

INTRODUCCIÓN

La corrupción y una de sus manifestaciones más frecuentes de la actualidad, el Soborno Transnacional, socavan la economía de los países, afectando no solo su desempeño sino también su reputación, a través de la pérdida de confianza de la comunidad en la actuación de uno de sus actores más sobresalientes, as personas jurídicas que persiguen un legítimo ánimo de lucro.

Este entorno ha llevado a que organismos multilaterales y gobiernos nacionales se movilicen a la creación de entornos legales que orienten, motiven y, finalmente regulen a las personas, tanto naturales como jurídicas, en el desarrollo ético de sus transacciones transfronterizas.

El estado del arte de dichos entornos plantea para las organizaciones, no solo la exigencia de la adopción de procedimientos corporativos que permitan identificar sus riesgos, sino también de medidas preventivas y actuaciones de índole correctivo, que mitiguen las consecuencias de la incidencia del riesgo mismo.

En Colombia, la adopción de sistemas de prevención, detección, corrección y mitigación de riesgos se ha consolidado de manera significativa, a través de la implementación de diversos mecanismos como el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo -SAGRILAF-, con el fin de prevenir que las compañías sean utilizadas para dar apariencia de legalidad a activos provenientes de actividades delictivas, o que sean utilizadas para ocultar la procedencia de recursos dirigidos a la realización de acciones terroristas.

Una evaluación de este tipo de gestión de riesgos es la que plantea la Ley 1778 del 2 de febrero de 2016, por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de Soborno Transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.

Como respuesta al entorno mencionado y, principalmente a la vocación de manejo ético, transparente y legal, Mountain Food ha implementado el presente Manual de Cumplimiento, el cual recoge las políticas y procedimientos y, los articula con los códigos que posee la empresa, para

**MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROGRAMA DE
TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL -PTEE-**



Fecha: 13/02/2024

Versión: 1

Documento
Controlado

Código:
MFP41-MN01

Responsable:
Área de Gestión Financiera

Página 2 de 34

que, operando de manera sistemática, permitan prevenir, detectar y corregir de manera efectiva este riesgo.

El presente manual, es, además, el instrumento mediante el cual se promueve y afianza una cultura ética dentro de Mountain Food y se dé a conocer a cada uno de sus empleados, altos directivos, accionistas, contratistas y terceros en general, las políticas y procedimientos específicos que todos, sin excepción deben observar en el desarrollo de sus actuaciones relacionadas directa e indirectamente con la empresa, para la prevención y control del riesgo de Soborno Transnacional

MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL -PTEE-				
Fecha: 13/02/2024 Versión: 1	Documento Controlado	Código: MFP41-MN01	Responsable: Área de Gestión Financiera	Página 3 de 34

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	5
CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO DE LA EMPRESA	6
ALCANCE	7
DOCUMENTOS DE REFERENCIA	7
OBJETIVO GENERAL	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	8
POLÍTICAS DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO DE SOBORNO TRANSNACIONAL	10
ROLES Y RESPONSABILIDADES	18
INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN	25
CANALES DE COMUNICACIÓN	26
ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL	26
REPORTES	27

GLOSARIO

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

Área Geográfica: zona del territorio donde la empresa desarrolla su actividad.

Canal de Denuncias: es el sistema de reporte en línea de denuncias sobre actos de Soborno Transnacional, dispuesto por la Superintendencia de Sociedades en su página web.

Contratista: en el contexto de un negocio o transacción, a cualquier tercero que preste servicios a una empresa o que tenga con ésta una relación jurídica contractual de. Cualquier naturaleza. Los contratistas pueden incluir a los proveedores, intermediarios, agentes, distribuidores, asesores, consultores, y personas partícipes en los contratos de colaboración, uniones temporales o consorcios, o de riesgo compartido con la empresa.

Corrupción: todas las conductas encaminadas a que una empresa se beneficie, o busque un beneficio o interés, o sea utilizada como medio en la comisión de delitos contra la administración pública o el patrimonio público o en la comisión de conductas de Soborno Transnacional.

Debida Diligencia: proceso de revisión y evaluación constante y periódico que se debe realizar a la Entidad Obligada de acuerdo a los Riesgos de Corrupción o Riesgos de Soborno Transnacional a la que se encuentre expuesta. En ningún caso, este término se referirá a la Debida Diligencia utilizada en otros sistemas de gestión de riesgos como el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo -SAGRILAF-.

Entidad Adoptante: es la empresa que no es una Entidad Obligada y que adopta voluntariamente el PTEE, como buena práctica de gobierno corporativo.

Entidad Obligada: es la empresa que se encuentra identificada en los numerales 4.1, 4.2 y 4.3 de la Circular Externa 100-000011 de 2021 de la

Superintendencia de Sociedades, es decir, cuenta con los requisitos establecidos en el ámbito de aplicación para la implementación del PTEE.

Entidad Supervisada: es la Entidad Obligada o Entidad Adoptante que debe dar cumplimiento o que voluntariamente acoge, respectivamente, lo previsto en la Circular Externa 100-000011 de 2021 de la Superintendencia de Sociedades

Factores de Riesgo: son los posibles elementos o causas generadoras del riesgo de Corrupción o Soborno Transnacional (C/ST) para cualquier Entidad Supervisada.

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

Negocios o Transacciones Internacionales: negocios o transacciones de cualquier naturaleza con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

Oficial de Cumplimiento: es la persona natural designada por la Empresa Obligada que está encargada de promover, desarrollar y velar por el cumplimiento de los procedimientos específicos de prevención, actualización y mitigación del riesgo de Corrupción o Soborno Transnacional.

Paraíso Fiscal: es un territorio o Estado que se caracteriza por aplicar un régimen tributario especialmente favorable a los ciudadanos y empresas no residentes que se domicilien a efectos legales en el mismo.

Persona Expuesta Públicamente (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.

Políticas de Cumplimiento: políticas generales que adopta la Entidad Supervisada para llevar a cabo sus negocios y operaciones de manera ética, transparente y honesta; y esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir y atenuar los Riesgos de Corrupción o de Soborno Transnacional.

Riesgo C/ST: Es el Riesgo de Corrupción (C) y/o el Riesgo de Soborno Transnacional (ST).

Riesgo 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.

Riesgo de Soborno Transnacional: 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 este realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un Negocio o Transacción Internacional.

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.

Soborno Transnacional: 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 este realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un Negocio o Transacción Internacional.

ALCANCE

El presente manual aplica a la sociedad de Mountain Food S.A.S (en adelante Mountain Food), a miembros de las juntas directivas u órganos equivalentes, administradores, empleados, proveedores, prestadores, contratistas, accionistas y aliados estratégicos relacionados con la empresa. Su aplicación y cumplimiento es de carácter obligatorio, sin que pueda alegarse desconocimiento de su contenido o de sus procedimientos, para justificar conductas que se aparten del mismo.

Las políticas incluidas en el presente manual fueron diseñadas y aprobadas por la Asamblea General de Accionistas de Mountain Food S.A.S. Una vez surtido este trámite, las políticas fueron sometidas a consideración al máximo órgano social con el fin de socializarlas, disponer su implementación e identificar disposiciones específicas aplicables, de acuerdo con la naturaleza de su objeto social.

MARCO NORMATIVO

Con el fin de llevar a cabo la administración del Riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción de Mountain Food S.A.S se guiará, para todos sus efectos, en los siguientes documentos:

Normas nacionales:

- Artículos 6, 123, 333 inciso 5 y 535 de la Constitución Política.
- Ley 1778 del 2 de febrero de 2016 (Ley anticorrupción)
- Circular Externa N.º 100-000011 del 9 de agosto de 2021 de la Superintendencia de Sociedades: por la que se pone en marcha la adopción del Programa de transparencia y Ética Empresarial.
- Resolución 2657 de 2016 de la Superintendencia de Sociedades (por la cual se establecen unos criterios de acuerdo con el inciso 2º del artículo 23 y 36 de la Ley 1778 de 2016).
- Ley 1573 de 2012. (aprobación de la Convención para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales de París de 1997).
- Ley 1474 y Decreto 2516 del 12 de julio de 2011 -Estatuto Anti-Corrupción-.
- Ley 1437 de 2011. (expedición del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo).

- Código Penal; artículo 433. (destinación pública diferente del patrimonio público por parte de servidores públicos).
- Ley 80 de 1993; artículo 8. (inhabilidades e incompatibilidades para contratar).

Normas internacionales:

- Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos, 1997.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción UNCAC, 2005.
- Convención de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico -OCDE- para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, 2012.

OBJETIVO GENERAL

El presente documento pretende servir como herramienta Mountain Food, los miembros de la Asamblea General de Accionistas (altos directivos), empleados, proveedores, contratistas, consultores, asesores (contratistas), accionistas, aliados estratégicos, socios comerciales (asociados) relacionados con la empresa, que les permita conocer las políticas, metodologías y procedimientos para la prevención, detección, corrección y control del riesgo de Soborno Transnacional, según la definición del mismo, establecida en el artículo 2º de la Ley 1778 de 2016.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Reducir la probabilidad de que Mountain Food pueda ser utilizada como instrumento para que sus empleados, altos directivos, asociados y contratista den, ofrezcan o prometan, a un Servidor Público Extranjero, directa o indirectamente, sumas de dinero, cualquier objeto de valor pecuniario, otro beneficio o utilidad, a cambio de que este realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un acto, negocio o transacción internacional.

- Identificar, analizar y valorar los riesgos de Mountain Food relacionados con el Soborno Transnacional y la Corrupción, con el fin de establecer e implementar las acciones de tratamiento, asegurando la sostenibilidad y el cumplimiento de la normatividad legal y la regulación técnica vigente.
- Mitigar el riesgo de pérdida o daño que se puede derivar de la materialización de los riesgos asociados al Soborno Transnacional y la Corrupción.
- Plasmar las políticas bajo las cuales se regirá toda la gestión del Riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción en Mountain Food.
- Identificar los procedimientos a través de los cuales se implementa cada una de las políticas que rigen en el Sistema de Gestión del Riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional.

ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Para la administración del Riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción se ha establecido una metodología de gestión que permite identificar, medir, controlar y monitorear el Riesgo asociado a las actividades de las empresas pertenecientes al grupo.

La información relacionada con la identificación de los Riesgos de Soborno Transnacional y Corrupción quedó plasmada en la Matriz de Riesgos que relaciona cada uno de los riesgos identificados, junto con la valoración y los controles aplicados para su mitigación.

Teniendo en cuenta que el análisis del Riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción se ha desarrollado de manera centralizada en la Matriz de Riesgos, Procedimiento de Identificación, Análisis y Medición de Riesgos, se contemplan los procesos centralizados que son transversales. Adicionalmente, se cuenta con la Guía de Administración del Riesgo, la cual tiene como objetivo establecer la metodología para la identificación y análisis de los riesgos.

A continuación, se enumeran las etapas desarrolladas dentro de la metodología para la administración del Riesgo de Soborno Transnacional.

1. Identificación del Riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción.

En esta etapa se reconocen los Riesgos de Soborno Transnacional y Corrupción. De manera particular, se identifican los riesgos relacionados con la vinculación, admisión o contratación de empleados, altos directivos, accionistas y contratistas y, los relacionados con el manejo de pagos en cada una de las Sociedades Subordinadas de Mountain Food.

2. Segmentación de los Factores de Riesgo

La segmentación es el proceso por medio del cual se lleva a cabo la separación de los empleados, altos directivos, accionistas y contratistas en grupos homogéneos que deben tratarse de forma diferente para efectos de la prevención y control del Riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción.

Se tuvo en cuenta los siguientes factores de riesgo para realizar la segmentación:

- **Riesgo País:** se refiere a las naciones con altos índices de percepción de corrupción (ver índice de percepción de corrupción de Transparency International), que se caracterizan, entre otras circunstancias, por la ausencia de una administración de justicia independiente y eficiente, un alto número de funcionarios públicos cuestionados por prácticas corruptas, la inexistencia de normas efectivas para combatir la corrupción y la carencia de políticas transparentes en materia de contratación pública e inversiones internacionales.
- **Riesgo sector económico:** se refiere a aquellos sectores que presentan mayores casos de soborno. Este riesgo se incrementa en países con altos índices de percepción de corrupción, es decir, se analiza una relación directamente proporcional entre este tipo de riesgo y el riesgo país.
- **Riesgo de terceros:** se refiere cuando en la negociación internacional hay participación de contratistas de alto valor económico, en los que no es fácil identificar un objeto legítimo y no se aprecia su realización a valores de mercado. El riesgo aumenta en países que requieren de intermediarios para la celebración de un negocio o transacción internacional, conforme a las costumbres y normativas locales

3. Medición del Riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción.

Una vez son identificados los riesgos a través de la metodología de gestión, se ha definido un mecanismo que permite medir el nivel de severidad del riesgo, a través de la determinación de la probabilidad de ocurrencia y del impacto en caso de materialización. Esto permite establecer el nivel de riesgo inherente en el desarrollo de las actividades de Mountain Food.

4. Control del Riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción.

En la matriz de riesgos se definen los controles asociados a cada uno de los riesgos identificados y medidos. Estos controles se califican con el fin de establecer el nivel de mitigación del riesgo que se traduce en la disminución de la probabilidad de ocurrencia del riesgo.

5. Matriz de Riesgo

El inventario de los Riesgos de Soborno Transnacional y Corrupción se relaciona en una única matriz que permite visualizar los riesgos asociado a la misma y a las transacciones internacionales. En una etapa subsiguiente del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, se realizará el inventario de los riesgos particulares de Soborno Transnacional y Corrupción de Mountain Food.

6. Monitoreo del Riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción.

Una vez se tiene la medición del riesgo usando la probabilidad residual y el impacto en caso de materialización, se ubican dentro de la matriz de riesgos, en alguno de los cuadrantes allí especificados.

Fecha: 13/02/2024	Documento Controlado	Código: MFP41-MN01	Responsable: Área de Gestión Financiera	Página 12 de 34
Versión: 1				

IMPACTO						
NIVEL	ESCALA	AFECTACIÓN ECONOMICA	LEGAL	REPUTACIONAL	CONTAGIO	OPERACIONAL
5	CATASTRÓFICO	Enorme pérdida financiera (multas, gastos jurídicos e indemnizaciones por cuantías muy importantes para la empresa)	CANCELACIÓN de la matrícula/ Cierre permanente de operaciones y actividades de negocio por decisión de los reguladores	Cobertura de medios a nivel nacional e internacional; daño importante a la imagen de la empresa, lo que afecta su valor del mercado	Puede producir efecto contagio catastrófico entre empresas o entidades relacionadas con la empresa.	Imposibilidad de contar con procesos, recursos, infraestructura o tecnología para continuar con la operación
4	CRÍTICO	Pérdida financiera importante (multas, gastos jurídicos e indemnizaciones por cuantías importantes para la empresa)	Suspensión o cierre parcial de operaciones, actividades o remoción de administradores del negocio por decisión de los reguladores	Cobertura de medios a nivel regional; pérdida importante de clientes	Puede producir efecto contagio significativo entre empresas o entidades relacionadas con la compañía	Afectación temporal de procesos, recursos, infraestructura o tecnología para continuar con la operación
3	MODERADO	Pérdida financiera alta (multas, gastos jurídicos e indemnizaciones por una alta cuantía para la empresa)	Suspensión, inhabilitación de administradores, Oficial de Cumplimiento y otros funcionarios	Cobertura de medios a nivel nacional; pérdida moderada de clientes o disminución de ingresos	Puede producir efecto contagio entre empresas o entidades relacionadas con la compañía	Afectación parcial de algunos procesos, recursos, infraestructura o tecnología para continuar con la operación
2	LEVE	Pérdida financiera menor (multas, gastos jurídicos e indemnizaciones por una cuantía menor para la empresa)	Amonestación	Cobertura de medios a nivel local; mala imagen pero no causa pérdida de clientes o disminución de ingresos	Puede producir efecto entre la(s) línea(s) de servicio(s) relacionadas con la compañía	Afectación de un proceso específico, recurso, infraestructura o tecnología para continuar con la operación
1	INSIGNIFICANTE	No hay pérdidas económicas (no se presentan multas, ni gastos económicos)	Requerimiento	No afecta la reputación por desprestigio, mala imagen o publicidad negativa	No produce efecto contagio	No produce afectación

Cada uno de los colores representa un nivel de exposición, como se presenta en la siguiente tabla:

IMPACTO	Catastrófico	5	Aceptable 5	Moderado 10	Crítico 15	Catastrófico 20	Catastrófico 25
	Crítico	4	Aceptable 4	Significativo 8	Moderado 12	Crítico 16	Catastrófico 20
	Moderado	3	Aceptable 3	Significativo 6	Significativo 9	Moderado 12	Crítico 15
	Leve	2	Aceptable 2	Aceptable 4	Significativo 6	Significativo 8	Moderado 10
	Insignificante	1	Aceptable 1	Aceptable 2	Aceptable 3	Aceptable 4	Aceptable 5
			1	2	3	4	5
		Improbable	Raro	Posible	Probable	Casi Seguro	
		PROBABILIDAD					

POLÍTICAS DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO DE SOBORNO TRANSNACIONAL Y DE CORRUPCIÓN

A continuación, se establecen los lineamientos, orientaciones y aspectos que fundamentan la prevención y el control del Riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción en Mountain Food. Estas políticas, a su vez hacen parte integral del Sistema de Gestión del Riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción diseñado e implementado por la empresa.

Política Corporativa sobre Soborno Transnacional y Corrupción

- Los Empleados, Altos Directivos, Accionistas y Contratistas no deben solicitar, aceptar, dar, ofrecer, prometer o autorizar sumas de dinero, cualquier objeto de valor pecuniario u otro beneficio o utilidad, a cambio de que un servidor público extranjero realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un acto, negocio o transacción internacional.
- Los Empleados, Altos Directivos, Asociados y Contratistas no deben realizar conductas que puedan ser interpretadas como un soborno, ya sea directo o indirecto, a través de terceros.
- Los Empleados, Altos Directivos, Asociados y Contratistas tienen la responsabilidad de conocer las leyes locales sobre Soborno Transnacional en cada país Mountain Food tenga operaciones.
- Los Empleados, Altos Directivos, Asociados y Contratistas tienen la responsabilidad de conocer si una persona natural específica con la que deben tratar, tiene la calidad de servidor público, esto si el mismo detenta 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, si ejerce 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.

- En caso de que los Empleados, Altos Directivos, Accionistas y Contratistas no tengan seguridad sobre la legislación local de Soborno Transnacional aplicable, o sobre si una persona natural específica tiene la calidad de servidor público, deberán consultar a su inmediato superior, el gerente a cargo, o al Oficial de Cumplimiento.

Política Corporativa de Debida Diligencia

Por Debida Diligencia, Mountain Food entiende la revisión periódica que debe hacerse sobre los aspectos legales, contables y financieros relacionados con un negocio o transacción internacional, cuyo propósito es identificar y evaluar los riesgos de Soborno Transnacional y Corrupción que pueden afectar a la empresa, sus Empleados, Accionistas y Contratistas. Respecto a estos últimos, se sigue, además, adelantar una verificación de su buen crédito y reputación.

La Debida Diligencia deberá llevarse a cabo por medio de Empleados o terceros capacitados en estas labores. Deberá contar con los recursos humanos y tecnológicos necesarios para recaudar información sobre los antecedentes comerciales, de reputación y sancionatorios en asuntos administrativos, penales o disciplinarios que hayan afectado, afecten o puedan afectar a las personas objeto de la Debida Diligencia.

Dentro de estas, se incluirán los Contratistas e individuos que presten servicios a Contratistas bajo cualquier modalidad contractual, en adelante "Subcontratistas", siempre que estos sean relevantes en un negocio comercial internacional que involucre a Mountain Food de acuerdo con los lineamientos establecidos en la Política de Debida Diligencia para la contratación de Contratistas, de conformidad con los criterios establecidos por la Administración.

Con el fin de realizar un adecuado conocimiento de terceros, toda actividad de vinculación o contratación con personas naturales o jurídicas, que implique el pago o intercambio de activos en dinero o especie, a cualquier título, deberá realizarse de acuerdo con los lineamientos establecidos en el presente Manual de Cumplimiento y en los lineamientos definidos por Mountain Food.

Para el conocimiento de las personas con las que se tiene una negociación de carácter transnacional, se solicitará la siguiente información:

1. Información legal de la empresa.
2. Información contable de la empresa.
3. Información financiera de la empresa.
4. Políticas y procedimientos de comisiones, tarifas de comercialización y recargos.
5. Complejidad de contratos.
6. Montos de remuneraciones.
7. Jurisdicciones en las que opera la empresa.

La Circular Externa 100-000011 de 2021 señala que los procesos de Debida Diligencia para el Programa de Transparencia y Ética Empresarial no deben asociarse con los de otros sistemas de administración de riesgos como el de SAGRILAF, sin embargo, para verificar el buen crédito y reputación de los Contratistas, se realizará la consulta en listas vinculantes.

La consulta en listas vinculantes se realizará de la siguiente manera: (i) para personas naturales se consultará con el número de identificación y nombre, (ii) para personas jurídicas se consultará el NIT y la razón social de la empresa.

Mountain Food consultará listas vinculantes como la OFAC y la Lista del Consejo de Seguridad de la ONU, información de medios de comunicación y fuentes alternativas de acceso público que pueden ser acogidas como parte de los procesos de seguridad en la administración de terceros (personas naturales o jurídicas). Específicamente, a nivel internacional se consultarán las siguientes listas:

- OFAC
- INTERPOL
- DEA
- Lista del Consejo de Seguridad de la ONU
- FBI

A nivel nacional, se consultará la base de datos de:

- Policía Nacional de Colombia
- Contraloría General de la República
- Procuraduría General de la Nación

El proceso de Debida Diligencia realizado a una persona natural o jurídica tendrá una vigencia de un (1) año, por lo que no será necesario realizar una nueva Debida Diligencia si se presenta otra vinculación con la misma persona durante tal período. Los procesos de Debida Diligencia se aplicarán a los siguientes tipos de personas:

- Altos Directivos
- Empleados
- Contratistas
- Accionistas
- Cualquier otro tercero con el que Mountain Food tenga una relación contractual de cualquier naturaleza

Mountain Food no tendrá vínculo alguno con personas naturales o jurídicas que se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

- Personas incluidas en las listas vinculantes.
- Personas que se rehúsen a entregar documentación, que permita realizar la identificación del beneficiario final de los pagos que realice.

Adicionalmente, Mountain Food ha incorporado en los contratos que celebra con las diferentes personas naturales o jurídicas, cláusulas como mecanismo de prevención del Riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción que la faculten para terminar la relación contractual de manera unilateral cuando tal persona sea incluida en las listas vinculantes mencionadas, o ese encuentre vinculada por las autoridades a investigaciones por Soborno Transnacional y/o Corrupción.

Política para Admisión de Personas Expuestas Públicamente (PEP)

Teniendo en cuenta que la vinculación de este tipo de personas implica un mayor riesgo para Mountain Food debido a sus características, cuando se realice la contratación, vinculación o admisión de este tipo de personas, adicionalmente a la aplicación de la Debida Diligencia para Contratistas,

se informará al Oficial de Cumplimiento, con el fin de que los tenga identificados.

La condición de PEP se considera como un elemento de mayor riesgo en el proceso de segmentación de Contratistas, por lo tanto, si dentro de tal proceso de segmentación, una PEP queda en un segmento de alto riesgo, se realizará el procedimiento de Debida Diligencia Intensificada con el fin de detectar señales de alerta.

Política Corporativa sobre entrega y ofrecimiento de regalos o beneficios a terceros

La anterior política y lineamientos aplican a todos los casos en los que, de manera excepcional, se haga un regalo, incluso a aquellos en los que los pagos se realizan con recursos propios del Empleado, Alto Directivo o Accionista.

En consideración al objetivo de esta política, la cual es la prohibición de actos de Soborno transnacional y corrupción, no le está permitido a los Empleados, Altos Directivos, Accionista o Contratistas dar precios especiales a servidores públicos extranjeros, no obstante, la presente instrucción no impide otorgar descuentos a estos servidores, siempre que sean aprobados de manera previa por el Representante Legal, lo cual deberá ser informado al Oficial de Cumplimiento y en observancia del siguiente lineamiento:

- El descuento que se autorice debe ser otorgado de manera general y, en consecuencia, este debe quedar disponible para los servidores públicos extranjeros en términos de igualdad.

En caso de que los Empleados, Altos Directivos, Accionistas y Contratistas no tengan seguridad si un regalo cumple o no con los criterios arriba establecidos, deberán consultar a su inmediato superior, al gerente a cargo o al Oficial de Cumplimiento.

Política en materia de remuneraciones y pago de comisiones a terceros

Mountain Food prohíbe recibir remuneraciones y comisiones tendientes a influenciar las decisiones en los negocios internacionales o con entidades

estatales. Tampoco se pagarán comisiones a colaboradores que no estén estipuladas en sus cláusulas contractuales excepto si el Representante Legal, Alto Directivo o Accionista las aprueba.

Mountain Food otorgará remuneraciones y comisiones a sus colaboradores, cumpliendo con los siguientes lineamientos:

- Las comisiones deben ser producto exclusivo de la labor efectuada por el beneficiario, bien sea Empleado o Accionista.
- El pago de las comisiones y remuneraciones deberá ser pactado de una manera previa de acuerdo con el valor justo del mercado de los bienes o servicios recibidos.
- Las remuneraciones y comisiones realizadas deberán contar con un soporte escrito.

Política de actividades de entretenimiento, alimentación, hospedaje y viaje

Mountain Food cubrirá los gastos relacionados con el entretenimiento, alimentación, hospedaje y viaje de sus Empleados, Altos Directivos, Accionistas y Contratistas, conforme a lo establecido por la empresa.

Política sobre contribuciones políticas

Mountain Food entiende por “contribuciones políticas” la entrega de sumas de dinero, objetos de valor pecuniario u otro beneficio a favor de un partido político, candidato político o de una campaña política.

La política de Mountain Food sobre este tipo de contribuciones es que los Empleados, Altos Directivos y Accionistas no están autorizados para dar, ofrecer o prometer aportes de ninguna naturaleza a partidos políticos, campañas políticas o a terceros vinculados pública o privadamente con estos, a nombre de Mountain Food. Esta política cubre las donaciones de caridad como alternativa a las contribuciones políticas.

No obstante, lo mencionado anteriormente, los Empleados, Altos Directivos y Accionistas de Mountain Food pueden, desde su esfera personal y a título particular, realizar contribuciones políticas. En tal caso, deben tener presente en todo momento que son Empleados, Altos Directivos o Accionistas de

Mountain Food y que, por tal motivo, sus actos pueden confundirse y que deben tomar las medidas necesarias y recomendables para evitar que se entienda que su activismo político compromete en medida alguna a Mountain Food.

Con el anterior objetivo, Mountain Food prohíbe a sus Empleados, Altos Directivos y Accionistas los siguientes comportamientos:

- Utilizar tiempo, bienes, servicios o equipos de Mountain Food para llevar a cabo o apoyar sus contribuciones políticas personales.
- Gestionar ante Mountain Food y de alguno, la devolución o el reconocimiento total o parcial de sus contribuciones políticas.

Política sobre donaciones

Los Empleados, Altos Directivos y Accionistas de Mountain Food podrán realizar donaciones a nombre de la empresa, observando los procedimientos regulares y siempre que tal conducta se trate de donaciones de caridad, es decir, que, para fines benéficos, de buena fe, dirigidos a organizaciones sin ánimo de lucro y sin que de tal acto puedan derivarse beneficios relacionados con un acto, negocio o transacción.

Las donaciones de caridad deberán realizarse con la observancia de todas las leyes y reglamentos aplicables, en especial a aquellos relacionados con temas fiscales.

En todo caso, las donaciones no deben ser utilizadas como alternativa a las contribuciones políticas.

La organización sin ánimo de lucro que vaya a ser beneficiaria de una donación de caridad será en todos los casos sometida de manera previa al procedimiento de Debida Diligencia.

En aquellos casos en que los gobiernos locales, ya sea de manera directa o a través de Accionistas, Contratistas o terceros soliciten a Mountain Food su participación en obras o iniciativas públicas para beneficio común de poblaciones locales, tal iniciativa, denominada en adelante como "iniciativa social" (puestos de salud, jornadas de salud, entre otros), la

organización a cargo de tal iniciativa social deberá ser objeto del procedimiento de Debida Diligencia.

Política para la incursión en nuevas jurisdicciones y/o productos

Para la incursión en nuevas jurisdicciones o el desarrollo de nuevos productos, el Representante Legal deberá realizar un análisis de riesgo, incluyendo los aspectos relacionados con el Soborno Transnacional y la Corrupción, el informe se debe entregar al Oficial de Cumplimiento, quien realizará el análisis y presentará su concepto frente a la nueva jurisdicción o producto y actualizará la Matriz de Riesgos, siempre y cuando genere un riesgo adicional a los ya identificados en la matriz.

En todo caso, Mountain Food adelantará la Debida Diligencia de los potenciales terceros involucrados en la nueva jurisdicción o el desarrollo de nuevos productos, sean estos nuevos Empleados, Altos Directivos, Contratistas, Asociados o socios comerciales.

La Debida Diligencia deberá llevarse a cabo por medio de Empleados o terceros capacitados en estas labores. Estos deberán contar con recursos humanos y tecnológicos necesarios para recaudar información acerca de los antecedentes comerciales, de reputación y sancionatorios en asuntos administrativos, penales o disciplinarios que hayan afectado, afecten o puedan afectar a las personas objeto de la Debida Diligencia, siempre que sean relevantes en la nueva jurisdicción o el desarrollo del nuevo producto que involucre a Mountain Food

ROLES Y RESPONSABILIDADES

Mountain Food cuenta con una estructura organizacional y órganos de control apropiados a su tamaño y operación, que respaldan la efectiva y eficiente gestión del Riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción.

Asamblea General de Accionistas

De acuerdo con la guía para la prevención del Soborno Transnacional y Corrupción a la Asamblea General de Accionistas le corresponde las siguientes funciones:

1. Expedir las políticas para prevenir, detectar y controlar el Riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción.
2. Promover una cultura de transparencia e integridad dirigida a la prevención del Soborno Transnacional y la Corrupción en general, en la cual, estas conductas son consideradas inaceptables.
3. Poner en marcha las Políticas de Cumplimiento y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
4. Aprobar el Manual de Cumplimiento y sus actualizaciones.
5. Designar al Oficial de Cumplimiento y su suplente, quienes deberán tener funciones de dirección, confianza y manejo.
6. Garantizar los recursos económicos, humanos y tecnológicos que requiera el oficial de Cumplimiento y su suplente para el cumplimiento de su labor.
7. Incluir en el orden del día de las reuniones de Asamblea General de Accionistas, la presentación del informe del Oficial de Cumplimiento, por lo menos una vez cada seis (6) meses, o cuando éste lo determine necesario.
8. Pronunciarse sobre los informes presentados por el Oficial de Cumplimiento y la Revisoría Fiscal y realizar el seguimiento a las observaciones o recomendaciones adoptadas, dejando constancia en las actas.

9. Ordenar las acciones pertinentes contra los altos directivos y los accionistas que tengan funciones de dirección y administración en la empresa, cuando cualquiera de los anteriores infrinja lo previsto en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
10. Designar la instancia responsable del diseño de las metodologías, modelos e indicadores cualitativos y/o cuantitativos de reconocido valor técnico para la oportuna detección del Riesgo de Soborno Transnacional.
11. Aprobar las metodologías de segmentación, identificación, medición y control de la Matriz de Riesgos de Soborno Transnacional y Corrupción.
12. Liderar una estrategia de comunicación adecuada para garantizar la divulgación eficaz, en el ámbito interno y externo de la empresa, de las Políticas de Cumplimiento y del Programa de Transparencia y Ética Empresarial en los empleados, altos directivos, asociados y contratistas.
13. Poner en marcha mecanismos adecuados para comunicar a empleados, altos directivos, asociados y contratistas las consecuencias de infringir el Programa de Transparencia y Ética Empresarial de Mountain Food.

Representante Legal

1. Presentar con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación de la junta directiva o máximo órgano social, la propuesta del PTEE.
2. Velar porque el PTEE se articule con las políticas de cumplimiento adoptadas por la junta directiva o el máximo órgano social.
3. Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE.
4. Asegurar 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. Los soportes documentales deberán conservarse según lo establecido en el artículo 28 de la Ley 962 de 2005.

Oficial de Cumplimiento

De acuerdo con la guía, el Oficial de Cumplimiento es la persona natural designada por los altos directivos, la cual depende exclusivamente de estos. Tiene funciones de dirección, confianza y manejo para liderar y administrar el PTEE. AL Oficial de Cumplimiento le corresponde las siguientes funciones:

- **LIDERAZGO:**

1. Liderar la estructuración del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, cuyo contenido será de obligatorio acatamiento para todos los empleados, altos directivos, accionistas y contratistas.
2. Ser la máxima autoridad en materia de gestión del riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción en Mountain Food.
3. Dirigir las actividades periódicas de evaluación de los riesgos de Soborno Transnacional y Corrupción. Dichos procesos los podrá adelantar con empleados seleccionados por el Oficial de Cumplimiento o incluso a través de terceros que, para tales efectos contrate Mountain Food.
4. Dirigir el sistema que ponga en marcha Mountain Food para recibir denuncias de cualquier persona, respecto de un caso de Soborno Transnacional y/o Corrupción.
5. Liderar la realización periódica de Auditorías de Cumplimiento y procedimientos de Debida Diligencia.

- **ARTICULACIÓN:**

6. Ser responsable de la adecuada articulación de las Políticas de Cumplimiento con el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
7. Articular con los contactos de cumplimiento seleccionados, la administración de la gestión de Riesgos de Soborno Transnacional y Corrupción donde opere Mountain Food.

8. Articular con las áreas de Recursos Humanos de la empresa, el inicio de procedimientos internos de investigación, mediante la utilización de recursos tecnológicos y humanos propios o a través de terceros especializados en estas materias, cuando tenga sospechas de que se ha cometido una infracción a la Ley 1778 de 2016 o al Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
9. Articular con las áreas de Recursos Humanos y de compras de Mountain Food, la identificación y segmentación de los empleados y contratistas, respectivamente, que estén expuestos en mayor grado al riesgo de Soborno Transnacional, como puede suceder respecto de quienes participen en actividades de contratación estatal o negocios de distribución en países o zonas geográficas con alta exposición a este tipo de riesgo.
10. Articular con los gestores de compra los compromisos expresos que deben realizar los contratistas que, producto del procedimiento de segmentación, tengan un mayor grado de exposición al riesgo de Soborno Transnacional, con el objetivo de prevención del Soborno Transnacional y Corrupción, cuyo texto deberá constar en los respectivos contratos o documentos conexos, según lo establecido en la sección de Debida Diligencia de contratistas.
11. Articular con el área de Recursos Humanos la puesta en marcha de procedimientos sancionatorios adecuados y efectivos, de conformidad con las normas laborales y disciplinarias aplicables, respecto de infracciones al Programa de Transparencia y Ética Empresarial cometidas por cualquier empleado.
12. Articular con el Área de Proceso que, en cada uno de los procesos y áreas en los que se identificaron riesgos de Soborno Transnacional, se incluyan las actividades de control necesarias para su mitigación.
 - GESTIÓN
13. Supervisar la gestión de riesgos de Soborno Transnacional y Corrupción en los negocios o transacciones internacionales en los que participe Mountain Food. Para este efecto, los altos directivos deberán poner en marcha mecanismos que le permitan al Oficial de Cumplimiento verificar la eficacia de los procedimientos orientados a la prevención del Soborno Transnacional y la Corrupción.

14. Asignarles a los empleados que estén expuestos a los riesgos de Soborno Transnacional y Corrupción, deberes específicos, relacionados con la prevención.
15. Realizar el inventario de los riesgos particulares de Soborno Transnacional y Corrupción de cada una de las empresas subordinadas del grupo, tanto dentro como fuera de Colombia.
16. Adoptar medidas para garantizar que ninguno de sus empleados denunciante sea objeto de represalias por haber reportado infracciones a la ley, a las políticas o al manual de cumplimiento.
17. Tomar medidas para proteger a los empleados en relación con posibles represalias que puedan ser objeto, como consecuencia de la decisión que estos adopten en el sentido de no involucrarse en conductas de Soborno Transnacional o Corrupción
18. Realizar encuestas a los empleados y contratistas, con el fin de verificar la efectividad del PTEE.
19. Monitorear los cambios legislativos y regulatorios que se produzcan en los diferentes países donde desarrolla su operación Mountain Food, al igual que cualquier otro cambio que pueda tener consecuencias respecto de sus políticas de cumplimiento y PTEE.
20. Adelantar la revisión y actualización del Manual de Cumplimiento, tomando en consideración las normas expedidas por las autoridades locales, así como de acuerdo con los cambios en las políticas internas de la empresa.
 - REPORTE
21. Presentar a los altos directivos, al menos cada seis (6) meses, informes de su gestión como Oficial de Cumplimiento.
22. Informar a los administradores de la Persona Jurídica acerca de las infracciones que haya cometido cualquier empleado respecto del PTEE, para que se adelanten los correspondientes procedimientos sancionatorios conforme lo establezca el reglamento interno de trabajo.

23. Analizar los informes presentados por la auditoría interna o quien ejecute funciones similares o haga sus veces, para que sirvan como insumo para la formulación de planes de acción para la adopción de medidas que se requieran frente a los riesgos de Soborno Transnacional.

- COMUNICACIÓN

24. Establecer un sistema de acompañamiento y orientación permanente a los empleados, altos directivos y asociados de Mountain Food respecto de la ejecución del PTEE.

25. Facilitar que los contratistas tengan acceso y conozcan las políticas de cumplimiento y el PTEE de la Persona Jurídica.

26. Ordenar la traducción oficial del manual de cumplimiento a los idiomas de los países donde Mountain Food realice actividades, tenga sucursales u otros establecimientos.

- CAPACITACIÓN

27. Seleccionar y facilitar el entrenamiento constante de los empleados, altos directivos y accionistas de Mountain Food en la prevención del Soborno Transnacional y la Corrupción.

28. Seleccionar y facilitar el entrenamiento de los contratistas en la prevención del Soborno Transnacional, de acuerdo con la segmentación que se haga de los mismos y en consideración al riesgo que representen para Mountain Food.

La designación del Oficial de Cumplimiento no exime a los altos directivos, accionistas y demás empleados sobre la obligación de comunicarle y/o informarle internamente a éste, sobre la ocurrencia de operaciones relacionadas con el Soborno Transnacional o la Corrupción.

Contacto de Cumplimiento Anti-Corrupción y Soborno Transnacional

La sociedad debe contar con un punto de contacto para el Oficial de Cumplimiento de Mountain Food, que brindará soporte operativo y que tendrá las siguientes funciones:

1. Realizar actividades periódicas de evaluación de los riesgos de Soborno transnacional y Corrupción.
2. Administrar localmente el Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional y Corrupción.
3. Apoyar en el desarrollo de los programas de socialización y formación sobre el Soborno Transnacional y Corrupción que le indique el Oficial de Cumplimiento.
4. Apoyar al Oficial de Cumplimiento en la recolección de información necesaria para el análisis de operaciones susceptibles de Soborno Transnacional y Corrupción.
5. Resolver las dudas que se presenten en lo relacionado con políticas y procedimientos del presente manual de cumplimiento.
6. Apoyar los procesos de monitoreo y segmentación.
7. Realizar las actividades de revisión de cumplimiento necesarias.
8. Facilitar que los contratistas tengan acceso y conozcan las política de cumplimiento y el PTEE.
9. Articular con los gestores de compra los compromisos expresos que deben realizar los contratistas que, producto del procedimiento de segmentación tengan un mayor grado de exposición al riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción , cuyo texto deberá constar en los respectivos contratos o documentos conexos, según lo establecido en la sección de la política de Debida Diligencia de contratistas.
10. Articular con el área de Recursos Humanos la puesta en marcha de procedimientos sancionatorios adecuados y efectivos, de conformidad con las normas laborales y disciplinarias aplicables, respecto de infracciones al PTEE cometidas por cualquier empleado.

11. Monitorear los cambios legislativos y regulatorios que se produzcan en el país respectivo, al igual que cualquier otro cambio que pueda tener consecuencias respecto de las políticas de cumplimiento y el PTEE de Mountain Food.

Revisor Fiscal

1. Cerciorarse de que las operaciones, negocios y contratos que celebre o cumpla Mountain Food, se ajustan a las instrucciones y políticas aprobadas por la Asamblea General de Accionistas.
2. Establecer sistemas de auditoría, conforme lo determina el artículo 207 del Código de Comercio Colombiano y las normas contables aplicables, que le permitan verificar la fidelidad de la contabilidad y asegurarse de que en las transferencias de dinero u otros bienes que ocurran no se oculten pagos directos o indirectos relacionados con sobornos u otras conductas corruptas.
3. Informar por escrito y cuando menos de forma anual a la Asamblea General de Accionistas, del cumplimiento o incumplimiento a las disposiciones contenidas en el manual de cumplimiento.
4. Poner en conocimiento del Oficial de Cumplimiento, las inconsistencias y falencias que detecte respecto a la implementación del Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional y Corrupción o de los controles establecidos.
5. Rendir los informes que, sobre el cumplimiento a la normatividad vigente relacionada con el Soborno transnacional, le solicite la Superintendencia de Sociedades.

Deberes generales de los empleados

De acuerdo con los valores corporativos, la filosofía del servicio, lineamientos estratégicos de la industria, la política que rige sus operaciones y la filosofía en que se apoya el proceso de gestión del talento humano en normas y procedimientos, todas las actividades y negocios que realicen los

empleados de Mountain Food en su nombre, se harán con absoluta transparencia y seriedad.

El principal deber del empleado de Mountain Food es mantener un estricto compromiso con la política de control y prevención de los riesgos en general y en particular, de las conductas asociadas al Soborno Transnacional y Corrupción fijadas por la empresa, el cual se reflejará en el cumplimiento de los siguientes deberes:

1. Conocer las disposiciones sobre el Soborno Transnacional y Corrupción establecidas por la ley, en cada una de las jurisdicciones en las que tiene presencia Mountain Food.
2. Aplicar en su trabajo las normas, políticas, procedimientos e instrucciones establecidas por Mountain Food, orientadas a evitar que a través de las operaciones que se realicen en la empresa, se materialice el riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción.
3. Anteponer la observancia de los principios éticos al logro de las metas comerciales.
4. Reportar conductas o actos relacionados con el Soborno Transnacional y la Corrupción, según la definición que del término se hace en este manual de cumplimiento, al Oficial de Cumplimiento.

Es deber de Mountain Food, sus accionistas, sus órganos de administración y de control, su Oficial de Cumplimiento y demás empleados, asegurar el cumplimiento de las normas encaminadas a prevenir y controlar el riesgo de Soborno Transnacional, descrito en cada uno de los documentos impactados con el propósito no sólo de contribuir a la realización de los fines del Estado y de cumplir la ley, sino de proteger la imagen y reputación nacional e internacional de la empresa.

Régimen Sancionatorio

Las disposiciones contenidas en el presente manual de cumplimiento del PTEE para la prevención del Soborno Transnacional y Corrupción son de estricto cumplimiento por parte de todos los empleados de Mountain Food y la violación o incumplimiento de este, se considera una falta grave.

La imposición de la sanción se realizará de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de Mountain Food.

INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN

Dentro de las actividades e inducción y capacitación de Mountain Food, se han incluido en los planes de capacitación los temas sobre el Programa de Transparencia y Ética Empresarial para la prevención del riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción dirigidos a crear conciencia en todos los empleados, altos directivos y contratistas, sobre la importancia de prevenir y controlar el riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción, por la amenaza que significa para la misma y para la economía en general.

Mountain Food desarrollará programas de capacitación sobre el Programa de Transparencia y Ética Empresarial para la prevención del riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción considerando los siguientes aspectos:

1. Las capacitaciones serán actualizadas y revisadas conforme a las prácticas de gestión del riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción o debido a cambios en los procesos. Por lo anterior, deberá darse mayor atención a los individuos o negocios que estén expuestos en mayor grado a esta tipología de riesgo, como puede suceder respecto de los empleados que participen en los negocios de distribución en países o áreas geográficas con alto riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción.
2. Los empleados relacionados con los procesos de vinculación de contratistas, empleados y accionistas, así como los encargados de pagos y recaudos, recibirán una capacitación como mínimo una vez al año o cuando lo considere necesario el Oficial de Cumplimiento sobre la actualización en temas de Soborno Transnacional y Corrupción, de acuerdo con las necesidades específicas.
3. Después de recibida la capacitación, se realizará una evaluación con el fin de garantizar que los conceptos fueron asimilados.
4. Se dejará constancia del material utilizado durante la capacitación, la asistencia a la misma por parte de los empleados y la evaluación realizada.

5. Toda la documentación soporte del proceso de capacitación será archivada como parte del Programa de Transparencia y Ética Empresarial para la prevención del riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción.
6. Las actividades de capacitación se desarrollarán a través de programas de capacitación interna, externa y/o virtual, los cuales son validados y actualizados permanentemente.
7. Como parte del proceso de inducción a nuevos empleados, se incluirá la capacitación sobre el Programa de Transparencia y Ética Empresarial para la prevención del riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción.
8. La capacitación recibida por los empleados deberá ser certificada y quedará constancia de esta en su correspondiente hoja de vida.
9. La capacitación, de ser posible, se deberá extender a los contratistas, para lo cual Mountain Food podrá promover la realización de capacitaciones en materia de prevención del riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción a los funcionarios relevantes de los mencionados contratistas.

Divulgación

El presente manual de políticas y procedimientos lo tendrá cada una de las áreas de Mountain Food para darlo a conocer a todo su grupo de trabajo. Igualmente, será divulgado a las demás partes interesadas que considere la empresa y el Oficial de Cumplimiento mínimo una vez al año. Adicionalmente, se contará con una copia del manual en la entrada de la empresa para que sea de conocimiento de la planta operaria.

CANALES DE COMUNICACIÓN

Para el procedimiento del canal de comunicación de denuncia, se contará con los siguientes medios de contacto con el Oficial de Cumplimiento, el señor José Manuel Sáenz Mejía, delegado de la empresa L&Q Revisores Fiscales Auditores Externos S.A.S.

El canal de denuncias oficial para Mountain Food es el siguiente:

cumplimiento@chocofood.com.co

Adicionalmente, se podrá contactar con el Oficial de Cumplimiento por medio de los siguientes correos:

cumplimiento@lyqauditores.com

mpineda@lyqauditores.com

Teléfono:

(+57) 310 6639573

(+57) 310 5482612

Esta será una posibilidad de reportar de manera confidencial y anónima, opcionalmente, cualquier irregularidad de Soborno Transnacional. Además, se dará conocimiento del reporte a la Superintendencia de Sociedades por medio del siguiente enlace:

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

Por su parte, ninguno de los empleados o denunciantes será objeto de represalias por haber reportado posibles acciones de Soborno Transnacional y, tampoco serán objeto de acoso laboral conforme a la ley.

De igual manera, los colaboradores podrán reportar de manera confidencial y anónima cualquier acto de corrupción a la Secretaría de Transparencia, por medio del siguiente enlace:

[http://www.secretariatransparencia.gov.co/observatorio-anticorruptcion/portal-anticorruptcion](http://www.secretariatransparencia.gov.co/observatorio-anticorrupcion/portal-anticorruptcion)

POLÍTICA DE CONSERVACIÓN DE DATOS

Según lo dispuesto en el Artículo 28 de la Ley 962 de 2005 los documentos que soporten el procedimiento de debida diligencia de la negociación

MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL -PTEE-				
Fecha: 13/02/2024	Documento Controlado	Código: MFP41-MN01	Responsable: Área de Gestión Financiera	Página 33 de 34
Versión: 1				

internacional, así mismo los documentos o registros permitan acreditar adecuadamente la realización sus operaciones se deben conservar durante un periodo mínimo de diez (10) años.

Los diez (10) años anteriormente indicados se empezarán a contar a partir del día en que finalicen las relaciones con la contraparte, para los documentos que evidencian la identificación de este y a partir de la ejecución de cada operación para la conservación de los documentos o registros que la acreditan.

El Representante Legal de Mountain Food será la encargada de salvaguardar los documentos en mención y tendrá el deber de garantizar unas aptas condiciones de backup para que haya un menor riesgo de perder la información.

SANCIONES

La inobservancia de lo dispuesto en el presente manual y en los documentos que lo complementen o sustituyan, acarreará sanciones para los empleados y demás funcionarios de Mountain Food, las cuales variarán desde la entrega de memorandos con copia a la hoja de vida hasta la desvinculación definitiva de la entidad.

ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL

El manual será actualizado en la medida que se requiera; al respecto, la Asamblea General de Accionistas será la competente para establecer todos los cambios propuestos por el Oficial de Cumplimiento acerca de las políticas, lineamientos, metodologías, procesos y procedimientos vigentes.

El proceso de revisión y actualización del manual será responsabilidad del Oficial de Cumplimiento, tomando en consideración las normas expedidas por las autoridades locales, así como de acuerdo con los cambios en las políticas internas de Mountain Food.

REPORTES

Los reportes del Programa de Transparencia y Ética Empresarial para la prevención del riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción estarán a cargo del Oficial de Cumplimiento, quien debe guardar reserva de la información reportada a las autoridades competentes, así como la información utilizada para el análisis de las conductas asociadas al Soborno Transnacional y Corrupción.

La documentación asociada a los riesgos, análisis e investigaciones relacionadas con la prevención del Soborno Transnacional y Corrupción estará a cargo del Oficial de Cumplimiento. A los empleados se les prohíbe revelar a terceros cualquier información relacionada con los reportes internos y externos del Programa de Transparencia y Ética Empresarial para la prevención del riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción.