

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL		HOTELES CHARLESTON S.A.S.	
Fecha de actualización: 04 julio de 2025	Vigencia: 2 años		Versión: 02

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL		HOTELES CHARLESTON BOGOTÁ S.A.S.	
Fecha de actualización: 04 julio de 2025	Vigencia: 2 años	Versión: 2	

TABLA DE CONTENIDO

- 1. INTRODUCCIÓN..... 2**
- 2. OBJETIVOS..... 2**
 - 2.1. OBJETIVO GENERAL 2
 - 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 2
- 3. ALCANCE..... 3**
- 4. DEFINICIONES.....4**
- 5. VALORES DEL PROGRAMA PTEE.....5**
- 6. LINEAMIENTOS NORMATIVOS6**
- 7. ROLES Y FUNCIONES.....7**
 - 7.1. ASAMBLEA DE ACCIONISTAS.....7
 - 7.2. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO.....7
 - 7.3. FUNCIONES DEL REPRESENTANTE LEGAL.....8
 - 7.4. REVISORÍA FISCAL.....8
- 8. LEMENTOS DEL SISTEMA AUTOCONTROL Y GESTIÓN.....9**
- 9. DEBIDA DILIGENCIA.....10**
- 10. RELACIONAMIENTO CON ORGANISMOS PÚBLICOS EMPLEADOS OFICIALES O PÚBLICOS Y ENTIDADES DEL ESTADO NACIONAL O EXTRANJERO.....10**
- 11. DIVULGACIÓN DEL PTEE.....11**
- 12. LÍNEA ÉTICA.....11**
- 13. RÉGIMEN SANCIONATORIO.....11**
- 14. RÉGIMEN SANCIONATORIO.....11**
 - 14.1. SANCIONES ADMINISTRATIVAS (PERSONALES O INSTITUCIONALES).....12
 - 14.2. SANCIONES LABORALES.....12
 - 14.3. SANCIONES CORPORATIVAS.....12
- 14. REPORTES ANTE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES**
 - 14.1. REPORTE DE DENUNCIAS DE SOBORNO TRANSNACIONAL A LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES.12
 - 14.2. REPORTE DE DENUNCIAS DE ACTOS DE CORRUPCIÓN A LA SECRETARÍA DE TRANSPARENCIA CANAL DE DENUNCIAS.....12
- 15. GRADUALIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN.....14**
- 16. FIRMAS.....14**

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL		HOTELES CHARLESTON BOGOTÁ S.A.S.	
Fecha de actualización: 04 julio de 2025	Vigencia: 2 años	Versión: 2	

1. Introducción

De acuerdo con Naciones Unidas, “la corrupción es una plaga insidiosa que tiene un amplio espectro de consecuencias corrosivas para la sociedad. Socava la democracia y el estado de derecho, da pie a violaciones de los derechos humanos, distorsiona los mercados, menoscaba la calidad de vida y permite el florecimiento de la delincuencia organizada, el terrorismo y otras amenazas a la seguridad humana”¹. Por ello, HOTELES CHARLESTON S.A.S. (en adelante la Organización) ratificando su compromiso con el actuar ético y la tolerancia cero hacia cualquier forma de corrupción expide el presente documento, el cual contiene los lineamientos² del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).

PTEE busca prevenir el riesgo de que la Organización -por medio de sus contratistas, administradores, colaboradores (trabajadores), y/o asociados propios- se relacione directa o indirectamente con actos de prometer, ofrecer, dar, coludir, directa o indirectamente a un servidor público Nacional o extranjero, mediante sumas de dinero o cualquier dádiva u objeto de valor u otra renta, beneficio o utilidad, a cambio de que el servidor público, efectúe, omita o retrase cualquier acción asociada con el ejercicio de sus funciones y ligados con un negocio o transacción internacional (riesgo C/ST).

PTEE será interpretado y aplicado de acuerdo con los parámetros normativos constitucionales y legales vigentes³, en concordancia con las políticas y procedimientos adoptados en materia de cumplimiento al interior de la Organización, tales como la “política de conflicto de interés” y la “política para el sistema de autocontrol y gestión del riesgo de lavado de activos, la financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva”, sin perjuicio de las demás que la adicionen y/o modifiquen. Estas disposiciones son de obligatorio cumplimiento, y vinculan a todos los trabajadores directos y en misión de la Organización, en cualquiera de sus niveles y jerarquías, contratistas, clientes y terceros y personas o empresas que hacen parte de los grupos de interés con relación con la Organización.

1.1. Sobre la Organización

La Organización tiene como objeto principal la operación y la inversión en hoteles y en general en proyectos de turismo, dentro o fuera del país, pudiendo adquirir bienes muebles e inmuebles para desarrollar su actividad.

La ética empresarial, las buenas prácticas del sector y el gobierno corporativo son valores fundamentales que toda organización debe tener en cuenta para garantizar su éxito y sostenibilidad en el tiempo. En este sentido, nuestra organización se enorgullece de contar con un compromiso adecuado con estos aspectos, fomentando comportamientos socialmente responsables y acordes con la legislación vigente en todas las áreas de su actividad. Estamos convencidos de que una empresa ética y responsable no solo beneficia a sus propios intereses, sino que también contribuye al desarrollo y bienestar de la sociedad en su conjunto. Por ello, en cada una de nuestras decisiones y acciones, buscamos cumplir con los más altos estándares de calidad y transparencia, priorizando el respeto y la satisfacción de nuestros clientes, colaboradores, proveedores y comunidades locales.

Nuestra entidad cuenta con diferentes documentos bases de cumplimiento que abarcan diversos aspectos para garantizar un servicio ético, responsable y de calidad en el sector turístico. Entre los instrumentos que han implementado se encuentran:

- Medidas para la prevención de la explotación sexual infantil; manual del empleado; Política de cambios y

¹ Naciones Unidas (2004). Convención de Naciones Unidas contra la corrupción.

² Lineamientos v.gr. políticas, etapas, procedimientos, metodologías y mecanismos.

³ Entre ellos, pero sin limitarse a la ley 1778 de 2016 y la Circular Externa 100-000011 emitida por la Superintendencia de Sociedades de Colombia.

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL		HOTELES CHARLESTON BOGOTÁ S.A.S.	
Fecha de actualización: 04 julio de 2025	Vigencia: 2 años		Versión: 2

cancelaciones; Política de Protección de datos; Política de reserva y reglamento interno de trabajo.

- **Registro Nacional de Turismo:** La entidad está inscrita en el Registro Nacional de Turismo (RNT), lo que le permite operar las actividades del establecimiento de alojamiento turístico de manera legal y transparente.
- **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Como empresa de servicios que se enfoca en el hospedaje y atención al cliente, reconocen el talento humano como su recurso más valioso. Por esta razón, su política de seguridad y salud en el trabajo reconoce la importancia de garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todos sus colaboradores.
- **Código de Ética y Conducta Comercial:** La entidad ha establecido un Código de Ética y Conducta Comercial que establece las prácticas y procedimientos necesarios para llevar a cabo sus actividades comerciales de manera coherente y conforme con los más altos estándares éticos. Este código les permite cumplir con las leyes vigentes y garantizar la satisfacción de sus clientes.

2. Objetivo

Delimitar la estructura, directrices y controles para la gestión del PTEE de la Organización, articulando las políticas de ética y cumplimiento, conflicto de interés, y política para la gestión del riesgo de fraude, soborno, extorsión y corrupción, con el fin prevenir y mitigar el riesgo C/ST.

3. Alcance

Este documento está dirigido a los Empleados, Administradores, Accionistas y Contratistas de la Organización y debe aplicarse en el relacionamiento con todos los Grupos de Interés, especialmente en el desarrollo de transacciones comerciales o contractuales, con el fin de prevenir y mitigar el riesgo C/ST.

4. Definiciones

Los términos que se utilizarán dentro del PTEE deberán ser entendidos bajo el significado descrito a continuación:

- Administradores:** se refiere a los trabajadores directos o en misión de la Organización que tienen bajo su responsabilidad la administración y seguimiento al cumplimiento de los contratos que suscribe la compañía con terceros (prestadores de servicios independientes, contratistas, proveedores, aliados), según sus competencias y facultades organizacionales.
- Altos Directivos:** Son las personas naturales o jurídicas, designadas de acuerdo con los estatutos sociales o cualquier otra disposición interna de la Persona Jurídica y la ley colombiana, según sea el caso, para administrar y dirigir la Persona Jurídica, trátase de miembros de cuerpos colegiados o de personas individualmente consideradas.
- Asociados:** Son aquellas personas naturales o jurídicas que han realizado un aporte en dinero, en trabajo o en otros bienes apreciables en dinero a una sociedad a cambio de cuotas, partes de interés, acciones o cualquier otra forma de participación que contemplen las leyes colombianas.
- Auditoría de Cumplimiento:** Es la revisión sistemática, analítica, ecléctica y periódica respectode la debida ejecución del Programa de Ética Empresarial.
- Buen gobierno:** se entiende como las disposiciones voluntarias de autorregulación y compromiso con los

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL		HOTELES CHARLESTON BOGOTÁ S.A.S.	
Fecha de actualización: 04 julio de 2025	Vigencia: 2 años	Versión: 2	

estándares comportamentales éticos de quienes ejercen el gobierno en la Organización, de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos.

- f) **Conflicto de intereses:** La Organización considera el conflicto de intereses en forma amplia (real, potencial, y/o aparente). Existe conflicto de intereses real cuando un trabajador, administrador, contratista o *freelance*, en desarrollo de las funciones o responsabilidades propias del vínculo con la Organización, debe tomar decisiones en las que existe confrontación entre sus intereses personales y los de la compañía, afectándose su juicio frente a la adopción de una decisión íntegra y alineada con los intereses de esta última.
- Entre los intereses personales, se incluyen los intereses de cualquier naturaleza que tuviere el involucrado, su cónyuge o compañero permanente, o cualquiera de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.
 - Existe conflicto de interés potencial cuando un trabajador, administrador, contratista o *freelance*, en desarrollo de las funciones o responsabilidades propias del vínculo con la Organización, debe tomar decisiones en las que puede existir confrontación entre sus intereses personales y los de la compañía, lo que podría afectar su juicio frente a la adopción de una decisión íntegra y alineada con los intereses de esta última.
 - Existe conflicto de interés aparente cuando existe un interés personal, que no influye en el trabajador, administrador, contratista o *freelance*, pero que podría dar lugar a que otros consideren que puede influir en el cumplimiento de sus deberes.
- g) **Contratista:** Se refiere, en el contexto de un negocio o transacción internacional, acualquier tercero que preste servicios a una Persona Jurídica o que tenga con éstauna relación jurídica contractual de cualquier naturaleza. Los Contratistas pueden incluir, entre otros, a proveedores, intermediarios, agentes, distribuidores, asesores,consultores y a personas que sean parte en contratos de colaboración o de riesgo compartido con la Persona Jurídica.
- h) **Contrato Estatal:** corresponde a la definición establecida en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993.
- i) **Corrupción:** para efectos de este documento, serán todas las conductas encaminadas a que una Empresa se beneficie, o busque un beneficio o interés, o sea usada como medio en, la comisión de delitos contra la administración pública o el patrimonio público o en la comisión de conductas de Soborno Transnacional⁴.
- j) **Cortesías:** Demostración hacia otro individuo a través de favores, regalos, beneficios, bienes entre otros, los cuales manifiesta afecto, respeto o atención, que se enmarcan en el principio de la buena fe y las prácticas comerciales, respetando los parámetros éticos de la Organización.
- k) **Debida Diligencia:** Es el proceso de revisión y evaluación constante y periódico que debe realizar la Organización de acuerdo con el riesgo C/ST al que se encuentra expuesta.
- l) **Debida Diligencia Intensificada:** Es el proceso mediante el cual la Organización adopta medidas adicionales y con mayor intensidad para el conocimiento de la Contraparte, de su negocio, operaciones, productos y su volumen de transacciones, con el fin de evitar impacto reputacional, civil o acaecimiento de conductas punibles.
- m) **Formato de conflicto de interés:** Es el formato de la Organización que es diligenciado por Contratistas,

⁴ Definición tomada de la Circular 100-000011 del 9 de agosto de 2021

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL		HOTELES CHARLESTON BOGOTÁ S.A.S.	
Fecha de actualización: 04 julio de 2025	Vigencia: 2 años	Versión: 2	

colaboradores, accionistas y cualquier tercero con los que la Organización tiene relación comercial en el cual manifiestan la ausencia de conflicto de interés.

- n) **Formato de adhesión a la política de ética y cumplimiento:** Es el formato de la Organización que es diligenciado por Contratistas, colaboradores, accionistas y cualquier tercero con los que la Organización tiene relación comercial en el cual se adhieren a acatamiento de la política de ética y cumplimiento.
- o) **Fuentes o factores de Riesgo:** Son los agentes generadores de riesgo de Soborno Transnacional en los que la Organización podría tener vulnerabilidad, donde la empresa debe tener un cuidado especial para identificarlos. Para el desarrollo de PTEE se tendrán en cuenta las siguientes fuentes de acuerdo a lo establecido en la Circular externa No. 100-00003 de la Superintendencia de Sociedades:
- Contrapartes: personas naturales o jurídicas con las cuales la empresa tiene vínculos de negocios, contractuales o jurídicos de cualquier orden. Es decir; accionistas, socios, colaboradores, clientes y proveedores de bienes y servicios;
 - Sector Económico: Sectores de la economía que son las vulnerables o se presenta mayor índice de corrupción, donde existe interacción frecuente entre personas jurídicas con contratistas Públicos.
 - Países: Zonas geográficas identificadas como expuestas al riesgo Soborno Transnacional por índices de percepción de corrupción elevados, estructuras políticas con falta de lineamientos y controles, a su vez, países considerados como paraísos fiscales en donde la Organización realice operación.
- p) **Oficial de Cumplimiento transparencia y ética empresarial:** Es la persona natural designada por la Organización para liderar y administrar el Sistema de Gestión de Riesgos de ST. El mismo individuo podrá, si así lo decide la Organización asumir funciones en relación con otros sistemas de gestión de riesgo, tales como los relacionados con el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, la protección de datos personales y la prevención de infracciones al régimen de competencia.
- q) **Persona Jurídica:** Es una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones y en el contexto de este programa, se refiere a las entidades que deberían poner en marcha un Programa de Ética Empresarial. El término Persona Jurídica se refiere, entre otras a cualquier tipo de sociedad de acuerdo con las leyes colombianas, las entidades que sean consideradas como controlantes en los términos del artículo segundo de la Ley Anti-Soborno, las entidades sin ánimo de lucro domiciliadas en Colombia y cualquier otra entidad que sea calificada como persona jurídica conforme a las normas colombianas.
- r) **Personas Expuestas Públicamente PEP:** “Alguien a quien se le ha confiado una responsabilidad pública prominente (...). Tienen la obligación de informar su cargo, fecha de vinculación y de desvinculación cuando sea solicitado en los procesos de vinculación, debida diligencia, actualización anual y conocimiento del cliente, efectuado por los sujetos obligados al cumplimiento de la regulación vigente sobre el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo”⁵.
- s) **Política de conflicto de interés:** Es la política de la Organización que presenta los lineamientos a seguir en materia de conflicto de intereses que deberá ser cumplidos por todos los miembros de la Organización para el manejo de aquellas situaciones que se puedan presentar o ser entendidas como conflicto de interés entre

⁵ Decreto 1674 de 2016 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77496>

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL		HOTELES CHARLESTON BOGOTÁ S.A.S.
Fecha de actualización: 04 julio de 2025	Vigencia: 2 años	Versión: 2

los colaboradores.

- t) **Política para la gestión del riesgo C/ST y sus derivados:** Anteriormente denominada “política para la gestión del riesgo de fraude, extorsión, soborno y corrupción”, será la política de la Organización, por medio de la cual se complementan los lineamientos para prevenir y mitigar situaciones asociadas al riesgo C/ST y comportamientos derivados v.gr. fraude y extorsión, entre otros, preservando la cultura ética y de cumplimiento de la organización.
- u) **Principios:** son los principios enunciados en el numeral IV de la circular externa 100-000003 que tienen como finalidad la puesta en marcha de los sistemas de gestión de riesgos de soborno transnacional.
- v) **Programa de transparencia y ética empresarial:** son los procedimientos específicos a cargo del Oficial de cumplimiento, transparencia y ética empresarial, encaminados a poner en funcionamiento las Políticas de Cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de Soborno Transnacional, así como otros que se relacionen con cualquier acto de corrupción que pueda afectar a una Persona Jurídica
- w) **Servidor Público Extranjero:** Es toda persona que tenga un cargo legislativo, administrativo o judicial en un Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o una jurisdicción extranjera, sin importar si el individuo hubiere sido nombrado o elegido. También se considera servidor público extranjero toda persona que ejerza una función pública para un Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o en una jurisdicción extranjera, sea dentro de un organismo público, o de una empresa del Estado o una entidad cuyo poder de decisión se encuentre sometido a la voluntad del Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o de una jurisdicción extranjera. También se entenderá que ostenta la referida calidad cualquier funcionario o agente de una organización pública internacional.⁶
- x) **Soborno Transnacional:** Es el acto en virtud del cual, una persona jurídica, por medio de sus Colaboradores, administradores, Asociados, Contratistas o Sociedades Subordinadas, da, ofrece o promete a un servidor público extranjero, de manera directa o indirecta: sumas de dinero, objetos de valor pecuniario o cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional⁷.

5. Valores del programa PTEE

La transparencia, la honestidad, la honradez y el respeto por la legalidad son los pilares fundamentales del PTEE, que se traducen en la evaluación justa e Imparcial de las oportunidades y la toma de decisiones responsables, que impacten de forma positiva a la sociedad, ratificando expresamente el rechazo frente a todo acto constitutivo de corrupción y/o de soborno transnacional

⁶ Definición tomada de la Circular 100-000011 del 9 de agosto de 2021

⁷ Definición tomada de la Circular 100-000011 del 9 de agosto de 2021

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL		HOTELES CHARLESTON BOGOTÁ S.A.S.	
Fecha de actualización: 04 julio de 2025	Vigencia: 2 años	Versión: 2	

6. Lineamientos Generales del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE)

A continuación, se relacionan los lineamientos generales, de obligatorio cumplimiento, para el funcionamiento adecuado del programa implementado, con el fin de orientar la actuación de las empresas, sus colaboradores, socios y demás grupos de interés.

- La Organización promueve y hace esfuerzos por promover cultura institucional contra la corrupción y el soborno transnacional. Por ello, actuamos con integridad en todas nuestras operaciones.
- Reconocemos que en el giro normal de las actividades de la Organización empresariales pueden presentarse atenciones con el propósito de fortalecer las relaciones. Sin embargo, entendiendo que los regalos y atenciones pueden generar compromisos o alterar el criterio para la toma de decisiones, consideramos esta práctica como un comportamiento que podría poner en riesgo la imparcialidad, por lo tanto, no se permite entregar o recibir atenciones que constituyan un halago significativo y busquen alterar su independencia.
- Las decisiones y los resultados en materia empresarial de ninguna manera podrán estar influenciados por dádivas o beneficios otorgados por clientes, proveedores de la compañía o terceros. Está prohibido actuar a través de terceras personas o entidades para ofrecer u otorgar beneficios que a los colaboradores no nos están permitido ofrecer u otorgar. La debida diligencia es el mecanismo mediante el cual evaluamos el posible historial de prácticas de corrupción de terceros.
- Gestión de proveedores: se debe revisar que todos los terceros, proveedores o cualquier otro que se encuentre dentro de la cadena de suministro o como externo ejerciendo actividades para la compañía, esté alineado con las políticas para la gestión del riesgo C/ST y sus derivados, de compras y de cumplimiento de la Organización.
- Interacciones con servidores públicos: está prohibido en la Organización entregar dádivas, hacer agasajos, entregar regalos, hacer favores u otorgar cualquier otra clase de beneficios a servidores públicos para acelerar o facilitar cualquier tipo de trámite. Sólo se permite el pago de tarifas oficiales acompañadas del recibo correspondiente. Están prohibidos los pagos de facilitación. Lo anterior, significa que está expresamente prohibido en políticas ofrecer o recibir pagos, prebendas, dádivas, sobornos u otros bienes o servicios de terceros (incluyendo servidores públicos, nacionales o internacionales) directa o indirectamente, con el objetivo de influenciar o intervenir directa o indirectamente en las decisiones relacionadas con las actividades de La Organización. Quien reciba alguno de los obsequios o dádivas anteriormente mencionados o conozca que algún otro colaborador, administrador o contratista los haya recibido, deberá notificar inmediatamente esta circunstancia a través de la línea ética de la Organización.
- Toda actividad de Lobby o cabildeo está libre de actos de corrupción o soborno a nivel nacional o internacional, ya sea realizada por Empleados o terceros que representen a La Organización.
- La Organización resguarda su independencia para tomar decisiones de rechazo, exclusión o desvinculación de clientes, proveedores, empleado o socios que no se adhieran a las políticas y procedimientos establecidos en marco del PTEE.
- En caso de “CORTESÍAS” traducidas en donaciones, obsequios, hospedajes, invitaciones, cenas, dadivas, no debensalir de los parámetros adecuados y estos no pueden generar algún conflicto de interés o se espere algún tipo de retribución; en caso de dudas se debe buscar orientación del Oficial de Cumplimiento, y/o acudir al Canal de Ética.

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL		HOTELES CHARLESTON BOGOTÁ S.A.S.
Fecha de actualización: 04 julio de 2025	Vigencia: 2 años	Versión: 2

- Las remuneraciones y pago de comisiones a empleados y contratistas respecto de negocios o transacciones internacionales deben ser contractualmente estipuladas por escrito. Para el pago de estas, se deberá contar con el visto bueno del administrador del contrato, o del jefe directo y la directora de gestión humana en caso de ser (Empleado). En ambos casos, se elaborará un documento en el que se da la aprobación para la causación y pago de la comisión. Tendrá que informarse al oficial de cumplimiento el previo al desembolso del dinero.

7. Roles y funciones

7.1. Asamblea de Accionistas

La Asamblea de Accionistas de la Organización se compromete expresamente a rechazar cualquier acto constitutivo de corrupción y/o de soborno transnacional. En correspondencia, se compromete a coadyuvar al oficial de cumplimiento a llevar a cabo las políticas y procedimientos que sean creadas al interior del sistema PTEE o se articulen con esta.

En la Organización está prohibido cualquier acto de corrupción, soborno o que atente contra las políticas de la Organización. De esta manera, la Asamblea de Accionistas tiene por propósito promover una cultura de transparencia institucional en la conducta del ciudadano corporativo de la Organización Y servirán como lineamiento de conducta esperable de cualquier tercero con los que la Organización pueda tener relación comercial

La Asamblea de Accionistas designará al oficial de cumplimiento, como responsable del PTEE. Adicionalmente, la Asamblea de Accionistas tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- a. Ratificar la Política de Cumplimiento;
- b. Definir el perfil del Oficial de Cumplimiento conforme a la Política de Cumplimiento;
- c. Designar al Oficial de Cumplimiento;
- d. Aprobar el documento que contemple el PTEE.
- e. Asumir un compromiso dirigido a la prevención de los Riesgos C/ST, de forma tal que la Organización pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta;
- f. Asegurar el suministro de los recursos económicos, humanos y tecnológicos que requiera el Oficial de Cumplimiento para el cumplimiento de su labor;
- g. Ordenar las acciones pertinentes contra los Asociados, que tengan funciones de dirección y administración en la Organización, los Empleados, y administradores, cuando cualquiera de los anteriores infrinja lo previsto en el PTEE;
- h. Delegar al Oficial de Cumplimiento el impulso de comunicación y pedagogía adecuada para garantizar la divulgación y conocimiento eficaz de las Políticas de Cumplimiento y del PTEE a los Empleados, Asociados, Contratistas.

7.2. Oficial de Cumplimiento transparencia y Ética Empresarial:

El Oficial de Cumplimiento es nombrado por la Asamblea de Accionistas. Este ostenta la calidad de Oficial de Cumplimiento para PTEE, por designación expresa de la Asamblea de Accionistas. El Oficial de Cumplimiento debe tener poder de decisión, idoneidad, experiencia y liderazgo para gestionar los riesgos de corrupción. A su vez, contar con los recursos económicos, técnicos y humanos para poner en marcha el PTEE. Todas las actuaciones desarrolladas por el Oficial de Cumplimiento, en el marco de sus funciones, se encuentran amparadas bajo el derecho/deber del secreto profesional.

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL		HOTELES CHARLESTON BOGOTÁ S.A.S.	
Fecha de actualización: 04 julio de 2025	Vigencia: 2 años	Versión: 2	

Las funciones que desempeña el oficial de cumplimiento en el marco de PTEE son:

- a) Presentar, en conjunto con el representante legal, para aprobación del máximo órgano social, la propuesta del PTEE;
- b) Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptada por el máximo órgano social;
- c) Velar por el cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno del PTEE;
- d) Implementar una Matriz de Riesgos y actualizarla conforme a las necesidades propias de la Entidad Obligada, sus Factores de Riesgo, la materialidad del Riesgo C/ST y conforme al presente documento;
- e) Definir, adoptar y monitorear acciones y herramientas para la detección del Riesgo C/ST;
- f) Garantizar la implementación de canales apropiados para permitir que cualquier persona informe, de manera confidencial y segura acerca de incumplimientos del PTEE y posibles actividades sospechosas relacionadas con Corrupción;
- g) Verificar la existencia y debida aplicación de una política de protección a denunciantes en el ámbito laboral.
- h) Establecer procedimientos internos de investigación en la Entidad Obligada para detectar incumplimientos del PTEE y actos de Corrupción;
- i) Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación;
- j) Verificar el cumplimiento de los procedimientos de Debida Diligencia aplicable a la Entidad Obligada;
- k) Velar por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa a la gestión y prevención del Riesgo C/ST;
- l) Diseñar las metodologías de clasificación, identificación, medición y control del Riesgo C/ST que formarán parte del PTEE;
- m) Realizar la evaluación del cumplimiento del PTEE y del Riesgo C/ST al que se encuentra expuesta la Entidad Obligada;
- n) Orientar la debida diligencia de que trata el 5.3.2 y asuntos concordantes del capítulo XIII de la circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades.

7.3. Funciones del representante legal

Son funciones del representante legal:

- a) Presentar con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación el máximo órgano social, la propuesta del PTEE;
- b) Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por el máximo órgano social;
- c) Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE;
- d) En los casos en que no exista una Asamblea de Accionistas, el representante legal propondrá la persona que ocupará la función de Oficial de Cumplimiento, para la designación por parte del máximo órgano social;
- e) Certificar ante la Superintendencia de Sociedades el cumplimiento de lo previsto en el presente Capítulo, cuando lo requiera esta Superintendencia;
- f) Asegurar que las actividades que resulten del desarrollo del PTEE se encuentran debidamente documentadas, de modo que se permita que la información responda a unos criterios de integridad, confiabilidad, disponibilidad, cumplimiento, efectividad, eficiencia y confidencialidad.

7.4. Revisoría fiscal

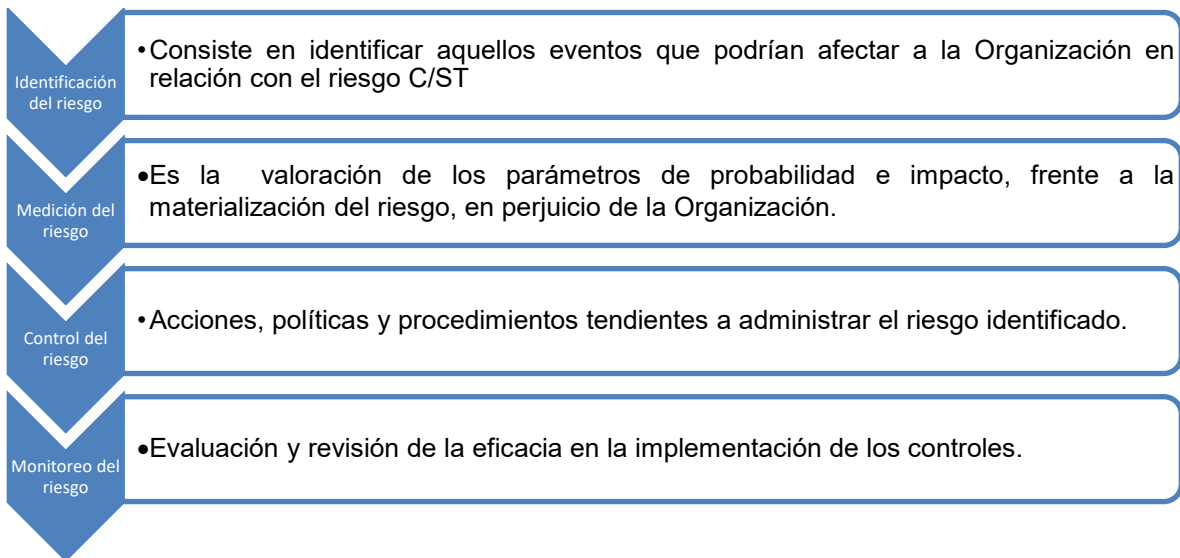
El revisor fiscal deberá denunciar antes las autoridades competentes cualquier acto presuntamente constitutivo de

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL		HOTELES CHARLESTON BOGOTÁ S.A.S.	
Fecha de actualización: 04 julio de 2025	Vigencia: 2 años	Versión: 2	

corrupción que conozca en desarrollo de sus funciones⁸. En cumplimiento de su deber, el revisor fiscal, debe prestar especial atención a las alertas que pueden dar lugar a sospecha de un acto relacionado con un posible acto de Corrupción. Debido a la diferencia de las funciones que corresponden al revisor fiscal, al representante legal y al Oficial de Cumplimiento, no se podrá designar al revisor fiscal o al representante legal como Oficial de Cumplimiento.

8. Elementos del Sistema de Autocontrol y Gestión

Para la gestión del riesgo C/ST el PTEE estará compuesto por las siguientes etapas.



En la etapa de Identificación, se hará uso de estrategias cuantitativas y cualitativas para recaudar información que dé un contexto concreto del riesgo para el diseño de esquemas de control oportunos.

Para la medición de la probabilidad de ocurrencia e impacto se utilizará un modelo semi-cuantitativo que basará la calificación en la experticia del líder del Oficial de Cumplimiento, o la persona que este designe, por medio de la valoración probabilidad x impacto.

Las acciones de control y monitoreo serán divulgadas y comunicadas de manera oportuna a cada una de las áreas responsables del procedimiento en la Organización.

Las disposiciones técnicas y específicas para la gestión del riesgo C/S durante sus etapas serán establecidas por el Oficial de Cumplimiento, por medio del documento de metodología para la gestión del riesgo.

⁸ Lo anterior, de conformidad con lo previsto en el artículo 32 de la Ley 1778 de 2016, que adiciona el numeral 5° del artículo 26 de la Ley 43 de 1990, que les impone a los revisores fiscales la obligación expresa de denuncia ante las autoridades penales, disciplinarias y administrativas, por la presunta realización de ilícitos, que detecte en el ejercicio de su cargo, aún, a pesar del secreto profesional.

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL		HOTELES CHARLESTON BOGOTÁ S.A.S.	
Fecha de actualización: 04 julio de 2025	Vigencia: 2 años	Versión: 2	

9. Debida diligencia

La Organización cuenta con los siguientes elementos para fortalecer el PTEE, los cuales funcionan como controles para minimizar la probabilidad de ocurrencia de los riesgos en mención:

- Adecuado conocimiento del cliente.
- Adecuado conocimiento del proveedor.
- Adecuado conocimiento del trabajador.
- Adecuado conocimiento de socios.
- Debida diligencia.
- Debida diligencia intensificada.
- Manejo de cortesías.

10. Relacionamiento con Organismos Públicos, empleados oficiales o públicos y entidades del Estado nacional o extranjero.

En la Organización entiende la importancia de analizar vínculos más frecuentes con organismos o miembros del Estado Colombiano.		
Tipo de entidad o relacionamiento	Clase de relación	control
Estado	Pago de impuestos	No se efectúan actos de soborno o corrupción para el impulso de pagos de tributos, pues se efectúan pagos oportunos o en caso de extemporaneidad, la Organización controla que la causación esté soportada en un documento oficial de la entidad que liquide el impuesto.
	Licencias o permisos de otra índole	No se efectúan actos de soborno o corrupción para el impulso de permisos. Los permisos son gestionados en el marco de los lineamientos legales existentes.
La Organización entiende la importancia de analizar vínculos más frecuentes los fenómenos de corrupción privada		
Relaciones comerciales con privados, ONG, o economía mixta	Contratos, alianzas o licitaciones	Se deja claro en ofertas que no se compromete la independencia del medio de la Organización y se estipulan cláusulas anticorrupción y anti-soborno.
Particulares que pueden ser PEP por haber dejado recientemente un cargo público.	Contratos, alianzas o licitaciones	Se hace estudio en listas vinculantes y no vinculantes.

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL		HOTELES CHARLESTON BOGOTÁ S.A.S.	
Fecha de actualización: 04 julio de 2025	Vigencia: 2 años		Versión: 2

Nexos con campañas electorales o partidos políticos	Contratos u órdenes de compra.	Se deja claro en ofertas que no se compromete la independencia de la Organización y se estipulan cláusulas anticorrupción y antisoborno.
		Se hace estudio en listas vinculantes y no vinculantes.

11. Divulgación del PTEE

Una vez aprobado el presente documento, el mismo será divulgado a través del medio que disponga la Organización, con la finalidad de que todos los sujetos vinculados conozcan los deberes inherentes al PTEE. De igual forma, en cabeza del Oficial de Cumplimiento se programarán actividades de capacitación para consolidar las competencias de los colaboradores en cuanto a temas, tipologías y mecanismos de gestión del riesgo C/ST que les permitan desarrollar estrategias para ejecutar apropiadamente el PTEE.

12. Línea ética

Con el fin de garantizar la atención y tratamiento de las inquietudes relacionadas con presuntas faltas a las declaraciones de nuestras políticas, en la Organización contamos con la línea ética correo electrónico lineaethicahcs@hotelescharleston.com como canal de comunicación directo para informar y denunciar, con pruebas verificables, comportamientos y hechos sospechosos.

- ✓ Garantizamos la confidencialidad de la información de la persona que denuncia e informa.
- ✓ Se garantiza el anonimato de la persona que denuncia, así como el denunciado.
- ✓ Si el denunciante es trabajador o contratista de la Organización, no se adoptarán represalias ni actos arbitrarios en contra de este por presentar la denuncia.
- ✓ Durante la investigación del reporte se respetará la garantía de debido proceso.

13. Régimen Sancionatorio

Es responsabilidad de cada uno de los Administradores y Trabajadores de la Organización, velar por el cumplimiento estricto de las disposiciones legales, las normas y procedimiento internos que soportan la Gestión del Riesgo de C y ST.

Dicho incumplimiento implica la posibilidad de ocurrencia de acciones que están en contra de lo que normalmente se considera límites éticos o que están en contra de restricciones legales y que obedecen a actitudes irresponsables, permisivas, negligentes, ineficientes u omisivas en el desarrollo comercial y operacional de la Organización, lo que puede conllevar a la aplicación del Régimen Sancionatorio.

Las sanciones pueden ser administrativas y/o laborales, como se explica a continuación:

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL		HOTELES CHARLESTON BOGOTÁ S.A.S.	
Fecha de actualización: 04 julio de 2025	Vigencia: 2 años	Versión: 2	

13.1. Sanciones Administrativas (personales o institucionales)

Son las que aplican los órganos estatales reguladores como la Superintendencia de Sociedades o cualquier otro órgano estatal competente, de acuerdo con el numeral 3 del artículo 86 de la Ley 222 de 1995, cuando Administradores, directivos, representantes legales, revisores fiscales, miembros de los órganos de control social o colaboradores, autoricen o ejecuten actos violatorios de las leyes, de los estatutos sociales, del PTEE, de reglamento o de cualquier norma legal a la que la Organización deba sujetarse en el desarrollo de su objeto social.

13.2. Sanciones Laborales.

Se aplican cuando los representantes legales (con vinculación laboral) o Trabajadores de la Organización han violado alguna disposición legal, o cuando se evidencian hechos u omisiones a que se refieren las disposiciones legales o normativas que se mencionan en los diferentes capítulos del PTEE, o de los hechos u omisiones que modifiquen o se adicionen a tales normas. Cualquier incumplimiento en los procedimientos y políticas descritas en el PTEE se considerará como falta grave para efectos laborales según el contrato laboral, el Reglamento Interno de Trabajo y/o las políticas de la Organización.

13.3. Sanciones Corporativas.

Se aplican cuando los Administradores de la Organización han violado alguna disposición legal, o cuando se evidencian hechos u omisiones a que se refieren las disposiciones legales o normativas que se mencionan en los diferentes capítulos del PTEE, o de los hechos u omisiones que modifiquen o se adicionen a tales normas. Cualquier incumplimiento en los procedimientos y políticas descritas en el PTEE se considerará como causal de remoción como Administrador, sin perjuicio de las acciones legales que puedan iniciar la Organización, sus Accionistas o terceros en contra del Administrador de conformidad con el artículo 200 del Código de Comercio (modificado por el artículo 24 de la Ley 222 de 1995).

14. Reportes ante la Superintendencia de Sociedades

Reportes a la Superintendencia de Sociedades y Secretaría de Transparencia de la Superintendencia de Sociedades a puesto a disposición los siguientes canales de denuncia en el evento en que se identifiquen hechos de Corrupción y Soborno Transnacional que sean ejecutados por personas jurídicas colombianas o sucursales en Colombia de personas jurídicas extranjeras.

14.1. Reporte de denuncias de Soborno Transnacional a la Superintendencia de Sociedades. Canal de Denuncias por Soborno Transnacional dispuesto en el siguiente link:

https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/Paginas/Canal-de-DenunciasSoborno-Internacional.aspx

14.2. Reporte de denuncias de Actos de Corrupción a la Secretaría de Transparencia Canal de Denuncias por actos de Corrupción dispuesto en el siguiente link: <http://www.secretariatransparencia.gov.co/observatorio-anticorruption/portalaniticorruption>

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL		HOTELES CHARLESTON BOGOTÁ S.A.S.	
Fecha de actualización: 04 julio de 2025	Vigencia: 2 años	Versión: 2	

15. Gradualidad de la Implementación y revisión.

Las actualizaciones establecidas en el presente documento serán desarrolladas e implementadas acogiendo el principio de gradualidad, ello teniendo en cuenta la naturaleza, normatividad y características de la Organización y basados en el entendimiento de la gestión del riesgo como un proceso, el cual implica sucesivos avances de madurez a lo largo del tiempo. Al menos, una vez al año se deberá efectuar la revisión del PTEE, con la finalidad de incorporar acciones de mejora, según corresponda.

CARGO	NOMBRE	FIRMA
Actualización: Oficial De Cumplimiento	JULIA INÉS PRADO CANTILLO	
Aprobación: Representante Legal	CARMEN GONZÁLEZ	
Aprobación: Por parte de la Asamblea de Accionistas de HOTELES CHARLESTON S.A.S. mediante acta No. 71 de fecha 17 de julio de 2025		

CONTROL DE VERSIONES		
Fecha	Descripción del Cambio	Revisión
05/07/2023	Creación de nuevo documento	1
17/07/2025	Actualización del documento	2