



PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE

GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A.

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN.....	2
2. OBJETIVOS.....	2
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	2
4. NORMATIVIDAD APLICABLE.....	3
5. DEFINICIONES.....	3
6. PRINCIPIOS RECTORES.....	6
7. COMPROMISOS CON LA PREVENCIÓN DEL FRAUDE Y RIESGO C/ST.....	7
8. ADMINISTRACIÓN DE LOS RIESGOS DE FRAUDE Y C/ST.....	8
9. DEBIDA DILIGENCIA Y DEBIDA DILIGENCIA INTENSIFICADA.....	9
10. DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	10
11. ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	10
12. SEÑALES DE ALERTA DE FRAUDE, CORRUPCIÓN Y SOBORNO TRANSNACIONAL.....	13
13. POLÍTICAS CONTRA EL FRAUDE, CORRUPCIÓN Y SOBORNO TRANSNACIONAL.....	14
13.1. PREVENCIÓN DEL FRAUDE, CORRUPCIÓN Y SOBORNO TRANSNACIONAL.....	14
13.2. REGALOS, HOSPITALIDADES E INVITACIONES.....	14
13.3. PAGOS DE FACILITACIÓN.....	15
13.4. DONACIONES Y CONTRIBUCIONES POLÍTICAS.....	15
13.5. PAGO DE COMISIONES A CONTRATISTAS Y EMPLEADOS.....	16
13.6. MANEJO DE LA INFORMACIÓN SOCIETARIA.....	16
13.7. CONFLICTOS DE INTERES.....	17
14. MECANISMOS PARA REPORTE Y DENUNCIA.....	18
15. REQUERIMIENTOS DE AUTORIDADES Y REGISTRO DE LA INFORMACIÓN.....	18
16. GARANTÍAS DE CUMPLIMIENTO Y APLICACIÓN DE SANCIONES.....	19
17. ACTUALIZACIÓN.....	19
18. ANEXOS.....	19
19. VIGENCIA.....	20



1. PRESENTACIÓN.

La estrategia de crecimiento empresarial de GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. exige la implementación de políticas, sistemas de gestión y prácticas de Buen Gobierno Corporativo, orientadas a garantizar que sus actividades sean ejecutadas con apego al orden legal tanto local como internacional.

Bajo ese presupuesto, GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. adopta el presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE, con el cual refuerza su compromiso, el de sus directivos y Alta Gerencia de actuar de manera ética y transparente ante sus grupos de interés, y de conducir los negocios de una manera responsable, actuando bajo una filosofía de cero tolerancia frente a los actos de fraude, corrupción y soborno transnacional.

2. OBJETIVOS.

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial de GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. tiene por objetivo general establecer los parámetros y directrices tendientes a identificar, prevenir y mitigar los riesgos de fraude, corrupción (interna y externa) y soborno transnacional, garantizando que las actividades y negocios de la sociedad se ejecuten en un marco de transparencia e integridad.

De manera particular, el Programa de Transparencia y Ética Empresarial de GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. persigue:

- a.** Fomentar una cultura empresarial ajustada a la ley y a la observancia de principios y valores éticos.
- b.** Incentivar actuaciones transparentes y honestas por parte de los accionistas, administradores, empleados, contratistas, proveedores, clientes y demás terceros vinculados a la Compañía.
- c.** Identificar, evaluar, controlar y mitigar el riesgo de fraude, corrupción y soborno transnacional.
- d.** Divulgar entre los accionistas, administradores, empleados, contratistas, proveedores, clientes y terceros, los efectos adversos del fraude, la corrupción, el soborno transnacional y demás prácticas con estos relacionadas.
- e.** Dejar sentado el compromiso de cero tolerancia frente a prácticas antiéticas, corruptas o que configuren soborno transnacional.
- f.** Diseñar e implementar medidas para contribuir con la prevención del flagelo de la corrupción y el soborno transnacional.
- g.** Generar relaciones de confianza con los grupos de interés y blindar a la Compañía ante situaciones que puedan afectarla a nivel reputacional o ser para ella causa de sanciones administrativas y/o penales.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial de GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. es aplicable a sus accionistas, administradores, empleados - con independencia del nivel jerárquico al que pertenecen o del rol que desempeñan-, así como a todas las personas

naturales o jurídicas que tengan relación directa o indirecta con la sociedad, incluyendo a proveedores, agentes, contratistas, clientes, autoridades y aliados estratégicos.

4. NORMATIVIDAD APLICABLE.

El presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial se desarrolla con fundamento en los lineamientos trazados por la Superintendencia de Sociedades en la Circular 100-000003 del 26 de julio de 2016 modificada por la Circular 100-000011 del 9 de agosto de 2021, lo dispuesto en la ley 1778 de 2006 y la ley 599 de 2000 - Código Penal colombiano. Asimismo, se sujeta a la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales; la Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos- OEA; la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC); y el FCPA en lo que fuere pertinente.

5. DEFINICIONES.

Alta Gerencia: Personas del más alto nivel jerárquico en el área administrativa o corporativa de GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A., responsables del giro ordinario del negocio y encargadas de idear, ejecutar y controlar los objetivos y estrategias. Este concepto incluye al Gerente y los directores de las distintas dependencias.

Accionistas: Quienes se encuentren registrados como titulares de acciones en el Libro de Registro de Accionistas de GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A.

Administración - administradores: Hacen parte de la administración de la Compañía, los miembros de la Junta Directiva y el Gerente.

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

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

Compañía: Se refiere a GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A.

C/ST: Significa Corrupción y Soborno Transnacional.

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

Contratista: Se refiere a cualquier tercero que preste servicios a GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. o que tenga con ésta una relación jurídica contractual de cualquier

naturaleza, con excepción de los empleados. Los Contratistas pueden incluir, entre otros, a proveedores, intermediarios, agentes, distribuidores, asesores, prestaciones de servicios profesionales, consultores y a personas que sean parte en contratos de colaboración, uniones temporales o consorcios.

Corrupción: Es toda acción u omisión deliberada para obtener un beneficio para sí o para terceros en detrimento de los principios organizacionales. Se presenta bajo alguna de las siguientes modalidades: a) Interna: aceptación de sobornos (dádiva o cualquier beneficio no justificado) provenientes de terceros hacia empleados de la Compañía, con el fin de que sus decisiones, acciones u omisiones beneficien a ese tercero; y b) Externa: aceptación de sobornos (dádiva o cualquier beneficio no justificado) provenientes de empleados de GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. hacia funcionarios gubernamentales o terceros, de manera directa o a través de agentes; con el fin de que las decisiones del tercero, sus acciones u omisiones beneficien a la sociedad, o a un empleado de ella.

Debida Diligencia: Es el proceso de revisión y evaluación constante y periódico que debe realizar GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. a sus contrapartes.

Debida Diligencia Intensificada: Es el proceso mediante el cual la Compañía adopta medidas adicionales y con mayor intensidad para el conocimiento de la Contraparte, de su negocio, operaciones, productos y su volumen de transacciones. Implica un conocimiento de la Contraparte y del origen de los activos que se reciben, con el fin de evitar que la Compañía sea utilizada como un medio para la ejecución de actividades ilícitas que puedan llevar a incurrir en algún riesgo legal, operacional, de contagio o reputacional. Para ello se utilizarán los procedimientos internos definidos.

Empleado(s): Es el individuo que se obliga a prestar un servicio personal bajo vinculación laboral con GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A.

Fraude: Se entiende como el acto u omisión intencionada y diseñada para engañar a los demás, llevado a cabo por una o más personas con el fin de apropiarse, aprovecharse o hacerse a un bien ajeno - sea material o intangible - de forma indebida, en perjuicio de otra y generalmente por la falta de conocimiento o malicia del afectado. En este documento el concepto de fraude comprende también el de fraude interno.

Fraude Interno: Apropiación indebida o ilícita de valores, bienes o recursos empresariales, mediante el engaño, gestiones falsas o adulteradas, desvíos o administración malintencionada.

Grupos de Interés: Es toda persona natural o jurídica con quien la Compañía tiene un acuerdo contractual o jurídico de cualquier orden, vínculos comerciales, de negocios o alianzas. Son grupos de interés: accionistas, clientes, empleados de GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A., proveedores, aliados, agentes comerciales, empresas subcontratistas, canales de distribución, entre otros.

Matriz de Riesgo: Es un instrumento que permite a la Compañía identificar, individualizar, segmentar, evaluar y controlar los riesgos a los que se podría ver expuesta, conforme a los factores de riesgo identificados.

Oficial de Cumplimiento: Es la persona designada por GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. encargada de promover, desarrollar y velar por el cumplimiento de los

procedimientos específicos de prevención, actualización y mitigación de los riesgos de fraude, corrupción y soborno transnacional.

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

PEP de Organizaciones Internacionales. Son aquellas personas naturales que ejercen funciones directivas en una organización internacional. Esta categoría comprende: directores, subdirectores, miembros de juntas directivas o cualquier persona que ejerza una función equivalente.

PEP Extranjeros: Son aquellas personas naturales que desempeñan funciones públicas prominentes y destacadas en otro país. Se entienden por PEP extranjeros: (i) jefes de Estado, jefes de Gobierno, ministros, subsecretarios o secretarios de Estado; (ii) congresistas o parlamentarios; (iii) miembros de tribunales supremos, tribunales constitucionales u otras altas instancias judiciales cuyas decisiones no admitan normalmente recurso, salvo en circunstancias excepcionales; (iv) miembros de tribunales o de las juntas directivas de bancos centrales; (v) embajadores, encargados de negocios y altos funcionarios de las fuerzas armadas, y (vi) miembros de los órganos administrativos, de gestión o de supervisión de empresas de propiedad estatal. (vii) miembros de familias reales reinantes; (ix) dirigentes destacados de partidos o movimientos políticos; y (x) representantes legales, directores, subdirectores, miembros de la alta gerencia y miembros de la Junta de una organización internacional (vr.gr. jefes de estado, políticos, funcionarios gubernamentales, judiciales o militares de alta jerarquía y altos ejecutivos de empresas estatales). Adicionalmente, se consideran PEP extranjeros durante el periodo en que ocupen sus cargos y durante los dos (2) años siguientes a su dejación, renuncia, despido, o cualquier otra forma de desvinculación.

Programa de Transparencia y Ética Empresarial o PTEE: Es el documento que recoge los procedimientos y políticas orientados a prevenir conductas contrarias a la ética, transparencia e integridad, así como a identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de fraude, corrupción y soborno transnacional, que puedan afectar a la Compañía conforme a la matriz de riesgo, y demás instrucciones y recomendaciones establecidas por la Superintendencia de Sociedades.

Terceros: Toda parte Intermediaria, socio comercial u otro proveedor, consultor y/o cualquier otra persona con la que GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. interactúe.

Riesgos C/ST: Es el Riesgo de Corrupción y el Riesgo de Soborno Transnacional.

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

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

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

Soborno Transnacional: Es el acto en virtud del cual, empleados, administradores, socios (accionistas) o incluso terceros vinculados a una persona jurídica, den, ofrezcan o prometan a un servidor público extranjero, de manera directa o indirecta: (i) sumas de dinero, (ii) objetos de valor pecuniario o (ii) 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.

6. PRINCIPIOS RECTORES.

Todas las actuaciones de GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A., sus administradores, accionistas, empleados, contratistas, proveedores, clientes y demás terceros a ella vinculados, se llevarán a cabo basadas en el respeto a la ley y a la observancia de los siguientes principios:

- a. Independencia.** Las actuaciones y toma de decisiones estarán desprovistas de intereses personales, gremiales o políticos, y se orientarán a la protección y promoción del interés general y objetivos de la Compañía.
- b. Buena fe.** En las operaciones sociales y proceder del personal deberán observarse siempre la honestidad, la diligencia y el cuidado, velando por el estricto cumplimiento a ley, a los estatutos sociales, códigos, reglamentos y demás regulaciones que adopte la Compañía.
- c. Transparencia.** En desarrollo de este principio no se utilizarán el nombre de la sociedad o la posición que en ella se tenga, para realizar proselitismo de ninguna clase, así como tampoco para obtener ventaja en ningún proceso de participación política; no se cobrarán comisiones o recibirán dádivas por la celebración de contratos o la prestación de servicios; se rechazará y denunciará cualquier forma de fraude, corrupción o soborno; y se promoverán acciones para fomentar la transparencia en todas las actuaciones personales y societarias.
- d. Diligencia y cuidado.** En virtud de este principio, se desempeñarán las labores y funciones con el máximo empeño y responsabilidad, evaluando los posibles impactos o las consecuencias negativas, reales o potenciales, que las actuaciones y decisiones podrían acarrear para la Compañía.
- e. Lealtad.** En desarrollo de este principio, toda persona vinculada a GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. deberá revelar aquellas situaciones en que se puedan presentar conflictos de interés, inhabilidades e incompatibilidades; informarán sobre hechos que conozcan y que a su juicio impliquen o puedan implicar violación de normas legales, reglamentarias o estatutarias; y comunicarán oportunamente cualquier acto o circunstancia que pudiere dañar a la sociedad o impedir a sus empleados o administradores cumplir con sus funciones o

actividades. La lealtad para con la Compañía será predicable aún después del retiro o terminación de la vinculación con ella.

- f. Confidencialidad.** Las personas vinculadas a GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. propiciarán la seguridad de la información y, por lo tanto, evitarán la fuga de información estratégica o de carácter confidencial, así como su divulgación sin autorización por cualquier medio, ya sea electrónico, impreso o audiovisual. Asimismo, guardarán absoluta confidencialidad respecto de los asuntos propios de la Compañía cuya revelación o mal uso pueda derivar en perjuicios para ella o para terceros, salvo que dicha información deba ser conocida por las autoridades.
- g. Principio de veracidad:** GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. acepta la verdad por encima de cualquier consideración. La información que se suministre al público en general es veraz.
- h. Principio de legalidad:** Cumplimiento de las leyes nacionales, la Constitución Política y la legislación de aquellos países en donde la Compañía llegue a desarrollar sus negocios.

7. COMPROMISOS CON LA PREVENCIÓN DEL FRAUDE Y RIESGO C/ST.

GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. y sus administradores plenamente conscientes de que el fraude, la corrupción y el soborno transnacional menoscaban el respeto y la confianza en los mercados, perjudican el desarrollo local y global, y desequilibran la libre dinámica que debe existir entre la oferta y demanda de productos, adquieren los siguientes compromisos:

- a.** Promover entre los accionistas, administradores, empleados, contratistas, proveedores, clientes y demás terceros vinculados a la Compañía, una cultura organizacional basada en el respeto a la legalidad y la transparencia.
- b.** La adopción de conductas éticas, transparentes y honestas.
- c.** Rechazar y prohibir cualquier indicio o evento que contravenga sus principios éticos o se relacionen con soborno transnacional, fraude o corrupción.
- d.** Garantizar los recursos económicos, humanos y tecnológicos que requiera el Oficial de Cumplimiento para el desarrollo de sus labores.
- e.** Integrar y coordinar el conjunto de acciones necesarias para prevenir y controlar potenciales situaciones de fraude, soborno transnacional y corrupción.
- f.** Velar por la aplicación de las reglas adoptadas para sancionar y reprochar cualquier acto relacionado con el fraude, la corrupción y el soborno transnacional, en los términos de este Programa, el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas aplicables.
- g.** Acatar el compromiso de poner en conocimiento de las autoridades competentes la comisión de actuaciones relacionadas con fraude, corrupción y soborno transnacional.
- h.** Proteger contra cualquier represalia a quienes denuncien de buena fe la violación o infracción a lo dispuesto en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- i.** Anteponer la observancia de los principios éticos al logro de las metas de la organización.
- j.** Exigir el cumplimiento de las reglas y mecanismos adoptados para la prevención del fraude, la corrupción y el soborno transnacional, aplicando las respectivas sanciones en caso de infracción o inobservancia de las mismas.
- k.** Conocer adecuadamente a los potenciales proveedores, clientes, contratistas, empleados, accionistas, administradores, aliados estratégicos y demás terceros, así como la relación de estos con entidades públicas o funcionarios de Gobierno.



- l.** No realizar conductas tendientes a ocultar, cambiar, omitir o tergiversar registros contables para ocultar actividades indebidas o que no indican correctamente la real naturaleza de una transacción registrada.
- m.** Identificar las amenazas, evaluar y valorar los riesgos de corrupción y soborno transnacional, e implementar los respectivos controles que ayuden a minimizar la ocurrencia de los mismos en las operaciones.
- n.** Divulgar el presente Programa y toda regulación que adopte GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. en materia de prevención de riesgo de fraude, corrupción y soborno transnacional.
- o.** Garantizar el debido proceso para gestionar, sobre la base del respeto a la dignidad de la persona y sus derechos, la investigación de todo presunto acto fraudulento, de soborno transnacional o corrupción, asegurando la confidencialidad en el manejo de la información y la proporcionalidad de las acciones correctivas.
- p.** Todas las operaciones, negocios y contratos de la Compañía se ajustarán a las políticas y procedimientos definidos en este documento.
- q.** Controlar posibles riesgos de C/ST en cuanto al conocimiento de los contratistas previamente a su vinculación y permanencia y rechazar el vínculo con cualquier contratista que no cumpla con los requisitos establecidos en la normatividad y en los procedimientos y políticas internas.
- r.** Definir señales de alerta en las operaciones que puedan generar riesgo de fraude y C/ST.
- s.** Capacitar a los empleados, áreas sensibles y contrapartes con mayor riesgo de fraude, corrupción y soborno transnacional, por lo menos una vez al año, según el plan de capacitación que se defina.
- t.** Gestionar de forma oportuna las denuncias de actos de fraude y C/ST, independientemente de su cuantía o personal involucrado, garantizando confidencialidad, autonomía, objetividad, respeto y transparencia.

8. ADMINISTRACIÓN DE LOS RIESGOS DE FRAUDE Y C/ST.

La metodología de administración de los riesgos de fraude, soborno transnacional y corrupción al interior de GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. comprende las siguientes etapas o componentes:

a) Identificación: Esta incluye dos (2) etapas:

- Diagnóstico: se realiza un análisis de la operación de la Compañía en general, para determinar el tamaño, la estructura y gestión de poder de decisión; las regiones donde se opera y se tiene proyectado ingresar; la naturaleza, complejidad de actividades y operaciones; el modelo de negocio y las partes implicadas, tanto privadas como públicas.
- Identificación: con el resultado de la etapa de diagnóstico, se define cuáles son las áreas y los empleados con mayor exposición al riesgo y se lleva a cabo un proceso de entrevistas.

b) Medición: Una vez identificados los riesgos, su medición permitirá conocer el impacto y la probabilidad de su ocurrencia de manera previa a la implementación de los controles (riesgo inherente) y, de esta forma, determinar la priorización de los mismos para proceder a definir las actividades de mitigación.

- c) **Adopción de controles:** La adopción de controles busca garantizar la efectividad del PTEE, a través de medidas que permitan supervisar y evaluar la efectividad de sus procedimientos y políticas de cumplimiento. Todo esto, con el fin de reducir la probabilidad de ocurrencia o el impacto que se pueda generar al materializarse los riesgos (riesgo residual).
- d) **Matriz de riesgos:** Los resultados obtenidos se documentan en la matriz de riesgos, para reforzar la calidad de la evaluación y contar con el soporte para futuras evaluaciones y actualizaciones que requiera el PTEE.
- e) **Monitoreo:** Por medio de la gestión del Oficial de Cumplimiento, se realizará un seguimiento periódico a los riesgos establecidos dentro de la matriz y al cumplimiento de las directrices indicadas en el PTEE, con el fin de determinar la necesidad de implementar planes de tratamiento, así como la identificación de nuevos riesgos en el evento de presentarse cambios en la operación del Programa, en la Compañía y/o legislación, que ameriten una nueva evaluación del riesgo. En este caso, el Oficial de Cumplimiento propondrá a la Junta Directiva, las actualizaciones respectivas que se requieran a la matriz de riesgos y al PTEE. De igual manera, el monitoreo implicará la evaluación anual de la efectividad del PTEE por medio de las auditorías definidas por el Oficial de Cumplimiento para verificar la efectividad del Programa, y determinar si se requieren planes de tratamiento para su correcta ejecución.

9. DEBIDA DILIGENCIA Y DEBIDA DILIGENCIA INTENSIFICADA.

El conocimiento apropiado o Debida Diligencia de cada una de las contrapartes o terceros de la Compañía supone un análisis adecuado y oportuno de la información personal, la validación en listas, la verificación de antecedentes en asuntos administrativos, legales, penales o disciplinarios. Esto debe realizarse previo a tener una relación comercial o contractual con la contraparte y cuando se tengan señales de alertas.

La responsabilidad de realizar una Debida Diligencia efectiva es del Oficial de Cumplimiento, quien previo a la contratación deberá ser informado por la dependencia encargada de la respectiva vinculación.

A su turno, la Debida Diligencia Intensificada es el proceso mediante el cual la Compañía adopta medidas adicionales y con mayor intensidad para el conocimiento de la Contraparte. Será el Oficial de Cumplimiento quien defina la necesidad de realizar este tipo de consulta, según la evaluación del riesgo y normatividad vigente.

Son sujetos pasibles de controles adicionales, quienes aparezcan con delitos conexos a fraude, corrupción y soborno transnacional, o a aquellas contrapartes ubicadas en jurisdicciones de alto riesgo. Asimismo, se aplicará a todas las empresas que desarrollen actividades con activos virtuales.

10. DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN.

El PTEE será divulgado a través de la página web *palmeras.com.co*, y remitido a los correos corporativos de empleados y contratistas.

La capacitación del Programa PTEE se hará bajo los siguientes parámetros:

- Su implementación estará a cargo del Oficial de Cumplimiento.
- Será necesaria en la inducción de nuevos empleados.
- Todos los empleados serán capacitados en el Programa PTEE para asegurar su adecuado cumplimiento, como mínimo una (1) vez al año.
- Podrá desarrollarse en modalidad presencial o virtual, según el tipo de destinatario.

Asimismo, el Oficial de Cumplimiento deberá adoptar mecanismos de evaluación para medir la eficacia de la capacitación y divulgación. En todo caso, tanto la comunicación como la capacitación implicarán un esfuerzo continuo de actualización que deberá reflejar los cambios que presente el entorno de la Compañía respecto de los riesgos de fraude, soborno transnacional y corrupción.

11. ROLES Y RESPONSABILIDADES.

▪ FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA.

Son responsabilidades de la Junta Directiva las siguientes:

- a. Definir el perfil del Oficial de Cumplimiento.
- b. Designar al Oficial de Cumplimiento.
- c. Aprobar el documento que contemple el PTEE.
- d. Asumir un compromiso dirigido a la prevención de los riesgos de fraude y C/ST, de forma tal que la Compañía pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta.
- e. Asegurar el suministro de los recursos económicos, humanos y tecnológicos que requiera el Oficial de Cumplimiento para el cumplimiento de su labor.
- f. Ordenar las acciones pertinentes contra los accionistas, que tengan funciones de dirección y administración en la Compañía y los empleados, cuando cualquiera de los anteriores infrinja lo previsto en el PTEE.
- g. Liderar una estrategia de comunicación y pedagogía adecuada para garantizar la divulgación y conocimiento eficaz del PTEE a los empleados, accionistas, contratistas y demás partes interesadas identificadas.

▪ FUNCIONES DEL REPRESENTANTE LEGAL.

Las siguientes son responsabilidades del Representante Legal:

- a. Presentar con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación de la junta directiva la propuesta del PTEE.
- b. Velar porque el PTEE se articule con las políticas de cumplimiento adoptadas por la junta directiva.
- c. Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE.

- d. Certificar ante la Superintendencia de Sociedades el cumplimiento de lo previsto en la Circular 100-000011 del 9 de agosto de 2021.
- e. 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.
- f. Estudiar los resultados de la evaluación de los riesgos de fraude y C/ST efectuada por el Oficial de Cumplimiento y establecer los planes de acción que correspondan.
- g. Asignar de manera eficiente los recursos económicos, técnicos, logísticos y humanos, determinados por la Junta Directiva, necesarios para implementar el PTEE.
- h. Verificar que el Oficial de Cumplimiento cuente con la disponibilidad y capacidad necesaria para desarrollar sus funciones.
- i. Presentar a la Junta Directiva los reportes, solicitudes y alertas que considere que deban ser tratados por ellos y que estén relacionados con el PTEE.
- j. Verificar que los procedimientos para la gestión de los riesgos de fraude y C/ST se desarrollen de acuerdo con el PTEE adoptado por la Junta Directiva.

▪ **FUNCIONES DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO.**

El Oficial de Cumplimiento frente al PTEE deberá cumplir, como mínimo, las siguientes funciones:

- a. Presentar con el representante legal, para aprobación de la junta directiva o el máximo órgano social, la propuesta del PTEE.
- b. Presentar, por lo menos una vez al año, informes a la junta directiva o, en su defecto, al máximo órgano social. Como mínimo, los reportes deberán contener una evaluación y análisis sobre la eficiencia y efectividad del PTEE y, de ser el caso, proponer las mejoras respectivas. Así mismo, demostrar los resultados de la gestión del Oficial de Cumplimiento y de la administración de la Compañía, en general, en el cumplimiento del PTEE.
- c. Velar porque el PTEE se articule con las políticas de cumplimiento adoptada por la junta directiva.
- d. Velar por el cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno del PTEE.
- e. Implementar una Matriz de Riesgos y actualizarla conforme a las necesidades propias de la Compañía, sus factores de riesgo y la materialidad de los riesgos de fraude y C/ST.
- f. Definir, adoptar y monitorear acciones y herramientas para la detección de los riesgos de fraude y C/ST.
- g. Garantizar la implementación de canales apropiados para permitir que cualquier persona informe, de manera confidencial y segura acerca de incumplimientos del PTEE y posibles actividades sospechosas relacionadas con fraude, corrupción y soborno transnacional.
- h. Verificar la debida protección a denunciantes; y respecto a empleados, la política de prevención de acoso laboral conforme a la ley.
- i. Establecer procedimientos internos de investigación para detectar incumplimientos del PTEE y actos de fraude, corrupción y soborno transnacional.
- j. Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación.
- k. Verificar el cumplimiento de los procedimientos de Debida Diligencia.
- l. Velar por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa a la gestión y prevención de los riesgos de fraude y C/ST.

- m. Diseñar las metodologías de clasificación, identificación, medición y control de los riesgos de fraude y C/ST que formarán parte del PTEE.
- n. Realizar la evaluación del cumplimiento del PTEE y de los riesgos de fraude y C/ST al que se encuentra expuesta la Entidad Obligada.

▪ **FUNCIONES DE LA REVISORÍA FISCAL.**

El revisor fiscal deberá denunciar antes las autoridades competentes cualquier acto de fraude, corrupción o soborno transnacional que conozca en desarrollo de sus funciones. De hecho, el artículo 32 de la Ley 1778 de 2016, que adiciona el numeral 5° del artículo 26 de la Ley 43 de 1990, les impone a los revisores fiscales la obligación expresa de denuncia ante las autoridades penales, disciplinarias y administrativas, por la presunta realización de delitos, que detecte en el ejercicio de su cargo, aún, a pesar del secreto profesional, en los siguientes términos:

“5. Los revisores fiscales tendrán la obligación de denunciar ante las autoridades penales, disciplinarias y administrativas, los actos de corrupción, así como la presunta realización de un delito contra la administración pública, un delito contra el orden económico y social, o un delito contra el patrimonio económico que hubiere detectado en el ejercicio de su cargo. También deberán poner estos hechos en conocimiento de los órganos sociales y de la administración de la sociedad.

Las denuncias correspondientes deberán presentarse dentro de los seis (6) meses siguientes al momento en que el revisor fiscal hubiere tenido conocimiento de los hechos. Para los efectos de este artículo, no será aplicable el régimen de secreto profesional que ampara a los revisores fiscales”.

En cumplimiento de su deber, el revisor fiscal, debe prestar especial atención a las alertas que pueden dar lugar a sospecha de un acto relacionado con un posible acto de fraude, corrupción o soborno transnacional.

▪ **FUNCIONES DE LOS EMPLEADOS.**

Son funciones de los empleados de GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. en el marco del PTEE:

- a. Cumplir con las políticas, procedimientos y/o instructivos correspondientes a la prevención de los riesgos de fraude y C/ST.
- b. Participar en los procesos de formación y entrenamiento a los que sean convocados.
- c. Abstenerse de autorizar, motivar, aprobar, participar o tolerar los incumplimientos del presente Programa.
- d. Reportar a través de los canales éticos previstos por la Compañía cualquier incumplimiento al presente Programa.
- e. Abstenerse de tomar represalias, directa o indirectamente, o alentar a otros a hacerlo, en contra de cualquier otro empleado por denunciar una sospecha de incumplimiento del presente Programa.

12. SEÑALES DE ALERTA DE FRAUDE, CORRUPCIÓN Y SOBORNO TRANSNACIONAL.

Las siguientes, sin ser limitantes, se consideran señales de alerta de fraude, corrupción y soborno transnacional:

- a. Facturas que no reúnan los requisitos legales o aparentemente sean falsas o no reflejen la realidad de una transacción o estén infladas y contengan exceso de descuentos o reembolsos.
- b. Operaciones en el exterior cuyos términos contractuales son altamente sofisticados.
- c. Transferencia de fondos a países considerados como paraísos fiscales.
- d. Operaciones que no tengan una explicación lógica, económica o práctica.
- e. Operaciones que se salgan del giro ordinario del negocio.
- f. Operaciones en las que la identidad de las partes o el origen de los fondos no es clara.
- g. Bienes o derechos, incluidos en los estados financieros, que no tengan un valor real o que no existan.
- h. Estructuras jurídicas complejas o internacionales sin aparentes beneficios comerciales, legales o fiscales o poseer y controlar una entidad jurídica sin objetivo comercial, particularmente si está localizada en el exterior.
- i. Personas jurídicas con estructuras en donde existan fiducias nacionales o trust extranjeros, o fundaciones sin ánimo de lucro.
- j. Personas jurídicas con estructuras de "offshore entities".
- k. Sociedades que por el desarrollo de los negocios puedan ser consideradas como entidades "de papel", es decir, que razonablemente no cumplen con ningún propósito comercial.
- l. Sociedades declaradas como proveedores ficticios por parte de la DIAN.
- m. Personas jurídicas donde no se identifique el Beneficiario Final.
- n. Recurrir con frecuencia a contratos de consultoría, de intermediación y el uso de *joint ventures*.
- o. Contratos con contratistas que presten servicios a un solo cliente.
- p. Pérdidas o ganancias inusuales en los contratos con contratistas o entidades estatales o cambios significativos sin justificación comercial.
- q. Contratos que contengan remuneraciones variables que no sean razonables o que contengan pagos en efectivo, en activos virtuales (en los términos definido en el Capítulo X de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades), o en especie.
- r. Pagos a PEPS (nacionales y extranjeros) o personas cercanas a los PEPS.
- s. Comisiones excesivas a terceros agentes o consultores.
- t. Descuentos irrazonablemente grandes a terceros distribuidores.
- u. Los acuerdos de consultoría de terceros que incluyen sólo servicios vagamente descritos.
- v. El tercero se convirtió en parte de la transacción a petición expresa o por insistencia de un funcionario público extranjero.
- w. Los regalos y atención dirigidos a familiares de un funcionario público extranjero.
- x. En las auditorias se resaltan números gastos destinados a "honorarios de consultoría".
- y. Falta de coincidencia entre la fecha en que contablemente se registró el pago con el día en que efectivamente tuvo lugar el gasto.
- z. Filtración intencionada de información.
- aa. Apropiación no autorizada de valores, bienes y dinero de la Compañía.
- bb. Uso de recursos de la Compañía para gastos distintos de los autorizados o permitidos.

13. POLÍTICAS CONTRA EL FRAUDE, CORRUPCIÓN Y SOBORNO TRANSNACIONAL.

13.1. PREVENCIÓN DEL FRAUDE, CORRUPCIÓN Y SOBORNO TRANSNACIONAL.

Los administradores, accionistas, empleados, contratistas, proveedores, clientes, aliados y demás terceros con los cuales GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. establezca relaciones, deberán acatar lo dispuesto en el presente Programa, el Código de Ética y Conducta Empresarial y en la normatividad vigente en materia de corrupción, soborno transnacional, fraude y en general regulatoria de cualquier actividad delictiva.

Los administradores, accionistas y empleados, directa o indirectamente, no podrán en ninguna caso actuar con el objeto de obtener de terceros beneficios o favores.

La Compañía prohíbe a sus administradores, accionistas, contratistas y empleados, ofrecer, prometer, otorgar o autorizar a las contrapartes, sean estos clientes, proveedores, autoridades, funcionarios públicos o aliados estratégicos, cualquier ventaja financiera o de otra naturaleza, o cualquier objeto de valor, para que adelanten trámites, tomen decisiones o incurran en omisiones indebidas. Los sobornos pueden incluir, sin limitarse, lo siguiente:

- Regalos y entretenimiento, hospitalidad, viajes y gastos de acomodación excesivos o inapropiados.
- Pagos de Facilitación realizados a funcionarios de Gobierno nacionales o extranjeros para agilizar la ejecución de las acciones rutinarias, a las cuales la Compañía tiene derecho legalmente.
- El uso sin compensación de los servicios, las instalaciones o los bienes de la Compañía.

13.2. REGALOS, HOSPITALIDADES E INVITACIONES.

Los regalos, las hospitalidades e invitaciones ofrecidas y/o recibidas, pueden dar lugar a una interpretación equívoca por parte del receptor y/o dador. Por ello, GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. prohíbe ofrecer o entregar a terceros, así como aceptar o recibir dádivas, regalos u hospitalidades, que puedan ser interpretados como ajenas a las prácticas comerciales o de cortesía comúnmente aceptadas.

En consecuencia, GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. adopta la prohibición general de ofrecer, aceptar o recibir regalos, obsequios, invitaciones, hospitalidades o patrocinios, salvo que estos cumplan con las siguientes características:

- Que se trate de regalos corporativos, es decir, aquellos que se entregan para promocionar los servicios ofrecidos por quien lo otorga, como actividades de mercadeo.
- Que no se ofrezcan dentro de un contexto que evidentemente pueda influir en la decisión de quien lo recibe y a favor de quien lo otorga.
- Que corresponda a invitaciones que se hagan para promocionar o dar a conocer productos o servicios relacionados con la actividad económica de la Compañía, la cual deberá contar con la aprobación del jefe inmediato del empleado junto con la debida justificación.

En caso de duda sobre la posibilidad de dar o recibir un determinado regalo, o aceptar u ofrecer una invitación u hospitalidad, se deberá obtener concepto previo y favorable del Oficial de Cumplimiento.

13.3. PAGOS DE FACILITACIÓN.

Pagos de Facilitación o "de engrase" son pagos realizados a funcionarios de Gobierno nacionales o extranjeros para agilizar la ejecución de las acciones rutinarias, a las cuales la Compañía tiene derecho legalmente.

En la Compañía no se deben utilizar intermediarios o terceras personas para que realicen pagos inapropiados. Los pagos de facilitación no están permitidos, aun cuando fuesen una práctica común en un país determinado.

Los empleados que reciban una solicitud de un funcionario de Gobierno nacional o extranjero para un pago de facilitación deben comunicarlo inmediatamente a su jefe inmediato y este reportarlo al Oficial de Cumplimiento.

13.4. DONACIONES Y CONTRIBUCIONES POLÍTICAS.

En materia de donaciones y contribuciones políticas, GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. se rige por las siguientes directrices:

- Las donaciones en dinero o en especie solo se realizan en los territorios en que opera la Compañía, con fines educacionales, culturales, deportivos y de desarrollo social.
- Está prohibida toda donación en dinero o especie a personas, entidades u organizaciones con fines de lucro, en territorio nacional o extranjero.
- No están permitidas las contribuciones que pueda dañar la reputación de la Compañía.
- Está prohibida la financiación de actividades políticas y las contribuciones, en dinero o en especie, a partidos o candidatos a cargos públicos.
- Está prohibido patrocinar eventos organizados por, o asociados con, cualquier partido político o candidato a un cargo público con el objetivo explícito de reunir fondos.
- Prestar las instalaciones o equipos de la Compañía, gratuitamente o con descuento, como una donación en especie a un partido político.
- Los empleados, contratistas, accionistas o administradores pueden participar en campañas y procesos políticos, especificando claramente que es a título personal y que no representan a la Compañía.

Las donaciones realizadas por la Compañía deben tener un fin lícito, ser autorizadas por la Gerencia y contar con el concepto favorable del Oficial de Cumplimiento, previa verificación de las siguientes condiciones:

- Que se haya realizado la debida diligencia para el conocimiento real y exhaustivo de la entidad beneficiaria.
- Que se cuente con la solicitud formal de donación por parte de la entidad beneficiaria.

Tratándose de donaciones a entidades extranjeras, se requiere: a) Realizar procesos de debida diligencia para confirmar que no existan retribuciones a funcionarios públicos extranjeros de la entidad a la cual se realiza la donación; b) La receptora deberá proporcionar estados financieros auditados; c) Establecer un acuerdo escrito con el receptor de restringir el uso de los fondos; d) Verificar que los fondos sean transferidos a una cuenta bancaria valida; e) Asegurar vigilancia continua de la eficacia del programa al cual se hace la donación.

Todas las donaciones realizadas quedarán soportadas en una certificación de donación, actas de entrega o acuerdos corporativos.

En el caso de las contribuciones destinadas a financiar candidatos, campañas, partidos o movimientos político, la Asamblea General de Accionistas será el único órgano autorizado para levantar su prohibición e impartir aprobación. Estas contribuciones se realizarán siguiendo los lineamientos de los accionistas, entendiéndose que las mismas en ninguna circunstancia buscan la obtención de beneficios a favor de intereses propios de la Compañía. La decisión y aprobación de la contribución política constará en un acta y será informada al Oficial de Cumplimiento.

13.5. PAGO DE COMISIONES A CONTRATISTAS Y EMPLEADOS.

Todas las negociaciones o transacciones internacionales deberán constar por escrito. Si en el marco de una negociación se establece el reconocimiento y pago de comisiones a favor de un contratista, no deberá quedar ninguna duda sobre su naturaleza y será necesario que la forma en que se pacte el hecho generador y el pago de éstas sean claros y no den lugar a interpretaciones. Lo anterior evitará que se realicen pagos disimulados a través de comisiones, práctica que está expresamente prohibida.

Los pagos por estos conceptos serán realizados a través de transacciones bancarias, estando debidamente soportados por facturas elaboradas según los términos establecidos en el contrato u orden de compra y/o servicio, de tal manera que sean consignados en la cuenta bancaria registrada por el contratista al momento de surtir el proceso de vinculación.

No se permite ningún pago a terceros diferentes a los que intervienen en la relación contractual.

Las remuneraciones y comisiones que puedan generarse a favor de los empleados se regulan por lo establecido en el contrato laboral.

13.6. MANEJO DE LA INFORMACIÓN SOCIETARIA.

Los administradores, accionistas, contratistas y empleados de GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. se ceñirán en el manejo de la información a las siguientes reglas:

- a) Guardar reserva frente a la información privilegiada o sobre cualquiera otra que de ser divulgada a particulares podría afectar los intereses de la sociedad, el de sus accionistas o el de terceros.
- b) Abstenerse por completo de usar en provecho propio o ajeno, así como de suministrar a terceros información sobre las operaciones, planes o iniciativas de la sociedad, ofertas y motivaciones de los procesos de negociación y suscripción de acciones, ni comunicar cualquier procedimiento técnico o los resultados de las actividades del ente social, salvo que medie instrucción u orden de una autoridad estatal competente.
- c) Comunicar al jefe inmediato o al Oficial de Cumplimiento, cualquier posible violación que pudiera llegar a conocer en relación con el manejo irregular de la información de la sociedad.

- d) Entregar a su superior inmediato o a quien corresponda la información que maneje o a la que tiene acceso, cuando se produzca la finalización de su relación con GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A.

Se entiende por información privilegiada aquella referida al entorno societario o al ámbito en el que actúa la Compañía, a la cual solo tienen acceso directo ciertas personas debido a su cargo y funciones, y que por su carácter está sujeta a reserva, ya que de conocerse podría ser utilizada con el fin de obtener provecho o beneficio para sí o para un tercero.

13.7. CONFLICTOS DE INTERES.

Se entiende que existe conflicto de intereses, cuando:

- Existen intereses contrapuestos entre un empleado y los intereses de la Compañía, que pueden llevar a aquel a adoptar decisiones o a ejecutar actos que van en beneficio propio o de terceros y en detrimento de los intereses de GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A.
- Cuando exista cualquier circunstancia que interfiera, afecte o tenga la apariencia de interferir o afectar, de cualquier modo, el juicio, objetividad e independencia de quien deba tomar decisiones en ejercicio de su cargo.

En ese orden, los empleados, contratistas, accionistas o administradores de GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. deben acatar los siguientes lineamientos:

- Cumplir sus funciones sin existencia de conflictos de interés que comprometan la calidad de su trabajo o influyeran en la imparcialidad en la toma de decisiones.
- Reportar oportunamente la existencia de un conflicto de interés.
- Abstenerse de realizar negociaciones para sí o para terceros dentro del ámbito de los negocios en los que opera la Compañía.
- Otorgar facilidades comerciales o tratos especiales a clientes y/o proveedores con los cuales se esté relacionado directa o indirectamente (a través de un familiar o de la participación en una sociedad).
- Desarrollar actividades que compitan o que aparentemente compitan con los intereses de la Compañía (a título personal, a través de un familiar o de la participación en una sociedad), o que afecten negativamente su desempeño laboral o que interfiera con las responsabilidades en su ámbito de gestión, aunque éstas se realicen fuera de las dependencias de la Compañía y de la jornada laboral.

En todo caso, GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. respeta el derecho de empleados, contratistas, accionistas o administradores a realizar actividades ajenas a la Compañía, siempre y cuando éstas no perjudiquen, interfieran o entren en conflicto con el desempeño de su cargo.

Los conflictos de interés deberán ser reportados al Oficial de Cumplimiento, quien lo pondrá en conocimiento del Comité de Transparencia y Conflictos de Interés conforme a lo reglado en el Código de Ética y Conducta Empresarial.

14. MECANISMOS PARA REPORTE Y DENUNCIA.

El Oficial de Cumplimiento es el encargado de recibir las consultas, quejas y denuncias sobre posibles operaciones sospechosas, inusuales o señales de alerta que se puedan presentar en las operaciones o transacciones hechas en la organización. También la Compañía dispondrá de una línea ética a través del correo electrónico **pqr@gremca.com.co**, mediante el cual los empleados, contratistas, accionistas, administradores o terceros, puedan de manera segura, confidencial y anónima informar cualquier sospecha de actos de fraude, corrupción o soborno transnacional.

Los reportes serán recibidos garantizando la confidencialidad de la información, se podrán realizar anónimamente, sin embargo, en caso de proporcionar información personal, se mantendrá la total reserva y se protegerá la identidad del denunciante, del denunciado y demás personas que hagan parte del evento.

15. REQUERIMIENTOS DE AUTORIDADES Y REGISTRO DE LA INFORMACIÓN.

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

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

Los registros que sean generados por el monitoreo permanente o porque son parte de la gestión del proceso, deben conservarse, y se debe garantizar el acceso al Oficial de Cumplimiento sin restricciones. Los registros generados por una verificación especial deben ser administrados por el Oficial de Cumplimiento y solo podrán tener acceso a estos los empleados que cuenten con la autorización de la Gerencia o aquellos que por sus funciones en la Compañía deban tener acceso a ellos.

El Oficial de Cumplimiento debe garantizar la integridad y conservación de los documentos generados para el Programa de Transparencia y Ética Empresarial con el fin de demostrar su cumplimiento y la efectividad en caso de que se requiera.

Hacen parte del archivo:

- Acta de aprobación del PTEE.
- Programa de Transparencia y Ética Empresarial y soporte de las actualizaciones que a este se realicen.
- Informes presentados a la Asamblea de Accionista y Junta Directiva.
- Soporte de las capacitaciones realizadas a los empleados y terceros.
- Informes entregados por la Revisoría Fiscal, junto con la respuesta respectiva y las actividades que lo soportan.
- Matriz de Riesgos con sus respectivas actualizaciones.
- Reportes recibidos a través de la línea ética y su resultado final.

- Soporte de cumplimiento de las políticas y las auditorías realizadas para verificar el cumplimiento.

Los documentos serán archivados por un término de cinco (5) años y su destrucción requerirá la aprobación del Oficial de Cumplimiento.

16. GARANTÍAS DE CUMPLIMIENTO Y APLICACIÓN DE SANCIONES.

Todos los contratos o acuerdos suscritos por GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. deben contener cláusulas, declaraciones o garantías sobre conductas antifraude, antisoborno y anticorrupción. Además de declarar y garantizar el cumplimiento de este Programa, se debe incluir el derecho a terminar el contrato unilateralmente cuando ocurra una violación o incumplimiento a éste. En cualquier caso, el responsable de la negociación debe asegurar que las cláusulas estén incluidas antes de la firma de los contratos o acuerdos, de no observarse debe solicitarlas a las Gerencia.

Las disposiciones del presente Programa y las contempladas en sus documentos anexos, son de estricto cumplimiento para todos los empleados de GREMCA AGRICULTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE S.A. Por esta razón, su incumplimiento dará lugar a la apertura de un proceso disciplinario, según lo establecido en los contratos de trabajo y/o en el Reglamento Interno de Trabajo. Las sanciones por incumplimiento del PTEE serán aplicadas a todos los empleados a los cuales se les compruebe haber participado en la comisión o su tentativa, de una conducta asociada a prácticas de fraude, corrupción o soborno transnacional, dejando como evidencia un informe de investigación junto con los hallazgos, que quedará incluida en el registro de los reportes recibidos por el Oficial de Cumplimiento.

Los contratistas y contrapartes externas deberán dar cumplimiento al Programa de Transparencia y Ética Empresarial, so pena de dar por terminada de manera inmediata y unilateral la relación contractual comercial con la Compañía.

Los accionistas y miembros de Junta Directiva que infrinjan lo dispuesto en el PTEE serán sancionados en los términos del Código de Ética y Conducta Empresarial.

17. ACTUALIZACIÓN.

Este Programa debe ser revisado, actualizado y aprobado como mínimo cada dos (2) años por la Junta Directiva y/o cuando se deban considerar en este nuevas reglamentaciones legales o internas. Cualquier cambio será comunicado a todos los empleados y divulgado conforme lo estable el numeral 10 del presente documento.

18. ANEXOS.

Hacen parte del Programa de Transparencia y Ética Empresarial:

- Matriz de riesgos de fraude y C/ST.
- Código de Ética y Conducta Empresarial.
- Reglamento de Selección de Proveedores.
- Manual SAGRILAFT.
- Política de Tratamiento de Datos Personales.

19. VIGENCIA.

El presente Programa rige a partir de su aprobación por la Junta Directiva y su publicación en el sitio web www.gremca.com.co

CONTROL DE CAMBIOS	
FECHA DE MODIFICACIÓN Y/O APROBACIÓN	VERSIÓN
18/11/2022	1
5/04/2023	2