

POLÍTICA DE NO RETALIACIÓN

F2X S.A.S.

Código	Versión	Fecha Vigencia	de	Clasificación
POL-002	1.0	Agosto 2026		ABIERTA

1. OBJETIVO

Establecer los principios, deberes y mecanismos de protección para salvaguardar la integridad de las personas que informen sobre presuntas conductas irregulares a través del Canal de Denuncias de la Organización. Este documento busca incentivar el reporte oportuno de actos que atenten contra la ley o la normativa interna, eliminando cualquier temor a sufrir represalias, acoso o discriminación laboral.

2. ALCANCE

Este documento es de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores de **F2X S.A.S.**, sin distinción de su nivel jerárquico, área operativa, sede o tipo de vinculación laboral. De igual manera, sus directrices cobijan a los miembros de la Junta Directiva, administradores, proveedores, contratistas e intermediarios que tengan conocimiento de irregularidades internas y decidan reportarlas.

3. DEFINICIONES

Para la correcta interpretación y aplicación de esta política, se adoptan las siguientes definiciones:

Término	Definición
Retaliación / Represalia	Cualquier acción u omisión directa o indirecta que tenga por objeto castigar, perjudicar, discriminar, acosar o desmejorar las condiciones laborales, contractuales o personales de un colaborador como consecuencia directa de haber presentado un reporte o denuncia de buena fe.
Canal de Denuncias	Herramienta confidencial, segura y accesible que permite a los colaboradores y demás contrapartes reportar presuntos actos de corrupción, soborno, LA/FT/FPADM, fraudes o violaciones al Código de Ética, bajo la garantía de reserva documental s.
Buena Fe	Convicción honesta y razonable del denunciante de que la información entregada es verídica y aporta indicios reales sobre una infracción o comportamiento antiético, sin intenciones ocultas de causar un daño injustificado.

Confidencialidad	Garantía institucional mediante la cual se mantiene bajo estricta reserva la identidad del denunciante y los detalles de la información suministrada durante todo el proceso de evaluación e investigación.
Reporte Falso o Malicioso	Denuncia presentada a sabiendas de que los hechos relatados son falsos, o donde la información ha sido deliberadamente manipulada, alterada o fabricada con el fin de desinformar, perjudicar a un tercero o generar caos institucional.

4. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA

F2X S.A.S. es consciente de la importancia del Canal de Denuncias como una herramienta estratégica para la prevención de irregularidades. Por lo tanto, la Organización garantiza de forma absoluta el anonimato, la confidencialidad y la seguridad de las personas que reporten conductas indebidas. La información recibida será mantenida en estricta reserva durante todo su proceso para evitar riesgos o represalias sobre los reportantes.

En consecuencia, **F2X S.A.S.** adopta una postura de Cero Tolerancia frente a cualquier acto de acoso, discriminación, marginación o retaliación ejercido contra un colaborador que haya denunciado de buena fe. Ningún denunciante sufrirá consecuencias negativas en su estabilidad laboral o contractual por el hecho de prevenir, rechazar o reportar conductas que contraríen la ética y la ley.

5. RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO

La responsabilidad en la aplicación y debido cumplimiento de esta política es de los siguientes sujetos:

- Junta Directiva y Alta Dirección
- Representante Legal / Gerente General
- Administradores
- Directores, Jefes y Líderes de Área
- Oficial de Cumplimiento
- Todos los colaboradores

6. LINEAMIENTOS Y DIRECTRICES GENERALES

6.1. Responsabilidad Obligatoria de Reportar

Los colaboradores de la Organización a todo nivel tienen la responsabilidad y el deber ético de reportar oportunamente cualquier conducta irregular que vaya en contra de lo especificado en las políticas, manuales y procedimientos corporativos de **F2X S.A.S.** Esta obligación comprende comportamientos tales como:

- Mal uso, desvío o apropiación indebida de los recursos.
- Configuración o encubrimiento de conflictos de interés no declarados.
- Revelación o uso no autorizado de información confidencial o secreta.
- Situaciones que denoten sospechas de corrupción o soborno nacional o transnacional.
- Operaciones inusuales asociadas al lavado de activos o financiación de actividades ilícitas.

6.2. Deber de Buena Fe en el Reporte

Las personas que acudan al Canal de Denuncias se obligan a que sus actuaciones estén guiadas por la buena fe. Esto implica que el denunciante debe contar con elementos de juicio razonables para creer que la información entregada es verídica y que aporta indicios reales de una violación a las políticas o regulaciones.

6.3. Salvaguarda de la Confidencialidad y Excepciones

La identidad de la persona que reporta será manejada bajo un estricto protocolo de confidencialidad en los casos en que el denunciante así lo solicite. Las investigaciones derivadas se adelantarán de forma discreta para no revelar detalles de la fuente. No obstante, esta reserva se levantará de forma inmediata si:

- Se determina técnicamente la existencia de mala fe en el reporte.
- Medie una solicitud formal y vinculante por parte de un ente de investigación judicial o autoridad competente.

6.4. Mecanismos concretos de protección

La garantía de no retaliación se operativiza mediante: (i) separación física o funcional entre el denunciante y el presunto involucrado durante la investigación, cuando sea operativamente posible; (ii) prohibición al Oficial de Cumplimiento y a los investigadores de revelar la identidad del denunciante a sus superiores jerárquicos directos sin su consentimiento expreso; (iii) seguimiento trimestral del Oficial de Cumplimiento a las condiciones laborales del denunciante durante el año posterior al reporte, para detectar cambios que pudieran constituir represalia indirecta; y (iv) canal de notificación directo a la Junta Directiva si el presunto responsable de la retaliación es un directivo o gerente de la Organización.

7. PROHIBICIONES ABSOLUTAS

Queda prohibido dentro de **F2X S.A.S.**:

- Ejercer cualquier tipo de acoso, retaliación, maltrato, aislamiento o desmejora laboral contra un colaborador por el hecho de haber presentado una denuncia de buena fe.
- Manipular, fabricar o tergiversar información con el propósito de desinformar a los equipos de auditoría o cumplimiento a través del Canal Ético.
- Divulgar, filtrar o intentar descubrir por canales informales la identidad de un denunciante anónimo o confidencial por parte de los líderes o compañeros de trabajo.
- Presentar reportes a sabiendas de que se trata de información completamente falsa.

8. PROCEDIMIENTO ANTE ACTOS DE RETALIACIÓN

Paso 1. Reporte:

El colaborador que perciba o experimente una posible represalia como consecuencia de una denuncia de buena fe deberá reportarlo al Oficial de Cumplimiento dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al hecho que considera retaliatorio. El reporte puede ser anónimo y se realizará a través del Canal de Denuncias o directamente al Oficial de Cumplimiento.

Paso 2. Evaluación inicial:

El Oficial de Cumplimiento evaluará el argumento de la retaliación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al reporte, determinando si existe una conexión razonable entre la denuncia previa y el hecho reportado. En caso afirmativo, notificará al Representante Legal y, si el presunto agresor es parte de la administración, lo escalará directamente a la Junta Directiva.

Paso 3. Medidas cautelares:

Durante la investigación, el Representante Legal adoptará las medidas necesarias para proteger al denunciante de contacto con el presunto agresor, sin que dichas medidas impliquen desmejora en las condiciones del reportante.

Paso 4. Investigación y decisión:

La investigación seguirá el proceso establecido en el Manual del PTEE. Si se comprueba la retaliación, se aplicará el régimen sancionatorio; si no se comprueba, se archivará el caso sin consecuencias para ninguna de las partes.

9. RÉGIMEN SANCIONATORIO Y DEBER LEGAL

En el caso en que se incumpla la garantía de protección y se compruebe que un colaborador ejerció acoso o represalias contra un denunciante de buena fe, la persona agresora será sujeta de investigaciones disciplinarias inmediatas. Esta conducta será tipificada como una falta gravísima al Reglamento Interno de Trabajo, dando lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

Cualquier reporte respecto del cual se demuestre que la información fue manipulada de mala fe para desinformar, o en el que se determine que el denunciante entregó los datos a sabiendas de su falsedad, será considerado como una falta disciplinaria grave, procediendo con la aplicación de las sanciones contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las acciones legales por calumnia o injuria a que haya lugar.

10. DIVULGACIÓN

Esta política será divulgada de forma permanente a todo el personal y contrapartes mediante capacitaciones y canales oficiales. Será revisada anualmente o cuando

haya lugar por el Oficial de Cumplimiento para asegurar su actualización frente a cambios normativos o nuevas tipologías delictivas.

11. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha Vigencia	de	Cambios realizados
1.0	Agosto 2026		Versión inicial del documento