



Grupo Parmalat Colombia

Implementación del Programa de Transparencia, Ética Empresarial y Anticorrupción, para prevención de conductas previstas en el Art. 2º de la Ley 1778 de 2016.

Bogotá, Colombia Marzo, 2017

CONTENIDO

PRIMERA PARTE

	INTRODUCCIÓN	4
1	ALCANCE	4
2	GLOSARIO	4
3	ALINEACIÓN DE PRINCIPIOS CON LA MATRIZ PARMALAT SPA.	6
4	NORMATIVIDAD INTERNACIONAL DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	7
5	NORMATIVIDAD COLOMBIANA	7
6	CONOCIMIENTO DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS	7
6.1.	Régimen Sancionatorio	7
6.2.	Criterio de Graduación de las Sanciones	8
6.3.	Disposiciones en Materia Penal	8
7	COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN	8
8	ADOPCIÓN DE POLÍTICA Y NORMAS INTERNAS	8

SEGUNDA PARTE

9	IMPLEMENTACIÓN DE PRINCIPIOS RECOMENDADOS	10
10	REQUERIMIENTOS DEL PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL	10
11	POLÍTICA DE GRATIFICACIONES Y BENEFICIOS	10
11.1.	Gratificaciones y Beneficios PERMITIDOS	11
11.2	Gratificaciones y Beneficios NO PERMITIDOS	11
12	PRACTICAS CONSIDERADAS CORRUPTAS EN COLOMBIA Y EN EL EXTRANJERO	12
13	CONFLICTOS DE INTERÉS	12
13.1.	Declaratoria de Conflictos e Interés	12
14	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA JUSTICIA Y HONESTIDAD	13
15	RELACIONES DE EMPLEO CON EXPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	13
16	PARTIDOS POLÍTICOS Y GRUPOS DE INTERÉS	13
16.1.	Relaciones con Representantes de Partidos Políticos y Grupos de Interés	13
17	CONTRIBUCIONES Y PATROCINIOS	14
18	CONCESIONES Y FINANCIACIÓN	14
19	EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON EL SOBORNO TRANSNACIONAL	14
19.1.	Método de evaluación	15
19.2.	Riesgo de Soborno – Fraude - Corrupción	15
19.3	Proceso de identificación del riesgo de anticorrupción	15
19.4	Estimación de la frecuencia o probabilidad de ocurrencia	16

19.5.	Estimación de la magnitud del impacto	16
19.6	Escala para el perfil del riesgo	17
19.7	Escala de valoración	17
19.8	Identificación y clasificación de los controles de mitigación	17
19.9.	Nivel de tolerancia del riesgo	18
20	PRINCIPIOS PARA CONTRARRESTAR EL SOBORNO EN LA COMPAÑÍA	19
21	ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES	19
21.1	El Representante Legal y Grupo Directivo	19
21.2.	Oficial de Cumplimiento	19
21.3	La Responsabilidad Individual	20
22	DIVULGACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL	20
23	MECANISMOS PARA DENUNCIAR	20
24	SANCIONES POR VIOLACIÓN A LA POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL Y ANTICORRUPCIÓN	21
25	APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE PARMALAT	21

TERCERO PARTE

ANEXO A

Principales instrumentos con los que cuenta la compañía para el cumplimiento del Programa de Transparencia, Ética Empresarial y Anticorrupción y las Directrices Corporativas.	22
--	----

POLÍTICA DE TRANSPARENCIA - ÉTICA EMPRESARIAL Y ANTICORRUPCIÓN

PRIMERA PARTE

INTRODUCCIÓN

El Grupo de empresas de Parmalat Colombia (Parmalat Colombia Ltda. y Procesadora de Leches S.A), subsidiarias de Parmalat Spa; en adelante la compañía y que hacen parte del grupo LACTALIS; están comprometidas en cumplir las leyes locales, internacionales y adoptar los estándares nacionales e internacionales, que rigen la transparencia ética y legal de los negocios.

El propósito de esta Política, es orientar y transmitir a las contrapartes que están relacionadas con la compañía: empleados, clientes, proveedores, socios, representantes legales y / o aquellas personas que se relacionan indirectamente, que en lo concerniente a los negocios y transacciones con y en la compañía, se hacen con las mejores prácticas del mercado, en un marco de ética y transparencia legal. La Compañía “**NO TOLERA**”, ninguna forma de negocio, transacción, acuerdo, considerado como soborno, corrupción o fraude.

La Política de Transparencia, Ética Empresarial y Anticorrupción, está regida por los Principios y Directrices establecidas en el CÓDIGO DE ÉTICA CORPORATIVO y en Las Directrices para Las Subsidiarias Extranjeras de Parmalat SpA, en cumplimiento del Decreto Legislativo Italiano Nro. 231 de 2001 “Decreto”. Los códigos conductuales de Parmalat, agrupan de forma individual y colectiva, las reglas de juego, herramientas y control, con el propósito de proveer una alineación de los principios de organización y conducta de la Matriz y de las filiales extranjeras, destinados a prevenir los delitos contemplados en el Decreto y los relacionados con soborno Transnacional que deben ser controlados por la compañía.

1. ALCANCE

La política, aplica a todos los colaboradores que realizan operaciones y transacciones en nombre de la compañía. Son colaboradores, los Representantes Legales, el Grupo Directivo, el personal vinculado de forma directa y los terceros vinculados que la representan “Representantes de la Compañía”.

2. GLOSARIO^{1/2}

Altos Directivos:

¹ CIRCULAR EXTERNA 100-00003 – 26-07-2016- SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES - Guía DESTINADA A PONER EN MARCHA PROGRAMAS DE ÉTICA EMPRESARIAL PARA LA PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS PREVISTAS EN EL ARTICULO 20 DE LA LEY 1778 DE 2016

² Norma ISO 37001 Sistema de Administración Anticorrupción

Cohecho

El Código Penal Colombiano, define como cohecho al delito que comete un servidor público al recibir o solicitar una dádiva, utilidad o acepte promesa remuneratoria, de forma directa o indirecta a cambio de realizar u omitir un acto relacionado a su cargo, constituyendo un crimen.

La falta de rectitud, buena moral y proceder propio al acceder a la retribución por la acción u omisión de las funciones oficiales, es considerada una conducta punible y se podrían cumplir condenas de 5 a 10 años en prisión.

Son las personas naturales o jurídicas, designadas de acuerdo con los estatutos sociales o cualquier otra disposición interna de la Persona Jurídica 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

Auditoría de Cumplimiento:

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

Conflicto de Interés

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

Contratista:

Se refiere, en el contexto de un negocio o transacción internacional, a cualquier tercero que preste servicios a una Persona Jurídica o que tenga con ésta una relación jurídica contractual de cualquier naturaleza. Los Contratistas pueden incluir, entre otros, a proveedores, intermediarios, agentes, distribuidores, asesores, consultores y a personas que sean parte en contratos de colaboración o de riesgo compartido con la Persona Jurídica.

Debida Diligencia:

Alude, en el contexto de esta Guía, a la revisión periódica que ha de hacerse sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción internacional, cuyo propósito es el de identificar y evaluar los riesgos de Soborno Transnacional que pueden afectar a una Persona Jurídica, sus Sociedades Subordinadas y a los Contratistas. Respecto de estos últimos, se sugiere, además, adelantar una verificación de su buen crédito y reputación.

Proceso para evaluar la naturaleza y magnitud de los riesgos de soborno y ayuda a las organizaciones a tomar decisiones en relación a transacciones específicas, proyectos, actividades, socios de negocios y personal.

Fraude

Según el Diccionario de la Real Academia:

1. Acción contraria a la verdad y a la rectitud, que perjudica a la persona contra quien se comete.
2. Acto tendente a eludir una disposición legal en perjuicio del Estado o de terceros.
3. Delito que comete el encargado de vigilar la ejecución de contratos públicos o de algunos privados, confabulándose con la representación de los intereses opuestos.

Guía:

Es el presente documento en el cual se incluyen recomendaciones para la adopción de los Principios, cuya efectividad le permitirá a cualquier Persona Jurídica, identificar, detectar, prevenir y atenuar los riesgos de Soborno Transnacional.

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.

Parte interesada

Persona u organización que pueden o se encuentran afectadas por decisiones o actividades conjuntas.

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 una Persona Jurídica.

Riesgo:

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

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 a un 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.

Sistema de Gestión

Conjunto de elementos que interactúan o interrelacionan dentro de una organización para establecer políticas, objetivos y procesos para alcanzar un objetivo específico, abordando una o varias disciplinas, que incluyen en sus elementos estructura, funciones, responsabilidades, planificación de operación dentro de la organización.

Sociedad Subordinada

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

Soborno Transnacional

Considerado un acto en virtud del cual, una persona jurídica, por medio de sus empleados, administradores, asociados, contratistas, sociedades subordinadas, da, ofrece o promete a un servidor público extranjero de manera directa o indirecta, 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.

3. ALINEACIÓN DE PRINCIPIOS CON LA MATRIZ PARMALAT SPA

La implementación de la Política de Ética Empresarial, está alineada con las Directrices para las subsidiarias extranjeras de PARMALAT S.P.A., de acuerdo con el Decreto Legislativo No. 231/2001 - Edición 6. Aprobado por Parmalat S.p.A. Consejo de Administración el 29 de julio el año 2016. Conforme al Decreto Legislativo No. 231, de 8 de junio de 2001, regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, por la comisión de algunos delitos, en interés o en beneficio de la persona jurídica, por persona funcionalmente relacionada con la empresa.

Algunos delitos cubiertos por el Decreto son; Delitos contra la Administración Pública y sus activos, delitos informáticos, actividades de crimen organizado, crímenes que incluyen falsificación de dinero, tarjetas de crédito, crímenes contra la industria y el comercio, crímenes corporativos y prácticas corruptas, crímenes cometidos para propósitos de terrorismo, lavado de activos, crímenes contra la persona, abuso del mercado, homicidio involuntario y lesiones personales graves cometidas con violación de la salud ocupacional y las regulaciones de seguridad, recibir propiedad robada, lavado de dinero y usar dinero, activos o beneficios de origen ilegal, crímenes que incluyan violaciones a los derechos de autor, inducir a personas a no declarar, o a declarar en falso ante las autoridades judiciales, delitos ambientales, crímenes transnacionales, entre otros.

4. **NORMATIVIDAD INTERNACIONAL DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCION³**

El marco legal internacional para combatir la corrupción, incluye la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción CNUCC, la cual entro en vigencia en 2005, así como la Convención Sobre la Lucha Contra el Soborno de Funcionarios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, que entró en vigencia desde 1999.

A nivel Regional

Convención Interamericana Contra la Corrupción, 1977
 Convención de la Unión Africana Sobre la Prevención y Lucha contra la Corrupción- 2003
 Convenio Penal Sobre la Corrupción -1998
 Convenio Civil Sobre Corrupción – Consejo Europeo 1999
 Política Anticorrupción de la Unión Europea, art. 29 del Tratado de la Unión Europea.

Los anteriores miembros ordenan a los estados miembros, penalizar y castigar las prácticas corruptas. Tienen efecto directo sobre las empresas, estableciendo la responsabilidad para las personas jurídicas por actos corruptos, así como lo hace la Convención para la Lucha contra el Soborno OCDE -2009.

5. **NORMATIVIDAD COLOMBIANA⁴**

Como una de las medidas de anticorrupción, el Gobierno Colombiano, ha celebrado varios acuerdos internacionales, aprobados por el Congreso de la Republica, el último en el año 2012, con la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos “OCDE”, para combatir el cohecho de los servidores públicos extranjeros en transacciones internacionales. Como resultado el Gobierno sancionó la Ley 1778 del 02 de febrero de 2016 (Ley 1778 o Ley Antisoborno), estableciendo un régimen especial para imponer sanciones administrativas a las personas jurídicas involucradas en conductas de soborno transnacional.

Como mandato, en el art 2º de la Ley 1778, establece que la Superintendencia de Sociedades investigará y sancionará los actos de Soborno Transnacional que involucren a una persona jurídica domiciliada en Colombia, sujeta o no a vigilancia o control del Estado.

La Superintendencia de Sociedades, con fundamento en las facultades legales, en especial previstas en los art. 23 y 36 de la Ley 1778 de 2016, expide la Circular reglamentaria 100-00003 del 26 de julio de 2016, estableciendo una Guía para las personas Jurídicas, para la puesta en marcha del programa de Transparencia y Ética Empresarial. Las principales normas en Colombia, se encuentran descritas en el Código Penal Colombiano, Ley 599 de 2000, Ley 1474 de 2011.

6. **CONOCIMIENTO DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS**

³ Ética Anticorrupción y Elementos de Cumplimiento – Manual para Empresas. OCDE- Oficina de las Naciones Unidas – Grupo del Banco Mundial.

⁴ CIRCULAR EXTERNA 100-00003 – 26-07-2016- SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES - Guía DESTINADA A PONER EN MARCHA PROGRAMAS DE ÉTICA EMPRESARIAL PARA LA PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS PREVISTAS EN EL ARTICULO 20 DE LA LEY 1778 DE 2016

Derechos reservados y exclusivos de Parmalat Colombia

Control de publicación y actualización área de Control Interno y Cumplimiento.

Primera versión marzo 2017

6.1. Régimen Sancionatorio

La Superintendencia de Sociedades, podrá imponer una multa o varias sanciones a la persona jurídica, que incurran en conductas enunciadas en el art 2º de la Ley 1778 de 2016, de acuerdo a los criterios de graduación del art 7º de la misma Ley, con Multa de hasta doscientos mil (200.000) SMLV.

6.2. Criterio de Graduación de las Sanciones:

Serán impuestas por el Ente de Control, de acuerdo a, la conducta, existencia efectividad, ejecución del programa.

6.3. Disposiciones en Materia Penal

El Soborno Transnacional, está tipificado como delito en el Código Penal Colombiano, en el artículo 433, en términos de prisión, inhabilidades y sanciones monetarias.

El Representante Legal, Junta Directiva, Asociados y Oficial de Cumplimiento, conocen las disposiciones y las sanciones administrativas y penales por incumplimiento a las instrucciones impartidas por la Super Sociedades, en materia de Transparencia y Ética Empresarial, de acuerdo al conductas previstas en el Art. 2º de la Ley 1778 de 2016.

7. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

Con el compromiso de los Altos Directivos en la Prevención del Soborno Transnacional y la implementación de la Política de Transparencia, Ética empresarial y Anticorrupción, fue aprobada en la Junta Directiva de Parmalat, según consta en el acta Nro. 20 celebrada el 28 de febrero de 2017 y en reunión de Junta Directiva de Proleche S.A. Según consta en el acta Nro. 1700, celebrada el 28 de febrero de 2017, la autorización de la implementación del programa, solicitando a su Representante Legal, garantizar el cumplimiento íntegramente. Adicional, fue aprobado el nombramiento del oficial de cumplimiento, para garantizar la ejecución y seguimiento al programa.

8. ADOPCIÓN DE POLÍTICAS Y NORMAS INTERNAS

El proyecto de implementación de Programa de Transparencia y Ética Empresarial fue llevado a la Junta Directiva del Grupo Parmalat Colombia por el Representante Legal de la Sociedad, para la presentación del plan a desarrollar en concordancia con la normatividad del Art. 2º de la Ley 1778 de 2016 y con el ordenamiento Jurídico para El Grupo Parmalat en Colombia, que también adopta El Código de Ética y Las Directrices para las subsidiarias extranjeras de PARMALAT S.P.A. Las políticas, procedimientos y actividades de control, contenidas en la Política de Transparencia, Ética Empresarial y Anticorrupción, hacen parte de la cultura corporativa del grupo, fomentando las buenas prácticas de sana competencia, costumbre y rechazando los negocios ilícitos; todos ellos orientados hacia la legalidad.

Este mismo compromiso de los directivos y socios del Grupo Parmalat, lo contempla el Código de Ética Corporativo, donde las operaciones del Grupo Parmalat se rigen por el cumplimiento total de la ley y de las disposiciones del Código. Agrupa los principios de conducta que deben ser incorporados como reglas, normas y procedimientos; proporciona un estándar de comportamiento de obligatorio cumplimiento a todos los asociados. Las disposiciones del Código constituyen una herramienta de aplicación al programa de Transparencia, Ética Empresarial y Anticorrupción, que puede utilizar para salvaguardar la confiabilidad y la reputación del Grupo, a los Accionistas y partes interesadas, resolver los conflictos de interés, evitar las relaciones con contrapartes relacionadas en actividades delictivas y asegurar que todas las contrapartes son tratadas con respeto.



SEGUNDA PARTE

9. IMPLEMENTACIÓN DE PRINCIPIOS RECOMENDADOS⁵

El programa de Transparencia y Ética Empresarial y Anticorrupción, aplicará los siguientes principios:

- Promover, Programas de Transparencia e Integridad de Soborno Transnacional y contra la corrupción.
- Puesta en marcha de la Política de Cumplimiento y Programa de Ética Empresarial.
- Asegurar el suministro de recursos económicos, humanos y tecnológicos, que requiera el Oficial de Cumplimiento.
- Ordenar acciones contra los Administradores y Asociados que tengan función de dirección y administración contra la Persona Jurídica ante el incumplimiento del Programa de Ética Empresarial.
- Liderar la estrategia de divulgación y comunicación eficaz, para asegurar el cumplimiento, tanto interno como externo.

10. REQUERIMIENTOS DEL PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL

Comprende la revisión, el diseño, aprobación, seguimiento, divulgación y capacitación que oriente la actuación de las contrapartes y la compañía en el Programa de Ética Empresarial, el cual deberá constar por escrito y actualizarse cuando se altere el grado de riesgo de Soborno Transnacional o la normatividad vigente lo exija.

- Limitar las entregas de regalos a terceros.
- Política en materia de regulaciones y pago de comisiones a empleados y contratistas de negocios o transacciones internacionales o nacionales.
- Política de gastos de entretenimiento, alimentación, hospedaje y viaje.
- Política de contribuciones políticas de cualquier naturaleza.
- Política de Donaciones.
- Política de procedimientos de archivo y conservación de transacciones internacionales.
- Establecer sistemas de control y auditoria, conforme al art. 207 del Código de Comercio y normas contables aplicables.
- Puesta en marcha de procedimientos sancionatorios de conformidad con las normas legales.
- Establecer canales adecuados y de confidencialidad para denunciar actividades relacionadas con Soborno Transnacional o cualquier otra práctica corrupta.
- Divulgar el Programa de Ética empresarial, por un medio en el cual se tenga acceso las contrapartes internas y externas.
- Adicionar cláusulas contractuales en los contratos “Contratistas” que tengan mayor grado de exposición, que ayuden a prevenir y se abstengan de infringir el Soborno Transnacional.
- Traducirse a los idiomas de los países donde la Persona Jurídica realiza actividades por medio de Sociedades Subordinadas, sucursales u otros establecimientos, o incluso contratistas.
- El programa tiene un fin de evitar, detectar e investigar y remediar cualquier forma de conducta indebida en cualquier actividad que desarrolle la empresa.
- El Representante Legal, Junta Directiva, dispondrán de las medidas operativas, físicas, económicas, recursos operativos y tecnológicos para el adecuado cumplimiento de las labores del oficial de cumplimiento.
- Control y Supervisión de las Políticas de Cumplimiento del Programa de Ética Empresarial.

⁵ Circular Externa 100-00003 – 26-07-2016- Superintendencia De Sociedades - Gula Destinada a poner en marcha Programas de Ética Empresarial para la Prevención de Las Conductas Previstas en el Artículo 20 De La Ley 1778 De 2016

11. POLÍTICA DE GRATIFICACIONES Y BENEFICIOS⁶

11.1. Gratificaciones y Beneficios PERMITIDOS

Los actos de cortesía comercial son permitidos; aquellos actos de cortesía comercial, tales como los detalles de agradecimiento o actos de hospitalidad, siempre y cuando cumplan con los procedimientos oficiales de la Compañía.

Todo acto de cortesía, con clientes, proveedores, instituciones privadas, públicas contará siempre con la aprobación del Director inmediato. **Procedimiento incluido en el procedimiento de Gastos de Viaje y Rendición de cuentas.**- La compañía tiene como política que los gastos se legalizan por rendición de cuentas, de acuerdo al destino y días de viaje, donde se legalizan o reembolsan según el caso, los efectivamente incurridos y autorizados.

Los gastos de representación, están limitados al grupo Directivo y solamente podrán realizarse a clientes, proveedores u otra contraparte con la aprobación del Director de Área.

11.2. Gratificaciones y Beneficios, NO PERMITIDOS

Todos los directores, ejecutivos, empleados y representantes de la compañía- TIENEN PROHIBIDO

- **Comisiones, propinas regalos: No es permisible** Ninguna práctica que potencialmente pueda ser considerada como corrupta. NO puede ser justificada o tolerada porque sea “**costumbre**” en el sector comercial en el que una actividad se lleve a cabo.
- **Dar o prometer (o recibir/aceptar), directa o indirectamente**, dinero, regalos o beneficios de cualquier tipo, de manera personal a (de) terceros, (administración pública, asociaciones, otras organizaciones de tipo similar, clientes, proveedores, y terceros privados), con el propósito de obtener una ventaja indebida, personal o para el Grupo, intentando influenciar en el criterio independiente del receptor.
- **Abstención de participar en cualquier conducta ilegal** o reprochable o que incluyan prácticas corruptas, para lograr objetivos económicos o beneficios para la compañía.
- **Está prohibido dar/prometer, recibir/aceptar, directa o indirectamente**, compensación de algún tipo, 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), que:
 - Exceder un valor modesto y de los límites de una cortesía razonable;
 - Sean susceptibles de interpretarse como destinados a influenciar indebidamente las relaciones entre las compañías de Grupo y la parte arriba mencionada y/o la entidad representada directa o indirectamente por esa parte, independientemente de si el propósito buscado es, exclusivamente o de otra manera, en el interés y para beneficio de una compañía individual o el Grupo.

NO ES ADMISIBLE:

- 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.
- 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

⁶ Código de Ética Grupo Parmalat. Última Versión Aprobada Junta Directiva Parmalat SpA febrero 18 -2016

Derechos reservados y exclusivos de Parmalat Colombia

Control de publicación y actualización área de Control Interno y Cumplimiento.

Primera versión marzo 2017

- Regalos, presentes, donativos, contribuciones, entretenimiento dinero en efectivo o cosas materiales, propinas, consideradas ilegales o prohibidas para las partes.
- Ningún empleado de la compañía o representante directo o indirecto, podrá recibir, pagos en dinero, regalos extravagantes, propinas, bienes suntuosos, sobornos, cosas materiales de cuantía, 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.

12. PRACTICAS CONSIDERAS CORRUPTAS EN COLOMBIA Y EN EL EXTRANJERO

Empleados, o representantes que viajan al exterior, por razones de negocios a nombre de la compañía o en representación de ella **NO PODRAN:**

- Ofrecer, dar, prometer, autorizar, dinero o cualquier bien-material (dinero en efectivo, regalos, prestamos, comidas, viajes, alojamiento, prestamos) a ningún servidor Público, o persona natural o persona jurídica, con el fin de obtener, retener, direccionar negocios a cualquier persona, para obtener una ventaja.
- No pueden hacerse pagos, regalos, beneficios a través de intermediarios.
- No puede ocultarse o disfrazarse los regalos a través de otros registros de gastos.
- 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.
- 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 dinero propio de la persona.
- 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.
- En un proceso licitatorio, no deben darse comidas, regalos, viajes, atenciones, en los cuales la compañía este licitando.
- Los gastos de representación (viaje, comidas, regalos), solo están permitidos los regalos, atenciones razonables, de valor modesto o simbólico para efectos promocionales y ajustado a la política. Debe contar con la aprobación de la Dirección de Área, quien es responsable de vigilar que se cumplan los lineamientos de la Política de Ética Empresarial.
- No se autorizan anticipos para gastos de empleados públicos, con cargo a la compañía.

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 desempeña.

13. CONFLICTOS DE INTERÉS⁷

Todos los Directores, ejecutivos, empleados se asegurarán que todas las decisiones tomadas en el curso de su actividad estén dentro del interés del Grupo. Los conflictos de interés tienen que ser reportados 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 nuestra compañía, pueda relacionarse en término comercial, profesional o en cualquier otro carácter con algún tercero, 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 nuestra organización.

13.1. Declaratoria de Conflictos de Interés

⁷ Código de Ética Grupo Parmalat. Última Versión Aprobada Junta Directiva Parmalat SpA febrero 18 -2016

Derechos reservados y exclusivos de Parmalat Colombia

Control de publicación y actualización área de Control Interno y Cumplimiento.

Primera versión marzo 2017

Se realizará para las personas con cargos de Dirección, supervisión, jefaturas, coordinadores, supervisores, que tienen funciones de negociación y representación para negociar, comercializar, actuar en nombre de la compañía.

14. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA JUSTICIA Y HONESTIDAD⁶

Cuando se trata de la administración pública, la conducta del Grupo Parmalat sigue los principios de la justicia y la honestidad.

Las personas seleccionadas por el Grupo para manejar cualquier negociación, solicitud o tratar con la Administración Pública en Italia, o en el exterior, no intentan en forma alguna influenciar incorrectamente el proceso de toma de decisiones, o conducta ilegal, como ofrecer dinero u otros beneficios, incluyendo influenciar la conducta de un funcionario público, para alterar el juicio imparcial de un representante de la Administración Pública.

Finalmente, a todos les está prohibido de dar, ofrecer, a un funcionario público nacional o del extranjero, una acción en beneficio de la compañía o de sus representantes.

Expresa prohibición en esta Política de Transparencia y Ética Empresarial: No de, ofrezca nada a un empleado extranjero directa o indirectamente, a cambio de que el servidor público, realice, otorgue, deje de hacer, retarde cualquier acción con una transacción económica o comercial que afecten los intereses de la compañía.

También la prohibición de inducir a alguien a proporcionar testimonio en procesos penales para no hacer declaraciones, o para hacer declaraciones falsas, en particular cuando puedan legítimamente negarse a responder preguntas hechas por las autoridades judiciales.

15. RELACIONES DE EMPLEO CON EX -EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA⁶

La contratación de ex – empleados de la Administración Pública, quienes en ejercicio de sus funciones tuvieron que ver con el Grupo Parmalat, o quienes estén relacionados con estos ex empleados por sangre o por matrimonio, tiene que ser hecha en estricto cumplimiento con los procedimientos estándar de selección de personal establecidos por la Compañía.

Se gestionará la Declaratoria al momento de vinculación directa

16. PARTIDOS POLÍTICOS Y GRUPOS DE INTERÉS⁶

16.1. Relaciones con Representantes de Partidos Políticos y Grupos de Interés⁸

El Grupo Parmalat se relaciona de manera transparente con todos los partidos políticos, con el fin de presentar de manera efectiva sus posiciones sobre asuntos y tópicos de interés.

El Grupo Parmalat sostiene relaciones 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. La presentación de posiciones específicas del Grupo a partidos políticos y/o asociaciones, requiere la aprobación de la administración superior, o del Departamento con jurisdicción sobre esos asuntos

17. CONTRIBUCIONES Y PATROCINIOS⁶

El Grupo Parmalat desea proveer contribuciones y patrocinios (de una manera que cumpla con los procedimientos establecidos, y provea adecuada información), 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 Código.

El patrocinio y las contribuciones pueden ser proporcionados para eventos de naturaleza social, política, cultural, atlética o artística. También pueden tener la finalidad de realizar estudios, investigación, convenciones o seminarios sobre asuntos de interés para el Grupo.

El Grupo Parmalat evalúa, con base en la razonabilidad y criterios de buena fe, cualquier vínculo real entre el potencial patrocinio y sus objetivos comerciales, y garantiza el cumplimiento con el proceso específico de autorización, requerimientos de registro y documentación, así como límite económicos específicos.

Todas las contribuciones y patrocinios serán reveladas en concordancia con los procedimientos internos y tienen que ser transparentes, rastreables, verificables, y adecuadamente justificadas.

Requiere la aprobación de la Dirección General o del Departamento que gestiona esta responsabilidad.

18. CONCESIONES Y FINANCIACIÓN⁶

Las Concesiones, subsidios o financiación proporcionados por la Unión Europea, el gobierno u otra institución pública, incluyendo aquellas de valor modesto y/o cantidad, deberán usarse para el propósito para el que fueron solicitadas y recibidas.

Ningún empleado podrá autorizar concesiones, subsidios, financiación a nombre de la compañía, sin la debida Aprobación del Representante Legal "Dirección General".

Los subsidios y subvenciones de Otros países o entidades del Gobierno Colombiano, deben pasar por Aprobación de la Dirección General y aplicarse los principios de Transparencia Empresarial, tener una destinación y aplicación apropiada.

El Director del área que se beneficiará, hará las evaluaciones y sustentos de los aportes proporcionados.

El Grupo Parmalat evalúa, con base en la razonabilidad y criterios de buena fe, cualquier vínculo real entre el potencial patrocinio y sus objetivos potenciales y garantiza el cumplimiento con el proceso específico de autorización, requerimientos de registro y documentación.

19. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON EL SOBORNO TRANSNACIONAL⁹

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

- Identificar los riesgos de soborno que la organización podría razonablemente proveer 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.

⁹ Norma ISO 37001-2016

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

19.1. Método de Evaluación.

El Método de evaluación a utilizar en identificación para explorar los riesgos, de corrupción y reconocer que la compañía puede estar expuesta, es el modelo de estándar de administración del Riesgo que aplica el grupo Parmalat Colombia en la Gestión de Riesgos Operacionales, basado en los estándares internacionales (Estándar Australiano AS/NZ 4360:2004), la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 31000 “Gestión de Riesgos Principios y Directrices”, y en los requerimientos normativos de la Circular Externa. 100-00003 expedida el 26 de julio de 2016, por la Superintendencia de Sociedades en Colombia.

El proceso metodológico de Administración del Riesgo, se desarrollará acorde a la identificación de las situaciones de riesgos y sus causas que afectan los procesos en la organización, 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, del negocio, estructura, contrapartes, complejidad de las actividades y operaciones de la compañía y el alcance de las interacciones con los funcionarios públicos.

- Se aplicaran 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 gerencias nacionales y grupo directivo.

19.2. Riesgo de Soborno- fraude- corrupción

Es la posibilidad de ser involucrada, de la pérdida o daño que puede sufrir una compañía 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 empresa.

19.3. Proceso de identificación del riesgo de anticorrupción

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

Proceso	Descripción
La identificación del riesgo	<ul style="list-style-type: none"> • El oficial de cumplimiento con la asesoría del grupo directivo identifican los riesgos, teniendo que involucrar a empleados con el conocimiento apropiado de la compañía, procesos y actividades. • Se toman ayudas de las tipologías de corrupción. • Fuentes de información externa como informes de entidades de control, medios de comunicación. • Se elabora una lista de eventos de riesgo asociados a la fuente o generadora de riesgo: actividades, procesos, funciones de las personas, riesgo de corrupción.

Proceso	Descripción
	<ul style="list-style-type: none"> Los eventos del riesgo se asocian sobre el mayor impacto para la organización en caso de materializarse el riesgo. Una vez identificados los riesgos, se relacionan las causas que pueden generar dichos riesgos. Proceso que será aprobado por el Representante Legal y Grupo Directivo Local
Determinar el impacto y la probabilidad	Para cada uno de los eventos de riesgo identificados se debe determinar el impacto y la probabilidad, los cuales se medirán de acuerdo con las plantillas de clasificación de riesgos, definida en la metodología estándar de Gestión del Riesgo.
Riesgo Bruto (Inherente)	De las mediciones de la probabilidad y el impacto "Riesgo Bruto" que inicialmente no tiene en cuenta los controles, permite determinar el riesgo inherente.
Perfil de Riesgo	El Grupo Parmalat Colombia establecerá su perfil de riesgo inherente además, se describirá el impacto que puede generar a la organización, en el evento de materializarse el riesgo.
Medición y Control	Los riesgos identificados en cada proceso relacionado, serán medidos y controlados por los empleados responsables de cada proceso.

19.4. Estimación de la Frecuencia o Probabilidad de Ocurrencia:

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. Se determinará por el número de eventos que estén expuestos en un periodo de tiempo, la escala seleccionada está definida de la siguiente manera:

PROBABILIDAD			
PUNTAJE		CLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN
FACTORES	Raro	1	Se presenta en circunstancias excepcionales
	Improbable	2	Se puede presentar algún caso
	Posible	3	Eventualmente se presenta algún caso
	Probable	4	Probablemente suceda en la mayoría de los casos
	Casi Certeza	5	Pasará en la mayoría de los casos

19.5. Estimación de la magnitud del Impacto

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

CLASIFICACION DEL IMPACTO		
Irrelevante- insignificante	1	La ocurrencia del riesgo no tendrá impacto o el impacto será poco en el logro de los objetivos de la empresa sin poner en peligro la continuidad del negocio.
Bajo	2	La ocurrencia del riesgo impactará poco en el logro de los objetivos de la compañía, sin poner en peligro la continuidad del negocio.
Moderado Medio	3	La ocurrencia del riesgo tendrá un impacto moderado sobre la consecución de los objetivos de la compañía en la capacidad de garantizar la continuidad del negocio.
Crítico	4	La ocurrencia del riesgo impactará de manera crítica la consecución de los objetivos de la empresa y la continuidad del negocio.
Catastrófico	5	La ocurrencia del riesgo impedirá el logro de los objetivos de la empresa y la garantía de la continuidad del negocio, lo que lleva al fracaso completo del negocio.

Después de determinar la frecuencia y la magnitud del impacto, se estima el perfil de riesgo inherente, que es el producto de la calificación obtenida entre el nivel de frecuencia (probabilidad) y el nivel de Impacto del riesgo sin controles.

19.6. 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:

IMPACTO DE RIESGO	5	Catas tráfico	1	2	3	4	5
			5 Grave	10 Grave	15 Crítico	20 Crítico	25 Crítico
			4	8	12	16	20
			4 Grave	8 Grave	12 Grave	16 Crítico	20 Crítico
			3	6	9	12	15
	3 Aceptable	6 Tolerable	9 Tolerable	12 Grave	15 Grave		
2	4	6	8	10			
2 Aceptable	4 Aceptable	6 Tolerable	8 Grave	10 Grave			
1	2	3	4	5			
1 Irrelev ante	2 Aceptable	3 Aceptable	4 Aceptable	5 Tolerable			
			Raro/	Improbable /Inusual	Posible/ Ocasional	Probable	Certeza/ Común/ Frecuente
PROBABILIDAD DE RIESGO							

19.7. Escala de Valoración:

Para tal efecto se utiliza una escala clasificada en 4 rangos de la siguiente manera:

- ✚ **Aceptable (0-3):** En caso de que el evento de riesgo se encuentre en este nivel, la compañía debe realizar un monitoreo periódico para asegurar el cumplimiento de los controles.
- ✚ **Tolerable (4-6):** Cuando el evento de riesgo se ubique dentro de este nivel, se requerirán controles específicos para tratarlo.
- ✚ **Grave (7-15):** En el caso en que un evento de riesgo se encuentre en este nivel, la compañía requiere perfeccionar controles y efectuar un plan de acción, adicionalmente deberá informar al Representante Legal y Grupo Directivo.
- ✚ **Crítico (16-25):** En este caso, el empleado de Cumplimiento debe intervenir de una forma directa y debe informar de esto al Representante Legal y a la Junta Directiva.

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

19.8. Identificación y clasificación de los controles de mitigación

Identificados los riesgos, el oficial de cumplimiento realiza la evaluación con el grupo directivo y considera los procesos existentes y las actividades de mitigación de cada riesgo. Existen controles preventivos, detectivos, siendo la revisión un proceso importante para identificar e implementar los controles efectivos.

Posterior se solicita una lista de los controles para mitigar el riesgo que indica el grado de eficacia, en una escala de 1 (no implementado) a 5 (eficaz): Cada grado de la escala, corresponde a unos grados para reducir el riesgo bruto. Los controles de Mitigación, se clasifican de acuerdo al porcentaje de corrección del riesgo.

PORCENTAJE DE CORRECCIÓN DE RIESGO				
No implementado	Mal implementada	Parcialmente implementada	Implementada efectivamente	Muy eficaz
Acciones de mitigación de riesgos no existen o no son adecuadas	Las acciones de mitigación de riesgos existentes requieren mejoras significativas	Las acciones de mitigación de riesgos existentes necesitan mejoras moderadas	Las acciones de mitigación de riesgo existentes necesitan mejoras menores	Las acciones de mitigación de riesgo existentes, permiten un control adecuado
0%	20%	40%	60%	80%

19.9. 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 opciones:

- ✚ **Eliminar el riesgo:** Cuando se opta por suspender una vinculación, producto o proceso por una decisión administrativa.
- ✚ **Mitigar el riesgo:** al generar al interior de los procesos se generan cambios sustanciales por mejoramiento, rediseño o eliminación, como resultado de unos adecuados controles y planes de acción, los cuales deben ir orientados a la disminución del impacto, mediante la distribución de la frecuencia o la disminución de las dos.

Calificación Riesgos Residual	Acción	Periodicidad de seguimiento
Aceptables y tolerables	Riesgos evaluados continuamente por los líderes o dueños de los procesos y el oficial de cumplimiento, el control debe ser evaluado, mejorado o implementar nuevos controles. Se evalúan semestralmente. Si se determina un incremento en el nivel del riesgo, se harán los ajustes necesarios.	Seguimiento de forma semestral
Graves	Los líderes del proceso, deben establecer planes de acción que busquen reducir la exposición de la compañía. 1. Implementación de nuevos controles. 2. Modificación de controles existentes 3. Reportes al Representante Legal y Director de Área. 4. Evaluar acciones disciplinarias. 5. Evaluar acciones legales	A dichos planes se les hará seguimiento de forma trimestral
Críticos	Los líderes del proceso, deben establecer planes de acción que busquen reducir la exposición de la. Compañía. 1. Implementación de nuevos controles. 2. Modificación de controles existentes. 3. Reportes al Representante Legal y Director de Área. 4. Aplicar sanciones disciplinarias. 5. Evaluar las acciones legales.	Seguimiento de forma continua

20. PRINCIPIOS PARA CONTRARRESTAR EL SOBORNO EN LA COMPAÑÍA

La compañía prohíbe el soborno en cualquiera de sus formas ya sea de forma directa o indirecta y se compromete a:

Derechos reservados y exclusivos de Parmalat Colombia
Control de publicación y actualización área de Control Interno y Cumplimiento.
Primera versión marzo 2017

- Implementar un programa para combatir el soborno, fraude y cualquier actividad u operación considerada corrupta.
- Aplicar el Código de Ética corporativo.
- Aplicar la normatividad de Transacciones con Partes Relacionadas de Parmalat SPA.
- Aplicar la Guía para las Subsidiarias Extranjeras de Parmalat SPA.
- Aplicar las políticas y procedimientos que orientan el comportamiento Ético de la organización.
- Realizar la evaluación de gestión de riesgos que afecten el cumplimiento de las políticas o lineamientos en la materia.
- Elaborar encuestas para medir el nivel de percepción de la Ética Empresarial.
- Elaborar las comunicaciones internas y externas sobre la adopción de la Política.
- implementar controles internos de vigilancia, monitoreo y garantía de aplicación de los principios corporativos.
- Realizar las capacitaciones sobre la adopción e implementación de la Política anticorrupción y anti soborno.
- Cumplir la normatividad legal nacional y las normas que regulan a Parmalat Spa que se encuentran vigentes.
- Prohibir cualquier participación en situaciones o transacciones de forma directa o indirecta consideradas como soborno o fraude.
- Promover los Procesos de Debida Diligencia y Auditoria de Cumplimiento, con el objeto de Identificar, contingencias de posibles actos de Soborno Transnacional, que pueden afectar a la Persona Jurídica.
- Promover los INSTRUMENTOS (Políticas, procedimientos, directrices), con que cuenta la compañía para promover la transparencia y la ética empresarial en los negocios, actividades y procesos.
- Implementar líneas de denuncia anónima.
- Vigilar el cumplimiento de la Política y cualquier incumplimiento se sancionará, conforme a lo estipulado en este documento.

21. ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

21.1. El Representante Legal y Grupo Directivo

- Promover y mantener una conducta ética y un cumplimiento de la ley, donde no se toleran conductas indebidas.
- Promover el cumplimiento del programa y asignar los recursos necesarios para poner en práctica el cumplimiento.
- Designar al oficial de cumplimiento.
- Revisar los informes emitidos por el oficial de cumplimiento.
- Ordenar las investigaciones por violaciones a esta Política
- Asegurar que se presentaran las denuncias ante la autoridad competente de las conductas o infracciones que configure la ley.
- Asegurar los debidos procesos en los hechos de denuncia.

21.2. Oficial de Cumplimiento.

La persona designada por los Altos Directivos para liderar el programa y administrar el Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional es la Jefe de Control Interno y Cumplimiento, persona, que también, asume las funciones en relación con otros sistemas de gestión del Riesgo, relacionados con el Lavado de Activos y el Financiamiento contra el Terrorismo.

- La actualización de la política, está cargo del Oficial de Cumplimiento, con base en las características propias de la compañía e identificación de las fuentes de riesgo.

- Deberá presentar al menos cada tres meses, informes de gestión sobre el avance, cumplimiento del Programa de Ética Empresarial, es quien orienta, capacita, recibe denuncias y ordena el inicio de procedimientos internos de investigación.
- Realizar las comunicaciones y capacitaciones para la divulgación de esta política.
- Realizar la evaluación de los riesgos relacionados con el soborno transnacional, implementando metodologías de evaluación, prevención y mitigación de los factores de riesgo, inherentes al desarrollo de la actividad de soborno Transnacional (Riesgo país, Sector económico, Terceros).
- Diseñar y aplicar encuestas para conocer el nivel de percepción de los empleados sobre el comportamiento Ética de la empresa y sus relacionados (empleados, clientes, proveedores).
- Vigilar la incorporación en las cláusulas en los contratos con terceros sobre la aceptación de la Política. Vigilar la aceptación de la adopción de la Política, al ingreso de los empleados directos e indirectos, proveedores y clientes.
- Presentar al Representante Legal las denuncias que se reciban sobre violaciones de la política y las normas anticorrupción.
- Implementar las medidas preventivas ordenadas por la Junta Directiva y/o Representante legal.
- Atender y coordinar cualquier requerimiento interno, solicitud, denuncia sobre posibles actos de violación de la Política de Ética Empresarial y Anticorrupción.
- Atender y coordinar cualquier requerimiento, solicitud de autoridad judicial o administrativa.

21.3. La Responsabilidad individual

El cumplimiento del programa es obligatorio y es deber de todos los Empleados, Representantes, de las personas con funciones de Dirección y Administración de la Persona Jurídica y los Altos Directivos, su integral cumplimiento.

22. DIVULGACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE ETICA EMPRESARIAL

Estarán acompañadas de capacitación, se realizará la divulgación a los empleados y representantes de la compañía, por correo electrónico. La política, será publicada en la intranet de la compañía, link, <file:///sibogotagaleon/Procedimientos/homeparmalat.htm> y en la página web de la compañía, www.parmalat.com.co

23. MECANISMOS PARA DENUNCIAR

El grupo Parmalat Colombia, ha dispuesto de un correo electrónico- **(LINEA ETICA)**, lineaetica@parmalat.com.co; administrado directamente por el oficial de cumplimiento, por medio del cual los empleados de la compañía, sus representantes y cualquier tercero, de manera segura, confidencial y anónima, si es decisión de la persona, notifica cualquier sospecha de violación a la Política de Ética Empresarial y Anticorrupción.

La compañía se compromete que toda denuncia será investigada y la información suministrada y pruebas se mantendrán en confidencialidad, protegiendo a la persona que denuncia violaciones a la política de Ética Empresarial.

No se toleraran las falsas denuncias o de mala fe, la cual se considera como una violación al Código de Ética y se tomaran las medidas respectivas sancionatorias.

24. SANCIONES POR VIOLACIÓN A LA POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL Y ANTICORRUPCION

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

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

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

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

25. APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL CODIGO DE ÉTICA DE PARMALAT

Las operaciones del Grupo Parmalat están regidas por el total cumplimiento con la ley y las directrices corporativas en materia de gobernanza, organización y control, contenidas en el Código de Ética y la Directrices del Grupo.

Todos los principios que, han sido enunciados en forma general, han sido incorporados en las normas y procedimientos que rigen las operaciones individuales de Parmalat Colombia.

Las estipulaciones del Código constituyen una herramienta que se puede usar para salvaguardar la confiabilidad del Grupo, los activos y la reputación y asegurar que todas las contrapartes sean tratadas con respeto. Por lo tanto, las Guías y El Código deben ser aplicados por Parmalat Colombia.

TERCERA PARTE

ANEXO A

Se enuncian los principales instrumentos con lo que cuenta la compañía para el cumplimiento de las Directrices corporativas y de los Códigos de Conducta, que están relacionados con esta **POLITICA**.