

Política Corporativa de cero (0) tolerancia con el Soborno y prácticas corruptas

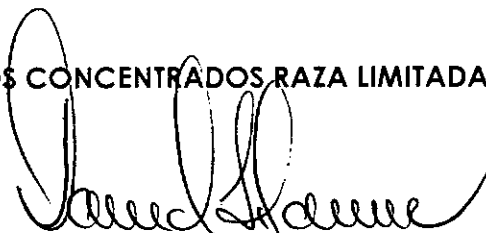
La política de la Compañía frente a cualquier práctica corrupta o que configure Soborno, es de cero (0) tolerancia.

Por lo anterior, en los casos en los que la Compañía detecte la realización de cualquier actividad corrupta o que constituya Soborno bajo las normas aplicables o en atención al contenido del Programa de Ética Empresarial de la Compañía, ésta tomará todas las medidas necesarias para sancionar, de la manera más severa que le sea posible, con estricto apego a la ley, las conductas o actividades antes mencionadas.

En atención al Programa de Ética Empresarial de la Compañía, toda persona, natural o jurídica, que tenga o pretenda tener cualquier tipo de relación o vínculo con la Compañía deberá:

- (i) Conocer el Programa de Ética Empresarial de la Compañía.
- (ii) Cumplir con las disposiciones previstas en el Programa de Ética Empresarial de la Compañía, en desarrollo de todas sus actividades, mientras su relación comercial o contractual con la Compañía continúe vigente.
- (iii) Si usted es proveedor o cliente de la Compañía, dar a conocer a todos los terceros –proveedores, contratistas, subcontratistas, asesores, etc.- con los que tenga cualquier tipo de vínculo, la existencia y obligatoriedad del Programa de Ética Empresarial de la Compañía; en todo caso, usted está obligado a asegurar el cumplimiento de dicho programa por parte de los citados terceros.
- (iv) Tomar todas las medidas necesarias para prevenir la realización de soborno o prácticas corruptas tanto en Colombia como en el exterior, directa o indirectamente, a través, por ejemplo, pero sin limitarse a terceros, filiales, subordinadas, subsidiarias, sucursales, entre otras.

ALIMENTOS CONCENTRADOS RAZA LIMITADA



DANIEL HAIME GUTT
Representante Legal

Dani

em

MANUAL DE CUMPLIMIENTO - PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL ANTI-SOBORNO

ALIMENTOS CONCENTRADOS RAZA LIMTADA
RAZA, LTDA.

MANUAL DE CUMPLIMIENTO
PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL ANTI-SOBORNO

ENERO DE 2017

1. CARTA DE PRESENTACIÓN

El presente Manual de Cumplimiento - Programa de Ética Empresarial Anti-Soborno (en adelante, el "Manual de Cumplimiento", el "Programa de Ética Empresarial Anti-Soborno" o el "Programa"), de **ALIMENTOS CONCENTRADOS RAZA LIMITADA, RAZA, LTDA.** –en adelante "**RAZA**" o la "Compañía"-, en donde se precisan las responsabilidades asignadas a los empleados, Asociados, Altos Directivos, administradores, Contratistas, subcontratistas, Sociedades Subordinadas, entre otros, respecto de la correcta puesta en marcha del Programa de Ética Empresarial Anti-Soborno, el cual debe interpretarse de manera armónica con el Sistema Autocontrol y Gestión del Riesgo para la Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo adoptado por la Compañía, en el cual se nombró un Oficial de Cumplimiento, según aprobación de la Junta Directiva emitida en diciembre del año 2014.

Este Programa compila de manera integral todas las normas internas en materia de prevención del soborno transnacional y nacional, así como los principios y valores éticos que rigen en las relaciones que la Compañía pueda tener con cualquier tercero, para llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta.

El Programa está fundamentado en un análisis interno de los riesgos de prácticas corruptas de los que puede estar expuesta la Compañía en desarrollo de su práctica comercial, teniendo como objetivo primordial mitigar los riesgos relacionados con el soborno nacional y trasnacional.

Finalmente, vale la pena resaltar que la compañía se encuentra altamente comprometida con las prácticas transparentes en la gestión de sus negocios, así como con el cumplimiento estricto de la normatividad anti-soborno, entre ellas la Ley 1778 de 2016, la Resolución 100-002657 de 2016 y la Circular Externa 100-000003 de 2016.

2. INTRODUCCIÓN

Hace algunos años, se consideraba que la exposición al riesgo de incurrir en prácticas corruptas era una problemática que sólo impactaba al sector público, el cual como administrador de los procesos de contratación, tenía la responsabilidad de prevenir, detectar y reportar los delitos asociados a este tipo de riegos, y en general a todos aquellos delitos derivados de prácticas corruptas. Sin embargo, la evolución mundial y la práctica de los negocios, ha evidenciado, infortunadamente, que el sector privado en muchas ocasiones se ha prestado para la realización de prácticas o actividades corruptas o poco éticas.

Así pues, el gobierno colombiano en un intento de controlar, prevenir y evitar aquellas prácticas indebidas, expide la Ley 1778 de 2016, por medio de la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.

El artículo 23 de la citada ley establece el deber de la Superintendencia de Sociedades de promover en las sociedades sujetas a su vigilancia, la adopción de programas relacionados con la transparencia y ética empresarial, así como normas internas de auditoría y mecanismos para prevenir el Soborno Transnacional.

En desarrollo del deber legal asignado, la Superintendencia de Sociedades expide el 25 de julio de 2016, la Resolución No. 100-002657 por medio de la cual se establecen unos criterios de acuerdo con el inciso segundo del artículo 23 ibídem, estableciendo de manera expresa lo siguiente:

"(...) Estarán obligadas a adoptar un Programa de Ética Empresarial las sociedades vigiladas por la Superintendencia de Sociedades **que en el año inmediatamente anterior hayan realizado de manera habitual, negocios de cualquier naturaleza con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado ("Negocios Transacciones Internacionales"), siempre y cuando concorra, cualquiera de las situaciones que se mencionan a continuación:**

1. Negocio o Transacción Internacional que se realice a través de terceros

Hace referencia a los Negocios o Transacciones Internacionales que realice una Sociedad colombiana a través de un intermediario o

contratista o por medio de una sociedad subordinada o de una sucursal que hubiere sido constituida en otro Estado por esa Sociedad.

2. Negocios o Transacciones Internacionales relacionadas con sectores económicos determinados

Corresponde a los Negocios o Transacciones Internacionales que realice una Sociedad que pertenezca a alguno de los sectores que se mencionan a continuación, siempre que a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, la Sociedad además cumpla, con alguno de los criterios referentes a ingresos brutos, activos totales o empleados, que a continuación se establecen para cada sector:

(...) C. Manufacturero:

- a. Que haya obtenido ingresos brutos iguales o superiores a 150.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes,
- b. Que tenga activos totales iguales o superiores a 150.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes, o
- c. Que disponga de una planta de personal igual o superior a 2.000 empleados directos (...)" (negrillas no originales del texto)

La Compañía de tiempo atrás, se encuentra altamente comprometida con la adopción de estándares de estricta transparencia en su gestión operativa y la de sus trabajadores, tanto a nivel nacional como a nivel internacional. Bajo dicha filosofía ya se venía adelantando el tema, de tal manera que se incluyó en el Capítulo III de su Código de Ética y Conducta Empresarial, algunos aspectos básicos sobre el particular, el cual, con la implementación del Programa contenido en este documento procede a actualizarse, en todo caso, dejando claro que siempre prevalecerá lo dispuesto en este Programa.

Así las cosas, en este Programa se plasman todas las políticas generales adoptadas por la Compañía, para que ésta pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta y esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir, gestionar los riesgos de Soborno y otras prácticas corruptas. Consecuencialmente, el Programa recogerá los procedimientos específicos a cargo del Oficial de Cumplimiento y de la Subgerencia de Control, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar, y mitigar los riesgos de Soborno, así como otros que se relacionen con cualquier acto de corrupción que pueda afectar a la Compañía.

3. DEFINICIONES

Los términos que aparecen con letra inicial en mayúscula tendrán el significado que se les asigna en este Programa y podrán ser usados tanto en singular como en plural, siempre y cuando el contexto así lo requiera y no se indique lo contrario.

Altos Directivos: Son las personas naturales o jurídicas, designadas de acuerdo con los estatutos sociales o cualquier otra disposición interna de la Compañía, según sea el caso, para administrarla y dirigirla, trátase de miembros de cuerpos colegiados o de personas individualmente consideradas.

Asociados: Son aquellas personas naturales o jurídicas que tiene participación en el capital social 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 de Ética Empresarial.

Compañía: Hace referencia a **ALIMENTOS CONTRADOS RAZA LIMITADA, RAZA, LTDA.**

Contratista: Se refiere, en el contexto de un negocio o transacción internacional o nacional, a cualquier tercero que preste servicios a la Compañía 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, clientes, y a personas que sean parte en contratos de colaboración o de riesgo compartido con la Compañía.

Debida Diligencia: Consiste en la revisión periódica que ha de hacerse sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción internacional o nacional, cuyo propósito es el de identificar y evaluar los riesgos de Soborno que pueden afectar a la Compañía, sus Sociedades Subordinadas y a los Contratistas.

En ningún caso, el término Debida Diligencia que se define en este Programa, se referirá a los procedimientos de debida diligencia que se utilizan en otros sistemas de gestión de riesgos (por ejemplo, lavado de activos y financiamiento del terrorismo), cuya realización se rige por normas diferentes.

Empleado: Es el individuo que se obliga a prestar un servicio personal bajo subordinación a la Compañía o a cualquiera de sus Sociedades Subordinadas, a cambio de una remuneración. Esta definición comprende a los empleados contratados bajo contrato de trabajo, trabajadores temporales y practicantes.

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

MANUAL DE CUMPLIMIENTO -PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL ANTI-SOBORNO

Manual de Cumplimiento: Es el presente documento, y el cual plasma todas las políticas generales adoptadas por la Compañía –Programa de Ética Empresarial-, para que ésta pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta y esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir, gestionar los riesgos de Soborno u otras prácticas corruptas.

Negocios: Es una acto, contrato u acuerdo, de cualquier naturaleza con personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado, nacional o extranjera.

Oficial de Cumplimiento: Es la persona natural designada por la Junta Directiva para liderar y administrar el Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno. El Oficial de Cumplimiento corresponde a la misma persona natural nombrada para el efecto bajo la normatividad SARGLAFT.

Principios: Son los principios enunciados en este Programa, que tienen como finalidad la puesta en marcha de los Sistemas de Gestión de Riesgos de Soborno.

Programa de Ética Empresarial: Hace referencia a este Manual de Cumplimiento.

Riesgo de Soborno: Se entiende por Riesgo de Soborno la posibilidad de que por acción u omisión, mediante el uso indebido del poder, de los recursos o de la información, se lesionen los intereses de una entidad, para la obtención de un beneficio particular.

Servidor Público: 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 nacional o 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 nacional o extranjera. También se entenderá que ostenta la referida calidad cualquier funcionario o agente de una corporación pública nacional o internacional –Ley 1778 de 2016-.

Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno: Es el sistema orientado a la correcta articulación de las Políticas de Cumplimiento con el Programa de Ética Empresarial y su adecuada puesta en marcha en la Compañía.

Soborno: Es el acto en virtud del cual, la Compañía, por medio de sus Empleados, administradores, Altos Directivos, Asociados, Contratistas, Sociedades Subordinadas, da, ofrece o promete a personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, de derecho público o privado –en adelante “los sujetos”-, de manera directa o indirecta: (i) sumas de dinero, (u) (ii) objetos de valor pecuniario o (iii)

cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dichos sujetos realicen, omitan o retarden cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional o nacional.

Se entiende inmersos dentro de esta definición, por ejemplo pero sin limitarse a ofertas, pagos, promesas de entrega en el futuro o solicitud de cualquier cosa de valor tal como: dinero, regalos, autorizaciones de pago, información, empleo, becas, descuentos, cancelación o abono a deudas, entretenimiento, gastos de viaje, seguros, impuestos o pagos en general. También incluye cualquier tipo de beneficios, ya sean bienes o servicios en especie a cambio de una ventaja particular para un tercero.

Sociedad Subordinada: Tiene el alcance previsto en el artículo 260 del Código de Comercio. Se entiende que incluye la definición de sucursal contenida en el Código de Comercio.

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

4. Principios del Programa

4.1. Política de cero (0) tolerancia con el Soborno y prácticas corruptas

La política de la Compañía frente a cualquier práctica corrupta o que configure Soborno, es de cero (0) tolerancia.

Por lo anterior, en los casos en los que la Compañía detecte la realización de cualquier actividad corrupta o que constituya Soborno bajo las normas aplicables o en atención al contenido de este Programa, la Compañía tomará todas las medidas necesarias para sancionar de la manera más severa que le sea posible, con estricto apego a la ley, las conductas o actividades antes mencionadas.

4.2. Compromiso con la Prevención del Soborno y Divulgación

Como se expuso en la Introducción, la Compañía está altamente comprometida con el cumplimiento de las normas de prevención del Soborno, por lo que el presente Programa fue puesto en consideración de la Junta Directiva, órgano que lo aprobó.

Adicionalmente, el Programa es y será divulgado a través de los medios tecnológicos de los que disponga la Compañía, con el fin de que constituya un material de constante consulta y fácil acceso por parte de los Altos Directivos, administradores, Empleados, Contratistas, Sociedades

Subordinadas, Asociados, entre otras. Así, se garantiza la divulgación del Programa tanto a nivel interno como a nivel externo.

4.3. Conocimiento sobre la existencia y carácter vinculante y obligatorio del Programa

Se dará a conocer a todos los Altos Directivos, administradores, Empleados, Contratistas, Sociedades Subordinadas, Asociados, entre otras, el Programa, y sobre todo, sobre el carácter vinculante y obligatorio de las disposiciones en él contenidas.

El presente Programa hará parte de todos los Negocios.

4.4. Medidas Administrativas Sancionatorias por Incumplimiento del Programa

Cuando la Compañía tenga conocimiento o detecte cualquier clase de incumplimiento a lo dispuesto en este Programa, tomará las medidas administrativas –o de cualquier otra naturaleza- sancionatorias que sean del caso, en contra de la persona – Altos Directivos, administradores, Empleados, Contratistas, Sociedades Subordinadas, Asociados, entre otras- que haya(n) incurrido en dicho incumplimiento.

4.5. Evaluación del Riesgo

Partiendo de la base de que el Principio de Evaluación, es la piedra angular del presente Programa, hace parte integral del mismo la matriz de riesgo, como Anexo No. 1 de este Programa.

En la matriz de riesgo se identifican las principales áreas o departamentos encargadas de realizar transacciones internacionales o nacionales, así como aquellos trámites o gestiones en las cuales se puede incurrir en un mayor riesgo de Soborno, con el fin de tomar todas las medidas necesarias tendientes a mitigar dicho riesgo asociado.

4.6. Evaluaciones Periódicas

Una vez el presente Programa entre a regir en la Compañía, y como mínimo cada dos años, el Oficial de Cumplimiento, con apoyo de la Subgerencia de Control llevarán a cabo auditorías para verificar la efectividad del citado programa, y cuando resulte procedente modificarlo o actualizarlo de conformidad con la realidad operacional de la Compañía.

5. Puesta en Marcha del Programa

La puesta en marcha del Programa, estará a cargo de los Administradores, Altos Directivos, gerencias, subgerencias, direcciones y jefaturas, la cual se apoyará de manera conjunta en el Oficial de Cumplimiento y en la Subgerencia de Control, con el fin de que este Programa sea debidamente divulgado y conocido por todas las personas que hacen parte de la corporación, entre estos sus Empleados, Contratistas, Asociados, entre otros.

6. Procedimientos específicos a cargo del Oficial de Cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar, y mitigar los riesgos de Soborno

El Oficial de Cumplimiento, con apoyo de la Subgerencia de Control llevará a cabo el siguiente procedimiento con el fin de detectar, prevenir, gestionar, y mitigar los riesgos de Soborno:

6.1. Detección

Se llevó a cabo un análisis de la estructura organizacional de la Compañía, en el cual se determinaron las áreas, cargos, empleados, entre otros, que, según sus actividades, llevan a cabo Negocios.

El Oficial de Cumplimiento diseñó una sencilla encuesta –Encuesta de Conocimiento / Anexo No. 2- que es y será dirigida a todos aquellos cargos claves identificados en el Anexo 1, para el desarrollo de las negociaciones de la Compañía con personas naturales o jurídicas extranjeras o nacionales, con el fin de determinar el nivel de riesgo real de Soborno o prácticas corruptas al que está expuesta la Compañía.

Los cargos claves de que trata el párrafo anterior, deberán actualizar la Encuesta de Conocimiento con la periodicidad que determine el Oficial de Cumplimiento.

6.2. Prevención

Con el fin de prevenir y disuadir los riesgos relacionados con el Soborno y las prácticas corruptas, el Oficial de Cumplimiento:

- a. En desarrollo de la política de que trata la sección 4.3 de este Manual, estructuró una cláusula – cláusula Antisoborno- en la cual todo tercero que tenga relación con la Compañía **(i)** se obliga a **NO** llevar a cabo, directamente o a través de terceros, ningún tipo de práctica corrupta o que configure Soborno y a cumplir los valores contenidos en este Programa; **(ii)** se obliga a informar a todos sus Contratistas, la existencia, contenido y obligatoriedad de este Programa y; **(iii)** se obliga a informar de manera inmediata a la Compañía, cuando tenga

conocimiento o la mera sospecha de la realización de cualquier acto que configure Soborno o práctica corrupta.

La cláusula Antisoborno constituye el Anexo No. 3 de este Programa.

- b. Llevará a cabo, en conjunto con la Subgerencia de Control, las Evaluaciones Periódicas en atención a lo dispuesto en la sección 4.6 del Programa.
- c. Formulará los comentarios y recomendaciones a los que haya lugar, con el objetivo de cumplir y mejorar las políticas, procedimientos, y en general el contenido del presente Programa.
- d. Diseñará el programa de capacitación sobre Soborno y prácticas corruptas. Para el efecto, podrá apoyarse de herramientas y plataformas informáticas, tales y como por ejemplo páginas web, videos, entre otros.

Sin perjuicio de lo antes indicado, será responsabilidad de los Administradores, Altos Directivos, gerencias, subgerencias, direcciones y jefaturas, etc., dar a conocer a sus colaboradores el contenido del presente Programa, y especialmente en lo relacionado con la Política de cero (0) tolerancia con el Soborno y las prácticas corruptas.

7. Valores de la Compañía

La Compañía ha definido sus valores organizacionales como directrices de obligatorio cumplimiento.

Son obligaciones de nuestra comunidad organizacional y en general de los Contratistas, entre otros:

- a. Cumplir estrictamente con todas las leyes y reglamentos gubernamentales que apliquen y rijan el desarrollo del objeto social de la Compañía.
- b. Trabajar y competir justamente sin pagar ni recibir Sobornos, compensaciones indebidas o ilegales, comisiones clandestinas, o entregar algo de valor para tener u ofrecer una ventaja ilegítima.
- c. Propiciar y mantener un ambiente de control interno eficaz para vigilar los procesos susceptibles de actos de corrupción o Soborno.
- e. Informar oportunamente sobre cualquier situación que pueda considerarse como un conflicto de intereses.

8. Identificación de Riesgos de Soborno.

A continuación se relacionan algunos ejemplos de los riesgos de Soborno a que puede estar expuesta la Compañía:

Trámite de Autorizaciones, Licencias y Permisos, entre otros	
Etapa en la que se puede generar Soborno	Descripción
Trámite y Obtención	Entregar o realizar pagos adicionales, directamente o a través de terceros, a los fijados por las autoridades competentes -tasas-, con el fin de obtener autorización del trámite
	Influir de cualquier manera en el Servidor Público, para que omita o gestione pasos o requisitos en la realización del trámite.

Proceso de Contratación	
Etapa en la que se puede generar Soborno	Descripción
Estructuración de los Requisitos para la contratación	Fuga de información sensible de las especificaciones técnicas requeridas para un Negocio.
	Manipular la información sobre la necesidad del Negocio, para que éste sea adjudicado a Contratistas.
	Negocios por valores que no se ajustan a los reales del mercado.
Elección del contratista	Influencia del Contratista en las condiciones del Negocio
	Influencia del Contratista en la etapa precontractual para que se ajusten los resultados, con la finalidad de favorecer a uno de los Contratistas.
	Adjudicar Negocios a cambio de favores o beneficios personales.
	Solicitar o recibir beneficios, participación, ganancia o Soborno por parte del Contratista
Realización del contrato	Solicitar o recibir beneficios, participación, ganancia o Soborno por parte del Contratista

	Falta de interventoría interna o externa, en los cambios que se presenten en actividades específicas durante la ejecución del Negocio
	Fuga y manipulación de información sensible para el beneficio propio o de un tercero
	Presentar informes no fidedignos de los Negocios para agilizar un pago u obtener beneficios personales
	Recibir o solicitar obsequios, fiestas, almuerzos o prebendas de cualquier naturaleza por parte de los Contratistas
	Suscripción de modificaciones (otrosíes), sin la debida justificación del área responsable y autorización de la Gerencia, en lo que tiene que ver especialmente con el objeto, la vigencia o el precio de los Negocios.

9. Transparencia y Conflicto de Intereses

Existe conflicto de intereses cuando una situación interfiere o influye sobre Altos Directivos, administradores, Empleados, Contratistas, Sociedades Subordinadas, Asociados, entre otros, a la hora de tomar decisiones independientes, afectando los intereses de la Compañía. Toda persona que esté relacionada con la Compañía o pretenda relacionarse con ésta, debe evitar cualquier situación en la que su interés personal pueda estar o pueda parecer que está en conflicto con los intereses de la Compañía.

Por lo anterior, la comunidad organizacional de la Compañía y los Contratistas, entre otros, no podrán ofrecer o aceptar regalos, beneficios, invitaciones o reembolsos, que afecten la integridad y transparencia de las acciones de su relación con la Compañía. En la selección de personal de la Compañía, se garantizará, sin excepción alguna, el agotamiento de los procesos de selección, sin que puedan nombrarse en cargos o posiciones personas que no cumplan con los perfiles definidos por el área interesada, con las necesidades de ésta o que pretendan ser nombradas por recomendación de cualquier persona que labore en la compañía.

Los presentes, "detalles" o invitaciones que se pueden entregar o recibir, dentro del estricto marco de las relaciones institucionales y garantizando total transparencia, son artículos, invitaciones o beneficios de "menor

cuantía" a criterio de la Gerencia, que por su bajo valor no generan conflicto de interés.

Se consideran focos potenciales de situaciones de conflicto de interés y que afectan la transparencia al interior y el exterior de la Compañía, (i) las relaciones de noviazgo y matrimonio entre Empleados de la Compañía -lo cual incluye pero no se limita a relación entre pares al interior de las áreas, entre compañeros de trabajo de diferentes áreas, entre jefes y subalternos, entre Altos Directivos y Empleados, etc.-, y (ii) entre Empleados de la Compañía y Contratistas, entre otros -lo cual incluye expresamente a aquellos trabajadores de los citados contratistas, subcontratistas, asesores-, de la Compañía. Por lo anterior, es obligación de cada colaborador informar a la Compañía a través de la línea ética sobre ese tipo de situación, con el fin de evaluar los riesgos y tomar las decisiones que correspondan tendientes a disminuir los riesgos inherentes a la situación, dentro de la normatividad legal aplicable.

10. Integración de otras políticas corporativas e Interpretación

Hacen parte del presente Programa, el "Código de Ética y Conducta Empresarial" de la Compañía, el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo para la Prevención del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRLAFT), y las Políticas de Gestión Documental, implementadas por la Compañía.

Los manuales antes descritos, constituyen normas de carácter complementario y no excluyente. Por lo anterior, dichos documentos deberán interpretarse de forma armónica y con el objetivo de garantizar el cumplimiento y el desarrollo de las actividades sociales, dentro de los más altos estándares de calidad, minimizando los riesgos inherentes a la Compañía.

11. Sanciones

La inobservancia del presente Programa se sanciona de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las demás sanciones contenidas en la normatividad aplicable.

El incumplimiento de las políticas y controles establecidos en el presente Programa, sus anexos y documentos relacionados, se considera una falta grave y justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

12. Línea Ética

La Compañía ha dispuesto de los siguientes canales de comunicación con el Oficial de Cumplimiento y la Subgerencia de Control, con el fin poner en

MANUAL DE CUMPLIMIENTO -PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL
ANTI-SOBORNO

conocimiento de la Compañía, la realización de cualquier tipo de práctica corrupta o constitutiva de soborno, que pueda afectar a la Compañía directa, indirecta o tangencialmente:

Correo Electrónico: lineaetica@lineaetica.com.co

Línea Telefónica: 018000975821

Toda la información remitida a la Compañía, a través de la línea Ética, será manejada de manera confidencial, por ende todas las acciones que puedan derivarse de dicha información serán llevadas a cabo directamente por el Oficial de Cumplimiento. Adicionalmente, toda la información recibida a través de la línea ética puede ser anónima. Se garantiza reserva.

ALIMENTOS CONCENTRADOS RAZA LIMITADA



DANIEL HAIME GUTT
Representante Legal