

Política

Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE

Gerencia General



Contenido

Introducción	4
1. Propósito	4
2. Objetivo	4
3. Alcance	5
4. Definiciones	5
5. Normatividad	11
5.1. Normas y estándares internacionales	11
5.2. Normas nacionales	12
6. Descripción del procedimiento	13
6.1. Componentes de nuestro Programa de Transparencia y Ética Empresarial .	13
6.2 Principios y valores de Bioplanta	15
6.2.1. Nuestros Principios	15
6.2.2. Nuestros Valores	16
6.3 Lineamientos del Programa	17
7. Tratamiento específico con las fuentes de corrupción (políticas y procedimientos)	19
7.1 Prácticas consideradas corruptas en el desarrollo de los negocios nacionales e internacionales:	19
7.2 Política de gratificaciones y beneficios permitidos	20
7.1.1 Gratificaciones y Beneficios Permitidos	20
7.1.2 Gratificaciones y Beneficios NO Permitidos:	20
7.3 Gastos por actividades de entretenimiento y viáticos de los empleados ..	21
7.4 Contribuciones y patrocinios	22
7.5 Concesiones y financiación	22
7.6 Contratos o acuerdos con terceras personas	22
7.7 Conflictos de interés	23
7.8 Relación con grupos de interés.	23
7.9 Debida Diligencia C/ST	23
7.10 Debida Diligencia intensificada C/ST	24
7.11 Evaluación de los riesgos relacionados con el soborno transnacional...	24
8 Canales éticos	30
8.1 Línea ética	30



9	Divulgación y Capacitación	31
9.1	Divulgación	31
9.1	Capacitación	31
10	Roles y Responsabilidades	32
10.1	Junta Directiva o máximo órgano social:	32
10.1	Representante Legal:	33
10.2	Comité Cumplimiento:	34
10.3	Oficial de Cumplimiento:	34
10.4	Empleados:	35
10.5	Auditoría interna	36
10.6	Revisoría Fiscal:	36
11	Reportes a la Superintendencia de Sociedades y Secretaría de Transparencia 36	
11.1	Reporte de denuncias de Soborno Transnacional a la Superintendencia de Sociedades	37
11.2	Reporte de denuncias de Actos de Corrupción a la Secretaría de Transparencia	37
12	Requerimientos de información por parte de autoridades	37
13	Conservación de registros y/o evidencias	37
14	Acciones disciplinarias e incumplimiento al Programa	38
15	Políticas de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE	38
16	Actualización y divulgación	38
17	Vigencia	38



Introducción

Se considera Ética Empresarial el conjunto de normas, valores y modos de actuar que se figuran reflejados en la cultura de una entidad. Estas normas sirven de guía y referencia para todas las personas integrantes de la entidad y favorecen el buen funcionamiento de esta, ya que todos hemos de actuar teniendo en cuenta las mismas consideraciones y bajo los mismos principios básicos. En BIOPLANTA PALMERA PARA EL DESARROLLO SA, en adelante “Bioplanta” o la “Compañía”, estamos comprometidos con dar cumplimiento a toda la normatividad nacional e internacional que rige la transparencia ética y legal de los negocios.

1. Propósito

El propósito de esta Política es declarar públicamente el compromiso de la Bioplanta 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.

Este 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.

Bioplanta, con vocación Nacional y expectativas internacionales, comparte los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, respetando en todo momento la protección de los Derechos Humanos y garantizando, además, el reconocimiento efectivo a la Negociación Colectiva mediante el apoyo permanente a la eliminación del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil, la abolición de las prácticas discriminatorias en el empleo y la eliminación de la corrupción en cualquiera de sus formas.

2. 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.



3. 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.

4. Definiciones

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.

Activos Totales: son todos los activos, corrientes y no corrientes, reconocidos en el estado de situación financiera que corresponden a los recursos económicos controlados por la compañía.

Asociados - Accionistas: 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

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.

Auditoría de Cumplimiento: Es la revisión sistemática, crítica y periódica respecto de la debida ejecución del Programa de Ética Empresarial.

Administración: Hacen parte de la administración de la Compañía, los miembros de la Junta Directiva o el máximo órgano social, los representantes legales y aquellos Empleados que se encargan de gestionar y tomar las decisiones de la Compañía, ocupándose de su representación.



Administración de Riesgos: Actividades coordinadas para direccionar y controlar una organización en relación con el riesgo.

Área Geográfica: es la zona del territorio en donde la Compañía desarrolla su actividad.

Beneficiario Final: hace referencia a la(s) persona(s) natural(es) que finalmente posee(n) o controla(n) a una Contraparte o a la persona natural en cuyo nombre se realiza una operación o negocio. Incluye también a la(s) persona(s) que ejercen el control efectivo final directa o indirectamente, sobre una persona jurídica u otra estructura sin personería jurídica. Son Beneficiarios Finales de la persona jurídica los siguientes:

- a. Persona natural que, actuando individual o conjuntamente, ejerza control sobre la persona jurídica, en los términos del artículo 260 y siguientes del Código de Comercio, esto es: Una sociedad será subordinada o controlada cuando su poder de decisión se encuentre sometido a la voluntad de otra u otras personas que serán su matriz o controlante, bien sea directamente, caso en el cual aquélla se denominará filial o con el concurso o por intermedio de las subordinadas de la matriz, en cuyo caso se llamará subsidiaria.
- b. Persona natural que, actuando individual o conjuntamente, sea titular, directa o indirectamente, del cinco por ciento (5%) o más del capital o los derechos de voto de la persona jurídica, y/o se beneficie en un cinco por ciento (5%) o más de los rendimientos, utilidades o Activos de la persona jurídica;
- c. Cuando no se identifique alguna persona natural en los numerales a) y b), la persona natural que ostente el cargo de representante legal, salvo que exista una persona natural que ostente una mayor autoridad en relación con las funciones de gestión o dirección de la persona jurídica.

C / ST: Significa Corrupción y Soborno Transnacional, en adelante C/ST.

Cliente: Personas naturales o jurídicas con quienes la Compañía establece y mantiene una relación de tipo legal o contractual para la prestación de un servicio o el suministro de cualquier producto.

Contraparte: es cualquier persona natural o jurídica con la que la Compañía, tenga vínculos comerciales, de negocios, contractuales o jurídicos de cualquier orden. Entre otros, son contrapartes los asociados, empleados, clientes, contratistas y proveedores.



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.

Corrupción: 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 público o en la comisión de conductas de Soborno Transnacional.

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. 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 una Persona Jurídica o a cualquiera de sus Sociedades Subordinadas, a cambio de una remuneración.

Factores de Riesgo: son los posibles elementos o causas generadoras del Riesgo de C/ST para la compañía.

Grupos de Interés: es cualquier persona natural o jurídica con quien la compañía tiene un acuerdo contractual o jurídico de cualquier orden, vínculos comerciales, de negocios o alianzas. Son grupos de interés: clientes (de todos los segmentos), Empleados de la Compañía, proveedores, aliados, agentes comerciales, empresas subcontratistas, canales de distribución, entre otros.

Intolerancia al Soborno Trasnacional: Es el lineamiento adoptado por la compañía cuya finalidad es la de rechazar cualquier conducta relacionada con el Soborno Transnacional, "Tolerancia Cero Soborno Trasnacional".



Matriz de Riesgo C/ST: es uno de los instrumentos que le permite a la compañía identificar, individualizar, segmentar, evaluar y controlar los Riesgos C/ST a los que se podría ver expuesta, conforme a los Factores de Riesgo identificados.

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.

OCDE: es la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

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.

Personas Expuestas Políticamente (PEP): Se considerarán como Personas Expuestas Políticamente (PEP) los servidores públicos de cualquier sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la administración pública nacional y territorial, cuando tengan asignadas o delegadas funciones de: expedición de normas o regulaciones, dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos, manejo directo de bienes, dineros o valores del Estado, administración de justicia o facultades administrativo sancionatorias, y los particulares que tengan a su cargo la dirección o manejo de recursos en los movimientos o partidos políticos. Estas funciones podrán ser ejercidas a través de ordenación de gasto, contratación pública, gerencia de proyectos de inversión, pagos, liquidaciones, administración de bienes muebles e inmuebles. También se considerarán PEPs los cargos que de manera enunciativa se listan en el artículo 2 del Decreto 830 de 2021.

PEP de organizaciones internacionales: Son aquellas personas naturales que ejercen funciones directivas en una organización internacional. Se entienden por PEP de organizaciones internacionales directores, subdirectores, miembros de juntas directivas o cualquier persona que ejerza una función equivalente.

En ningún caso, dichas categorías comprenden funcionarios de niveles intermedios o inferiores. Adicionalmente, se consideran PEP de organizaciones internacionales durante el periodo en que ocupen sus cargos y durante los dos (2) años siguientes a su dejación, renuncia, despido, o cualquier otra forma de desvinculación.

PEP extranjeros: Son aquellas personas naturales que desempeñan funciones públicas prominentes y destacadas en otro país. Se entienden por PEP extranjeros: (i) jefes de Estado, jefes de Gobierno, ministros, subsecretarios o secretarios de Estado; (ii) congresistas o parlamentarios; (iii) miembros de tribunales supremos, tribunales constitucionales u otras altas instancias judiciales



cuyas decisiones no admitan normalmente recurso, salvo en circunstancias excepcionales; (iv) miembros de tribunales o de las juntas directivas de bancos centrales; (v) embajadores, encargados de negocios y altos funcionarios de las fuerzas armadas, y (vi) miembros de los órganos administrativos, de gestión o de supervisión de empresas de propiedad estatal. (vii) miembros de familias reales reinantes; (ix) dirigentes destacados de partidos o movimientos políticos; y (x) representantes legales, directores, subdirectores, miembros de la alta gerencia y miembros de la Junta de una organización internacional (vr.gr. jefes de estado, políticos, funcionarios gubernamentales, judiciales o militares de alta jerarquía y altos ejecutivos de empresas estatales).

En ningún caso, dichas categorías comprenden funcionarios de niveles intermedios o inferiores. Adicionalmente, se consideran PEP extranjeros durante el periodo en que ocupen sus cargos y durante los dos (2) años siguientes a su dejación, renuncia, despido, o cualquier otra forma de desvinculación

Políticas de Cumplimiento: Son las políticas generales que adoptan los Altos Directivos de una Persona 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 riesgos relacionados con el Soborno Transnacional y otras prácticas corruptas.

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.

Riesgos C/ST: es el Riesgo de Corrupción y el Riesgo de Soborno Transnacional. Riesgos de Corrupción: es la posibilidad de que, por acción u omisión, se desvíen los propósitos de la administración pública o se afecte el patrimonio público hacia un beneficio privado.

Riesgos de Soborno Transnacional o Riesgo ST: es la posibilidad de que una persona jurídica, directa o indirectamente dé, ofrezca o prometa a un Servidor Público Extranjero sumas de dinero, objetos de valor pecuniario o 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.

Riesgo de Cumplimiento: Una amenaza existente o emergente relacionada con un incumplimiento legal o de política interna, o violación del código de conducta, que podría resultar en violaciones civiles o penales, y generar consecuencias financieras negativas, deterioro de la imagen de la marca o de la reputación.



Riesgo Legal: Es la posibilidad de pérdida en que incurre la compañía al ser sancionada u obligada a indemnizar daños como resultado del incumplimiento de normas o regulaciones y obligaciones contractuales. Surge también como consecuencia de fallas en los contratos y transacciones, derivadas de actuaciones malintencionadas, negligencia o actos involuntarios que afectan la formalización o ejecución de contratos o transacciones.

Riesgo Operativo: Es la posibilidad de incurrir en pérdidas por deficiencias, fallas o inadecuaciones, en el recurso humano, los procesos, la tecnología, la infraestructura o por la ocurrencia de acontecimientos externos. Esta definición incluye el riesgo legal y reputacional, asociados a tales factores.

Riesgo Reputacional: Es la posibilidad de pérdida en que incurre la Compañía por desprestigio, mala imagen, publicidad negativa, cierta o no, respecto de la institución y sus prácticas de negocios, que cause pérdida de clientes, disminución de ingresos o procesos judiciales.

Riesgo Inherente: Es el nivel de riesgo propio de la actividad, sin tener en cuenta el efecto de los controles.

Riesgo Residual o Neto: Es el nivel resultante del riesgo después de aplicar los controles.

Servidor público extranjero: 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.

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

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.



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.

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.

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

Valores: Cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona o cosa es apreciada o bien considerada.

5. Normatividad

5.1. Normas y estándares internacionales

En desarrollo de los esfuerzos significativos desplegados por Colombia para combatir la Corrupción, se ha adoptado un marco legal internacional entre el que se incluye las siguientes convenciones y convenios:

- ✚ La Convención para Combatir el Cohecho de servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales;
- ✚ La Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos- OEA;
- ✚ El Convenio Penal sobre la Corrupción del Consejo de Europa;
- ✚ El Convenio Civil sobre la Corrupción del Consejo de Europa;
- ✚ La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC).

Algunos de los anteriores instrumentos promueven expresamente la adopción de programas de cumplimiento y códigos de conducta por parte de las empresas.



Así, por ejemplo, la recomendación de la OCDE para combatir el cohecho extranjero, adoptada en 2009, insta a los países miembros que alienten a las empresas a desarrollar y adoptar controles internos adecuados, así como programas o medidas de ética y cumplimiento con el fin de evitar y detectar el cohecho de funcionarios públicos extranjeros

5.2. Normas nacionales

- a) El artículo 23 de la Ley 1778 de 2016, establece el deber en cabeza de la Superintendencia de Sociedades de promover en las sociedades sujetas a su vigilancia, la adopción de programas de transparencia y ética empresarial, de mecanismos internos anticorrupción, de mecanismos y normas internas de auditoría, promoción de la transparencia y mecanismos de prevención de las conductas de Soborno Transnacional.
- b) El numeral 3 del artículo 86 de la Ley 222 de 1995 señala que la Superintendencia de Sociedades está facultada para imponer sanciones o multas, sucesivas o no, hasta por doscientos (200) SMMLV, a quienes incumplan sus órdenes, la ley o los estatutos.
- c) Ley 1955 de 2019 - Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad.
- d) El numeral 28 del artículo 7 del Decreto 1736 de 2020, le corresponde a la Superintendencia de Sociedades, "instruir, en la forma que lo determine, a entidades sujetas a su supervisión sobre las medidas que deben adoptar para promover la transparencia y ética empresarial en sus prácticas de negocios para contar con mecanismos internos de prevención de actos de corrupción (...)", de manera que se cuente con más empresa, más empleo, y empresas competitivas, productivas y perdurables.
- e) Circular 100-00011 09-Ago-2021 Superintendencia de Sociedades.
- f) Decreto 830 de 2021 - Por el cual se modifican y adicionan algunos artículos del Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP).



- g) Ley 2195 de 2022 - Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
- h) Resolución 1292 de 2021 - Por el cual se establecen las reglas relativas al Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo para los Operadores Postales de Pago y se deroga la Resolución 2564 de 2016.

6. Descripción del procedimiento

Nuestro programa tiene como objetivo fortalecer una cultura ética y transparente que, alineada con los principios y valores institucionales, que permita asegurar la sostenibilidad empresarial, generar relaciones de confianza con los grupos de interés y blindar a la Compañía ante situaciones que puedan llegar a afectar el capital reputacional, así como la sostenibilidad jurídica y financiera.

6.1. Componentes de nuestro Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

El Programa PTEE busca:

- a. Potencializar altos estándares de conducta ética, transparente y prácticas empresariales responsables.
- b. Promover la ética y la transparencia en los negocios.
- c. Promover la lucha contra el soborno, el soborno transnacional y la corrupción como elementos claves de la sostenibilidad y relaciones de largo plazo.
- d. Proteger a la Compañía contra cualquier riesgo legal y/o reputacional que pueda afectarla patrimonial o reputacionalmente.



	Mecanismos de Funcionamiento del Programa
	<p>Análisis de riesgos y mejoramiento continuo</p> <p>Se procura continuamente el equilibrio frente a los riesgos, control y gobierno a través de la revisión sistemática de riesgos y medidas de mitigación conforme a las exigencias de la industria, transformación de modelos de negocio, marco regulatorio y entorno social.</p>
	<p>Compromiso de la Alta Gerencia</p> <p>Inspirar con su ejemplo y actuar en consecuencia con las declaraciones contenidas en este Programa; Las Políticas de Cumplimiento son motivadas por la convicción de la organización la cual va más allá de las obligaciones legales de la Compañía. .</p>
	<p>Lineamientos claros y escritos</p> <p>Establecimiento de reglas claras y escritas, revisadas y actualizadas periódicamente conforme a la evolución de los riesgos de los negocios y a la industria. Son de estricto cumplimiento por todos los Empleados y demás grupos de interés.</p>
	<p>Comunicación y entrenamiento permanente</p> <p>Mas allá de los programas de transformación cultural internos, la Estrategia de comunicación tiene el propósito que las partes puedan identificar el ¿para qué?, ¿Por qué? ¿como? e importancia del programa de PTEE</p>
	<p>Mecanismos confiables para reportar</p> <p>Disponer de canales de comunicación y mecanismos accesibles a todos los grupos de interés, garantizando que los reportes y denuncias sean confidenciales y anónimas y su gestión bajo altos estándares de transparencia.</p>



6.2 Principios y valores de Bioplanta

Nuestros principios y valores reflejan nuestras acciones a todo nivel y se integran a nuestro PTEE.

6.2.1. Nuestros Principios

Principio de la 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.

Principio de la honestidad: En la medida en que todos los trabajadores sean conscientes de sus responsabilidades y de sus obligaciones morales, legales y laborales y las practiquen, se puede afirmar que se está cumpliendo con los deberes frente a la comunidad, la empresa y el país y la única forma de hacerlo es guiándose por la senda de un negocio honesto, transparente y legítimo. Quienes tienen mayor nivel jerárquico y responsabilidad sobre bienes y procesos de la Compañía deben estar más comprometidos con una conducta pródica.

Principio de la buena fe: Actuar con buena fe, con diligencia y cuidado, velando permanentemente por el respeto de las personas y el cumplimiento de la ley y dando prelación en sus decisiones a los principios y valores de la Compañía por encima del interés particular.

Principio de la lealtad: Por lealtad con la Compañía toda persona debe comunicar oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad cometida por parte de otro funcionario o de un tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la Compañía, de sus clientes, accionistas y directivos. Si el empleado prefiere conservar en reserva su identificación para comunicar dicho hecho, puede hacerlo a través de la Línea ética.

Principio de la Confidencialidad

Las personas que forman parte de Bioplanta. se comprometen a actuar siempre con la máxima diligencia para evitar la revelación a terceros de cualquier información relacionada con procedimientos, métodos, transacciones o know-how de la Entidad.



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

6.2.2. Nuestros Valores

Somos íntegros: Nuestra gente actúa con honestidad. Respetamos las leyes y las normas. Sabemos que con cada acción que realizamos damos buen ejemplo. Somos legítimos, transparentes y coherentes con nuestro actuar y pensar.

Tenemos respeto a nuestra gente: Respetamos la dignidad y la integridad física de las personas. Tenemos un profundo respeto por nuestros empleados, clientes, proveedores, accionistas, comunidad y demás grupos de interés. El respeto nos hace valorar la diferencia y construir relaciones de confianza basadas en la inclusión y el buen trato.

Somos un gran equipo de trabajo: Nuestro espíritu de cooperación hace que el trabajo y el aprendizaje en equipo sean esenciales para el éxito de la compañía. Generamos sinergias, co-creamos, compartimos ideas y sugerencias para mejorar nuestra eficiencia y aportar al mejoramiento de la calidad de vida del equipo humano.

Actuamos en coherencia: Con nuestros principios, nuestros valores, generando confianza, dejando huella, respetando el medio ambiente, apuntando a nuestras metas de rentabilidad y liquidez al tiempo que contribuimos para que todos tengamos un mejor planeta, garantizando la sostenibilidad en toda nuestra cadena productiva, desarrollando y brindando oportunidades a nuestra comunidad en general.

Somos comprometidos: Nos comprometemos con nuestra gente, brindando un buen trato, un excelente ambiente laboral, oportunidades de crecimiento y desarrollo del su talento. Con nuestros clientes ofreciendo un producto diferenciado, de alta calidad y excelente trato comercial. Con nuestros proveedores destacándonos con trato justo, cumplimiento, legalidad, desarrollo, crecimiento y construcción de relaciones sólidas y duraderas. Con nuestros accionistas, manejando total transparencia en nuestras operaciones, entregando valor en el presente mientras construimos el futuro. Nos comprometemos con nuestro mercado, compitiendo con calidad, integridad y respeto, haciendo alianzas con quienes ayudan en el fortalecimiento de nuestra estrategia empresarial. Con la comunidad y demás grupos de intereses haciéndoles saber que en Bioplanta encontrarán un empresa aliada y alineada con sus propósitos de crecimiento, que respeta y valora las diferencias y condiciones del entorno.



Bioplanta es pasión: Por lo que hace, pasión por su gente, por Urabá, por Colombia.

6.3 Lineamientos del Programa

- ✚ Bioplanta tiene un enfoque de cero tolerancia a cualquier forma de Soborno, Soborno Transnacional, Corrupción o Pagos Inapropiados.
- ✚ Ningún Empleado de la Compañía debe solicitar, aceptar o dar regalos, dinero, objetos de valor o trato preferencial con empresas o personas que tengan o pretendan realizar cualquier tipo de relación contractual o comercial.
- ✚ Cuando ocurran interacciones con Funcionarios de Gobierno, todos los Empleados o terceros representantes de los intereses de Bioplanta, deberán cumplir con todas las leyes aplicables, utilizar su buen juicio y sentido común.
- ✚ Todos los Empleados, miembros de la Alta Gerencia y miembros de las Juntas Directivas de Bioplanta, en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, antepondrán los intereses de Bioplanta a los intereses personales, propendiendo porque las decisiones en las cuales participen se encuentren desprovistas de conflicto de intereses.
- ✚ La identificación de los riesgos y controles relacionados con la Corrupción, el Soborno y el Soborno Transnacional, así como de sus fuentes, es responsabilidad de todos los grupos de interés. Los líderes de los procesos deben definir las medidas de control para cada riesgo, de acuerdo con los factores de riesgos asociados y/o las recomendaciones dadas por el Oficial de Cumplimiento.
- ✚ Para las personas jurídicas o naturales con mayor exposición al riesgo de Soborno Transnacional, se debe realizar un análisis de riesgo más exhaustiva en cuanto a los factores legales, financieros y contables.
- ✚ El Oficial de Cumplimiento realizará evaluación al Programa de Transparencia y Ética Empresarial a través de los objetivos definidos anualmente, con el fin de medir la efectividad y eficiencia del Programa.
- ✚ La Compañía evitará tener algún tipo de relación con proveedores, clientes, Empleados y socios que estén relacionados con delitos asociados a Corrupción, Soborno y Soborno Transnacional.



- ✚ Todos los Empleados tienen el deber de informar al Oficial de Cumplimiento, a través de los canales establecidos, sobre cualquier incumplimiento que se presente de manera real o potencial en los procesos de la Compañía y que se relacione con los riesgos C/ST.
- ✚ La Administración de la Compañía deberá brindarle un apoyo efectivo y los recursos humanos, físicos, financieros y técnicos necesarios para llevar a cabo la implementación, auditoría y cumplimiento del PTEE.
- ✚ Toda actividad de Lobby o cabildeo está libre de actos de corrupción o soborno a nivel nacional o internacional, ya sea realizada por Empleados o terceros que representen a la Compañía.
- ✚ No establecer ninguna relación de negocios o de cualquier otro tipo, con personas naturales o jurídicas de las cuales se tengan dudas sobre el origen de sus fondos, tengan vínculos con organizaciones al margen de la ley, se encuentren en listas restrictivas por soborno transnacional y corrupción.
- ✚ La Compañía define de manera expresa (i) el perfil del Oficial de Cumplimiento; (ii) las incompatibilidades e inhabilidades que le apliquen a este; (iii) la administración de conflictos de interés; y (iv) las funciones específicas que se le asigna al Oficial de Cumplimiento.
- ✚ Quienes participan en los procesos de la Compañía deben identificar, evaluar, controlar y monitorear, cualquier riesgo que se relacione con C/ST (teniendo en cuenta los factores de riesgos) y reportarlo inmediatamente al Oficial de Cumplimiento.
- ✚ La Compañía debe garantizar a través del Oficial de Cumplimiento capacitación permanente al interior de esta, en temas de C/ST, con el fin de crear una cultura de prevención frente a estos delitos.
- ✚ Existe una obligación de denuncia de actos de Corrupción por parte de la Compañía, sus Administradores, Accionistas o Empleados.
- ✚ El Oficial de Cumplimiento debe realizar la revisión y actualización de las políticas, procedimientos, mecanismos, metodología y documentación que conforman el PTEE, con el propósito de garantizar un funcionamiento eficiente, efectivo y oportuno que se enmarque en la normatividad vigente y facilite el cumplimiento del propósito, la estrategia, los objetivos y fines empresariales.



- ✚ El Oficial de Cumplimiento se encargará de realizar procedimientos periódicos de debida diligencia a los grupos de interés. Para ello, recolectará de los diferentes procesos la información respectiva.

7. Tratamiento específico con las fuentes de corrupción (políticas y procedimientos)

7.1 Prácticas consideradas 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.

7.2 Política de gratificaciones y beneficios permitidos

7.1.1 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 MEDIO SALARIO MINIMO MENSUAL LEGAL 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 Comité de Cumplimiento y al Oficial de Cumplimiento.

Cada vez que se reciba un regalo, atención o cualquier otro beneficio, debe ser reportarlo en el *Formato de registro de regalos, atenciones y otros beneficios* (Anexo 1)

7.1.2 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.

7.3 Gastos por actividades de entretenimiento y viáticos de los empleados

Los gastos por actividades entretenimiento y viáticos del personal de BIOPLANTA PALMERA PARA EL DESARROLLO S.A. deberá incluirse dentro del presupuesto anual de la Compañía, el cual deberá tener un promedio razonable de acuerdo con el número de empleados, el presupuesto del año anterior, la suficiencia o déficit del presupuesto del año anterior.

Todos estos gastos deberán contar con los respectivos soportes de facturas, transferencias electrónicas, y constancias internas de entrega de dineros en efectivo a Directivos y empleados, con el fin de que puedan soportar el respectivo gasto o egreso en la partida contable. (relación de causalidad con la actividad)



7.4 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, ambiental, 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.

7.5 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 Representanta Legal de la Compañía.

7.6 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.

7.7 Conflictos de interés

Todos los representantes legales, miembros de Junta Directiva, ejecutivos y empleados se asegurarán de 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.

7.8 Relación con grupos de interés.

La Compañía se relaciona de manera transparente con todos los grupos de intereses, 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.

7.9 Debida Diligencia C/ST

La Compañía ha diseñado y adoptado el programa PTEE, que abarca todas las actividades, procedimientos y metodologías efectivas para protegerse de los riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional.

El conocimiento apropiado o Debida Diligencia de cada uno de las contrapartes o terceros de la Compañía supone un análisis adecuado y oportuno de



información personal, características de las actividades económicas y participación en los diferentes mercados. Esto debe realizarse, previo a tener una relación comercial o contractual con la contraparte y cuando se tenga señales de alertas.

La responsabilidad de realizar una Debida Diligencia efectiva es de las áreas de la Compañía que adelanta el proceso de la contratación de la contraparte.

Esta Debida Diligencia comprende tanto la validación en listas como los antecedentes comerciales, de reputación y sancionatorios en asuntos administrativos, legales, penales o disciplinarios que hayan afectado, afecten o puedan afectar a las personas objeto de la debida diligencia los documentos declarativos solicitados a las contrapartes o terceros previo a la contratación.

La Compañía realiza la Debida Diligencia debido al objeto y complejidad de los contratos, el monto de la remuneración de los Proveedores, Clientes y/o Terceros, y los países donde éstos realicen sus actividades, entre otros aspectos.

7.10 Debida Diligencia intensificada C/ST

Es el proceso mediante el cual la Compañía adopta medidas adicionales y con mayor intensidad para el conocimiento de la Contraparte. Será el Oficial de Cumplimiento o un designado del área de Cumplimiento, quienes definan la necesidad de realizar este tipo de consulta, según evaluación de riesgo y normatividad vigente; pueden ser a quienes aparezcan con delitos conexos C/ST, PEPs o a aquellas contrapartes ubicadas en jurisdicciones de alto riesgo.

Así mismo se aplicará a todas las empresas que desarrollen actividades con activos virtuales. La Compañía ha definido los siguientes procedimientos los cuales contienen los elementos necesarios para identificar y evaluar la contraparte e identificar señales de alerta que estén relacionados con los riesgos de C/ST:

- ✚ Procedimiento de Gestionar la Transparencia y Ética Empresarial.
- ✚ Procedimiento Debida Diligencia Gestión de Tercero

7.11 Evaluación de los riesgos relacionados con el soborno transnacional.

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



- ✚ 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.
- ✚ Analizar, evaluar y priorizar los riesgos de soborno identificados.
- ✚ Evaluar la adecuación y eficacia de los controles existentes en la organización para mitigar los riesgos de soborno evaluadas.
- ✚ 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.
- ✚ 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 compañía 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.
 - ✚ Se aplicarán encuestas de percepción de Ética Empresarial.
 - ✚ Informes de las áreas de control interno y/o revisoría fiscal externa, sobre incidentes pasados o actuales de incumplimiento.
 - ✚ Entrevistas con personal que cumplen funciones de control y gestión de cumplimiento, alta gerencia y personal 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se tomarán ayudas de fuentes de información externa, como informes de entidades de control y medios de comunicación. 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. 3. 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 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
Probabilidad	Muy alta	5	Pasará en la mayoría de los casos
	Alta	4	Probablemente suceda en la mayoría de los casos
	Media	3	Eventualmente se presenta algún caso
	Baja	2	Se puede presentar algún caso
	Muy baja	1	Se presenta en circunstancias excepcionales



e. Consecuencia 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 con la tabla de clasificación siguiente, sin tener en cuenta inicialmente los controles.

Consecuencia	Puntaje	Calificación	Descripción
	Máxima	16	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.
	Mayor	8	La ocurrencia del riesgo impactará de manera crítica la consecución de los objetivos de la compañía y la continuidad del negocio.
	Moderada	4	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
	Menor	2	La ocurrencia del riesgo impactará poco en el logro de los objetivos de la compañía, sin poner en peligro la continuidad del negocio.
	Mínima	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.

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:



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

			Consecuencia				
			Mínima	Menor	Moderada	Mayor	Máxima
			1	2	4	8	16
Probabilidad	Muy alta	5	5	10	20	40	80
	Alta	4	4	8	16	32	64
	Media	3	3	6	12	24	48
	Baja	2	2	4	8	16	32
	Muy baja	1	1	2	4	8	16

Nivel de riesgo	Medición	Color	Recomendación
Bajo	1 - 4	Verde	Se debe realizar un monitoreo periódico para asegurar el cumplimiento de controles
Moderado	5 - 12	Azul	Se requerirán controles específicos para tratarlo
Alto	16 - 24	Amarillo	Se requerirá perfeccionar controles y efectuar un plan de acción, adicionalmente se deberá informar al Representante Legal la situación
Extremo	32 - 80	Rojo	El oficial de cumplimiento deberá intervenir de una forma directa y deberá informar al Representante Legal



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	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 Anual
Tolerable	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 (mensual)



8 Canales éticos

La Compañía pone a disposición de los grupos de interés la línea ética con sus diferentes canales, se garantiza total independencia, transparencia, confidencialidad y confiabilidad.

8.1 Línea ética

Incentiva a todos nuestros grupos de interés a hacer preguntas, buscar orientación y reportar cualquier infracción, sospechada o conocida, ya sea a este Programa, o infracciones reales o potenciales a las leyes, reglamentos, estatutos y demás políticas de la Compañía.

Nuestros canales éticos permiten que cualquier persona informe de manera confidencial y segura acerca de incumplimientos del PTEE y actividades sospechosas relacionadas con el Riesgo C/ST.

Canales éticos:

- ✚ Correo electrónico: lineaetica@bioplanta.co
- ✚ Línea telefónica: 604 823 5010 ext 4007
- ✚ WhatsApp: 317 3847075 / 312 809 2888

La Compañía lleva a cabo una revisión y/o investigación completa, imparcial y exhaustiva, según corresponda, de todas las denuncias, haciendo su mayor esfuerzo en todo momento para proteger la privacidad y dignidad de los Empleados y de cualquier otra persona externa involucrada.

La Compañía respetará la confidencialidad de cualquier inquietud recibida donde el denunciante solicite el anonimato, y sea legalmente permitido hacerlo.

Bioplanta se asegura de que no haya consecuencias laborales adversas como resultado de elevar o informar una queja, denuncia o consulta.

Se compromete a tener un ambiente libre de represalias y protege al denunciante, siempre y cuando:

- ✚ La declaración sea de buena fe.
- ✚ Crea que es cierta y no sea para desviar una situación actual de investigación.
- ✚ No actúe malintencionadamente, ni se hagan falsas acusaciones.
- ✚ No busque ninguna ganancia financiera o personal frente a la denuncia o consulta.



9 Divulgación y Capacitación

9.1 Divulgación

- a. El programa PTEE y las Políticas de Cumplimiento será divulgado dentro de la Compañía, Contrapartes y a las demás partes interesadas en la forma y frecuencia para asegurar su adecuado cumplimiento, como mínimo una (1) vez al año.
- b. Anualmente se elaborará un Plan de divulgación por medio de publicaciones en medios impresos o virtuales, el cual contemple los temas a divulgar y público objetivo a impactar; reflejando, entre otros, de manera expresa e inequívoca, las obligaciones de los administradores relacionadas con la prevención de la Corrupción, los canales efectivos para recibir reportes confidenciales sobre actividades de Corrupción, y la información referente a las sanciones para aquellos que infrinjan el PTEE.

9.1 Capacitación

La capacitación del Programa PTEE y las Políticas de Cumplimiento se hará por lo menos:

1. En la inducción para Empleados nuevos.
2. Para aquellos Empleados que por su rol estén expuestos al Riesgo C/ST deban conocer el PTEE y las Políticas de Cumplimiento con el propósito de asegurar su adecuado cumplimiento.
3. Todos los empleados serán capacitados en el Programa PTEE y las Políticas de Cumplimiento para asegurar su adecuado cumplimiento, como mínimo una (1) vez al año
4. Plan de Capacitación anual, el cual contempla los temas y público objetivo a capacitar

De acuerdo con lo anterior, se deben establecer mecanismos de evaluación para medir la eficacia de los programas de capacitación y divulgación, y dejar evidencia de los programas, metodologías y procedimientos para llevar a cabo la capacitación.

En todo caso, tanto la comunicación como la capacitación implicarán un esfuerzo continuo de actualización que deberá reflejar los cambios que presente el entorno de la Compañía respecto de los Riesgos C/ST. Dando mayor atención a los individuos o negocios que estén expuestos en mayor grado a dichos riesgos.



Asimismo, las capacitaciones en materia de lucha contra la Corrupción se extenderán a aquellos Contratistas que identifique el Oficial de Cumplimiento, conforme lo establezca la Matriz de Riesgos y la Política de Cumplimiento. La Compañía realizará encuestas a los Empleados y/o grupos de interés (si aplica), con el fin de verificar la efectividad del PTEE. Nuestras capacitaciones y divulgaciones están bajo el marco de actuación de la ética y cumplimiento.

La Compañía realizará encuestas a los Empleados y/o grupos de interés (si aplica), con el fin de verificar la efectividad del PTEE.

Nuestras capacitaciones y divulgaciones están bajo el marco de actuación de la ética y cumplimiento.

10 Roles y Responsabilidades

Aunque la responsabilidad frente a la prevención de los riesgos de C/ST es de todos los Empleados, se definen algunas responsabilidades de acuerdo con el nivel de gobierno de la Compañía.

10.1 Junta Directiva o máximo órgano social:

Son responsabilidades de la Junta Directiva las siguientes:

- ✚ Expedir y definir la Política del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- ✚ Definir el perfil del Oficial de Cumplimiento conforme a esta Política.
- ✚ Designar al Oficial de Cumplimiento.
- ✚ Aprobar el PTEE y sus actualizaciones, presentadas por el representante legal y el Oficial de Cumplimiento.
- ✚ Asumir un compromiso dirigido a la prevención de los Riesgos C/ST, de forma tal que la Compañía pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta.
- ✚ Ordenar y garantizar los recursos económicos, técnicos, logísticos y humanos necesarios para implementar y mantener en funcionamiento del PTEE, según los requerimientos que para el efecto realice el Oficial de Cumplimiento.
- ✚ Ordenar las acciones pertinentes contra Empleados, y administradores de la Compañía, cuando cualquiera de los anteriores infrinja lo previsto en el PTEE.
- ✚ Liderar una estrategia de comunicación y pedagogía adecuada para garantizar la divulgación y conocimiento eficaz de las Políticas de Cumplimiento y del PTEE a los Empleados, Accionistas, Proveedores,



Contratistas y demás grupos de intereses identificados (conforme a los Factores de Riesgo y Matrices de Riesgos).

10.1 Representante Legal:

Las siguientes son responsabilidades del Representante Legal:

- ✚ Presentar con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación de la junta directiva, o máximo órgano social la propuesta del PTEE y sus actualizaciones.
- ✚ Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por la junta directiva o el máximo órgano social.
- ✚ Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE.
- ✚ En las sociedades de Tigo que no exista una junta directiva, el representante legal propondrá la persona que ocupará la función de Oficial de Cumplimiento, para la designación por parte del máximo órgano social.
- ✚ Certificar ante la Superintendencia de Sociedades el cumplimiento del PTEE, cuando lo requiera esta Superintendencia.
- ✚ Asegurarse de que las actividades que resulten del desarrollo del PTEE se encuentran debidamente documentadas, de modo que se permita que la información responda a unos criterios de integridad, confiabilidad, disponibilidad, cumplimiento, efectividad, eficiencia y confidencialidad.
- ✚ Estudiar los resultados de la evaluación del Riesgo C/ST efectuada por el Oficial de Cumplimiento y establecer los planes de acción que correspondan.
- ✚ Asignar de manera eficiente los recursos económicos, técnicos, logísticos y humanos, determinados por la junta directiva o máximo órgano social, necesarios para implementar el PTEE.
- ✚ Verificar que el Oficial de Cumplimiento cuente con la disponibilidad y capacidad necesaria para desarrollar sus funciones.
- ✚ Presentar a la junta directiva o máximo órgano social, los reportes, solicitudes y alertas que considere que deban ser tratados por dichos órganos y que estén relacionados con el PTEE.
- ✚ Verificar que los procedimientos para la gestión del C/ST se desarrollen de acuerdo con la Política PTEE adoptada por la junta directiva o máximo órgano social.



10.2 Comité Cumplimiento:

El Comité de Ética y Cumplimiento es un órgano permanente de la Compañía, responsable de dar a conocer la gestión ética, y actúa como un órgano de consulta que orienta a los Empleados y terceros en general, en la aplicación de los principios declarados en el Código de Ética y el la Política de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE.

Las siguientes son sus funciones frente al autocontrol y gestión del riesgo de C/ST:

- ✚ Revisión y aprobación de políticas, procedimientos, manuales y/o instructivos relacionados con el programa de PTEE.
- ✚ Realizar seguimiento a las diferentes prácticas del programa de Ética y Cumplimiento, como lo es: Código de Ética, la Política de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE, la gestión de Conflicto de Intereses, las Políticas de Anticorrupción y Antisoborno, Eventos y Patrocinios, Regalos y Atenciones, entre otras prácticas.

10.3 Oficial de Cumplimiento:

Para desempeñar el cargo de Oficial de Cumplimiento se deberá cumplir como mínimo con los siguientes requisitos:

- ✚ 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.
- ✚ Contar con conocimientos suficientes en materia de Administración de Riesgos C/ST y entender el giro ordinario de las actividades de la Compañía.
- ✚ Contar con el apoyo de un equipo de trabajo humano y técnico, de acuerdo con el Riesgo C/ST y el tamaño de la Compañía.
- ✚ No pertenecer a la Administración o a los órganos sociales, ni de auditoría o control interno o externo (revisor fiscal o 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 Compañía.
- ✚ Estar domiciliado en Colombia.

Son responsabilidades y deberes del Oficial de Cumplimiento:

- ✚ Presentar con el representante legal, para aprobación de la junta directiva o el máximo órgano social, la propuesta del PTEE.



- ✚ Presentar, por lo menos una vez al año, informes a la junta directiva o, en su defecto, al máximo órgano social. Como mínimo, los reportes deberán contener una evaluación y análisis sobre la eficiencia y efectividad del PTEE y, de ser el caso, proponer las mejoras respectivas. Así mismo, demostrar los resultados de la gestión del Oficial de Cumplimiento, y de la Administración de la Compañía, en general, en el cumplimiento del PTEE.
- ✚ Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por la junta directiva o el máximo órgano social.
- ✚ Velar por el efectivo, eficiente y oportuno funcionamiento del PTEE.
- ✚ Implementar una Matriz de Riesgos y actualizarla conforme a las necesidades propias de la Compañía, sus Factores de Riesgo, la materialidad del Riesgo C/ST y conforme a la Política de Cumplimiento.
- ✚ 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.
- ✚ 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.
- ✚ Establecer procedimientos internos de investigación en la Compañía para detectar incumplimientos del PTEE y actos de Corrupción.
- ✚ Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación.
- ✚ Verificar la debida aplicación de la Política Eleva tu Voz - Protección al denunciante que la Compañía haya establecido y, respecto a Empleados, la política de prevención de acoso laboral conforme a la ley.
- ✚ Verificar el cumplimiento de los procedimientos de Debida Diligencia aplicables a la Compañía.
- ✚ Velar por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa a la gestión y prevención del Riesgo C/ST.
- ✚ Diseñar las metodologías de clasificación, identificación, medición y control del Riesgo C/ST que formarán parte del PTEE.
- ✚ Realizar la evaluación del Riesgo C/ST a los que se encuentra expuesta la Compañía.

10.4 Empleados:

Es responsabilidad de todos los Empleados:

- ✚ Cumplir con las políticas, procedimientos, manuales y/o instructivos correspondientes a la prevención del riesgo de C/ST.
- ✚ Participar en los procesos de formación y entrenamiento a los que sean convocados.
- ✚ Abstenerse de autorizar, motivar, aprobar, participar o tolerar los incumplimientos del presente Programa.



- ✚ Reportar a través de los canales éticos previstos por la Compañía cualquier incumplimiento al presente Programa.
- ✚ Abstenerse de tomar represalias, directa o indirectamente, o alentar a otros a hacerlo, en contra de cualquier otro empleado por denunciar una sospecha de incumplimiento del presente Programa.

Responsabilidad de los Empleados que estén expuestos al Riesgo C/ST

- ✚ Deben cumplir con las responsabilidades mencionadas en el punto anterior.
- ✚ Deben conocer en detalle el presente procedimiento de Debida Diligencia de terceros.
- ✚ Participar en los procesos de formación y entrenamiento a los que sea convocado.
- ✚ Custodiar la información derivada del procedimiento de debida diligencia.

10.5 Auditoría interna

Son funciones de la auditoría interna en relación con el PTEE, las siguientes:

- ✚ Evaluar la efectividad y cumplimiento del PTEE.
- ✚ Las personas a cargo del ejercicio de estas funciones deben incluir dentro de sus planes anuales de auditoría la revisión de la efectividad y cumplimiento del PTEE, con el fin de servir de fundamento para que, tanto el Oficial de Cumplimiento y la Administración, puedan determinar la existencia de deficiencias del PTEE y sus posibles soluciones.
- ✚ Comunicar el resultado de dichas auditorías internas al representante legal, al Oficial de Cumplimiento y a la junta directiva o al máximo órgano social.

10.6 Revisoría Fiscal:

El revisor fiscal en cumplimiento de su deber deberá prestar especial atención a las alertas que pueden dar lugar a sospecha de un acto relacionado con un posible acto de Corrupción o Soborno Transnacional que conozca en desarrollo de sus funciones y denunciar ante las autoridades competentes.

11 Reportes a la Superintendencia de Sociedades y Secretaría de Transparencia

La Superintendencia de Sociedades a puesto a disposición los siguientes canales de denuncia en el evento en que se identifiquen hechos de Corrupción y Soborno



Transnacional que sean cometidos por personas jurídicas colombianas o sucursales en Colombia de personas jurídicas extranjeras.

11.1 Reporte de denuncias de Soborno Transnacional a la Superintendencia de Sociedades.

Canal de Denuncias por Soborno Transnacional dispuesto en el siguiente link:

https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/Paginas/Canal-de-Denuncias-Soborno-Internacional.aspx

11.2 Reporte de denuncias de Actos de Corrupción a la Secretaría de Transparencia

Canal de Denuncias por actos de Corrupción dispuesto en el siguiente link:

<http://www.secretariatransparencia.gov.co/observatorio-anticorrupcion/portal-anticorrupcion>

12 Requerimientos de información por parte de autoridades

Las respuestas a los requerimientos de información sobre el PTEE que hagan a la Compañía las diferentes autoridades competentes se coordinarán y se atenderán a través del Oficial de Cumplimiento.

El Oficial de Cumplimiento deberá evaluar la respuesta y los documentos que enviará a los entes de control. Para el caso de aquellos entes de control como la Superintendencia de Sociedades y la Secretaría de Transparencia, podrá entregar de acuerdo con su criterio toda la información necesaria para la revisión y verificación correspondiente.

13 Conservación de registros y/o evidencias

Los registros que sean generados por el monitoreo permanente o porque son parte de la gestión del proceso, deben conservarse, y se debe garantizar el acceso al Oficial de Cumplimiento sin restricciones.

Los registros generados por una verificación especial deben ser administrados por el Oficial de Cumplimiento, solo podrán tener acceso a estos los Empleados que cuenten con la autorización de la Dirección de Ética y Cumplimiento o aquellos que por sus funciones en la Compañía deban tener acceso a ellos.



14 Acciones disciplinarias e incumplimiento al Programa

Los Empleados y Administradores que incumplan con lo establecido en el PTEE estarán sujetos a sanciones de acuerdo con lo previsto en el reglamento interno de trabajo, sin perjuicio de lo contemplado en las leyes locales y deberán anteponer el cumplimiento de normas establecidas para la prevención de los riesgos C/ST frente al logro de las metas comerciales y adquisición de bienes y servicios dentro de la Compañía.

15 Políticas de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE

El PTEE compila de manera integral todas las normas internas en materia de prevención y mitigación de los Riesgos de Corrupción y los Riesgos de Soborno Transnacional, así como los principios y valores éticos que la Compañía considera apropiados, para llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta.

-  Código de Ética
-  Manual SAGRILAFT | Política SAGRILAFT

16 Actualización y divulgación

Este programa debe ser revisado, actualizado y aprobado como mínimo cada dos (2) años por la Junta Directiva o máximo órgano social y/o cuando se deban considerar en este nuevas reglamentaciones legales o internas.

Cualquier cambio será comunicado a todos los Empleados, así como a los grupos de interés a los que tenga lugar.

17 Vigencia

Esta Política entrará en vigor una vez sea publicada y previa aprobación formal de la Junta Directiva o máximo órgano social.

