

 <b>Futuro</b> <small>INVERTIMOS PARA CRECER</small>	<b>Política Procedimiento de Investigaciones</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión Final</b>	<b>18/Oct/2019</b>
		<b>Página 1 de 13</b>	

## **PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIONES FONDO MUTUO DE INVERSIÓN FUTURO**

### **OBJETIVO**

Implantar unos lineamientos para investigar denuncias de hechos contra la transparencia y las conductas que atentan contra el respeto y el buen trato a las personas de Fondo Futuro; así como para dar respuesta a casos comprobados ocurridos en las mismas.

### **ALCANCE**

La presente Política de procedimiento de investigaciones busca establecer procedimientos de respuesta ante denuncias que sean radicadas por medio de la Línea de Transparencia de Fondo Futuro y sus diferentes canales de comunicación.

Esta política busca tener claridad ante los procesos de investigación y respuesta al momento de presentarse una denuncia, es de carácter informativo, tanto para colaboradores, directivos, afiliados y usuarios que deseen tener certeza sobre los pasos a seguir en caso de que se presenten hechos que atenten contra la transparencia y el respeto de las personas que tienen algún vínculo con Fondo Futuro.

### **INTRODUCCIÓN**

El procedimiento de investigaciones y respuesta busca indagar las causas de conductas impropias y de fraude en Fondo Futuro, sancionándolas mediante procesos administrativos o de judicialización, aplicando medidas de recuperación y minimizando el riesgo para que estas no sigan ocurriendo. Este procedimiento se establece en base a las políticas de reporte de irregularidades y no retaliación y el Código de Ética y Conducta.

Esta política establece unos parámetros, pasos y requisitos para que la investigación se pueda llevar a cabo y dar una respuesta a la persona que haya sido afectada por un hecho que no esté alineado con los valores y principios de Fondo Futuro.

Es importante tener en cuenta que la implementación de canales de denuncias es un componente esencial en las prácticas de buen gobierno corporativo y es un componente obligatorio para empresas vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia y la Superintendencia de Sociedades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1778 de 2016 y las demás normas que las modifiquen, adicionen, complementen y/o deroguen, por ende se establece un manual de procedimiento

 <b>Futuro</b> <small>INVERTIMOS PARA CRECER</small>	<b>Política Procedimiento de Investigaciones</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión Final</b>	<b>18/Oct/2019</b>
		<b>Página 2 de 13</b>	

en el cual se detalla el paso a paso del reporte de irregularidades que se puedan presentar al interior de Fondo Futuro.

**Tipologías de hechos contra la transparencia: Conductas impropias o de fraude.**

Si bien este procedimiento no contempla todas las posibles conductas inapropiadas que pueden presentarse, sí incluye la definición de las tipologías más comunes:

**Hurto:** apoderarse de un bien mueble ajeno, con el propósito de obtener provecho para sí mismo o para otra persona.

**Extorsión:** obligar a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, a través de la utilización de violencia o intimidación, con el propósito de obtener provecho ilícito o cualquier utilidad ilícita o beneficio ilícito, para sí o para un tercero.

**Estafa:** obtener provecho ilícito para sí o para un tercero, con perjuicio de la Compañía, induciéndola o manteniéndola en un error por medio de artificios o engaños.

**Malversación de activos:** disponer de los activos de la compañía o aquellos por los cuales sea responsable, en beneficio propio o de terceros, causando detrimento y distorsión de los estados financieros.

**Manipulación dolosa de estados financieros:** producción, alteración o supresión deliberada de registros, hechos de tal forma que se distorsionen de cualquier manera los estados o indicadores financieros.

**Abuso de confianza:** Apropiarse en provecho suyo o de un tercero, de una cosa mueble ajena, que se le haya confiado o entregado por un título, delegación, encargo no constitutivo de dominio.

**Falsedad de documento:** falta de autenticidad o veracidad en documento, falsedad en la certificación de hechos con fines probatorios o para generar confianza en la sociedad.

 <b>Futuro</b> <small>INVERTIMOS PARA CRECER</small>	<b>Política Procedimiento de Investigaciones</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión Final</b>	<b>18/Oct/2019</b>
		<b>Página 3 de 13</b>	

**Soborno:** ofrecimiento de regalos, préstamos, honorarios o cualquier otro tipo de beneficio, a cualquier persona, a modo de incentivo para realizar un acto deshonesto o ilegal.

**Corrupción:** mal uso del poder encomendado para obtener beneficios privados.

**Uso indebido de información privilegiada:** uso para beneficio propio o de terceros, mediante revelación, divulgación o recomendación de realizar operaciones, con base en información que no ha sido dada a conocer al público, sujeta a reserva, que puede constituir secreto industrial o que sea definida como tal por las directivas en contratos y convenios con proveedores de productos o servicios; así como toda información que se encuentra reservada o custodiada en servidores o archivos físicos.

**Conflicto de intereses:** Situación en la cual los intereses de un empleado se enfrentan con los intereses de la compañía, poniendo en riesgo la objetividad e independencia en la toma de decisiones o en el ejercicio de sus funciones.

**Lavado de activos y financiación del terrorismo:** es la modalidad mediante la cual las organizaciones criminales buscan dar apariencia de legalidad a recursos originados en sus actividades ilícitas.

**Incumplimiento de Controles Internos:** empleado que omite deliberadamente el cumplimiento de normas, Política, Instrucción, Lineamiento, Procedimiento y en general todo tipo de controles definidos por la Compañía de tal manera que ello cause un detrimento contra los intereses de la misma. Incurrirá también en esta conducta quien durante la ejecución de un proceso detecte fallas o riesgos que puedan producir o conducir fácilmente a un fraude a la materialización de otro tipo de riesgos y omite denunciar estas fallas.

**Abuso tecnológico:** acceso no autorizado a sistemas de información; violación de licencias de software; reproducción, utilización o distribución no autorizada de propiedad intelectual; implantación de virus u otro código malicioso, o cualquier tipo de sabotaje, como: acceso o divulgación no autorizado de información; uso indebido de la red, correo electrónico o equipos; suplantación de identidad; destruir o distorsionar información clave para la Organización, fraude por cualquier dispositivo electrónico en todas sus manifestaciones.

	<b>Política Procedimiento de Investigaciones</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión Final</b>	<b>18/Oct/2019</b>
		<b>Página 4 de 13</b>	

**Acoso laboral:** conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

**Hechos contra el buen trato de los empleados:** conductas internas que atentan contra el respeto, ambiente de equidad, condiciones de salud, seguridad, dignidad, reputación e integridad de los empleados.

**Transacciones con partes relacionadas que no estén en condiciones de mercado:** operaciones que se realicen con terceros, con los cuales se encuentran presentes vínculos, relaciones o condiciones que ocasionan de forma directa o indirecta y de manera significativa, efecto en el resultado y situación financiera de la Compañía; y en condiciones distintas a las que se realizaría con otras partes existentes en el mercado, carentes de la misma relación; vulnerando la igualdad de trato y de información entre los grupos de interés.

**Otras:** si las definiciones enumeradas no describen el suceso, acción o situación que se desea denunciar, utilice esta opción. \*\*\* **redes y relaciones laborales**


## I. REPORTE DE DENUNCIAS.

Cualquier persona puede presentar una denuncia de la siguiente manera:

Página Web de reportes de cumplimiento confidencial:	<a href="https://lineatransparencia.com/futuro/reportesembedded#/">https://lineatransparencia.com/futuro/reportesembedded#/</a>
Línea de transparencia	01 8000 -123 – 833
Correo electrónico:	fondofuturo@lineatransparencia.com

Los servicios de página web de reportes de cumplimiento y la línea de transparencia de Fondo Futuro son operados por IE Consulting, una empresa independiente especializada en proporcionar soluciones que cumplen con parámetros de confidencialidad.

Si algún empleado no se sintiera cómodo (a) utilizando la página web o en su momento la Línea de Transparencia, él o ella deberá reportar su denuncia ante

 <b>Futuro</b> <small>INVERTIMOS PARA CRECER</small>	<b>Política Procedimiento de Investigaciones</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión Final</b>	<b>18/Oct/2019</b>
		<b>Página 5 de 13</b>	

cualquier superior o cualquier miembro de la dirección de Fondo Futuro con quien exista un grado de confianza. Cualquier miembro que reciba la denuncia por parte del empleado que no se siente cómodo (a) utilizando la página web o la Línea de Transparencia deberá regir un reporte a un miembro del Comité de auditoría interno con el fin de realizar la respectiva gestión.

## **II. CONTENIDO DE LA DENUNCIA.**

Para poder realizar el respectivo proceso de investigación de la denuncia, está deberá contener tanta información específica y verídica como sea posible, con el fin de evaluar correctamente el alcance del tema de la denuncia, esto quiere decir que la información no debe tener ningún tipo de límite y en la medida de lo posible un mayor alcance, con la siguiente información:

- Motivo, tema, asunto del presunto evento de la denuncia.
- Nombre de la persona involucrada.
- Si la denuncia involucra un evento o varios, la fecha y sitio aproximado donde sucedieron los hechos.

Cualquier otro tipo de información, documentación u otro tipo de evidencia adicional que sirve de soporte para la denuncia presentada.

## **III. DISPOSICIONES GENERALES**

Dentro del proceso de gestión de reportes que se reciben por la Línea de Transparencia es importante definir al interior de Fondo Futuro la manera en la cual se van a llevar a cabo las investigaciones, buscando evidenciar las situaciones reportadas, definiendo las acciones que deben llevar a cabo en todas las áreas, todo lo anterior dentro de un proceso de presunción de inocencia de los reportados, confidencialidad de la información y protegiendo la empresa de potenciales riesgos judiciales.

## **IV. REQUISITOS INVESTIGADORES**

Las personas encargadas de realizar las investigaciones deben contar con las siguientes características:

- Capacidad para mantener los procesos en reserva.

 <b>Futuro</b> <small>INVERTIMOS PARA CRECER</small>	<b>Política Procedimiento de Investigaciones</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión Final</b>	<b>18/Oct/2019</b>
		<b>Página 6 de 13</b>	

- Tener conocimiento sobre los procesos y procedimientos que realiza Fondo Futuro, con el fin de tener una visión clara frente a una situación que se pueda llegar a presentar.
- Estar familiarizados con las políticas de la organización para actuar en coherencia con las normas establecidas, políticas de Gobierno, y Ética Corporativa.
- Tener una visión general de los riesgos que se ciernen sobre Fondo Futuro.
- Ser diligente ante procesos que requieren una pronta atención por parte de la organización.
- Contar con los más altos estándares éticos.
- Ser imparcial y no emitir juicios ante hallazgos de la investigación.

## **V. PROCESO DE INVESTIGACIÓN**

### **1. PRE-ANÁLISIS**

- Análisis de la información reportada.
- Validación del evento y personas reportadas contra información de Fondo Futuro.
- Revisión de las reglas y normas de la organización para determinar violaciones e incumplimientos.
- Determinación en la criticidad del evento.
- Solicitud de información adicional en caso de ser necesaria.

### **2. PLANEACIÓN**

- Identificar los objetivos de la investigación.
- Definir qué se desea hacer si se evidencia la situación reportada luego del proceso de investigación. (Se considerará despido, acciones penales, reestructuraciones internas).
- Identificar relaciones de personas reportadas y conflictos con otras áreas para evitar filtraciones de información al involucrar personas que puedan revelar información o entorpecer el proceso.
- Buscar apoyo en áreas que considere tienen el conocimiento para llevar una investigación completa.
- Definir responsable de la investigación basado en experiencia, experticia y disponibilidad para dedicar al caso.



- Identificar suficiencia de información recibida por el canal de reportes para llevar a cabo la investigación.
- Definir cómo se hace la investigación sin revelar la identidad o dar pistas de la persona que reportó para garantizar la seguridad.
- Definir tiempos y niveles de servicio para la investigación.

### **3. LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN**

- Documentar y hacer diagrama (cuando aplique) del proceso irregular o comportamiento reportado.
- Identificar personas, documentación o sistemas que afectados o utilizados en la situación reportada para identificar posibles fuentes de información y soportes (accesos a sistemas, datos de bancos, facturas, contratos, documentación física, logs de accesos, registros de visita, registros CCTV (Circuito cerrado de televisión), etc.)
- Contactar las áreas donde reside la información para obtener copia de datos identificados como relevantes en el proceso.
- Realizar reuniones con personas que puedan tener información del evento reportado, se recomienda realizar estas reuniones bajo un motivo diferente a la investigación puntual.

### **4. ANALISIS Y EVIDENCIA**

- Seccionar la información reportada en diferentes comportamientos para asociar los comportamientos con las evidencias recolectadas.
- Evaluar los soportes para cada uno de los comportamientos identificados y determinar su materialización.
- Identificar posibles vacíos en la investigación.
- Determinar si se presentó incumplimiento a los códigos y políticas de la organización.
- Identificar si dentro de la organización se ha realizado un proceso de comunicación con los grupos de interés donde se explica qué se espera de las personas, incluyendo los comportamientos reportados.
- Validar la necesidad de nuevas entrevistas.
- Buscar cuantificar el evento reportado desde los factores económico, humano, reputacional, operacional, entre otros.

 <b>Futuro</b> <small>INVERTIMOS PARA CRECER</small>	<b>Política Procedimiento de Investigaciones</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión Final</b>	<b>18/Oct/2019</b>
		<b>Página 8 de 13</b>	

## 5. REPORTES

- Crear un formato para la organización para presentar de una misma forma las diferentes investigaciones de los casos.
- Presentar un documento donde la información registrada sea la siguiente:
  - ✓ Descripción general del caso
  - ✓ Confiabilidad
  - ✓ Información
  - ✓ Riesgos evidenciados
  - ✓ Proceso Impactado
  - ✓ Cuantía de la pérdida
  - ✓ Acciones a tomar
- Presentar a comités internos o directivas de la organización, las evidencias y recomendaciones ante la investigación realizada.


## 6. SEGUIMIENTO

- Hacer seguimiento a otras áreas que puedan haber quedado responsables de tomar acciones ante la situación evidenciada.
- Recomendar qué procesos se deben revisar en la organización basada en los hallazgos.
- Revisar los códigos de Conducta y Buen Gobierno para incluir temas que no estén definidos.

## 7. Monitoreo de Reportes Y Resultados.

Buscando garantizar un trámite adecuado para los reportes recibidos; hacer un seguimiento y monitoreo del funcionamiento de la Línea de Transparencia; y tomar medidas correctivas para que las situaciones reportadas no se sigan presentando, es importante registrar las acciones que se generan ante la información recibida dentro de la que se encuentran:



 <b>Futuro</b> <small>INVERTIMOS PARA CRECER</small>	<b>Política Procedimiento de Investigaciones</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión Final</b>	<b>18/Oct/2019</b>
		<b>Página 9 de 13</b>	

### **Criticidad del Evento.**

Al contar con una Línea de Transparencia que está abierta para el reporte de todo tipo de irregularidades, se reciben casos que tienen un mayor grado de criticidad que otros, por lo que para cada caso se sugiere registrar en la plataforma de casos un nivel de criticidad del evento, lo que permitirá hacer filtros y consultas basados en este criterio.

El nivel de criticidad es una calificación subjetiva que debe ser definida por los administradores o responsables del caso y el cual puede ir variando de acuerdo con el momento del análisis y hallazgos.

Los niveles de criticidad se definen como:

- Alto
- Medio
- Bajo
- Insignificante

### **PAUTAS ADICIONALES**

- Siempre que el reporte parta de la buena fe, la investigación debe centrarse en evidenciar la información reportada y no a quién reporta.
- El proceso de entrevista a las personas que se determinen pueden tener conocimiento o aportar a la investigación, debe hacerse invitándolos a que de manera abierta cuenten todo lo que saben del proceso, y dejando las preguntas puntuales del tema para el final, de esta forma será la persona entrevistada quien establezca el “ritmo” de la conversación.
- Durante los procesos de investigación, más que la identificación de un comportamiento específico, se debe hacer un cuestionamiento y revisión sobre el proceso afectado, para que se impacte la vulnerabilidad del proceso.

### **VI. CONSOLIDACIÓN Y RESULTADOS**

Después de realizado el proceso de investigación es fundamental compilar toda la información obtenida en veras de lograr establecer las causales por las cuales se

 <b>Futuro</b> <small>INVERTIMOS PARA CRECER</small>	<b>Política Procedimiento de Investigaciones</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión Final</b>	<b>18/Oct/2019</b>
		<b>Página 10 de 13</b>	

presentaron los hechos que van en contra de la transparencia y el respeto hacia los colaboradores de Fondo Futuro, por ende se debe realizar una toma de decisiones efectiva frente a los hechos presentados dentro o fuera de las oficinas de Fondo Futuro, eso con el fin de dar respuesta oportuna al hecho que atenta contra la transparencia, los valores y principios de Fondo Futuro.

En cualquier evento en el que se demuestre que existió un acto que atente contra la transparencia, se hace comunicación de la información del caso concreto al nivel jerárquico más alto del área donde éste ocurrió, y a las demás áreas interesadas en el hecho, aportando como elemento de retroalimentación un informe detallado del caso con copia de las evidencias encontradas y una explicación concisa del mismo.

Además, con recomendaciones de respuesta frente al hecho, principalmente de:

- Acciones administrativas y disciplinarias con empleados.
- Revisión de relaciones contractuales con terceros.
- Acciones legales de judicialización.
- Medidas de recuperación de pérdidas.
- Actualización de mapas de riesgos.
- Mejoras en el sistema de control que se deben implementar para evitar la ocurrencia de un caso similar.
- Compromisos y responsables de planes de acción.

## **VII. Seguimiento a denunciantes.**

Si bien, una Línea de Transparencia es una buena forma de darle a los empleados, afiliados, proveedores, y otras personas interesadas, un medio sencillo y discreto de acceder a Fondo Futuro (para suministrar información en lugar de hacerla pública recurriendo a los medios de comunicación o a terceras personas no necesariamente calificadas para recibir dicha información) es muy probable que la mayoría de los reportantes prefieran permanecer anónimos por temor a eventuales retaliaciones por parte de los presuntos involucrados en el tema que es motivo de sus reportes.

Para que la Línea de Transparencia surta los efectos esperados, es indispensable ser diligente ante los reportes recibidos y enfatizar en la confidencialidad de aquellas personas que llamen a suministrar información de calidad. Para lograrlo, a cada una de las llamadas se le asignará un código, el cual permitirá identificar cada uno de los casos en el sistema, además de generar la posibilidad de agregar información cuando el usuario desee comunicarse nuevamente a la Línea de Transparencia a

	<b>Política Procedimiento de Investigaciones</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión Final</b>	<b>18/Oct/2019</b>
		<b>Página 11 de 13</b>	

suministrar mayores datos. Esto crea un mecanismo de comunicación de doble vía que permite seguir obteniendo información de una fuente anónima.

Para informar a las personas que reportan el trámite que se dio a su reporte, los administradores de la línea deben informar el motivo de cierre y acciones que se le llevaron a cabo luego de su información.

### **VIII. Procedimientos sancionatorios.**

Cuando se trate de un empleado de Fondo Futuro se remite el caso a la Gerencia, quienes procederán a realizar procesos disciplinarios de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo. Así mismo, de ser necesario, se presenta denuncia formal de los hechos ante las autoridades competentes, aportando para cada caso el material probatorio recopilado en la etapa de investigación.

En caso de que el fraude sea cometido por una persona que no tenga vínculo laboral con Fondo Futuro o se compruebe la participación de ésta, como en el caso de contratistas, proveedores, aliados comerciales, personal externo, entre otros, se procederá a la entrega de toda la documentación a las personas pertinentes, quienes se encargarán de comunicar a sus respectivos empleadores sobre la comisión del hecho contra la transparencia y solicitar formalmente la suspensión temporal de este personal para las actividades que involucran a Fondo Futuro y sus empresas patrocinadoras, mientras se culmina con la respectiva investigación.

Así mismo, si es del caso, se remitirá denuncia formal de los hechos ante las autoridades competentes, aportando para cada caso el material probatorio recopilado en la etapa de investigación. En ambos casos se dejará constancia documental en el archivo correspondiente y con aviso formal del hecho a las autoridades, cuando amerite.

### **IX. Difusión de mecanismos y de resultados**

A través de los canales de los canales que disponga Fondo Futuro se publicará de forma permanente información sobre los mecanismos para la recepción de denuncias en lugares visibles para todos los empleados, afiliados, patrocinadores, y todo tipo de terceros con relaciones comerciales con la misma.

	<b>Política Procedimiento de Investigaciones</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión Final</b>	<b>18/Oct/2019</b>
		<b>Página 12 de 13</b>	

Así mismo con asesoría del área de Comunicaciones se desarrollará un plan de comunicación de transparencia, que incluya mensajes de “cero tolerancia al fraude”, estadísticas de casos investigados y planes de acción implementados, y campañas específicas de acuerdo a focos críticos identificados, estas publicaciones se realizarán de forma paulatina en los diferentes medios de comunicación a los cuales Fondo Futuro tiene acceso (Conectados, AIDetalle, Información corporativa y demás). Los objetivos principales de la comunicación son:

1. **Sensibilizar a los empleados** sobre la importancia de actuar con transparencia y convertirse en ejemplo tanto en su trabajo como en el hogar.
2. Involucrar a cada uno de los **empleados como directos responsables** de la transparencia en la organización. Contribuir a la creación de una **cultura de transparencia** en Fondo Futuro.
3. Generar **confianza y credibilidad** en los diferentes públicos de la organización en torno al tema de transparencia.

#### **X. CIERRE DE CASO.**

Se procederá a realizar el cierre del caso, estableciendo los responsables de autorizarlo en los siguientes eventos:

- La información obtenida del caso no tiene elementos o soportes suficientes para habilitar el inicio de la investigación, y no es posible obtener datos adicionales para habilitarla.
- La información obtenida del caso es contradictoria o difusa en si misma o hay evidencia de que la información no es veraz, o no corresponde al Fondo, sin datos de contacto para mayor información.
- Hecho Irrelevante: Conductas que afectan en menor grado el orden administrativo de Fondo Futuro; son aquellos hechos que no afectan de forma sustancial el cumplimiento de los deberes del empleado.
- Empleado retirado, sin impacto adicional: Impacto adicional quiere decir que no se genera afectación en los procesos o públicos relacionado.

 <b>Futuro</b> <small>INVERTIMOS PARA CRECER</small>	<b>Política Procedimiento de Investigaciones</b>	<b>Código:</b>	
		<b>Versión Final</b>	<b>18/Oct/2019</b>
		<b>Página 13 de 13</b>	

- Reporte de hechos antiguos. Reporte de situaciones pasadas que, por su naturaleza, no es posible reconstruir las circunstancias de modo, tiempo y lugar para su verificación.

La persona responsable de realizar el cierre del caso es aquella que recibe la información y justifica mediante un reporte que los datos suministrados no son suficientes para dar continuación a la investigación.

Es necesario definir los protocolos de la cadena de custodia de la información y de los dispositivos tecnológicos, relacionados con: reporte de la evidencia, disposición de la evidencia segura, respaldo de información forense sin afectar la evidencia y cumplir con el procedimiento de manejo de evidencia transaccional o digital

## **XI. DOCUMENTOS RELACIONADOS.**

- Guía de Línea de Transparencia.
- Código de Ética y Conducta Fondo Futuro.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Política de reporte de irregularidades y no retaliación.