intelectual o Información Confidencial: Obtención, divulgación o uso indebido de secretos comerciales o información confidencial.

Colusión: Acuerdo entre dos o más partes para obtener beneficios ilegítimos en perjuicio de terceros, especialmente en procesos de contratación pública o privada.

Abuso de Funciones: Utilización indebida del cargo o de la posición para obtener beneficios personales o para terceros.

Enriquecimiento Ilícito: Incremento patrimonial injustificado derivado de actividades ilegales.

11.1.3 Riesgos Específicos del Sector de Vigilancia y Seguridad Privada

Por la naturaleza del sector, SEGURIDAD BERNA reconoce y gestiona con especial atención los siguientes riesgos:

- Uso indebido del armamento, munición y dotación de la Empresa para fines ilícitos.
- Vinculación de personal sin verificación adecuada de antecedentes (penales, disciplinarios, fiscales, judiciales).
- Falsificación de cursos de capacitación y entrenamiento exigidos por SuperVigilancia.
- Suplantación de identidad en la prestación del servicio.
- Filtración de información sensible de clientes (rutas, horarios, vulnerabilidades).
- Cobro indebido a usuarios o contratistas para asignar servicios o beneficios.
- Coludir con delincuencia organizada para facilitar hurtos, secuestros o atentados.
- Pagos indebidos para obtener o renovar la licencia de funcionamiento, permisos para tenencia de armas o credenciales del personal.
- Adulteración de minutas de servicio o reportes operativos.
- Uso del servicio de vigilancia para encubrir actividades de lavado de activos.

11.2 Política contra el Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo

Esta política manifiesta el compromiso de SEGURIDAD BERNA en materia de prevención de riesgos asociados al Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM).

SEGURIDAD BERNA cuenta con un Sistema de Autocontrol y Gestión Integral del Riesgo LA/FT/FPADM (SARLAFT 2.0), implementado conforme a las directrices de la SuperVigilancia, el cual se integra con el presente PTEE conformando un sistema unificado de cumplimiento.

11.2.1 Compromisos

- Implementar y mantener actualizado el SARLAFT 2.0.

- Aplicar procedimientos de debida diligencia para clientes, proveedores, contratistas, accionistas, beneficiarios finales y empleados.
- Consultar listas restrictivas vinculantes para Colombia (ONU, OFAC, Clinton List), conforme al artículo 20 de la Ley 1121 de 2006 y las Recomendaciones 6 y 7 del GAFI.
- Reportar a la UIAF las Operaciones Sospechosas (ROS) detectadas.
- Reportar a la Fiscalía General de la Nación cualquier coincidencia con listas vinculantes.
- No establecer relaciones comerciales con personas vinculadas a actividades de LA/FT/FPADM.
- Conservar los soportes documentales por mínimo diez (10) años, conforme al artículo 28 de la Ley 962 de 2005.

11.3 Política de Conflictos de Interés

Un conflicto de interés ocurre cuando un miembro de la Junta Directiva, directivo, trabajador o contratista, ya sea de manera directa o indirecta, enfrenta una situación en la cual sus intereses personales, familiares, económicos o de terceros pueden influir o parecer influir en las decisiones, afectando la imparcialidad y objetividad en la gestión de los intereses de SEGURIDAD BERNA.

Es OBLIGACIÓN de todos los trabajadores y contratistas declarar de manera inmediata, mediante el formato dispuesto, cualquier circunstancia que pueda ser considerada un conflicto de interés (real, potencial o aparente), sin necesidad de esperar a que esta sea solicitada o detectada.

11.3.1 Tipos de Conflictos de Interés

Conflicto Potencial: Situación que podría enfrentar en el futuro un directivo o trabajador. Aunque no se ha materializado, debe declararse.

Conflicto Real: Cuando los intereses personales interfieren directamente con los de la Empresa. Puede ser:

- Esporádico: ocurre de manera ocasional o puntual.
- Permanente: las circunstancias persisten a lo largo del tiempo.

Conflicto Aparente: Cuando las circunstancias sugieren que podría haber un conflicto, aunque no exista interés personal directo. Incluye relaciones de amistad estrecha.

11.3.2 Gestión de Conflictos de Interés

Por Parentesco: SEGURIDAD BERNA no empleará a cónyuges, compañeros permanentes ni parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil de sus trabajadores en posiciones de subordinación directa. En caso que el Representante Lega autorice la contratación, está deberá ser presentada a la Junta de Socios con la respectiva recomendación por parte del Oficial de Cumplimiento para su aprobación.

Vinculación de Exfuncionarios Públicos y PEP: Se aplicarán controles adicionales para la vinculación de exfuncionarios públicos al sector privado en los tiempos y términos establecidos por la ley, así como de Personas Expuestas Políticamente (PEP) o PEP Extranjeras.

Por Beneficios y Regalos: Se establece una regulación estricta sobre la aceptación de cualquier tipo de beneficio o regalo, conforme a la política específica.

Trabajo Externo: Los empleados no deben prestar servicios (directa o indirectamente) a empresas o entidades que puedan beneficiarse del uso indebido de información privilegiada de SEGURIDAD BERNA.

Relaciones de Carácter Personal: Las relaciones personales cercanas (afectivas o sentimentales) entre trabajadores, o entre trabajadores y personal de proveedores, contratistas, clientes o socios comerciales, deben reportarse a través de los canales establecidos.

Relaciones Indebidas en Contratación: Se prohíben las relaciones que involucren personas con vínculos en cuarto grado de consanguinidad, tercero de afinidad y segundo civil con cualquier individuo que participe en el proceso de contratación o ejecución.

Trabajadores Accionistas: Cuando los accionistas, administradores o empleados tengan participación accionaria en empresas que tengan relaciones comerciales con SEGURIDAD BERNA, deben informarlo.

11.3.3 Procedimiento para la Declaración

- La declaración se realiza mediante el Formato de Declaración de Conflicto de Interés, disponible en la intranet o solicitado a Talento Humano.
- La declaración se radica ante el Oficial de Cumplimiento, quien la analiza y, de ser necesario, la escala al Comité de Ética.
- Mientras se resuelve, el trabajador debe abstenerse de participar en la decisión o asunto en conflicto.
- La decisión del Comité de Ética se documenta y se notifica al declarante.

11.4 Política de Lobby o Cabildeo

SEGURIDAD BERNA reconoce el derecho democrático al cabildeo, entendido como el ejercicio mediante el cual las empresas pueden participar en el trámite de proyectos o iniciativas de su interés. No obstante, esta actividad debe realizarse bajo estrictos criterios de transparencia.

11.4.1 Lineamientos

Autorización Requerida: Las actividades de cabildeo en nombre de SEGURIDAD BERNA deben ser previamente autorizadas por escrito por la Junta Directiva y el Gerente General.

Prohibición de Influencias Inadecuadas: Está prohibido ofrecer o aceptar beneficios indebidos para modificar la conducta de funcionarios públicos o agentes del gobierno.

Registro: Toda actividad de cabildeo debe constar en un registro que incluya la fecha, los participantes, el objeto y los gastos asociados, custodiado por el Oficial de Cumplimiento.

Inscripción en Registros Públicos: Si la actividad lo requiere, la Empresa o sus representantes se inscribirán en el Registro Público de Cabilderos de la Cámara de Representantes y demás registros aplicables.

Prohibición a título personal: Ningún trabajador podrá desarrollar actividades de cabildeo a nombre de SEGURIDAD BERNA sin autorización expresa.

Actividades Políticas Personales: SEGURIDAD BERNA respeta el derecho de sus empleados a participar en actividades políticas a título personal, fuera de horas de trabajo y sin actuar en nombre de la Empresa.

11.5 Política en Materia de Contratación

SEGURIDAD BERNA establece esta política para su relacionamiento con el sector público y privado, en sus diferentes regímenes contractuales, con el fin de garantizar el cumplimiento de los principios contractuales y prevenir conductas como la colusión, la competencia desleal, la falsificación de documentos, los precios artificiales y cualquier incumplimiento.

11.5.1 Principios Contractuales

Todo proceso de contratación en SEGURIDAD BERNA — tanto en su rol de contratante como de contratista — se rige por los siguientes principios:

- Autocontrol, buena fe, celeridad, economía, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, imparcialidad.
- Moralidad, planeación, publicidad, responsabilidad, transparencia, valoración de costos ambientales.
- Selección objetiva basada en criterios técnicos, económicos y de cumplimiento.
- Trazabilidad documental conforme a la NTC-ISO 9001:2015.

11.5.2 Lineamientos para la Contratación de Proveedores y Contratistas

- Aplicar procedimientos de debida diligencia previo a la vinculación, conforme al riesgo identificado.
- Verificar antecedentes en listas restrictivas vinculantes y consultivas.
- Solicitar y verificar documentación legal, financiera y técnica del proveedor.
- Suscribir cláusulas anticorrupción, antisoborno, antifraude y de cumplimiento PTEE/SARLAFT en todos los contratos.
- Establecer obligaciones de reporte ante señales de alerta.
- Ejecutar auditorías o evaluaciones periódicas a proveedores críticos.
- Documentar la justificación de la selección, especialmente en contrataciones directas.

11.5.3 Contratación con Entidades Públicas

- Cumplir estrictamente los pliegos, términos de referencia y normativa de contratación estatal.
- Prohibición absoluta de pagos, dádivas o contribuciones a funcionarios públicos involucrados en procesos contractuales.

- Prohibición de acuerdos colusorios con otros oferentes.
- Documentar todas las interacciones con entidades públicas relacionadas con procesos de contratación.
- Reportar al Oficial de Cumplimiento cualquier solicitud indebida por parte de funcionarios.

11.6 Política de Regulación de Financiación a Campañas Políticas

SEGURIDAD BERNA prohíbe estrictamente realizar contribuciones financieras o en especie a partidos políticos, candidatos, movimientos políticos o actividades políticas, ya sea de forma directa o a través de terceros.

11.6.1 Lineamientos

- Prohibición absoluta de aportes corporativos a campañas políticas, partidos o movimientos políticos.
- Los empleados pueden realizar aportes con fondos personales y a título personal, fuera de horas de trabajo, sin actuar en nombre de SEGURIDAD BERNA.
- No se permite el uso de bienes, recursos, instalaciones, vehículos, personal o información de la Empresa para actividades políticas.
- Identificar potenciales conflictos de interés en la toma de decisiones relacionadas con la contratación pública cuando exista una vinculación política previa.
- Esta política se aplica en concordancia con el artículo 2 de la Ley 1474 de 2011.

11.7 Política de Donaciones o Contribuciones

SEGURIDAD BERNA reconoce la importancia de generar un impacto positivo en la sociedad. Las donaciones y contribuciones se regulan estrictamente para garantizar transparencia y evitar su uso como vehículo para corrupción.

11.7.1 Lineamientos

- Las donaciones deben enmarcarse en el Programa de Responsabilidad Social Empresarial.
- Toda donación requiere autorización previa y por escrito del Gerente General y debe ser informada al Oficial de Cumplimiento.
- Prohibición de donaciones a entidades, personas o causas que puedan generar conflictos de interés con la operación, especialmente con clientes actuales o potenciales y con autoridades.
- Toda donación debe ser sujeta a debida diligencia para verificar la idoneidad del receptor y la legalidad de la transacción.
- Las donaciones no pueden ser realizadas en dinero en efectivo.
- Se mantendrá registro detallado de cada donación, incluyendo beneficiario, monto, propósito y soportes.
- Prohibición de donaciones a partidos políticos, candidatos o movimientos políticos.

- Las donaciones serán reportadas en los estados financieros de la Empresa.

11.8 Política de Gastos para Valores Agregados, Regalos, Viajes y Entretenimiento

Esta política regula los estándares y lineamientos que deben seguir los empleados respecto a la recepción y ofrecimiento de regalos, invitaciones, gastos de hospitalidad, viajes y actividades de entretenimiento.

11.8.1 Directrices Generales

- Prohibición de Sobornos: no se ofrecerán, aceptarán ni solicitarán regalos o atenciones que puedan interpretarse como sobornos.
- Prohibición frente a funcionarios públicos: SEGURIDAD BERNA prohíbe ofrecer, prometer, pagar o autorizar cualquier pago para influir en las decisiones de funcionarios gubernamentales o autoridades, incluyendo personal de la SuperVigilancia, Policía Nacional, Fuerzas Militares, autoridades aduaneras, judiciales y administrativas.
- Ventajas Indevidas: no se aceptarán regalos o atenciones que puedan considerarse medios para obtener ventajas indebidas o eludir procedimientos.
- Decisión Clave: abstenerse de ofrecer, aceptar o solicitar regalos o atenciones durante períodos en que se estén tomando decisiones claves (procesos de contratación, renovaciones de licencia, auditorías).
- Prohibición de Dinero en Efectivo: se prohíbe estrictamente la recepción de dinero en efectivo, transferencias, tarjetas, bonos o activos virtuales.
- Razonabilidad: antes de aceptar regalos y atenciones se debe verificar su razonabilidad en términos de costo, frecuencia y cantidad.
- Límites de Frecuencia: no se ofrecerán, aceptarán ni solicitarán regalos o atenciones más de dos (2) veces en un año calendario relacionados con el mismo tercero.
- Desalentar Ofrecimientos: se debe desalentar a terceros de ofrecer regalos o atenciones.

11.8.2 Topes de Valor

SEGURIDAD BERNA establece los siguientes topes de referencia para regalos e invitaciones, en pesos colombianos, los cuales serán revisados anualmente:

Concepto	Tope máximo (COP)
Regalos / souvenirs aceptables sin reporte	Hasta \$200.000 por evento
Regalos que requieren reporte a Talento Humano	Entre \$200.001 y \$500.000
Regalos que requieren autorización del Oficial de Cumplimiento	Entre \$500.001 y \$1.000.000
Regalos prohibidos (deben rechazarse o devolverse)	Superiores a \$1.000.000

11.8.3 Clasificación de Regalos

Regalos Aceptables:

- Regalos de común usanza propios del giro ordinario del negocio (artículos promocionales, agendas, vasos, esferos).
- Souvenirs por fechas especiales y dentro del tope establecido.
- Almuerzos o cenas de trabajo razonables y no recurrentes.
- Capacitaciones técnicas patrocinadas por proveedores con previa autorización.

Regalos NO Aceptables:

- Dinero en efectivo, transferencias, bonos, tarjetas regalo o equivalentes.
- Regalos que superen los topes de valor establecidos.
- Beneficios que puedan percibirse como intentos de influir en decisiones oficiales.
- Viajes pagados por terceros sin justificación de negocio.
- Préstamos o créditos en condiciones preferenciales.
- Regalos a familiares de los trabajadores con la intención de eludir la política.

11.9 Política de Transparencia en la Información Contable

La transparencia en la información contable es fundamental para garantizar la integridad y la confianza en las operaciones financieras de SEGURIDAD BERNA.

11.9.1 Lineamientos

Registros Contables Precisos: Mantener registros contables precisos y completos que reflejen con exactitud todas las transacciones financieras de la Empresa, conforme al Código de Comercio y las normas contables vigentes.

Presentación Clara: La información contable se presenta de manera clara y comprensible para todas las partes interesadas.

Integridad: No ocultar ni manipular información financiera. SEGURIDAD BERNA revelará cualquier hecho relevante que pueda afectar la toma de decisiones.

Divulgación Oportuna: Divulgar la información contable de manera oportuna.

Cumplimiento Legal: Cumplir con todos los requisitos legales y regulatorios aplicables a la divulgación de información financiera.

Auditoría Externa Independiente: Contratar regularmente firma de auditoría externa que revise y valide los estados financieros, asegurando que no tenga conflictos de interés con la Empresa.

Prohibición de Pagos Ocultos: Asegurar que en las transferencias de dinero, activos virtuales u otros bienes no se oculten pagos directos o indirectos relacionados con sobornos, dádivas, coimas u otras conductas corruptas.

Prevención de Adulteración: Implementar mecanismos para prevenir la adulteración, evasión, destrucción de archivos, fuga de información privilegiada, vulnerabilidad y alteración de datos en los sistemas.

Conservación: Conservar los soportes contables conforme al artículo 28 de la Ley 962 de 2005 y demás disposiciones aplicables.

11.10 Política de Debida Diligencia de Contrapartes

La Debida Diligencia es un proceso de identificación y conocimiento efectivo, eficiente y oportuno de todas las contrapartes con las que SEGURIDAD BERNA establece relaciones comerciales, contractuales o jurídicas.

11.10.1 Alcance

La Debida Diligencia se aplica a:

- Clientes (personas naturales y jurídicas, públicas y privadas).
- Proveedores y contratistas.
- Subcontratistas y aliados estratégicos.
- Empleados (proceso de selección y vinculación).
- Accionistas y miembros de Junta Directiva.
- Beneficiarios finales.
- Donatarios y receptores de patrocinios.

11.10.2 Tipos de Debida Diligencia

Debida Diligencia Simplificada: Aplicable a contrapartes de bajo riesgo. Implica verificación básica de identidad y documentación legal.

Debida Diligencia Estándar: Aplicable a la mayoría de contrapartes. Incluye verificación de identidad, antecedentes, listas restrictivas, situación financiera y referencias comerciales.

Debida Diligencia Reforzada o Intensificada: Aplicable a contrapartes de alto riesgo: PEP, jurisdicciones de alto riesgo, sectores sensibles, transacciones de alto monto, estructuras societarias complejas. Incluye verificación profunda del beneficiario final, origen de los fondos, reputación y capacidad operativa.

11.10.3 Pasos Mínimos del Proceso

- Identificación: solicitar y verificar documentación legal (cédula, RUT, certificado de existencia y representación legal, estados financieros, hojas de vida, certificaciones).
- Validación: confrontar la información con fuentes oficiales y comerciales (Registraduría, RUES, DIAN, antecedentes judiciales, fiscales, disciplinarios).
- Consulta de listas restrictivas: ONU, OFAC, Clinton List y demás listas vinculantes y consultivas.
- Análisis de Riesgo: aplicar la metodología de evaluación de riesgo establecida en la Matriz de Riesgos PTEE.

- Aprobación: obtener la aprobación del responsable jerárquico correspondiente, según la matriz de aprobaciones.
- Documentación: dejar constancia escrita y archivar los soportes de la debida diligencia.
- Actualización Periódica: revisar y actualizar la información de las contrapartes con la frecuencia establecida según el nivel de riesgo.
- Monitoreo: realizar seguimiento permanente del comportamiento y cambios relevantes en las contrapartes.

11.11 Política de Protección al Denunciante

SEGURIDAD BERNA garantiza la protección de toda persona que de buena fe reporte conductas contrarias al PTEE, al Código de Ética o a la normatividad aplicable.

11.11.1 Garantías al Denunciante

- Confidencialidad: la identidad del denunciante se mantiene en estricta reserva.
- Anonimato: el denunciante puede optar por reportar de manera anónima.
- No Represalia: queda absolutamente prohibida cualquier represalia laboral, contractual o personal contra el denunciante de buena fe.
- No Retaliación: no se tomarán acciones de despido, traslado, sanción, descenso o discriminación contra quien reporte.
- Protección frente al Acoso Laboral: especial protección frente a posibles actos de acoso laboral derivados de la denuncia, incluyendo aquellos relacionados con soborno transnacional.
- Información sobre el trámite: el denunciante recibirá información sobre el estado de la denuncia, en la medida que sea posible y no comprometa la investigación.

11.11.2 Prohibición de Denuncias Falsas

La protección al denunciante aplica a denuncias presentadas DE BUENA FE. Las denuncias maliciosas, falsas o tendientes a causar daño injustificado a otra persona acarrearán las sanciones disciplinarias y legales correspondientes.

11.12 Política de Manejo de Información Confidencial y Reservada

Por la naturaleza del servicio de vigilancia y seguridad privada, SEGURIDAD BERNA accede a información altamente sensible de sus clientes, usuarios y operaciones. La protección de esta información es un compromiso ético, contractual y legal.

11.12.1 Lineamientos

- Clasificar la información en pública, interna, confidencial y reservada.
- Implementar controles de acceso lógico y físico proporcionales a la clasificación.
- Suscribir acuerdos de confidencialidad con todos los empleados, contratistas y proveedores que accedan a información sensible.

- Prohibición absoluta del uso de información confidencial para beneficio propio o de terceros.
- Prohibición de divulgación a terceros no autorizados, incluyendo redes sociales y medios de comunicación.
- Implementar controles para prevenir la fuga, robo o alteración de información en sistemas tecnológicos.
- Cumplir con la Ley 1581 de 2012 — Protección de Datos Personales — y sus decretos reglamentarios.
- La obligación de confidencialidad subsiste después de terminada la relación laboral o contractual.

12. Gestión de Riesgos CO/SO/F

La gestión del Riesgo de Corrupción, Soborno y Fraude (CO/SO/F) en SEGURIDAD BERNA se realiza con un enfoque basado en riesgos, conforme a las directrices de la Circular Externa N° 20251000000035CS de la SuperVigilancia y la NTC ISO 31000:2018, integrada con el Sistema de Gestión de la Calidad NTC-ISO 9001:2015.

12.1 Etapas de la Gestión del Riesgo

12.1.1 Análisis de Contexto

Establece el fundamento de la gestión del riesgo. Se identifican los aspectos internos y externos que pueden incidir en el cumplimiento de la misión, visión y objetivos. Se aplican metodologías como DOFA y PESTEL teniendo en cuenta:

- Tamaño de la organización.
- Operación: tipo de servicio autorizado, medios (humano, animal, tecnológico, armado), modalidades (fija, móvil, escolta a persona, vehículo o mercancía) y zona geográfica.
- Zonas geográficas de operación: domicilio principal, sucursales, agencias.
- Sectores económicos a quienes se prestan los servicios.
- Estructura de la organización: filiales, subordinadas, situación de control.
- Régimen de contratación (pública, privada).
- Principales socios comerciales, accionistas, asociados.
- Gremios a los cuales se encuentra afiliada la organización.
- Marco normativo aplicable.

12.1.2 Identificación de Riesgos

Consiste en reconocer y describir aquellos eventos o situaciones que en caso de presentarse podrían afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos. Se utilizan herramientas como lluvia de ideas, entrevistas con expertos, análisis de procesos y revisión documental.

Para cada riesgo identificado deben identificarse las causas raíz que pueden generar la materialización del riesgo. La identificación responde a:

- ¿Qué puede ocurrir? (evento)
- ¿Cómo podría ocurrir? (causa)
- ¿Cuándo y/o dónde puede pasar?
- ¿Por qué me puede pasar?
- ¿Quién lo puede hacer?

12.1.3 Valoración del Riesgo CO/SO/F

Implica analizar la probabilidad de ocurrencia de cada riesgo y el impacto que tendría en caso de materializarse. La valoración considera:

- Riesgo Inherente: probabilidad × impacto, sin considerar controles.
- Evaluación de los controles existentes.
- Riesgo Residual: nivel resultante después de aplicar controles.
- Niveles de aceptación del riesgo definidos por la Junta Directiva.

12.1.4 Construcción de Controles

Implica el diseño e implementación de medidas para mitigar, transferir o evitar los riesgos valorados. Los controles pueden ser:

- Preventivos: actúan antes de la materialización.
- Detectivos: identifican la materialización del riesgo.
- Correctivos: actúan después de la materialización.

Los controles deben ser coherentes con la naturaleza del riesgo y su criticidad. A mayor riesgo, mayor control.

12.1.5 Monitoreo del Riesgo

Garantiza que la gestión del riesgo se mantenga vigente, efectiva y adaptada a los cambios del entorno. El Oficial de Cumplimiento debe:

- Adoptar metodologías de seguimiento periódico y comparativo del riesgo inherente y residual.
- Desarrollar procesos continuos y efectivos para detectar y corregir deficiencias del PTEE.
- Evaluar continua y periódicamente los riesgos identificados.
- Identificar nuevos riesgos emergentes.
- Asegurar que los controles funcionen oportuna, efectiva y eficientemente.
- Garantizar que los riesgos residuales se encuentren en los niveles de aceptación establecidos.
- Garantizar mejoramiento continuo a través de planes de acción del PTEE, en línea con el ciclo PHVA de la NTC-ISO 9001:2015.

12.2 Matriz de Riesgos PTEE

SEGURIDAD BERNA mantiene una Matriz de Riesgos CO/SO/F documentada (documento anexo SB-PTEE-MR-001), donde se materializa el conjunto de actividades coordinadas que permiten identificar, analizar, evaluar y mitigar la ocurrencia de riesgos. La Matriz contiene como mínimo:

- Identificación de factores de riesgo internos y externos.
- Riesgos identificados y descripción detallada.
- Causas raíz de cada riesgo.
- Consecuencias potenciales.
- Análisis de probabilidad e impacto.
- Cálculo del riesgo inherente.
- Identificación de controles existentes.
- Evaluación de la efectividad de los controles.
- Cálculo del riesgo residual.
- Definición de acciones de mejoramiento.
- Responsables y plazos.

La Matriz de Riesgos PTEE es revisada y actualizada por lo menos una (1) vez al año o cuando se presenten cambios significativos en el contexto.

12.3 Escala de Valoración

SEGURIDAD BERNA adopta la siguiente escala de valoración del riesgo:

Nivel	Probabilidad	Impacto
1 — Raro	Puede ocurrir solo en circunstancias excepcionales	Insignificante: pérdidas mínimas, sin afectación a la operación o reputación
2 — Improbable	Podría ocurrir en algún momento	Menor: efectos limitados a un proceso, recuperable a corto plazo
3 — Posible	Podría ocurrir en algún momento del año	Moderado: pérdidas económicas significativas, afectación parcial al servicio
4 — Probable	Probablemente ocurrirá en la mayoría de las circunstancias	Mayor: pérdidas económicas importantes, afectación reputacional, sanciones administrativas
5 — Casi cierto	Se espera que ocurra en la mayoría de las circunstancias	Catastrófico: pérdida de licencia, sanciones penales, daño grave a personas o cierre

La calificación del riesgo inherente y residual se obtiene multiplicando Probabilidad × Impacto, obteniendo una escala de 1 a 25, con cuatro zonas de riesgo: Bajo (1-4), Moderado (5-9), Alto (10-16) y Extremo (17-25).

13. Mecanismos de Identificación, Prevención, Detección, Investigación y Respuesta

SEGURIDAD BERNA ha establecido los siguientes mecanismos para minimizar la probabilidad de ocurrencia de casos de corrupción, soborno y fraude, y para limitar la exposición a tales riesgos:

13.1 Mecanismos de Prevención

Talento Humano: Procesos rigurosos de selección, vinculación, capacitación y desvinculación, incluyendo verificación exhaustiva de antecedentes (penales, disciplinarios, fiscales, judiciales, financieros, hojas de vida y referencias laborales). Cumplimiento estricto de los requisitos de capacitación exigidos por SuperVigilancia.

Autocontrol: Cultura de integridad en la gestión diaria de los trabajadores, donde cada uno ejecuta de forma efectiva las actividades a su cargo.

Prácticas de Contratación: Aplicación de los principios contractuales y de los procedimientos de debida diligencia en todos los procesos.

Seguridad de la Información: Políticas y procedimientos para garantizar la seguridad de los sistemas de información, controles tecnológicos y protección de información confidencial de clientes y operaciones.

Capacitaciones: Programas anuales de formación dirigidos a todos los niveles de la organización.

Cláusulas Contractuales: Inclusión de cláusulas anticorrupción y de cumplimiento PTEE/SARLAFT en todos los contratos.

13.2 Mecanismos de Detección

- Canal Ético de denuncias confidencial y anónimo.
- Auditorías internas periódicas.
- Auditorías externas e independientes.
- Revisoría Fiscal.
- Monitoreo de transacciones inusuales y operaciones sospechosas.
- Análisis de indicadores y señales de alerta.
- Verificación periódica de listas restrictivas.
- Reportes y reportes complementarios entre el SARLAFT y el PTEE.

13.3 Mecanismos de Investigación

Cuando se disponga de información sobre sospechas o actos de corrupción, SEGURIDAD BERNA, a través de la Auditoría Interna y/o el Oficial de Cumplimiento, según se requiera, realizará las verificaciones pertinentes de manera objetiva y exhaustiva. El objetivo es

recolectar información relevante para que la Alta Dirección y el Comité de Ética tomen decisiones sobre la línea de actuación a seguir.

Los principios que rigen las investigaciones son:

- Confidencialidad: protección de la información del proceso.
- Imparcialidad: objetividad de los investigadores.
- Debido Proceso: respeto a los derechos de todas las partes.
- Presunción de Inocencia.
- Diligencia y Oportunidad.

13.4 Mecanismos de Respuesta

Diseñados para tomar las medidas correctivas necesarias y reparar, en la medida de lo posible, el daño causado por actos de corrupción. Los actos debidamente respaldados serán gestionados conforme a la normativa aplicable e incluyen:

Manejo de Incidentes: Investigar las causas, identificar debilidades de control y elaborar plan de respuesta para mitigar el riesgo y fortalecer los controles. Promover el aprendizaje a partir del incidente.

Acciones Correctivas: Sanciones disciplinarias, terminación contractual, denuncias penales, reclamaciones civiles, reportes a autoridades competentes.

Acciones de Mejora: Rediseño de procesos, planes de mejora, actualización de la Matriz de Riesgos, modificación de controles. Conforme al ciclo PHVA de la NTC-ISO 9001:2015.

Transferencia del Riesgo: Mecanismos de transferencia (pólizas de seguro, garantías) cuando sea pertinente.

Reporte a Autoridades: Reporte de Operaciones Sospechosas (ROS) a la UIAF, reporte al Portal PACO de la Secretaría de Transparencia, reporte a la SuperVigilancia y denuncia penal cuando proceda.

14. Régimen Sancionatorio

Toda violación a los procedimientos y normas contenidas en el presente Programa, ya sea de forma activa o por omisión de los deberes, acarreará para el accionista, miembro de Junta Directiva, directivo, trabajador o contratista que las infrinja, la imposición de las sanciones que correspondan, de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y/o la normatividad vigente, sin perjuicio de las acciones de responsabilidad legal que haya lugar.

Igualmente, toda violación al Programa por parte de Terceros será investigada y sancionada por SEGURIDAD BERNA en concordancia con la normatividad vigente y/o lo definido en el contrato suscrito entre las partes.

14.1 Tipos de Sanciones para Empleados

- Llamado de atención verbal.
- Llamado de atención escrito.
- Suspensión sin remuneración.
- Terminación del contrato laboral con justa causa.
- Las anteriores sin perjuicio de las acciones civiles, penales y administrativas que correspondan.

14.2 Sanciones para Terceros

- Llamado de atención formal.
- Suspensión temporal del contrato.
- Terminación unilateral del contrato por justa causa.
- Aplicación de cláusulas penales contractuales.
- Inhabilitación para contratar nuevamente con SEGURIDAD BERNA.
- Acciones legales correspondientes.

14.3 Criterios de Graduación

Para efectos de graduar la sanción se tomarán en cuenta los siguientes factores:

- Reincidencia.
- Pérdidas ocasionadas a la Empresa, a los clientes o a terceros.
- Afectación a la reputación corporativa.
- Naturaleza dolosa o culposa de la conducta.
- Cargo y nivel de responsabilidad del infractor.
- Colaboración con la investigación.
- Reparación voluntaria del daño.

14.4 Sanciones por parte de la SuperVigilancia

El incumplimiento de las disposiciones en materia de prevención de los riesgos CO/SO/F a través del PTEE dará lugar, por parte de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, a la imposición de las sanciones administrativas establecidas en el artículo 76 del Decreto Ley 356 de 1994 y demás normas aplicables.

15. Canal de Denuncia y Reporte

SEGURIDAD BERNA dispone de canales de denuncia a través de los cuales todos los trabajadores, contratistas, clientes y grupos de interés pueden comunicar información sobre conductas que contraríen lo prescrito en el presente Programa y demás normas que lo complementan.

15.1 Canales Habilitados

Canal	Datos de Contacto
Línea Ética telefónica	[Por definir por la Empresa al momento de la implementación]
Correo electrónico	etica@seguridadberna.com
Buzón físico	Buzón ubicado en la recepción de la sede principal
Formulario web	www.seguridadberna.com/canal-etico
Portal PACO (externo)	https://portal.paco.gov.co/

15.2 Tipo de Conductas a Reportar

- Conductas y/o actos relacionados con corrupción, soborno, fraude o posible materialización de los riesgos asociados a actividades delictivas.
- Conductas y/o actos relacionados con violación de los derechos humanos consagrados en la Constitución Política de Colombia.
- Conductas y/o actos relacionados con acoso, abuso, ataques laborales, sexuales o de discriminación.
- Cualquier infracción al Código de Ética, al Código de Buen Gobierno, al PTEE o al SARLAFT.

15.3 Garantías para el Denunciante

SEGURIDAD BERNA garantiza que las denuncias serán gestionadas bajo los criterios de atención, investigación, imparcialidad, confidencialidad, no represalia, apoyo y respeto. No se darán retribuciones ni serán tomadas retaliaciones contra cualquier persona que haya hecho un reporte de buena fe.

Los reportes podrán hacerse de manera:

- Confidencial o anónima.
- Con garantía de no represalias.
- Con protección frente al acoso laboral, incluyendo aquel relacionado con soborno transnacional.

15.4 Procedimiento de Gestión de Denuncias

- Recepción: el canal recibe la denuncia y genera un identificador único.
- Triage inicial: el Oficial de Cumplimiento clasifica la denuncia según gravedad y naturaleza.
- Asignación: se designa al investigador responsable según la materia.
- Investigación: se recopilan pruebas, se entrevistan testigos y se documenta el caso.
- Decisión: el Comité de Ética toma la decisión sobre las medidas correctivas.
- Comunicación: se notifica al denunciante el resultado, en lo que sea procedente.
- Seguimiento: se hace monitoreo a la implementación de las medidas correctivas y a la efectividad de los controles ajustados.

16. Divulgación, Capacitación y Pedagogía

Para evitar de manera efectiva los riesgos, los miembros de la Asamblea General de Accionistas, Junta Directiva, Gerente General, directivos, jefes, coordinadores, empleados, contrapartes y demás, deberán conocer adecuadamente el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

16.1 Divulgación

- El presente Programa, así como cualquier modificación, será comunicado y publicado oportunamente a través de la página web www.seguridadberna.com y la Intranet.
- Se dispondrán en la página web los documentos requeridos por el numeral 8.8 de la Circular Externa N° 20251000000035CS de la SuperVigilancia.
- Los empleados firmarán el Formato de Aceptación de Políticas PTEE y SARLAFT al momento de la vinculación y cada vez que el Programa sea modificado sustancialmente.

16.2 Capacitaciones

SEGURIDAD BERNA llevará a cabo campañas de socialización del Programa dirigidas a sus grupos de interés, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de su implementación. Los programas de capacitación cumplirán las siguientes condiciones, conforme a la Circular de SuperVigilancia:

- Periodicidad anual como mínimo.
- Ser impartidos durante el proceso de inducción de nuevos funcionarios.
- Ser impartidos a los terceros siempre que exista una relación contractual y desempeñen actividades a nombre de la organización.
- Ser constantemente revisados y actualizados.
- Contar con mecanismos de evaluación de los resultados obtenidos.

16.3 Inducciones y Reinducciones

La Gerencia de Talento Humano, durante las inducciones y reinducciones, deberá informar acerca de las prácticas, lineamientos, directrices y políticas relacionadas con el Programa, para lo cual contará con apoyo del Oficial de Cumplimiento.

17. Documentación, Monitoreo y Mejora Continua

En cumplimiento de la Circular Externa N° 20251000000035CS y de los requisitos de la NTC-ISO 9001:2015 sobre información documentada (numeral 7.5), SEGURIDAD BERNA mantiene la siguiente documentación del PTEE:

- Manual del Programa de Transparencia y Ética Empresarial — PTEE (este documento).
- Manual de Procedimientos del PTEE.
- Código de Ética.

- Código de Buen Gobierno.
- Matriz de Riesgos CO/SO/F.
- Formato de Aceptación de Políticas PTEE y SARLAFT.
- Formato de Declaración de Conflictos de Interés.
- Formato de Reporte de Regalos e Invitaciones.
- Procedimiento de Debida Diligencia de Contrapartes.
- Procedimiento de Gestión de Denuncias.
- Actas de la Junta Directiva relacionadas con el PTEE.
- Actas del Comité de Ética.
- Informes semestrales del Oficial de Cumplimiento.
- Informes anuales de auditoría interna y externa.
- Reportes ROS y reportes a Portal PACO.
- Registros de capacitaciones y asistencias.
- Documentos de soporte de las debidas diligencias realizadas.

Toda la documentación se conserva por un período mínimo de diez (10) años, de conformidad con el artículo 28 de la Ley 962 de 2005.

17.1 Mejora Continua

En aplicación del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) de la NTC-ISO 9001:2015, SEGURIDAD BERNA gestiona la mejora continua del PTEE mediante:

- Revisión periódica del PTEE por parte de la Junta Directiva.
- Auditorías internas anuales.
- Auditorías externas independientes.
- Identificación de oportunidades de mejora a partir de incidentes, denuncias o cambios normativos.
- Implementación de planes de acción y seguimiento a su ejecución.
- Indicadores de gestión del PTEE, monitoreados por el Oficial de Cumplimiento.

17.2 Indicadores de Desempeño del PTEE

SEGURIDAD BERNA establece como mínimo los siguientes indicadores:

Indicador	Meta	Frecuencia
% de empleados capacitados en PTEE	≥ 95%	Anual
% de empleados con Formato de Aceptación firmado	100%	Semestral
% de contrapartes con debida diligencia vigente	≥ 98%	Trimestral
% de denuncias atendidas en el plazo establecido	100%	Mensual

Indicador	Meta	Frecuencia
Número de actos de corrupción confirmados	0	Anual
% de cumplimiento del plan de auditoría del PTEE	100%	Anual
% de riesgos con controles efectivos (efectividad $\geq 75\%$)	$\geq 90\%$	Semestral

18. Vigencia y Publicación

El presente Programa entra en vigor a partir de su aprobación por parte de la Junta Directiva de SEGURIDAD BERNA y será publicado en la página web institucional y en la intranet.

De conformidad con el numeral 11 de la Circular Externa N° 20251000000035CS, SEGURIDAD BERNA cuenta con un plazo de seis (6) meses contados a partir de la firmeza del acto administrativo que otorga la habilitación o del registro correspondiente, para dar cumplimiento a los parámetros establecidos. Para los servicios vigilados que a la fecha de expedición de la Circular cuenten con licencia de funcionamiento vigente, el plazo es de seis (6) meses siguientes a su publicación.

En adelante, se autoriza a la Administración de SEGURIDAD BERNA a introducir las modificaciones necesarias en el Programa, derivadas de cambios en los documentos y normas que este compila o reproduce, bastando con la citación del acta o documento en el que consten tales modificaciones. Las modificaciones sustanciales requieren aprobación de la Junta Directiva.

El Oficial de Cumplimiento garantizará la actualización del PTEE cuando surjan modificaciones del contexto, o por lo menos una vez cada dos (2) años, presentando a la Junta Directiva las propuestas y justificaciones de los correctivos y actualizaciones.

Aprobado por la Junta Directiva de SEGURIDAD BERNA en sesión del año 2026.