MANUAL DE CUMPLIMIENTO

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN AL MANUAL DE CUMPLIMIENTO 4
OBJETIVO DEL MANUAL 4
ALCANCE DEL MANUAL 4
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS 4
NORMATIVIDAD EN COLOMBIA 6
Régimen sancionatorio 6
Criterio de graduación de las sanciones 7
Legislación penal 7
POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO 7
POLÍTICA DE GRATIFICACIÓN Y BENEFICIOS PERMITIDOS 8
Gratificación beneficios permitidos 8
Gratificación y beneficios no permitidos 8
PRÁCTICAS CONSIDERADAS CORRUPTAS EN OPERACIONES DE NEGOCIOS NACIONALES E INTERNACIONALES (CORRUPCIÓN Y SOBORNO TRANSNACIONAL) 8
Política corrupción y soborno transnacional 9
PATROCINIOS Y CONTRIBUCIONES 10
SUBVENCIONES 10
CONTRATOS O ACUERDOS CON TERCERAS PERSONAS 11
CONFLICTOS DE INTERÉS 11
PARTIDOS POLÍTICOS Y GRUPOS DE INTERÉS 11
PROGRAMA DE ÉTICA Y TRANSPARENCIA EMPRESARIAL Y SUS PRINCIPIOS 12
IMPLEMENTACIÓN DE PRINCIPIOS RECOMENDADOS 12
EXIGENCIAS DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL 14
EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON EL SOBORNO TRANSNACIONAL 14
Riesgo de soborno, fraude y corrupción 15
Método de evaluación de riesgos: 15
Proceso de identificación del riesgo de corrupción y soborno transnacional 15
Probabilidad de ocurrencia del riesgo 17
Estimación de la magnitud del impacto 17
Escala para el perfil de riesgo 18

Nivel de tolerancia del riesgo 18
CANALES DE COMUNICACIÓN 19
Línea ética 20
ROLES Y RESPONSABILIDADES....21
Gerencia de la compañía 21
El máximo órgano social 21
El oficial de cumplimiento....21
EQUIPO HUMANO 22
DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN 23
SANCIONES POR VIOLACIÓN AL MANUAL DE CUMPLIMIENTO, POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO Y PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL....23
ACCIONES CORRECTIVAS 23
ADOPCIÓN MANUAL CUMPLIMIENTO, POLÍTICAS Y PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL 23

INTRODUCCIÓN AL MANUAL DE CUMPLIMIENTO

La compañía **C.I. Agrofrut S.A.S.** en adelante la Compañía, está comprometida en dar cumplimiento a la normatividad colombiana que rige la transparencia y ética empresarial de los negocios.

Por lo tanto, el Manual de Cumplimiento, la Política de Cumplimiento y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial, aplica a todo el equipo humano vinculado a la Compañía y a todas las partes relacionadas y grupos de interés, entendidos éstos como clientes, proveedores, distribuidores, contratistas, accionistas, inversionistas, empleados y en general a todos aquellos con quienes directa o indirectamente se establezca alguna relación comercial, contractual o de cooperación con la Compañía.

El propósito de este Manual y del Programa integrado en este documento, es declarar públicamente el compromiso de la Compañía y de la Gerencia, con un actuar ético y transparente, así como el de conducir los negocios de una manera responsable, actuando bajo una filosofía de no tolerancia con actos que contraríen los principios de la Compañía en cumplimiento de los principios de ética y transparencia.

El Manual, se articula con las políticas y procedimientos definidos por la Compañía en el fortalecimiento de sus prácticas de buen gobierno, tales como el Programa de Transparencia y Ética Empresarial y el sistema de autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo SAGRILAFT, así como demás políticas.

Es de anotar que la compañía en términos generales no tiene transacciones comerciales con entidades públicas en desarrollo de su objeto social principal como lo es la producción y venta de pulpa de fruta, no obstante en los términos del capítulo XIII de la circular básica jurídica y de su definición de los conceptos de corrupción y soborno transnacional, identificamos que estos riesgos estarían asociados a las relaciones derivados de los pagos de impuestos, aportes a entidades del estado y trámites aduaneros en proceso de comercio exterior.

OBJETIVO DEL MANUAL

Desarrollo y presentación del Manual de Cumplimiento, Política de Cumplimiento y Programa de Transparencia y Ética Empresarial definido por el máximo órgano social y la Gerencia para la aplicación de todos los funcionarios de la Compañía.
El Manual de Cumplimiento tiene como propósito la declaración pública del compromiso de la Compañía y sus Directivos de un actuar ético y transparente, con una filosofía de cero tolerancias con aquellos actos que contraríen los principios corporativos de la Compañía

ALCANCE DEL MANUAL

Los controles, acciones, procedimientos y definiciones incluidas en el presente Manual son aplicables y de obligatorio cumplimiento para todos los funcionarios, socios y terceros o grupos de interés con quien C.I. Agrofrut S.A.S. tenga relaciones. Las violaciones o incumplimientos al presente manual acarrearán sanciones administrativas, disciplinarias y penales mencionados más adelante.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

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, crítica y periódica respecto de la debida ejecución del Programa Transparencia y Ética Empresarial.

Contratista: se refiere, en el contexto de un negocio o transacción internacional, a cualquier tercero que preste servicios a una Persona Jurídica o que tenga con ésta una relación jurídica contractualde 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.

Debida Diligencia: alude a la revisión periódica que ha de hacerse sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción internacional, cuyo propósito esel de identificar y evaluar los riesgos de Soborno Transnacional y otras prácticas corruptas que pueden afectar el desarrollo del país, a una Persona Jurídica, sus Sociedades Subordinadas y a los Contratistas. Respecto de estos últimos, se sugiere, además, adelantar una verificación de su buen crédito y reputación. En ningún caso, el término Debida Diligencia acá dispuesto, se referirá a losprocedimientos de debida diligencia que se utilizan en otros sistemas de gestión de riesgos (por ejemplo, lavado de activos y financiamiento del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masivas), cuya realización se rige por normas diferentes.

Empleado: es el individuo que se obliga a prestar un servicio personal bajo subordinación a una Persona Jurídica o a cualquiera de sus Sociedades Subordinadas, a cambio de una remuneración.

Ley 1778 o Ley Anti-Soborno: es la Ley 1778 del 2 de febrero de 2016.

Manual de Cumplimiento: es el documento que recoge el Programa de Transparencia y Ética Empresarial de la Persona Jurídica.

Persona Jurídica: es una persona jurídica, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones y en el contexto del presente informe, se refiere a las entidades que deben poner en marcha un Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

PTEE: Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

Políticas de Cumplimiento: son las políticas generales que adoptan los Administradores de unaPersona Jurídica para que esta última pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta y esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir y atenuar los riesgosrelacionados con el Soborno Transnacional y otras prácticas corruptas.

Programa Transparencia y Ética Empresarial: son los procedimientos específicos a cargo del Oficial de Cumplimiento, 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.

Oficial de Cumplimiento: es la persona natural, designada por los Administradores para liderar yadministrar el Sistema de Gestión de Riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional. El mismo individuo podrá, si así lo deciden los órganos competentes de la Persona Jurídica, asumir funciones en relación con otros sistemas de gestión de riesgo, tales como los relacionados con el lavado de activos, la financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, laprotección de datos personales y la prevención de infracciones al régimen de competencia.

Matriz de Riesgo: es la herramienta que le permite a la Entidad Supervisada identificar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional.

Matriz de Riesgos de Corrupción: es la herramienta que le permite a la Entidad Supervisada identificar los Riesgos de Corrupción a los que puede estar expuesta.

Matriz de Riesgos de Soborno Transnacional: es la herramienta que le permite a la Entidad Supervisada identificar los Riesgos de Soborno Transnacional a los que puede estar expuesta.

Negocios o Transacciones Internacionales: por negocio o transacción internacional se entiende, negocios o transacciones de cualquier naturaleza con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado.

Sistema de Gestión de Riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional: es elsistema orientado a la correcta articulación de las Políticas de Cumplimiento con el Programa de Transparencia y Ética Empresarial y su adecuada puesta en marcha en la Persona Jurídica.

Contrato Estatal: corresponde a la definición establecida en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993.

Corrupción: para efectos de este Capítulo, 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 o el patrimonio públicos o en la comisión de conductas de Soborno Transnacional.

Soborno Transnacional: es el acto el acto en virtud del cual, una persona jurídica, por medio desus Empleados, administradores, Asociados, Contratistas o Sociedades Subordinadas, da, ofreceo promete a un servidor público extranjero, de manera directa o indirecta: (i) sumas de dinero, (u)objetos de valor pecuniario o (iii) 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 otransacción internacional.

Sociedad Subordinada: tiene el alcance previsto en el artículo 260 del Código de Comercio.

Sociedad Vigilada: tiene el alcance previsto en el artículo 84 de la Ley 222 de 1995.

NORMATIVIDAD EN COLOMBIA

Sea lo primero indicar que el 02 de febrero de 2016, el Congreso de la República promulgó la Ley 1778, en respuesta a diversos acuerdos internacionales que tienen como propósito combatir la corrupción y el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales. El artículo 23 de esa ley, establece el deber de la Superintendencia de Sociedades de promover programas de transparencia y ética empresarial en las personas jurídicas sujetas asu vigilancia y que para ello tendrá en cuenta criterios tales como el monto de sus activos, sus ingresos, el número de empleados y objeto social.

Como consecuencia de lo anterior, la Superintendencia profirió la Resolución 100-002657 del 25de julio de 2016, que establece los criterios para determinar cuáles sociedades deben adoptar losprogramas de ética empresarial, y la Circular Externa 100-000003 del 26 de julio de 2016, con las instrucciones administrativas relacionadas con la promoción de los programas referidos, así como de los mecanismos internos, anticorrupción y prevención del soborno transnacional y mediante la Resolución 100-006261 del 2 de octubre de2020 en la cual se incluyó un grupo de Sociedades con la obligatoriedad de implementar este Manual, en el contexto de la Ley 1778 de 2016. Posteriormente se emitió la circular externa 100-000011 en donde la Superintendencia de Sociedades derogó normas anteriores y adiciona el capítulo XIII a la Circular Básica Jurídica y Ley 2195 de 2022 referente a medidas en materia de trasparencia, prevención y lucha contra la corrupción.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

Régimen sancionatorio

De acuerdo con lo establecido en el artículo 5° de la Ley 1778 de 2016, la Superintendencia de Sociedades impondrá una o varias sanciones a las personas jurídicas que incurran en las conductas enunciadas en el artículo 2° de la mencionada ley. La imposición de las sanciones se realizará mediante resolución motivada, de acuerdo con los criterios de graduación

previstos en dicha ley. Las sanciones podrán ser multas hasta por doscientos mil (200.000) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.
Inhabilidad para contratar con el Estado colombiano por un término de hasta veinte (20) años. La inhabilidad para contratar con el Estado iniciará a partir de la fecha en que la resolución sancionatoria se encuentre ejecutoriada. Esta inhabilidad será impuesta a las personas jurídicas,de acuerdo con lo previsto en el artículo 8o de la Ley 80 de 1993. Publicación en medios de amplia circulación y en la página web de la persona jurídica sancionadade un extracto de la decisión administrativa sancionatoria por un tiempo máximo de un (1) año. La persona jurídica sancionada asumirá los costos de esa publicación. Prohibición de recibir cualquier tipo de incentivo o subsidios del Gobierno, en un plazo de 5 años.

Criterio de graduación de las sanciones

De acuerdo con el artículo 7° de la precitada Ley, las sanciones serán impuestas por el Ente de Control, de acuerdo con el beneficio económico obtenido o pretendido por el infractor con la conducta, la mayor o menor capacidad patrimonial del infractor, la reiteración de conductas; la resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión y la conducta, entre otros.

Legislación penal

El Soborno Transnacional, está tipificado como delito en el Código Penal Colombiano, en su artículo 433, generando pena privativa de la libertad, inhabilidades y sanciones económicas. Los representantes de la Compañía, Directivos, Empleados, Colaboradores y el Oficial de Cumplimiento, declaran conocer las disposiciones y sanciones administrativas y penales por incumplimiento a las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Sociedades, en materia de Transparencia y Ética Empresarial, de acuerdo con las conductas previstas en el Art. 2º de la Ley 1778 de 2016.

POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO

La Política de Cumplimiento de la Compañía encuentra fundamento en los principios de responsabilidad, honestidad, integridad, rectitud y ética. Bajo estas bases fundamentales, el máximo órgano social y la Gerencia de la Compañía buscan promover entre sus colaboradores, contratistas, clientes, asociados y demás grupos de interés, que sus actuaciones se enmarquen en los principios de este Manual de Cumplimiento, los cuales deberán inspirarse en estándares éticos.

De acuerdo con esto, se busca que la Función Empresarial de la Compañía, así como sus políticas de responsabilidad y comportamiento ético, estén contenidos en el Manual de Cumplimiento, su Política de Cumplimiento y Programa de Transparencia, Ética Empresarial y Anticorrupción, constituyéndose en los instrumentos que deben servir de referencia para todas las acciones y comportamientos del equipo humano al servicio de la compañía.

Consecuente con esta filosofía de la Compañía, la presente Política busca afianzar una cultura organizacional basada en principios éticos, garantizar un enfoque de control interno centrado principalmente en la identificación y prevención de aquellas potenciales conductas que no se ajusten a las normas internas y a la Ley, asegurar la transparencia y fidelidad en la información dela compañía de cualquier naturaleza y salvaguardar la buena imagen y reputación de la Compañíay sus marcas, así mismo promover el respeto por las normas de la libre competencia.

POLÍTICA DE GRATIFICACIÓN Y BENEFICIOS PERMITIDOS

Gratificación beneficios permitidos

Los actos de gratificación comercial son permitidos únicamente para el representante legal, administradores, directores y socios de la Compañía; aquellos actos de cortesía comercial, tales como los detalles de agradecimiento, bonificaciones u otros, los cuales, en todo caso, no podrán exceder de un salario mínimo legal mensual vigente, por persona o entidad con la que se realice tal gratificación. Dichas gratificaciones y beneficios deberán contar con la aprobación previa del directivo que lidere el área correspondiente, dando aviso al área contable y al Oficial de Cumplimiento.

La Compañía tiene como política de reembolso de gastos que estos se legalizan por rendición decuentas, de acuerdo al destino y días de viaje, y donde se legalizan o reembolsan, según el caso,los efectivamente incurridos y autorizados.

Gratificación y beneficios no permitidos

El representante legal, colaboradores, asociados, directores, y en general cualquier representante de la Compañía, tienen prohibido:

a. Comisiones o propinas: No es aceptada ninguna práctica que pueda ser considerada como corrupta, es decir, que pretenda otorgar comisiones o propinas en contravención a los requisitos éticos y de trasparencia.
b. Dar o prometer (o recibir/aceptar), directa o indirectamente, dinero, regalos o beneficios: Sean estos de cualquier tipo, de manera personal o a terceros, (administración pública, asociaciones, otras organizaciones de tipo similar, clientes, proveedores, y terceros privados), con el Propósito de obtener una ventaja indebida, de índole personal o para la compañía, buscando influenciar al receptor.
c. Conductas ilegales o Reprochables: Todos los colaboradores, representantes, directivos o asociados, evitarán cometer cualquier conducta reprochable o que incluyan prácticas corruptas, para lograr objetivos económicos o beneficios para la compañía.
d. Está prohibido dar/prometer, recibir/aceptar, directa o indirectamente, cualquier clase de compensación: Esto es, cualquier tipo de regalos, ventajas económicas o cualquier otro beneficio de, o para, una parte pública o privada y/o entidad representada directa o indirectamente por esa parte (incluyendo a través de familiares). Por lo tanto, no se podrá recibir, pagos en dinero, regalos, propinas, bienes a cambio de obtener, hacer, dejar de hacer algo, en beneficio del tercero, para lograr un acuerdo, pago, crédito, ingreso, ocultamiento osuministro de información o compra- venta de bienes, en un negocio o transacción que beneficie a un cliente o proveedor relacionado con la Compañía.

En general se prohíbe recibir:

Regalos, presentes, donaciones, contribuciones, entretenimiento, dinero en efectivo o cosas materiales de valor, comisiones, propinas, a cambio de obtener un beneficio propio en relación con negocios para la compañía, obtener un beneficio propio en procesos de licitación en los que participe la compañía y o que tengan un conflicto de interés.

PRÁCTICAS CONSIDERADAS CORRUPTAS EN OPERACIONES DE NEGOCIOS NACIONALES E INTERNACIONALES (CORRUPCIÓN Y SOBORNO TRANSNACIONAL)

La política Anticorrupción y Antisoborno de **C.I. AGROFRUT S.A.S.,** tiene como fin, declarar el compromiso de la Compañía en la institucionalización de la ética y la trasparencia entre todos suscolaboradores y todos los que de una u otra forma intervienen en la cadena productiva o

empresarial en desarrollo de su objeto social, con una filosofía de no tolerancia en todos aquellosactos que vayan en contravía con la ética y la trasparencia.

La política anticorrupción y antisoborno, establece metodologías encaminadas a detectar, prevenir, medir y mitigar el riesgo en que tanto los colaboradores de cualquier nivel incluso los proveedores incurran en conductas o actos antiéticos.
Estos parámetros se aplicarán sin distinción a todos los empleados en todo el territorio nacional o internacional donde la empresa tenga sedes o trabajadores en cualquier modalidad contractual, ytodos los terceros que de una u otra forma intervengan con el objeto social de la empresa.

Conforme a lo anterior, en **C.I. AGROFRUT S.A.S.,** se prohíbe cualquier tipo de soborno, por ello, cualquier persona al interior de la empresa que sospeche o tenga conocimiento de cualquier conducta que implique corrupción o soborno en cualquier nivel, deberá reportarlo inmediatamente a través del área de gestión humana, oficialdecumplimiento@agrofrut.com designado por la empresa o la línea ética establecida, y la Administración de la Compañía responderá a todos estos reportes y propenderá en las acciones necesarias.

En dicha obligación de reporte se incluye también todo el personal de la empresa, que reciba alguna solicitud de soborno, corrupción o soborno trasnacional.

La compañía se abstendrá de dar, otorgar, recibir o realizar cualquier tipo de donación que tengaun presunto origen ilícito.

En cumplimiento de las normas aplicables a la materia todos los colaboradores de cualquier nivelen la empresa tienen prohibido, ofrecer, pagar prometer, autorizar el pago, solicitar, recibir dinero,o cualquier otra cosa tasable en dinero, retener pagos, entre otros.

Así mismo, está prohibido, recibir obsequios, u otras cosas que tengan como propósito obteneralguna influencia o efecto material. Solo en situaciones previamente autorizadas por el representante legal de la empresa o quien este designe, o en situaciones excepcionales, se permitirá aceptar invitaciones o atenciones deterceros que tengan relación comercial con la empresa.

Cualquier acto que viole estas políticas anticorrupción o antisoborno, aun en lo más leve, dará lugar a sanciones en la empresa para el colaborador de cualquier nivel que haya incurrido en tal, medidas que podrán ser hasta la terminación de contrato de trabajo con justa causa, conforme alcódigo Laboral Colombiano, sin perjuicio de las acciones legales que den lugar los actos o conductas.

Política corrupción y soborno transnacional

Los empleados, directivos o representantes que viajan al exterior, por razones de negocios a nombre de la Compañía o en su representación, no podrán:

a. Ofrecer, dar, prometer, autorizar, dinero o cualquier bien-material (dinero en efectivo, regalos, prestamos, comidas, viajes, alojamiento) a ningún servidor público, o persona natural o persona jurídica, con el fin de obtener, retener, o direccionar negocios a cualquier persona, para obtener una ventaja.
b. Se prohíbe el otorgamiento de regalos, viajes, atenciones, tarjetas de regalos (bonos), asíno sean de valor material, si es considerado un acto corrupto, para obtener una ventaja inapropiada u obtener un favor, concepto favorable hacia la Compañía o su representantecon dinero propio de la persona.

c. No podrán realizarse pagos, otorgarse regalos, beneficios o comisiones no autorizadas atravésde intermediarios; tales gratificaciones y beneficios deberán contar con la aprobación previa del directivo que lidere el área correspondiente, dando aviso al área contable y al Oficial de Cumplimiento.
d. Se prohíbe el ocultamiento de bonificaciones, regalos o comisiones no autorizadas a través del registro de otros gastos.
e. No pueden dar regalos, viajes, atenciones, tarjetas de regalos (bonos), así no sean de valor material, si es considerado un acto corrupto, para obtener una ventaja inapropiada u obtener un favor, concepto favorable hacia la compañía o su representante, con gastos acargo de la compañía.
f. No deben realizarse aportes, contribuciones a campañas políticas, a nombre de la compañía directa o indirectamente, mediante pagos, publicidad, o a cualquier entidad relacionada con un cargo político, sin previa autorización por parte de la Gerencia.
g. No se autorizan anticipos para gastos de empleados públicos, con cargo a la compañía.
h. Si se trata de un ex-servidor público, contratado con la Compañía, en ningún caso, no podrá hacer uso de la información confidencial de la compañía o del ente gubernamentalo tráfico de influencias en razón al cargo que desempeñó.
i. No se ofrecerán a funcionarios públicos nacionales o internacionales ningún tipo de gratificación, coima, regalo, dadiva u otra similar para obtener ventajas o agilidad en tramites o ventajas competitivas como prácticas corruptas con entidades gubernamentales del orden nacional o internacional

PATROCINIOS Y CONTRIBUCIONES

La Compañía podrá realizar contribuciones y suscribir patrocinios, para apoyar proyectos propuestos por entidades públicas o privadas, o por organizaciones sin ánimo de lucro, debidamente establecidas en cumplimiento a la ley, que promuevan valores consistentes con aquellos contenidos en este Programa.

Tales patrocinios y contribuciones pueden ser proporcionados para eventos de naturaleza social,política, cultural, deportiva o artística. También pueden tener la finalidad de realizar estudios, investigación, convenciones o seminarios sobre asuntos de interés para la Compañía.

La Compañía evaluará, con base en la razonabilidad y los principios establecidos en el presente Programa, cualquier vínculo real entre el potencial patrocinio y sus objetivos comerciales, y garantizará el cumplimiento del proceso específico de requerimiento de registro, autorización y documentación, así como los límites económicos específicos.

Todas las contribuciones y patrocinios serán reveladas en concordancia con los procedimientos internos y tienen que ser transparentes, verificables, y adecuadamente justificados. Todos estos requerirán de la aprobación del Representante Legal de la Compañía.

SUBVENCIONES

Las concesiones, financiaciones o subsidios proporcionados por el Gobierno Nacional, u otra institución pública deberán destinarse única y exclusivamente a los objetivos para los que fueronsolicitadas y recibidas.

Ningún empleado podrá autorizar concesiones, subsidios, financiación a nombre de la compañía,sin la debida Aprobación del Representante Legal de la Compañía

CONTRATOS O ACUERDOS CON TERCERAS PERSONAS

Se considerará incluir en los contratos o acuerdos suscritos por la Compañía cláusulas, declaraciones o garantías que regulen la prevención de conductas que configuren Soborno Transnacional o en general cualquier práctica o acto que pueda tenerse como corrupto, en atención a lo establecido en el presente Programa en un proceso paulatino de ajuste en los próximos años.

Además, se deberá declarar y garantizar el cumplimiento de este Programa, en el marco de la legislación y regulaciones de antisoborno y anticorrupción aplicables, se debe incluir el derecho aterminar el contrato cuando ocurra una violación a este programa o cualquier ley o regulación anticorrupción aplicables, así como al lavado de activos y financiación del terrorismo.

En cualquier caso, el responsable de la negociación debe asegurar que las cláusulas estén incluidas antes de la firma de los contratos o acuerdos.

CONFLICTOS DE INTERÉS

El representante legal, los directivos, ejecutivos y empleados se asegurarán quetodas las decisiones tomadas en el curso de su actividad estén dentro del interés de la Compañía. Los conflictos de interés deberán ser reportados al Oficial de Cumplimiento con el fin de adoptar la conducta necesaria para retener la independencia de juicio y la alternativa.

La existencia de este tipo de situaciones no implica que se descarte que la Sociedad pueda relacionarse en términos comerciales, profesionales o en cualquier otro carácter, con algún tercero.Por el contrario, lo que se busca es que los colaboradores procedan a la revisión de la información a fin de evaluar y asegurar que no existan eventos que puedan ser causa de un perjuicio para laCompañía.

PARTIDOS POLÍTICOS Y GRUPOS DE INTERÉS

La Compañía se relaciona de manera transparente con todos los partidos políticos, con el fin depresentar de manera efectiva sus posiciones sobre asuntos y tópicos de interés. De esta forma, laCompañía deberá sostener relaciones transparentes con asociaciones comerciales, sindicatos, organizaciones ambientales y asociaciones similares, con el objeto de desarrollar sus actividades, establecer formas de cooperación que sean de mutuo beneficio, y presentar sus posiciones.

PROGRAMA DE ÉTICA Y TRANSPARENCIA EMPRESARIAL Y SUS PRINCIPIOS

El Programa de Ética y Transparencia Empresarial, antisoborno y anticorrupción, se establece bajo la declaración de seis (6) principios fundamentales:

Buena Fe: Este principio busca que las actuaciones se realicen con buena fe, con diligencia y cuidado, velando permanentemente por el respeto de las personas y el cumplimiento de la ley, ydando prioridad en sus decisiones a los principios y valores de la Compañía por encima del interés particular.

Honestidad: En la medida en que todos los trabajadores sean conscientes de sus responsabilidades y de sus obligaciones laborales, morales y legales, podrá darse cumplimientoa los deberes existentes con la sociedad, la empresa, la comunidad y el país. Lo anterior, requerirá que las actividades comerciales y empresariales desarrolladas por la Compañía se rijan por estándares de honestidad, transparencia y legitimidad.

Lealtad: Todos los empleados, asociados, contratistas e individuos vinculados a los anteriores, así como cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta que constituya soborno transnacional o de otras prácticas corruptas relacionadas con la Compañía, deberá reportarlo en forma inmediata sobre tales infracciones al Oficial de Cumplimiento de la Compañía. Para tal efecto se reservará bajo confidencialidad los datos de la persona que haya dado aviso sobre tales conductas, y se seguirán los canales establecidos en el presente Programa.

Legalidad: Todas las personas vinculadas a la Compañía están comprometidas en velar por elcumplimiento no solamente de la letra sino del espíritu de la Constitución y de las leyes colombianas, igualmente de las disposiciones y reglamentaciones que expidan las autoridades ylas normas y políticas fijadas por la Compañía.

Interés General y Corporativo: Todas las acciones siempre deben estar regidas por el interés general y la gestión a todo nivel debe estar desprovista de cualquier interés económico personal. Las conductas transparentes están exentas de pagos o reconocimientos para obtener o retenernegocios o conseguir una ventaja de negocios.

Veracidad: Decimos y aceptamos la verdad por encima de cualquier consideración. La información que expedimos al público en general es veraz.

De acuerdo con lo anterior, toda persona vinculada a la compañía por cualquier medio es corresponsable en la adecuada y correcta aplicación del programa de transparencia y ética empresarial y de manera especial cuenta con todo el respaldo de la Alta Dirección para obrar enconsonancia con los principios declarados en el presente documento.

IMPLEMENTACIÓN DE PRINCIPIOS RECOMENDADOS

El Programa de Transparencia, Ética Empresarial, atendiendo lo establecido en la normatividad vigente, aplicará los siguientes principios:

a) Compromiso de los Altos Directivos en la prevención de la corrupción y el Soborno Trasnacional;
b) Evaluación de los Riesgos relacionados con el Soborno Trasnacional;
c) Puesta en Marcha del Programa de Transparencia, Ética Empresarial y Antisoborno yAnticorrupción
d) Asignación de funciones al Oficial de Cumplimiento;
e) Aplicación de Procedimientos de Debida Diligencia;
f) Asegurar el suministro de recursos económicos, humanos y tecnológicos, que requiera

el Oficial de Cumplimiento.

g) Control y Supervisión de las Políticas de Cumplimiento y del Programa de ética Empresarial.
h) Divulgación de las políticas de cumplimiento y del programa de Ética Empresarial:
i) Canales de comunicación para reportar confidencialmente las infracciones al programa deÉtica Empresarial oficial de cumplimiento Agrofrut.com.

EXIGENCIAS DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Comprende el diseño, aprobación, seguimiento, divulgación y capacitación que oriente la actuación de las contrapartes y la compañía en el Programa de Transparencia, Ética Empresarialy Antisoborno y Anticorrupción, el cual consta de los siguientes lineamientos:

a) Adicionar cláusulas contractuales en los contratos suscritos con contratistas que tengan mayor grado de exposición, que ayuden a prevenir y se abstengan de cometer conductasde Soborno Transnacional (Proceso que se adelantará de manera paulatina y en acuerdo con las contrapartes).
b) Controlar y Supervisar el cumplimiento de las políticas contenidas en el Programa de Transparencia, Ética Empresarial y Antisoborno y Anticorrupción.
c) Estrategias de comunicación y divulgación dirigidas a los Empleados
d) El Representante Legal y el máximo órgano social, dispondrán de las medidas económicas, recursos operativos y tecnológicos para el adecuado cumplimiento de las labores asignadas al Oficial de Cumplimiento.
e) Establecer canales adecuados de comunicación que garanticen la confidencialidad para denunciar e informar acerca de actividades relacionadas con Soborno Transnacional o cualquier otra práctica corrupta oficialdecumplimiento@agrofrut.com y la lineaetica@agrofrut.com.
f) Establecer sistemas de control y auditoria, conforme a lo establecido en el artículo 207 delCódigo de Comercio y normas aplicables.
g) Política de contribuciones y donaciones.
h) Política de gastos de entretenimiento, alimentación, hospedaje y viaje.
i) Política de procedimientos de archivo y conservación de transacciones Internacionales.
j) Política en materia de pago de comisiones a empleados y contratistas de negocios o transacciones internacionales o nacionales.
k) Puesta en marcha de procedimientos sancionatorios de conformidad con las normas legales.
l) Traducirse a los idiomas de los países donde la Persona Jurídica realiza actividades pormedio de Sociedades Subordinadas, sucursales u otros establecimientos, o incluso contratistas.

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON EL SOBORNO TRANSNACIONAL

Si bien del análisis de las operaciones que realiza la compañía se concluye preliminarmente que los riesgos de corrupción y soborno trasnacional en los términos del capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica son normales teniendo en cuenta que las operaciones o transacciones con entidades oficiales se circunscriben a las operaciones de pagos de impuestos o aportes a entidad nacionales o internacionales ya que son mínimas o nulas las transacciones con entidades oficiales de otra índole. Se realizará anualmente evaluaciones de riesgos de corrupción y soborno trasnacional, bajo los siguientes criterios recomendados:

a. Identificar los riesgos de soborno que la organización podría razonablemente prever a partir de la evaluación del riesgo, teniendo en cuenta: el tamaño, la estructura, los lugares y sectores en que opera, la naturaleza, escala y complejidad de las actividades y operaciones de la organización, el modelo de negocios de la organización, la naturaleza yel alcance de las interacciones con los funcionarios públicos.
b. Analizar, evaluar y priorizar los riesgos de soborno identificados.

c. Evaluar la adecuación y eficacia de los controles existentes en la organización para mitigar los riesgos de soborno evaluadas.
d. Se revisará la evaluación del riesgo de corrupción y soborno trasnacional, anualmente para que los cambios y la nueva información puedan ser evaluados adecuadamente en función de la periodicidad yla frecuencia definidas por la compañía.
e. Conservar la información documentada que demuestre que la evaluación del riesgo de corrupción y soborno trasnacional se ha realizado para mejorar el sistema de gestión del riesgo.

La compañía establecerá criterios para evaluar su nivel de riesgo de corrupción y soborno trasnacional, que tendrá encuenta las políticas y objetivos de la compañía.

Riesgo de soborno, fraude y corrupción

Es la posibilidad de que la compañía sea involucrada, de la pérdida o daño que puede sufrir otra sociedad, al ser utilizada directa o indirectamente, a través de sus representantes, actividades u operaciones, que puedan servir como instrumento para cometer delitos de corrupción, fraude, estafa, cohecho. El riesgo se materializa a través de los riesgos asociados a los delitos en interés o en beneficio de la persona jurídica, por persona funcionalmente relacionada con la compaña.

Método de evaluación de riesgos:

El proceso metodológico de Administración del Riesgo, se desarrollará acorde a la identificación de las situaciones de riesgos y las causas que afectan los procesos en la Compañía, identificando los eventos que pudieran llegar a materializarse en un riesgo soborno, fraude, corrupción, con metodologías estándar y a partir de experiencias y el conocimiento del negocio de forma cualitativa, estructura, contrapartes, complejidad de las actividades y operaciones de la compañía y el alcance de las interacciones con los funcionarios públicos.

a. Se aplicarán encuestas de percepción de Ética Empresarial.
b. Informes que puedan presentar los entes de control sobre corrupción o soborno trasnacional.
c. En coordinación con las capacitaciones se consultará al personal sobre aspectos de riesgo de corrupción y soborno trasnacional.

Proceso de identificación del riesgo de corrupción y soborno transnacional

La identificación del riesgo para cada área, transacción, proyecto y actividades específicas, se realiza por medio de:

Proceso	Descripción
La Identificación del Riesgo	• Se tomarán ayudas de fuentes de información externa, como informes de entidades de control. • El Oficial de Cumplimiento con la asesoría del grupo directivo, identificarán los riesgos, teniendo que involucrar al empleado que tenga conocimiento sobre la operación que se evalúa. • Se elaborará una lista de riesgos, asociada con la fuente o circunstancia que lo produce

Determinar el Impacto y la Probabilidad	Para cada uno de los eventos de riesgos identificados, se determinará el impacto y la probabilidad, los cuales se mediránde acuerdo con las plantillas de clasificación de riesgos definidas.
Medición y Control	Los riesgos identificados en cada proceso relacionado serán medidos y controlados por los empleados responsables de cada proceso.

Probabilidad de ocurrencia del riesgo

La frecuencia es una medida del coeficiente de ocurrencia de un evento expresado como la cantidad de ocurrencias de un evento en un tiempo dado. De esta forma, la probabilidad de ocurrencia del riesgo se determinará por el número de eventos que estén expuestos en un periodo de tiempo, la escala seleccionada está definida de la siguiente manera:

Puntaje		Calificación	Descripción
Factores	Anómalo	1	Se presenta en circunstancias excepcionales
	Improbable	2	Se puede presentar algún caso
	Posible	3	Eventualmente se presenta algún caso
	Probable	4	Probablemente suceda en la mayoría de los casos
	Frecuente	5	Pasará en la mayoría de los casos

Estimación de la magnitud del impacto

El impacto se considera como el conjunto de posibles efectos negativos que puede ocasionar elriesgo en caso de materializarse. Para la estimación de la magnitud del impacto del riesgo, se considera como la pérdida que ocasione en los aspectos económicos, para los riesgos asociadosa escala reputacional, legal y operacional, se medirán de acuerdo a la tabla de clasificación siguiente, sin tener en cuenta inicialmente los controles.

Clasificación del Impacto		
Irrelevante	1	La ocurrencia del riesgo no tendrá impacto o el impacto será poco en el logro de los objetivos de la empresa sin poner en peligro la continuidad del negocio.
Bajo	2	La ocurrencia del riesgo impactará poco en el logro de los objetivos de la compañía, sin poner en peligro la continuidad del negocio
Medio	3	La ocurrencia del riesgo tendrá un impacto moderado sobre la consecución de los objetivos de la compañía, en la capacidadde garantizar la continuidad del negocio.
Critico	4	La ocurrencia del riesgo impactará de manera crítica la consecución de los objetivos de la compañía y la continuidad del negocio.
Catastrófico	5	La ocurrencia del riesgo impedirá el logro de los objetivos dela empresa y la garantía de la continuidad del negocio, lo que llevará al fracaso.

Escala para el perfil de riesgo

La gráfica que se muestra a continuación describe los niveles de tolerancia al riesgo de la compañía frente a la probabilidad y el impacto, los cuales son:

		1	2	3	4	5
	5	5 TOLERABLE	10 TOLERABLE	15 GRAVE	20 CRITICO	25 CRITICO
	4	4 ACEPTABLE	8 TOLERABLE	12 TOLERABLE	16 GRAVE	20 CRITICO
	3	3 ACEPTABLE	6 TOLERABLE	9 TOLERABLE	12 TOLERABLE	15 GRAVE
	2	2 ACEPTABLE	4 ACEPTABLE	6 TOLERABLE	8 TOLERABLE	10 TOLERABLE
	1	1 ACEPTABLE	2 ACEPTABLE	3 ACEPTABLE	4 ACEPTABLE	5 TOLERABLE
		ANOMALO	Improbable	Imposible	Probable	Frecuente
	PROBABILIDAD DE RIESGO					

Para esta evaluación se utiliza una escala clasificada en cuatro (4) rangos de la siguiente manera:

RANGO	MEDICIÓN	RECOMENDACIÓN
ACEPTABLE	0-3	Se debe realizar un monitoreo periódico para asegurar el cumplimiento de controles
TOLERABLE	4-6	Se requerirán controles específicos para tratarlo
GRAVE	7- 15	Se requerirá perfeccionar controles y efectuar un plan de acción, adicionalmente se deberá informar al Representante Legal la situación
CRITICO	16-25	El oficial de cumplimiento deberá intervenir de una forma directa y deberá informar al Representante Lega y Altos Directivos la situación

La combinación de las evaluaciones de la probabilidad y del impacto potencial del riesgo de corrupción, produce una evaluación del riesgo inherente. El Riesgo inherente representa el nivelgeneral de riesgo sin tener en cuenta los controles existentes.

Nivel de tolerancia del riesgo

Identificados los controles y su acción frente al riesgo inherente, de no alcanzarse el nivel de riesgo residual definido o de detectarse debilidades en los controles existentes se definirá el tratamientodel riesgo residual que debe ir orientado a cualquiera de las siguientes acciones:

CLASIFICACIÓN DE RIESGO RESIDUAL	ACCIONES	PERIODICIDAD DE SEGUIMIENTO
Aceptables y tolerables	Riesgos evaluados continuamente por el coordinador o líder del proceso y el oficial de cumplimiento. Si en la evaluación se determina un incremento en el nivel del riesgo, se harán los ajustes necesarios	Seguimiento de forma semestral
Graves	El oficial de cumplimiento deberá establecer planes de acción que busquen reducir la exposición de la compañía: 1 implementar nuevos controles. 2 modificar los controles existentes. 3 realizar reportes a los Altos Directivos de la Compañía. 4 evaluar acciones disciplinarias. 5 evaluar acciones legales en contra de la compañía	A los planes se les realizará seguimiento de forma trimestral.
Críticos	El oficial de cumplimiento deberá establecer planes de acción que busquen reducir la exposición de la compañía: 1 implementar nuevos controles. 2 modificar los controles existentes. 3 realizar reportes a los Altos Directivos de la Compañía. 4 evaluar acciones disciplinarias. 5 evaluar acciones legales en contra de la compañía	Seguimiento de forma continua

CANALES DE COMUNICACIÓN

La compañía acogiendo las buenas prácticas, establece como canal de comunicación los correos de oficialdecumplimiento@agrofrut.com y la lineaetica@agrofrut.com. con el fin de asegurar la prevención, identificación y tratamiento de actos y conductas que se consideran ilícitas por carecer de legitimidad y transparencia. Es imperativo anteponer la observancia de los principios y valores éticos al logro de las metas de la Compañía, considerando que es primordial generar una cultura orientada a aplicar y hacer cumplir las políticas que integran las buenas prácticas. Las personas vinculadas a la Compañía deben conocer y cumplir con todas las políticas y procedimientos de comportamiento ético. Los Empleados que tengan la facultad de realizar compras o negociaciones nacionales o internacionales, deben realizar la debida diligencia para conocer adecuadamente a los terceros, y en particular, la vinculación con entidades gubernamentales o servidores públicos antes de cerrar la compra o negociación. Para ello deben aplicar lo establecido en el Sistema de autocontrol y gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo y de corrupción y soborno trasnacional.

También pueden gestionar denuncias de corrupción o soborno a través de los siguientes enlaces:

SuperSociedades:https://www.supersociedades.gov.co/es/web/asuntos-economicos-societarios/denuncias-soborno- transnacional

Secretaria de Transparencia: https://portal.paco.gov.co/index.php?pagina=denuncie

Línea ética

Cualquier persona que sospeche o tenga conocimiento de conductas que impliquen corrupción, soborno trasnacional, Lavado de activos, financiación del terrorismo o financiación de armas de destrucciónmasiva o fraude en cualquier nivel, deberá reportarlo inmediatamente a través de del correo electrónico lineaetica@agrofrut.com o al email oficialdecumplimientoågrofrut.com

La línea ética es una herramienta de carácter anónimo y reservado que permite a todas las partes interesadas (colaboradores, proveedores, clientes, contratistas, accionistas y consumidores) denunciar aquellas conductas que se consideren contrarias a la ética, a las políticas. procedimientos y al Reglamento interno de trabajo, definidos por la Compañía y que se observen puedan afectar el buen nombre y adecuada administraci6n de los bienes de la Compañía.

Esta Línea es gestionada por el oficial de cumplimiento designado por la empresa, que corresponde revisar los reportes permanentemente.

A través de la Línea ética se puede reportar:

- La apropiación o use indebido de los recursos o de los bienes de la Compañía
- Cualquier irregularidad en la destinaci6n de los activos de la Compañía
- El incumplimiento de los empleados de la Compañía frente a las obligaciones y prohibiciones del Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, las políticas y procedimientos asociados a su cargo y que vayan en contravía de los avalores éticos y transparencia.
- Cualquier incumplimiento de las cláusulas de confidencialidad que tienen los contratos laborales.
- Cualquier abuso para obtener beneficios Propios
- Cualquier conducta consistente en facilitar o permitir la realizaci6n de operaciones irregulares o ilícitas
- Cualquier sospecha sobre el desarrollo de prácticas comerciales equivocadas.
- La aceptación o pago de sobornos, coimas. prebendas. regalos, favores, donaciones, Invitaciones, viajes o pagos por parte clientes. proveedores, que puedan influir en sus decisiones de negocios u operaciones en beneficio propio en incumplimiento de la Política anticorrupción y antisoborno.
- Cualquier actividad sospechosa de lavado de activos y financiación del terrorismo.
- Actividades de corrupción y soborno trasnacional
- Cualquier conducta que ponga en peligro la informaci6n consignada en las Bases de Datos de la Compañía de acuerdo a la Ley 1581 de 2012.

Para el uso de esta herramienta se debe seguir las siguientes recomendaciones:

- Este correo electrónico es diferente al de servicio al cliente.
- No es una herramienta de quejas y reclamos, sino de reporte por conductas que van contrala Transparencia e Integridad de compañía.
- No es para sugerencias, ni atención de temas laborales, ni personales.
- Debe ser utilizada con responsabilidad. Los hechos reportados deben ser reales yverificables.
- No se tolerarán falsas denuncias o de mala fe, la cual se considerarán como una violaciónal presente código, y se tomarán las medidas respectivas sancionatorias.

ROLES Y RESPONSABILIDADES

Gerencia de la compañía

Es responsable por la administración, prevención y detección del riesgo lavado de activos, fraude, corrupción, soborno u otras conductas que afecten la transparencia. Esto incluye a todas las personas que tengan la calidadde jefes y supervisores. Además, deben promover a través del ejemplo una cultura de transparencia e integridad en la cual el soborno, la corrupción y cualquier otro acto inapropiado sean considerados inaceptables.

El máximo órgano social

Es responsable de designar al Oficial de Cumplimiento y suministrar los recursos económicos, humanos y tecnológicos que éste requiera. Definir y aprobar las políticas y mecanismos para la prevención de la corrupción y el soborno trasnacional y de otras prácticas corruptas al interior de la compañía. Ordenar las acciones pertinentes contra los altos directivos, cuando infrinjan lo previsto en el Programa de transparencia y ética Empresarial y revisar los informes que presente el Oficial de Cumplimiento,dejando expresa constancia en la respectiva acta.

El oficial de cumplimiento

Es la persona designada por el máximo órgano social para liderar el programa y administrar el Sistema de Gestión de Riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional es la persona nombrada como Oficial de Cumplimiento para las funciones en relación con otros sistemas de gestión del Riesgo, relacionados con el Lavado de Activos y el Financiamiento contra el Terrorismo.

Dentro de sus funciones se encuentran las siguientes:

a. Presentar con el representante legal, para aprobación del máximo órgano social, la propuesta del PTEE
b. Presentar, por lo menos una vez al año, informes al máximo órgano social.
c. Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptada por el máximo órgano social.
d. Velar por el cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno del PTEE.
e. 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 a la Política de Cumplimiento;
f. Definir, adoptar y monitorear acciones y herramientas para la detección del Riesgo C/ST, conforme a la Política de Cumplimiento para prevenir el Riesgo C/ST y la Matriz de Riesgos;
g. 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;
h. Verificar la debida aplicación de la política de protección a denunciantes que la Entidad Obligada haya establecido y, respecto a empleados, la política de prevención de acoso laboral conforme a la ley;
i. Establecer procedimientos internos de investigación en la Entidad Obligada para detectar incumplimientos del PTEE y actos de Corrupción;

j. Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación;

k. Verificar el cumplimiento de los procedimientos de Debida Diligencia aplicable a la Entidad Obligada;

l. Velar por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa a la gestión y prevención del Riesgo C/ST;

m. Diseñar las metodologías de clasificación, identificación, medición y control del Riesgo C/ST que formarán parte del PTEE;

n. Realizar la evaluación del cumplimiento del PTEE y del Riesgo C/ST al que se encuentra expuesta la Entidad Obligada.

La persona natural designada como Oficial de Cumplimiento, debe cumplir como mínimo con los siguientes requisitos:

a) Gozar de la capacidad de tomar decisiones para gestionar el Riesgo C/ST y tener comunicación directa con, y depender directamente de, la junta directiva o el máximo órgano social en caso de que no exista junta directiva.
b) Contar con conocimientos suficientes en materia de administración de Riesgo C/ST y entender el giro ordinario de las actividades de la Entidad Obligada.
c) Contar con el apoyo de un equipo de trabajo humano y técnico, de acuerdo con el Riesgo C/ST y el tamaño de la Entidad Obligada.
d) No pertenecer a la administración, a los órganos sociales o pertenecer al órgano de revisoría fiscal (fungir como revisor fiscal o estar vinculado a la empresa de revisoría fiscal que ejerce esta función, si es el caso) o quien ejecute funciones similares o haga sus veces en la Entidad Obligada.
e) Cuando el Oficial de Cumplimiento no se encuentre vinculado laboralmente a la Entidad Obligada, esta persona natural puede estar o no vinculada a una persona jurídica.
f) No fungir como Oficial de Cumplimiento, principal o suplente, en más de diez (10) Empresas. Para fungir como Oficial de Cumplimiento de más de una Empresa Obligada, (i) el Oficial de Cumplimiento deberá certificar; y (ii) el órgano que designe al Oficial de Cumplimiento deberá verificar, que el Oficial de Cumplimiento no actúa como tal en Empresas que compiten entre sí.
g) Cuando exista un grupo empresarial o una situación de control declarada, el Oficial de Cumplimiento de la matriz o controlante podrá ser la misma persona para todas las sociedades que conforman el grupo o conglomerado, independientemente del número de sociedades que lo conformen.
h) Estar domiciliado en Colombia.

EQUIPO HUMANO

Todos los trabajadores de la compañía deben velar por una gestión Ética y transparente en susrespectivas áreas y en la compañía en general. Cualquier trabajador que tenga conocimiento sobre cualquiera de las modalidades de corrupción y soborno estipuladas en el presente documento, deberá reportarlo inmediatamente por los medios establecidos en el Programa de Transparencia,Ética Empresarial y Anticorrupción, al Oficial de Cumplimiento, al jefe directo o, si no es pertinente a través del correo electrónico. Si es por medio del jefe directo, éste debe reportarlo dentro las veinticuatro (24) horas siguientes al Oficial de Cumplimiento.

En estos casos, el trabajador goza de las siguientes garantías:

a. Confidencialidad sobre la información y las personas.
b. Presunción de buena fe. Cuando una persona reporta una conducta debe hacerlo con

responsabilidad, se presume que lo hace de buena fe y con base en indicios o elementosreales.

DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN

La divulgación del Programa de Transparencia, Ética Empresarial y Antisoborno y Anticorrupción, se debe realizar mediante la publicación en la página web de la Compañía, garantizando su accesoy conocimiento a todos los grupos de interés. Adicionalmente el Oficial de Cumplimiento realizará anualmente capacitaciones a todos los empleados de la compañía en esta materia mediante el mecanismo que considere más efectivo y eficiente.

SANCIONES POR VIOLACIÓN AL MANUAL DE CUMPLIMIENTO, POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO Y PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Las sanciones que aplicará la compañía, ante las violaciones a las normas referentes al programa de transparencia y ética empresarial pueden resultar en faltas graves para los empleados directos y/o sus representantes, incluyendo el despido por justa causa, de conformidad con las disposiciones enel Código Sustantivo de Trabajo.

Se impondrán sanciones o medidas disciplinarias a los empleados involucrados en prácticas corruptas o violaciones a las disposiciones contenidas en la Política de Transparencia, Ética Empresarial y Anticorrupción.

Es obligación del Representante Legal y del Oficial de Cumplimiento, poner en conocimiento de la autoridad competente, las violaciones de las normas sobre los actos considerados como corrupción.

La Compañía, no cubrirá gastos asociados a la defensa de empleados o sus representantes, porsanciones impuestas por la violación a las normas de Ética Empresarial y Anticorrupción.

ACCIONES CORRECTIVAS

En los asuntos relacionados con trabajadores vinculados a la compañía se debe proceder de acuerdo con las normas legales laborales y el Reglamento Interno de la Compañía. Proveedores de bienes y servicios y distribuidores deben cumplir con lo pactado contractualmente en el acto jurídico que regula las obligaciones y PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL(CORRUPCIÓN Y SOBORNO TRASNACIONAL) y a las formas previstas legalmente para terminar el vínculo si fuere necesario

ADOPCIÓN MANUAL CUMPLIMIENTO, POLÍTICAS Y PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

El Manual de Cumplimiento, Política de Cumplimiento y Programa de Transparencia y Ética Empresarial, fue puesto a consideración del máximo órgano social de la Compañía por su Representante Legal, dando así cumplimiento a lo recomendado por la Superintendencia de Sociedades en Circular Externa 100-000003 del 26 de julio de 2016 y sus modificaciones (circular externa 100-000011 de 2021). De esta forma, se presentó el plan para la puesta en marcha del Programa, en concordancia con la normatividad vigente. Las políticas, procedimientos y actividades de control, contenidas en la Política de Cumplimiento, hacen parte de la cultura de la organización, fomentando las buenas prácticas, sana competencia, costumbre y rechazando los negocios ilícitos.

El Programa agrupa los principios de conducta que deben ser incorporados como reglas, normasy procedimientos, adicionalmente, proporciona un estándar de comportamiento de

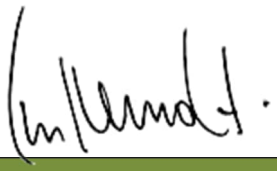
obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores y asociados. Así mismo, su aplicación, permite salvaguardar la confiabilidad y la reputación de la Sociedad, los Accionistas y partes interesadas, además de resolver los conflictos de interés, evitar las relaciones con contrapartes relacionadasen actividades delictivas y asegurar que todas las contrapartes son tratadas con respeto.

Con el compromiso de la Gerencia de la Compañía en la Prevención de la Corrupción y Soborno Transnacional, las políticas, así como la puesta en marcha del Programa de Transparencia, ÉticaEmpresarial y Anticorrupción, fue aprobado en por el máximo órgano social, así como sus modificaciones

Adicionalmente, el Oficial de Cumplimiento, actualmente nombrado en la Compañía para las funciones en relación con otros sistemas de gestión del Riesgo del Lavado de Activos y el Financiamiento contra el Terrorismo, fue designado para garantizar la ejecución y seguimiento alprograma.

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE MODIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	Octubre 2021	Documento inicial
2	Julio de 2022	Cambios relacionados con la circular externa 100-00000011 de 2021
3	Agosto 2022	Se realizaron cambios en los criterios y riesgos de materialidad.
4	Marzo de 2025	En normatividad de Colombia se incluye la Ley 2195 de 2022 referente a medidas en materia de trasparencia, prevención y lucha contra la corrupción.
5	Julio de 2025	En el punto “Política de gratificación y beneficios permitidos” se incluye En los actos de cortesía comercial se define el tope de este quedando en un salario mínimo legal mensual vigente.



Revisó	Aprobó
John Fredy Mazo	Guillermo Gutiérrez
Oficial de cumplimiento	Representante Legal