

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA, ÉTICA EMPRESARIAL Y ANTICORRUPCIÓN

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. GLOSARIO.....	4
4. NORMATIVIDAD COLOMBIANA.....	6
5. SANCIONES ADMINISTRATIVAS.....	6
5.1. Régimen Sancionatorio:.....	6
5.2. Criterio de Graduación de las Sanciones.....	7
5.3. Legislación Penal.....	7
6. PRESENTACIÓN Y CONTEXTO:.....	7
7. ADOPCIÓN DE POLÍTICAS Y NORMAS INTERNAS.....	8
8. PRINCIPIOS QUE INTEGRAN EL PROGRAMA.....	9
9. IMPLEMENTACIÓN DE PRINCIPIOS RECOMENDADOS.....	10
10. EXIGENCIAS DEL PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL.....	10
11. POLITICA DE GRATIFICACIONES Y BENEFICIOS PERMITIDOS.....	11
11.1. Gratificaciones y Beneficios Permitidos.....	11
11.2. Gratificaciones y Beneficios NO Permitidos.....	11
12. PRACTICAS CONSIDERAS CORRUPTAS EN EL DESARROLLO DE LOS NEGOCIOS NACIONALES E INTERNACIONALES.....	12
13. CONTRIBUCIONES Y PATROCINIOS.....	13
14. CONCESIONES Y FINANCIACIÓN.....	14
15. CONTRATOS O ACUERDOS CON TERCERAS PERSONAS.....	14
16. CONFLICTOS DE INTERÉS.....	15

17. PARTIDOS POLÍTICOS Y GRUPOS DE INTERÉS.	15
18. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON EL SOBORNO TRANSNACIONAL.	15
a. Riesgo de Soborno Transnacional, Fraude y Corrupción.....	16
b. Método De Evaluación De Riesgos	16
c. Proceso de identificación del riesgo de anticorrupción.....	16
d. Probabilidad de Ocurrencia del Riesgo	17
e. Estimación de la magnitud del Impacto	17
f. Escala para el perfil del riesgo	18
g. Nivel de Tolerancia del Riesgo	19
19. CANALES DE COMUNICACIÓN.....	19
a. Línea de Transparencia e Integridad (LTI)	20
20. ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	21
a. La Alta Dirección de la Compañía.....	21
b. La Junta Directiva	21
c. El Oficial de Cumplimiento	21
d. Equipo Humano.....	22
21. DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN	23
22. SANCIONES POR VIOLACIÓN A LA POLÍTICA DE TRANSPARENCIA, ÉTICA EMPRESARIAL Y ANTICORRUPCION	23
23. ACCIONES CORRECTIVAS	23

INTRODUCCIÓN

Las sociedades **TORRECAFÉ AGUILA ROJA & CIA S.A.**, - **INDUSTRIA DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS DEL CAUCA S.A. – IPAC S.A.**, y todas sus Subordinadas y Filiales, en adelante “*la sociedad*” o “*la compañía*”; están comprometidas en dar cumplimiento a toda la normatividad nacional e internacional que rige la transparencia ética y legal de los negocios.

Por lo tanto, este programa de Transparencia, Ética Empresarial y Anticorrupción, 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 y en general a todos aquellos con quienes directa o indirectamente se establezca alguna relación comercial, contractual o de cooperación con la Sociedad, sus subordinadas y filiales.

El propósito de esta Política, es declarar públicamente el compromiso de la Compañía y sus Altos Directivos, con un actuar ético y transparente, así como el de conducir los negocios de una manera responsable, actuando bajo una filosofía de cero tolerancias con aquellos actos que contraríen los principios de la Compañía en cumplimiento de la normatividad nacional e internacional.

Éste Programa, articula las políticas y procedimientos definidos por la Compañía en el fortalecimiento de su gobierno y cumplimiento de sus parámetros corporativos, tales como el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, así como demás políticas establecidas por la Compañía.

1. OBJETIVO

Presentar la Política y el Programa de Transparencia, Ética Empresarial y Anticorrupción (en adelante el “Programa” o la “Política”), el cual fue definido por la Alta Dirección de la Compañía, y el cual será puesto en marcha para desarrollar los compromisos adquiridos por la Sociedad.

2. ALCANCE

La Política, aplica a todos los colaboradores que realicen operaciones y transacciones en nombre de la Compañía. Se entiende por colaboradores: los Representantes Legales, Directivos, el personal vinculado en forma directa, así como los terceros vinculados que, en virtud de su vinculación, tienen facultades de representación.

3. GLOSARIO

Altos directivos: Son las personas naturales o jurídicas, designadas de acuerdo con los estatutos sociales o cualquier otra disposición interna de la compañía y la ley colombiana, según sea el caso, para administrar y dirigir la Persona Jurídica, trátase de miembros de cuerpos colegiados o de personas individualmente consideradas. Es decir, son los Administradores y los principales ejecutivos de la compañía, es decir, Gerente, Gerentes de Zonas, Representantes Legales y Miembros de Junta Directiva, vinculados o no laboralmente a ésta.

Circular externa 100-000003: Es la guía destinada a poner en marcha programas de ética empresarial para la prevención de las conductas previstas en el artículo 2º de la Ley 1778 de 2016. Emitida por la Superintendencia de Sociedades.

Conflicto de Interés: Situación donde el negocio por relaciones financieras, familiares, políticas o intereses personales pueden influir con el juicio de las personas en cumplimiento de sus funciones dentro de la organización.

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 contractual de cualquier naturaleza. Los Contratistas pueden incluir, entre otros, a proveedores, intermediarios, agentes, distribuidores, asesores, consultores y a personas que sean parte en contratos de colaboración o de riesgo compartido con la Persona Jurídica.

Debida diligencia: Es la revisión al inicio y periódica que ha de hacerse sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción nacional o internacional, cuyo propósito es el de identificar y evaluar los riesgos de soborno y corrupción que pueden afectar a la compañía, sus sociedades subordinadas y a los contratistas.

Normas nacionales contra la corrupción: Es la ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción) por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención investigación y sanción de actos de corrupción o Soborno Transnacional y la efectividad del control de la gestión pública, así como sus decretos reglamentarios y las normas que la modifiquen, sustituyan o complementen. De la misma manera, se considera relevante la Ley 1778 de 2016 por medio de la cual se dictaron normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y así mismo se dictaron disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.

Oficial de Cumplimiento: Es la persona natural designada por la Junta Directiva de la compañía para liderar y administrar el sistema de gestión de riesgos de Soborno Transnacional u otros actos de corrupción.

Pagos de facilitación: Pagos realizados a funcionarios del gobierno con el fin de asegurar, impulsar o acelerar trámites de carácter legal y rutinario en beneficio de la compañía o de sus empleados.

Principios: Son los principios que tienen como finalidad la puesta en marcha de los sistemas de gestión de riesgos de Soborno Transnacional y otros actos y conductas que se consideran ilícitas por carecer de legitimidad y transparencia.

Programa de 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 la compañía.

Riesgo: Efecto de incertidumbre sobre los objetivos, combinación de las consecuencias de un evento y la probabilidad de ocurrencia del mismo.

Servidor Público Extranjero: Tiene el alcance previsto en el Parágrafo Primero del artículo segundo de la Ley 1778 de 2016: *“Toda persona que tenga un cargo legislativo, administrativo o judicial en un Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o una jurisdicción extranjera, sin importar si el individuo hubiere sido nombrado o elegido. También se considera servidor público extranjero toda persona que ejerza una función pública para un Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o en una jurisdicción extranjera, sea dentro de un organismo público, o de una empresa del Estado o una entidad cuyo poder de decisión se encuentre sometido a la voluntad del Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o de una jurisdicción extranjera. También se entenderá que ostenta la referida calidad cualquier funcionario o agente de una organización pública internacional.”*

Soborno Transnacional: Es el acto en virtud del cual, la Compañía, por medio de sus empleados, altos directivos, asociados, contratistas o sociedades subordinadas, da, ofrece o 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 o transacción internacional.

Soborno: Es el acto de dar, ofrecer, prometer, solicitar o recibir cualquier dádiva o cosa de valor a cambio de un beneficio o cualquier otra contraprestación, o a cambio de realizar u omitir un acto inherente a una función pública o privada, con independencia de que la oferta promesa, o solicitud es para uno mismo o para un tercero, o en nombre de esa persona o en nombre de un tercero.

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

4. NORMATIVIDAD COLOMBIANA

Sea lo primero indicar que el 02 de febrero de 2016, el Congreso de la Republica 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 a su 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 25 de julio de 2016, que establece los criterios para determinar cuáles sociedades deben adoptar los programas de ética empresarial, y la Circular Externa 100-000003 del 26 de julio de 2016, contentiva de una guía con las instrucciones administrativas relacionadas con la promoción de los programas referidos, así como de los mecanismos internos de auditoría, anticorrupción y prevención del soborno transnacional, en el contexto de la Ley 1778 de 2016.

5. SANCIONES ADMINISTRATIVAS

5.1. 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.

5.2. 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 a 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.

5.3. 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, Asociados, Colaboradores y en especial 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 a las conductas previstas en el Art. 2° de la Ley 1778 de 2016.

6. PRESENTACIÓN Y CONTEXTO:

La Misión Empresarial de la Compañía encuentra fundamento en los principios de responsabilidad, honestidad, integridad, rectitud y ética. Bajo estas bases fundamentales, la Junta Directiva como órgano de administración, y en general el área Directiva de la Sociedad, buscan promover entre sus colaboradores, contratistas, clientes, asociados y demás grupos de interés, que sus actuaciones se enmarquen en dicha misión y parámetros, los cuales siempre deberán inspirarse en los más altos estándares éticos.

De acuerdo con esto, se busca que la Misión Empresarial de la Compañía, así como sus políticas de responsabilidad y comportamiento ético, estén contenidos en el 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.

Consecuentemente con esta filosofía corporativa, el presente Programa busca afianzar una cultura organizacional basada en los más elementales principios de la ética, garantizar un enfoque de control interno focalizado 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 de la compañía de cualquier naturaleza y salvaguardar la buena imagen y reputación de la Compañía y sus marcas, así mismo promover el respeto por las normas de la libre competencia.

7. ADOPCIÓN DE POLÍTICAS Y NORMAS INTERNAS

El proyecto de implementación de Programa de Transparencia, Ética Empresarial y Anticorrupción, fue puesto a consideración de la Junta Directiva 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. De esta forma, se presentó el plan para la puesta en marcha del Programa, en concordancia con la normatividad del Art. 2º de la Ley 1778 de 2016. Las políticas, procedimientos y actividades de control, contenidas en la Política de Transparencia, Ética Empresarial y Anticorrupción, hacen parte de la cultura corporativa de la Compañía, fomentando las buenas prácticas de sana competencia, costumbre y rechazando los negocios ilícitos.

El Programa agrupa los principios de conducta que deben ser incorporados como reglas, normas y 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 relacionadas en actividades delictivas y asegurar que todas las contrapartes son tratadas con respeto.

Con el compromiso del Área Directiva de la Compañía en la Prevención del Soborno Transnacional, las políticas, así como la puesta en marcha del Programa de Transparencia, Ética Empresarial y Anticorrupción, fue aprobado en reunión extraordinaria de la Junta Directiva de fecha veintisiete (27) de marzo del año dos mil diecisiete (2017) asentada en Acta No. 76 dando autorización de la implementación del programa, solicitando a su Representante Legal, garantizar el cumplimiento íntegramente.

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 al programa.

8. PRINCIPIOS QUE INTEGRAN EL PROGRAMA

El Programa de Transparencia, Ética Empresarial 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, y dando 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 cumplimiento a 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 el cumplimiento 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 y las 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 retener negocios 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 en consonancia con los principios declarados en el presente documento.

9. IMPLEMENTACIÓN DE PRINCIPIOS RECOMENDADOS

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

- I. Compromiso de los Altos Directivos en la prevención del Soborno Transnacional;
- II. Evaluación de los Riesgos relacionados con el Soborno Transnacional;
- III. Puesta en Marcha del Programa de Transparencia, Ética Empresarial y Anticorrupción.
- IV. Asignación de funciones al Oficial de Cumplimiento;
- V. Aplicación de Procedimientos de Debida Diligencia;
- VI. Asegurar el suministro de recursos económicos, humanos y tecnológicos, que requiera el Oficial de Cumplimiento.
- VII. Control y Supervisión de las Políticas de Cumplimiento y del Programa de Ética Empresarial;
- VIII. Divulgación de las políticas de cumplimiento y del programa de Ética Empresarial;
- IX. Canales de comunicación para reportar confidencialmente las infracciones al programa de Ética Empresarial;

10. EXIGENCIAS DEL PROGRAMA DE 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 Empresarial y Anticorrupción, el cual consta de los siguientes lineamientos:

- I. Adicionar cláusulas contractuales en los contratos suscritos con contratistas que tengan mayor grado de exposición, que ayuden a prevenir y se abstengan de cometer conductas de Soborno Transnacional.
- II. Controlar y Supervisar el cumplimiento de las políticas contenidas en el Programa de Transparencia, Ética Empresarial y Anticorrupción.
- III. Estrategias de comunicación y divulgación dirigidas a los Empleados y Asociados de la Persona Jurídica, con los cuales se revelen los compromisos, procedimientos, políticas, entre otros.
- IV. El Representante Legal y la Junta Directiva, dispondrán de las medidas operativas, físicas, económicas, recursos operativos y tecnológicos para el adecuado cumplimiento de las labores asignadas al Oficial de Cumplimiento.
- V. 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.

- VI. Establecer sistemas de control y auditoria, conforme a lo establecido en el artículo 207 del Código de Comercio y normas aplicables.
- VII. Política de contribuciones y donaciones.
- VIII. Política de gastos de entretenimiento, alimentación, hospedaje y viaje.
- IX. Política de procedimientos de archivo y conservación de transacciones internacionales.
- X. Política en materia de pago de comisiones a empleados y contratistas de negocios o transacciones internacionales o nacionales.
- XI. Puesta en marcha de procedimientos sancionatorios de conformidad con las normas legales.
- XII. Traducirse a los idiomas de los países donde la Persona Jurídica realiza actividades por medio de Sociedades Subordinadas, sucursales u otros establecimientos, o incluso contratistas.

11. POLITICA DE GRATIFICACIONES Y BENEFICIOS PERMITIDOS

- 11.1. Gratificaciones y Beneficios Permitidos:** Los actos de gratificación comercial son permitidos únicamente para los representantes legales, administradores, directores, socios y colaboradores 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 CUATROCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$400.000), 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 se legalizan por rendición de cuentas, de acuerdo al destino y días de viaje, donde se legalizan o reembolsan según el caso, los efectivamente incurridos y autorizados.

- 11.2. Gratificaciones y Beneficios NO Permitidos:** Todos los representantes legales, colaboradores, asociados, miembros de Junta Directiva, directores, y en general cualquier representante de la Compañía, tienen prohibido:
- a. **Comisiones o propinas:** No es permisible ninguna práctica que potencialmente pueda ser considerada como corrupta, es decir,

que pretenda otorgar comisiones o propinas en contravención a los requisitos establecidos en el numeral precedente.

- 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, miembros de junta, directivos o asociados, evitarán acometer 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 o suministro de información o compra- venta de bienes, en un negocio o transacción que beneficie a un cliente o proveedor y se relacione con la Compañía.

En general se prohíbe recibir:

- I. Regalos, presentes, donativos, contribuciones, entretenimiento, dinero en efectivo o cosas materiales de valor a cambio de obtener un beneficio propio en relación con negocios para la compañía y o que tengan un conflicto de interés.
- II. Regalos, presentes, donativos, contribuciones, entretenimiento, dinero en efectivo o cosas materiales de valor, comisiones, propinas, a cambio de obtener un beneficio propio en procesos licitatorios en los que participa la compañía.

12. PRACTICAS CONSIDERAS CORRUPTAS EN EL DESARROLLO DE LOS NEGOCIOS NACIONALES E INTERNACIONALES:

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

- I. 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.
- II. Se prohíbe el otorgamiento de 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 dinero propio de la persona.
- III. No podrán realizarse pagos, otorgarse regalos, beneficios o comisiones no autorizadas a través de 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.
- IV. Se prohíbe el ocultamiento de bonificaciones, regalos o comisiones no autorizadas a través del registro de otros gastos.
- V. 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 a cargo de la compañía.
- VI. 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 Junta Directiva.
- VII. No se autorizan anticipos para gastos de empleados públicos, con cargo a la compañía.
- VIII. 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 gubernamental o tráfico de influencias en razón al cargo que desempeñó.

13. CONTRIBUCIONES Y PATROCINIOS

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 Sociedad.

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, rastreables, verificables, y adecuadamente justificados. Todos estos requerirán de la aprobación del Representante Legal Principal de la Compañía.

14. CONCESIONES Y FINANCIACIÓN

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

15. CONTRATOS O ACUERDOS CON TERCERAS PERSONAS

Todos los contratos o acuerdos suscritos por la Compañía, deberán contener 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.

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 a terminar el contrato cuando ocurra una violación a este programa o cualquier ley o regulación anticorrupción aplicables.

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

16. CONFLICTOS DE INTERÉS

Todos los representantes legales, miembros de Junta Directiva, ejecutivos y empleados se asegurarán que todas 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 la Compañía.

17. PARTIDOS POLÍTICOS Y GRUPOS DE INTERÉS.

La Compañía se relaciona de manera transparente con todos los partidos políticos, con el fin de presentar de manera efectiva sus posiciones sobre asuntos y tópicos de interés. De esta forma, la Sociedad 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.

18. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON EL SOBORNO TRANSNACIONAL.

Se realizará periódicamente evaluaciones de riesgos de soborno, bajo los siguientes criterios recomendados:

- I. 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 y el alcance de las interacciones con los funcionarios públicos.
- II. Analizar, evaluar y priorizar los riesgos de soborno identificados.
- III. Evaluar la adecuación y eficacia de los controles existentes en la organización para mitigar los riesgos de soborno evaluadas.
- IV. Se revisará la evaluación del riesgo de soborno, periódicamente para que los cambios y la nueva información puedan ser evaluados

adecuadamente en función de la periodicidad y la frecuencia definidas por la organización.

- V. Conservar la información documentada que demuestre que la evaluación del riesgo de soborno se ha realizado y utilizado para diseñar o mejorar el sistema de gestión contra el soborno.

La organización establecerá criterios para evaluar su nivel de riesgo de soborno, que tendrá en cuenta las políticas y objetivos de la organización.

a. 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 compañía.

b. 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.

- I. Se aplicarán encuestas de percepción de Ética Empresarial.
- II. Informes de las áreas de control interno y/o revisoría fiscal externa, sobre incidentes pasados o actuales de incumplimiento.
- III. Entrevistas con personal que cumplen funciones de control y gestión de cumplimiento, alta gerencias nacionales y grupo directivo.

c. Proceso de identificación del riesgo de anticorrupción:

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

Proceso	Descripción
La Identificación del Riesgo	1. Se tomarán ayudas de fuentes de información externa, como informes de entidades de control y medios de comunicación.

	<p>2. 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.</p> <p>3. Se elaborará una lista de riesgos, asociada con la fuente o circunstancia que lo produce.</p>
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 medirán de 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.

d. 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

e. Estimación de la magnitud del Impacto: El impacto se considera como el conjunto de posibles efectos negativos que puede ocasionar el riesgo 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 asociados a 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 capacidad de garantizar la continuidad del negocio.
Crítico	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 de la empresa y la garantía de la continuidad del negocio, lo que llevará al fracaso.

- f. **Escala para el perfil del 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
Impacto del riesgo	5	5 Tolerable	10 Tolerable	15 Grave	20 Crítico	25 Crítico
	4	4 Aceptable	8 Tolerable	12 Tolerable	16 Grave	20 Crítico
	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
		Anómalo	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
Crítico	16-25	El oficial de cumplimiento deberá intervenir de una forma directa y deberá informar al Representante Legal

		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 nivel general de riesgo sin tener en cuenta los controles existentes.

g. 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 tratamiento del 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

19. CANALES DE COMUNICACIÓN:

La compañía acogiendo las buenas prácticas, adopta la implementación de sistemas, procedimientos, protocolos y mecanismos de control y reporte, a través de la Línea de Transparencia, entre otros, con el fin de asegurar la

prevención, identificación y tratamiento de actos y conductas que se consideran ilícitas por carecer de legitimidad y transparencia.

La compañía prohíbe cualquier tipo de soborno o acto de corrupción, y exige el cumplimiento de todas las Normas anticorrupción y antisoborno incluyendo la Circular Externa 100-000003 de 2016 de la Superintendencia de Sociedades.

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 el Sistema de Gobierno, cumplimiento corporativo y ética empresarial.

Las personas vinculadas a la Compañía deben conocer y cumplir con todas las políticas y procedimientos que integran el Sistema de Gobierno, cumplimiento corporativo y ética empresarial.

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.

a. Línea de Transparencia e Integridad (LTI)

En su enfoque preventivo, la compañía dispone del siguiente correo electrónico: línea.etica@aguilaroja.com; y de los siguientes números de teléfono 4484767 y 4484795 - Ext 114, al cual todos los colaboradores sin importar su cargo y demás grupos de interés pueden comunicar dudas o necesidades de asesoría en relación con el cumplimiento del programa de transparencia y ética empresarial, así como también para reportar conductas que se encuentren en cualquiera de las modalidades de soborno o corrupción. La consulta es recibida por detalle, garantizando la confidencialidad de la información y de la persona que la protegiéndola, contra cualquier tipo de represalia.

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

- I. Este correo electrónico es diferente al de servicio al cliente.

- II. No es una herramienta de quejas y reclamos, sino de reporte por conductas que van contra la Transparencia e Integridad de compañía.
- III. No es para sugerencias, ni atención de temas laborales, ni personales.
- IV. Debe ser utilizada con responsabilidad. Los hechos reportados deben ser reales y verificables.

No se tolerarán falsas denuncias o de mala fe, la cual se considerarán como una violación al presente código, y se tomarán las medidas respectivas sancionatorias.

20. ROLES Y RESPONSABILIDADES

- a. **La Alta Dirección de la Compañía:** es responsable por la administración, prevención y detección del riesgo de fraude, soborno u otras conductas que afecten la transparencia. Esto incluye a todas las personas que tengan la calidad de 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.
- b. **La Junta Directiva:** es responsable de designar al Oficial de Ética y suministrar los recursos económicos, humanos y tecnológicos que éste requiera. Definir y aprobar las políticas y mecanismos para la prevención del soborno 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.
- c. **El Oficial de Cumplimiento:** es la persona designada por los Altos Directivos para liderar el programa y administrar el Sistema de Gestión de Riesgos de 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:

- I. La actualización de la política, con base en las características propias de la compañía e identificación de las fuentes de riesgo.
- II. Deberá presentar al menos cada seis (6) meses, informes de gestión sobre el avance, cumplimiento del Programa de Transparencia, Ética Empresarial y Anticorrupción, es quien orienta, capacita, recibe

denuncias y ordena el inicio de procedimientos internos de investigación.

- III. Realizar las comunicaciones y capacitaciones para la divulgación de esta política.
 - IV. Realizar la evaluación de los riesgos relacionados con el soborno transnacional, implementando metodologías de evaluación, prevención y mitigación de los factores de riesgo, inherentes al desarrollo de la actividad de soborno Transnacional (Riesgo país, Sector económico, Terceros).
 - V. Diseñar y aplicar encuestas para conocer el nivel de percepción de los empleados sobre el comportamiento ético y transparente en la empresa y sus relacionados (empleados, clientes, proveedores).
 - VI. Vigilar la incorporación en las cláusulas en los contratos con terceros sobre la aceptación de la Política. Vigilar la aceptación de la adopción de la Política, al ingreso de los empleados directos e indirectos, proveedores y clientes.
 - VII. Presentar al Representante Legal las denuncias que se reciban sobre violaciones de la política y las normas anticorrupción.
 - VIII. Implementar las medidas preventivas ordenadas por la Junta Directiva y/o Representante legal.
 - IX. Atender y coordinar cualquier requerimiento interno, solicitud, denuncia sobre posibles actos de violación de la Política de Transparencia, Ética Empresarial, y Anticorrupción.
 - X. Atender y coordinar cualquier requerimiento, solicitud de autoridad judicial o administrativa.
- d. **Equipo Humano:** Todos los trabajadores de la compañía deben velar por una gestión transparente en sus respectivas 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 de Transparencia. 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:

- I. Confidencialidad sobre la información y las personas.

- II. 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 elementos reales.

21. DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN

La divulgación del Programa de Transparencia, Ética Empresarial y Anticorrupción, se debe realizar mediante la publicación en la página web de la Compañía, garantizando su acceso y conocimiento a todos los grupos de interés. Adicionalmente el Oficial de Cumplimiento realizará periódicamente capacitaciones a todos los empleados de la compañía en esta materia.

22. SANCIONES POR VIOLACIÓN A LA POLÍTICA DE TRANSPARENCIA, ÉTICA EMPRESARIAL Y ANTICORRUPCIÓN

Las sanciones que aplicará la compañía, ante las violaciones a las normas de Ética Empresarial y Anticorrupción pueden resultar en faltas graves para los empleados directos y/o sus representantes, incluyendo el despido por justa causa, de conformidad con las disposiciones en el 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, por sanciones impuestas por la violación a las normas de Ética Empresarial y Anticorrupción.

23. 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

derechos de las partes y a las formas previstas legalmente para terminar el vínculo si fuere necesario.

GIUSEPPE SANGIOVANNI

Representante Legal

Torre Café Águila Roja & Cía S.A.