

**PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA
EMPRESARIAL
PTEE**



Dirección de Compliance



Tabla de Contenido

1.	GENERALIDADES	5
1.1.	Introducción	5
1.2.	Objetivo	5
1.3.	Alcance	6
2.	NORMATIVIDAD	6
2.1.	Normas nacionales.....	6
2.2.	Normas y estándares internacionales	7
3.	POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO	7
3.1.	Deberes de la Compañía.....	10
3.2.	Prohibiciones de la Compañía.....	11
3.3.	Relacionamiento con Contrapartes.....	11
3.4.	Política en materia de manejo de finanzas y contabilidad.....	11
4.	CÓDIGO DE CONDUCTA.....	12
5.	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	12
5.1.	Funciones del Máximo Órgano Social de Alpina	12
5.2.	Funciones del Representante Legal.....	13
5.2.1.	Inhabilidades e incompatibilidades del Representante Legal.....	14
5.3.	Oficial de Cumplimiento.....	14
5.3.1.	Funciones.....	14
5.3.2.	Requisitos del Oficial de Cumplimiento	15
5.3.3.	Inhabilidades e incompatibilidades del Oficial de Cumplimiento	15
5.4.	Funciones de la Revisoría Fiscal	16
5.4.1.	Inhabilidades e incompatibilidades del Revisor Fiscal	16
5.5.	Funciones de todos los Colaboradores	16



6.	ELEMENTOS DEL PTEE	16
6.1.	Diseño y Aprobación del PTEE	17
6.2.	Divulgación	17
6.3.	Capacitación	17
6.4.	Auditoría al sistema	18
7.	PROCEDIMIENTOS ANTE FUSIONES Y ADQUISICIONES.....	18
8.	REMUNERACIONES Y PAGO DE COMISIONES A CONTRAPARTES	19
9.	CONFLICTOS DE INTERÉS	19
9.1.	Vinculación de Exfuncionarios públicos.....	20
10.	PROCEDIMIENTO DE DONACIONES	20
10.1.	Donaciones Filantrópicas.....	20
10.2.	Aprobación y debida diligencia de las donaciones	21
10.3.	Objeto de las Donaciones	21
10.4.	Verificación y Auditoría de las Donaciones.....	21
11.	RECEPCIÓN DE OBSEQUIOS, INVITACIONES, ENTRETENIMIENTO Y HOSPITALIDAD	22
12.	ACTIVIDADES POLÍTICAS.....	23
13.	PROCEDIMIENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA	23
13.1.	Debida Diligencia	23
13.2.	Debida Diligencia Intensificada.....	24
13.3.	Vinculación de contrapartes PEP	25
13.3.1.	Criterios definidos por el máximo órgano social de Alpina (PEP, núcleo familiar, asociados cercanos).....	25
13.4.	Controles contractuales con proveedores	26
14.	GESTIÓN DE RIESGOS	26



14.1.	Identificación de riesgos.....	27
14.2.	Identificación de los factores de riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional (C/ST) 28	
14.2.1.	Factores de riesgo.....	28
14.2.2.	Riesgo país	28
14.2.3.	Riesgo sector económico.....	29
14.2.4.	Riesgo de terceros	29
14.3.	Medición del riesgo de corrupción y soborno transnacional	31
14.4.	Control y monitoreo de las políticas de cumplimiento y PTEE	31
15.	SEÑALES DE ALERTA	32
16.	MODELO DE SEGMENTACIÓN	33
17.	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES.....	34
17.1.	Canal de denuncias	34
17.2.	Canales de reporte externos.....	35
17.3.	Requerimientos de información por parte de autoridades.....	36
18.	POLÍTICA DE PROTECCIÓN A DENUNCIANTES	37
19.	SANCIONES AL INCUMPLIMIENTO DEL PTEE	38
19.1.	Sanciones a contrapartes	38
20.	ACTUALIZACIÓN DEL PTEE	38
21.	CONSERVACIÓN DE REGISTROS Y/O EVIDENCIAS	39



1. GENERALIDADES

1.1. Introducción

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial (en adelante, el “PTEE”) está encaminado a recoger las mejores prácticas empresariales, con el propósito de velar porque en todos los comportamientos de nuestros trabajadores y demás Grupos de Interés prevalezcan nuestros valores y principios éticos. Para estos propósitos, el presente PTEE está dirigido a todas las contrapartes de Alpina, incluyendo trabajadores y colaboradores internos, proveedores, clientes y demás grupos de interés vinculados con la Compañía.

El PTEE se adopta en cumplimiento integral de las disposiciones contempladas en la Ley 1474 de 2011, Ley 1778 de 2016, la Circular Externa 100-000011 de 2021 expedida por la Superintendencia de Sociedades, Ley 2195 de 2022, así como de las normas que las modifiquen o complementen, y de las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Transporte para las empresas del sector transporte, en especial la Resolución No. 14673 de 2025 y demás disposiciones que la adicionen o sustituyan. Así como de todos los convenios internacionales suscritos por Colombia, incluyendo la Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos (1997), la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción – UNCAC (2005) y la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales (en adelante, las “Disposiciones Anticorrupción”).

En Alpina, las relaciones con los colaboradores, proveedores, clientes y demás grupos de interés parten del respeto, la responsabilidad y la integridad como principios corporativos fundamentales, a partir de los cuales se construyen relaciones basadas en la confianza y la transparencia. Estos principios orientan la conducta de la Compañía y se consolidan en el presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial, el cual recoge los valores corporativos y establece los lineamientos necesarios para garantizar altos estándares éticos y de autorregulación.

1.2. Objetivo

El objetivo del presente Manual del PTEE (el “Manual”) es establecer los lineamientos y reglas que todos los administradores, socios, colaboradores, proveedores, aliados y demás personas sujetas al Programa, deben cumplir en su relacionamiento con las diferentes contrapartes de Alpina, según se definen más adelante.

Así mismo, el Manual tiene como propósito prevenir, identificar y mitigar los riesgos de corrupción y soborno transnacional, así como definir las etapas, elementos y metodologías necesarias para su adecuado control y gestión, en el desarrollo del objeto social de la Compañía.



1.3. Alcance

Este Manual es aplicable a todos los accionistas, administradores, socios, colaboradores, proveedores, clientes, aliados y a cualquier persona que, de manera directa o indirecta, actúe a nombre o en representación de Alpina, o mantenga una relación con la Compañía.

Las políticas, metodologías, definiciones y procedimientos contenidos en el presente Manual son de obligatorio cumplimiento para los sujetos a los que les resulte aplicable. El incumplimiento de lo aquí dispuesto podrá dar lugar a las sanciones laborales o contractuales a que haya lugar, incluyendo la terminación de contratos, así como a las acciones legales de carácter penal o administrativo, de conformidad con la gravedad de la conducta y la normativa vigente.

2. NORMATIVIDAD

2.1. Normas nacionales

a. El artículo 23 de la Ley 1778 de 2016 establece el deber en cabeza de la Superintendencia de Sociedades de promover, en las sociedades sujetas a su vigilancia, la adopción de Programas de Transparencia y Ética Empresarial, así como de mecanismos internos anticorrupción, normas internas de auditoría, promoción de la transparencia y mecanismos de prevención de las conductas de Soborno Transnacional.

b. El numeral 3 del artículo 86 de la Ley 222 de 1995 señala que la Superintendencia de Sociedades está facultada para imponer sanciones o multas, sucesivas o no, hasta por doscientos (200) SMMLV, a quienes incumplan sus órdenes, la ley o los estatutos.

c. El numeral 28 del artículo 7 del Decreto 1736 de 2020 asigna a la Superintendencia de Sociedades la función de “instruir, en la forma que lo determine, a entidades sujetas a su supervisión sobre las medidas que deben adoptar para promover la transparencia y ética empresarial en sus prácticas de negocios para contar con mecanismos internos de prevención de actos de corrupción (...)”, de manera que se cuente con más empresa, más empleo, y empresas competitivas, productivas y perdurables.

d. Circular Externa 100-00011 de 2021, expedida por la Superintendencia de Sociedades.

e. Ley 2195 de 2022, por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.

f. Ley 2155 de 2021, artículo 16, por medio del cual se establece la definición de Beneficiario Final.

g. Resolución No. 14673 de 2025 de la Superintendencia de Transporte, por la cual se adiciona el Capítulo 10 del Título V de la Circular Única de Infraestructura y Transporte y se establecen



obligaciones en materia de Programas de Transparencia y Ética Empresarial para los sujetos vigilados del sector transporte.

2.2. Normas y estándares internacionales

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

- La Convención para Combatir el Cohecho de servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales;
- La Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos (OEA);
- La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC).

Algunos de los anteriores instrumentos promueven expresamente la adopción de programas de cumplimiento y códigos de conducta por parte de las empresas. Así, por ejemplo, la recomendación de la OCDE para combatir el cohecho extranjero, adoptada en 2009, insta a los Estados miembros a que alienten a las empresas a desarrollar y adoptar controles internos adecuados, así como programas o medidas de ética y cumplimiento, con el fin de evitar y detectar el cohecho de funcionarios públicos extranjeros.

3. POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO

Todos los socios, administradores, colaboradores, proveedores y demás contrapartes de Alpina deberán tener en cuenta las siguientes políticas, orientadas a prevenir y mitigar los riesgos de corrupción y soborno transnacional:

a. Principios generales

Alpina rechaza las prácticas deshonestas y la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Todas las operaciones, negocios y contratos que adelante Alpina deberán ajustarse a las políticas y procedimientos establecidos en el presente Manual, así como a las demás normas internas que resulten aplicables.

Alpina se abstiene de tener negocios o efectuar transacciones con personas naturales o jurídicas cuyo comportamiento ético, reputacional o comercial resulte dudoso o incompatible con los principios corporativos.



b. Prohibición de pagos indebidos y soborno

Se prohíbe ofrecer, prometer, entregar, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, a través de intermediarios tales como agentes, consultores, contratistas o terceros similares, pagos en dinero o en especie, beneficios, favores, contratos de trabajo, asesorías u otras ventajas que puedan influir de manera indebida en la decisión de un funcionario público o de un particular respecto de un trámite, negocio o actuación de interés para Alpina.

Cualquier solicitud de soborno, fraude o pago sospechoso que sea recibida por un colaborador deberá ser reportada de manera inmediata a través de los canales establecidos por la Compañía.

Los procesos de selección de contratistas, consultores y profesionales independientes deberán estar precedidos de los correspondientes procedimientos de debida diligencia, con el fin de garantizar un adecuado conocimiento del tercero y la toma de decisiones informadas.

Los altos directivos respaldan plenamente a todos los colaboradores y representantes que se abstengan de realizar pagos indebidos, aun cuando ello implique la pérdida de oportunidades de negocio.

c. Prohibición de contribuciones políticas corporativas

Alpina adopta una política de prohibición de financiación de campañas políticas, en virtud de la cual la Compañía no realiza aportes, donaciones o contribuciones, directas o indirectas, a partidos políticos, movimientos políticos o candidatos a cargos de elección popular.

Ninguna donación, aporte o contribución realizada por la Compañía tendrá como finalidad influir en decisiones políticas, obtener beneficios indebidos o generar favorecimientos particulares.

d. Relacionamiento con funcionarios públicos

El relacionamiento con funcionarios públicos y Entidades Gubernamentales requiere especial cuidado y, por tanto, se consideran situaciones de alto riesgo, las siguientes:

- Celebración de un contrato con una Entidad Gubernamental.
- Realización de cualquier contacto con funcionarios públicos en nombre de Alpina.
- El apoyo o participación de Alpina en transacciones con Entidades Gubernamentales.
- Obtención de licencias, permisos o registros gubernamentales a nombre de Alpina.

Lineamientos generales:

En el marco de la interacción con el sector público y la contratación estatal, Alpina deberá observar los principios de legalidad, transparencia, integridad, libre competencia y objetividad, y adoptará



las medidas necesarias para prevenir conductas tales como colusión, competencia desleal, falsificación de documentos públicos o privados e incumplimiento de requisitos contractuales.

Los riesgos asociados a la contratación pública y al relacionamiento con funcionarios públicos se encuentran identificados dentro de la matriz general de riesgos del PTEE, junto con los controles definidos para su prevención, detección y mitigación.

Reglas de interacción con funcionarios públicos:

En los procesos de negociación, trámite, gestión contractual o definición de decisiones con entidades del sector público:

- Se deberá procurar que las reuniones o encuentros se realicen con la participación de más de un representante de Alpina, dejando constancia documental de su objeto, asistentes y conclusiones.
- No podrán ofrecerse, prometerse ni entregarse, directa o indirectamente, dádivas, beneficios indebidos, pagos de facilitación o cualquier otro incentivo que pueda influir en la actuación de un funcionario público.
- Toda interacción deberá estar alineada con el Código de Conducta y el PTEE, así como con la normativa aplicable.

Actos prohibidos:

Se consideran actos de corrupción, entre otros, los siguientes:

- Desviar recursos con el propósito de cometer actos de corrupción.
- Alterar ilícitamente un procedimiento contractual en un proceso de solicitud pública, privada o especial.
- Prometer, ofrecer o conceder, directa o indirectamente, beneficios indebidos a terceros, incluyendo pagos de facilitación.
- Favorecer, en el ejercicio de sus funciones, los intereses propios o de un tercero por encima de los intereses de la empresa.
- Solicitar pagos (ya sea en dinero o especie) o beneficios a terceros para obtener ventajas personales diferentes a las derivadas de la relación contractual con la Compañía.

e. Política de prevención del Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM)



Alpina manifiesta su compromiso expreso con la prevención, detección y gestión de los riesgos asociados al lavado de activos, la financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM), como parte integral de su cultura de integridad y de sus Políticas de Cumplimiento.

La Compañía cuenta con sistemas de administración del riesgo de LA/FT/FPADM implementados en cumplimiento de la normativa aplicable según el régimen de supervisión correspondiente, incluyendo el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de LA/FT/FPADM (SAGRILAF), y el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SARLAF) del sector transporte, cuando resulte exigible.

Las políticas, procedimientos y controles previstos en dichos sistemas se articulan con el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) en lo que respecta a la prevención de la corrupción, el soborno transnacional y la debida diligencia de contrapartes.

Todos los Sujetos de Cumplimiento deberán cumplir estrictamente las directrices previstas en los sistemas LA/FT/FPADM aplicables y en el presente Manual PTEE, reportar oportunamente cualquier operación inusual o sospechosa a través de los canales dispuestos por la Compañía y abstenerse de participar en transacciones que puedan facilitar directa o indirectamente este tipo de riesgos.

f. Política de lobby o cabildeo

Para efectos del presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), se entiende por lobby o cabildeo toda actividad realizada por colaboradores, administradores, terceros, asesores o gremios en representación de Alpina, destinada a influir de manera directa o indirecta en decisiones públicas o normativas que puedan afectar los intereses de la Compañía.

Estas actividades podrán incluir, entre otras, la participación en gremios, foros, congresos, charlas o reuniones con actores públicos o privados, siempre que se desarrollen con transparencia, respeto por la legalidad, integridad y en coherencia con los valores corporativos.

Se prohíbe de manera expresa la búsqueda de ventajas indebidas, la influencia inapropiada en decisiones públicas, el ofrecimiento de beneficios ocultos, la utilización de información privilegiada o la actuación en situaciones de conflicto de interés no declaradas.

Las personas que participen en actividades de lobby o cabildeo deberán diligenciar, antes de su realización, el formato de declaración de conflicto de interés, en el que informarán cualquier relación personal, económica o laboral que pueda afectar su objetividad frente a los actores públicos involucrados. La omisión en la declaración constituirá una infracción grave al PTEE.

3.1. Deberes de la Compañía



- Todo pago o desembolso de los recursos de Alpina dirigidos a sus contratistas o colaboradores, nacionales o del exterior, deberá realizarse mediante canales bancarios, en los que sea posible rastrear todos los movimientos y pagos.
- Los pagos por servicios prestados en el extranjero deberán cumplir con el régimen cambiario colombiano y canalizarse a través de entidades bancarias autorizadas o cuentas de compensación debidamente registradas ante el Banco de la República.
- Todos los pagos realizados a contratistas o colaboradores deberán estar debidamente soportados en los contratos respectivos y podrán ser objeto de auditoría por parte de firmas especializadas, con el fin de verificar su legalidad y evitar la desviación de recursos o el encubrimiento de pagos indebidos.

3.2. Prohibiciones de la Compañía

La Compañía no podrá ordenar ni autorizar a sus colaboradores la realización de pagos que incumplan los procedimientos antes descritos.

3.3. Relacionamiento con Contrapartes

- a. Alpina realizará los procesos de debida diligencia contemplados en este Manual y en el Manual del SAGRILAFIT para conocer adecuadamente a sus contrapartes, con el fin de conocer razonablemente sus antecedentes reputacionales, sancionatorios (administrativos, penales y disciplinarios), así como su idoneidad legal y contable (financiera), prestando especial atención a aquellas contrapartes cuyos beneficiarios finales o vinculados sean Personas Expuestas Políticamente (PEP).
- b. Alpina realizará labores de monitoreo de sus contrapartes para identificar señales de alerta.
- c. Todas las operaciones y negocios con contrapartes deberán contar con soporte documental suficiente, tales como contratos, órdenes de compra u órdenes de servicio.
- d. El incumplimiento de las políticas y procedimientos del PTEE por parte de un colaborador dará lugar a las investigaciones correspondientes y podrá derivar en la terminación del contrato laboral o en las sanciones que resulten aplicables.

3.4. Política en materia de manejo de finanzas y contabilidad

Los administradores, socios, colaboradores y proveedores de Alpina deberán garantizar en todo momento la integridad, precisión y confiabilidad de la información contable y financiera, la cual deberá reflejar de manera justa y razonable todas las operaciones realizadas, de conformidad con las normas contables y tributarias aplicables.



Se encuentra estrictamente prohibido realizar conductas tendientes a ocultar, cambiar, omitir o tergiversar registros contables con el fin de encubrir actividades indebidas o distorsionar la verdadera naturaleza de una transacción registrada.

4. CÓDIGO DE CONDUCTA

Alpina adopta el Código de Conducta del Grupo Alpina como el marco ético que orienta la actuación de sus colaboradores, administradores, contratistas y terceros vinculados en el desarrollo de todas sus actividades y relaciones comerciales. Dicho Código hace parte integral del presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y resulta obligatorio para todos los Sujetos de Cumplimiento.

El Código establece los valores corporativos que rigen la cultura organizacional, los lineamientos de actuación frente a conductas contrarias a la ética, los mecanismos para la gestión de dilemas éticos y los canales de denuncia, e incluye disposiciones relacionadas con la prevención de la corrupción, el soborno, el fraude y otros riesgos de cumplimiento.

El Código de Conducta es de obligatorio conocimiento, cumplimiento y aplicación para sus destinatarios, quienes deben velar porque sus actuaciones se enmarquen siempre en las reglas allí dispuestas.

En coherencia con lo anterior, Alpina desarrollará programas de sensibilización y capacitación en ética, cumplimiento, transparencia y anticorrupción en el marco del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), cuya participación será obligatoria para los colaboradores, conforme a su rol y nivel de exposición al riesgo.

5. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Los diferentes responsables de las actividades asociadas al Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) tendrán a su cargo las funciones y responsabilidades que se señalan a continuación, con el fin de garantizar su adecuado diseño, implementación, cumplimiento y efectividad, de conformidad con la estructura organizacional de Alpina y la normativa aplicable.

5.1. Funciones del Máximo Órgano Social de Alpina

- a. Expedir y definir la Política de Cumplimiento.
- b. Definir el perfil del Oficial de Cumplimiento conforme a la Política de Cumplimiento.
- c. Designar al Oficial de Cumplimiento.
- d. Aprobar el documento que contemple el PTEE.



e. Asumir un compromiso dirigido a la prevención de los Riesgos C/ST, de forma tal que la Compañía pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta.

f. Asegurar el suministro de los recursos económicos, humanos y tecnológicos que requiera el Oficial de Cumplimiento para el cumplimiento de su labor.

g. Ordenar las acciones pertinentes contra los Asociados, que tengan funciones de dirección y administración en la Compañía, los Empleados, y administradores, cuando cualquiera de los anteriores infrinja lo previsto en el PTEE.

h. Liderar una estrategia de comunicación y pedagogía adecuada para garantizar la divulgación y conocimiento eficaz de las Políticas de Cumplimiento y del PTEE a los Empleados, Asociados, Contratistas (conforme a los Factores de Riesgo y Matriz de Riesgo) y demás partes interesadas identificadas.

i. Establecer los criterios para la vinculación de contrapartes que tengan la condición de Personas Expuestas Políticamente (PEP).

5.2. Funciones del Representante Legal

Son funciones del Representante Legal en cuanto al presente Capítulo las siguientes:

a. Presentar con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación del máximo órgano social, la propuesta del PTEE.

b. Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Cumplimiento adoptadas por el máximo órgano social.

c. Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE.

d. En los casos en que no exista una junta directiva, el representante legal propondrá la persona que ocupará la función de Oficial de Cumplimiento, para la designación por parte del máximo órgano social.

e. Certificar, cuando sea requerido por la Superintendencia de Sociedades, el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Manual.

f. 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 de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 962 de 2005, o la norma que la modifique o sustituya.



5.2.1. Inhabilidades e incompatibilidades del Representante Legal

Debido a la diferencia de las funciones que corresponden al representante legal y al Oficial de Cumplimiento, no se deberá designar al representante legal como Oficial de Cumplimiento.

5.3. Oficial de Cumplimiento

5.3.1. Funciones

- a. Presentar con el representante legal, para aprobación del máximo órgano social, la propuesta del PTEE.
- b. Presentar, por lo menos una vez al año, informes 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 adoptadas por el máximo órgano social.
- 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, la materialidad del Riesgo C/ST y conforme a la Política de Cumplimiento.
- f. Definir, adoptar y monitorear acciones y herramientas para la detección del Riesgo C/ST, conforme a la Política de Cumplimiento para prevenir el Riesgo C/ST y la Matriz de Riesgos.
- 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 Corrupción.
- h. Verificar la debida aplicación de la política de protección a denunciantes que la Compañía haya establecido y, respecto a empleados, la política de prevención de acoso laboral conforme a la ley.
- i. Establecer procedimientos internos de investigación en la Compañía para detectar incumplimientos del PTEE y actos de Corrupción.
- j. Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación.
- k. Verificar el cumplimiento de los procedimientos de Debida Diligencia aplicable a la Compañía.
- l. Velar por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa a la gestión y prevención del Riesgo C/ST.



m. Diseñar las metodologías de clasificación, identificación, medición y control del Riesgo C/ST que formarán parte del PTEE.

n. Realizar la evaluación del cumplimiento del PTEE y del Riesgo C/ST al que se encuentra expuesta la Compañía.

ñ. Realizar el Reporte de Operaciones Sospechosas ROS a la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF).

o. Reportar a la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República aquellos casos que puedan estar asociados a la corrupción y soborno transnacional.

5.3.2. Requisitos del Oficial de Cumplimiento

a. Contar con conocimientos suficientes en materia de administración de Riesgo C/ST y entender el giro ordinario de las actividades de la Compañía.

b. Contar con el apoyo de un equipo de trabajo humano y técnico, de acuerdo con el Riesgo C/ST y el tamaño de la Compañía.

c. No pertenecer a la administración, a los órganos sociales o pertenecer al órgano de revisoría fiscal (fungir como revisor fiscal o estar vinculado a la empresa de revisoría fiscal que ejerce esta función, si es el caso) o quien ejecute funciones similares.

d. Cuando el Oficial de Cumplimiento no se encuentre vinculado laboralmente a la Compañía, esta persona natural puede estar o no vinculada a una persona jurídica.

e. No fungir como Oficial de Cumplimiento, principal o suplente, en más de diez (10) Empresas. Para fungir como Oficial de Cumplimiento de más de una Empresa Obligada, (i) el Oficial de Cumplimiento deberá certificar; y (ii) el órgano que designe al Oficial de Cumplimiento deberá verificar, que el Oficial de Cumplimiento no actúa como tal en empresas que compiten entre sí.

f. Cuando exista un grupo empresarial o una situación de control declarada, el Oficial de Cumplimiento de la matriz o controlante podrá ser la misma persona para todas las sociedades que conforman el grupo o conglomerado, independientemente del número de sociedades que lo conformen.

g. Estar domiciliado en Colombia.

h. Gozar de la capacidad de tomar decisiones para gestionar el Riesgo C/ST y tener comunicación directa con, y depender directamente del máximo órgano social en caso de que no exista junta directiva.

5.3.3. Inhabilidades e incompatibilidades del Oficial de Cumplimiento



No podrá ejercer el cargo de Oficial de Cumplimiento quien esté incurso en inhabilidad o incompatibilidad para hacerlo. Por esta razón, las siguientes serán causales para que el Oficial de Cumplimiento no pueda posesionarse, o habiéndolo hecho, deba dejar de ejercer el cargo:

- Pertenecer a la administración o a los órganos sociales, ni de auditoría o control interno o externo (revisor fiscal o vinculado a la empresa de revisoría fiscal que ejerce esta función, si es el caso) o quien ejecute funciones similares o haga sus veces en la Compañía. Dicha prohibición no se extiende respecto de quienes apoyen las labores de los órganos de auditoría interna.
- Para fungir como Oficial de Cumplimiento de más de una Empresa Obligada, (i) el Oficial de Cumplimiento deberá certificar; y (ii) el órgano que designe al Oficial de Cumplimiento deberá verificar, que el Oficial de Cumplimiento no actúa como tal en Empresas que compiten entre sí.

5.4. Funciones de la Revisoría Fiscal

El revisor fiscal deberá denunciar antes las autoridades competentes cualquier acto de Corrupción 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.

5.4.1. Inhabilidades e incompatibilidades del Revisor Fiscal

Debido a la diferencia de las funciones que corresponden al revisor fiscal y al Oficial de Cumplimiento, no se deberá designar al revisor fiscal como Oficial de Cumplimiento.

5.5. Funciones de todos los Colaboradores

Es deber de todos los colaboradores de la Compañía conocer, acatar y respetar los lineamientos contenidos en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

Los conflictos de interés que puedan presentarse entre las diferentes partes relacionadas con el PTEE, en los que se contrapongan intereses personales frente a los intereses de la Compañía y que puedan generar un beneficio personal, económico o comercial, para una de las partes en perjuicio de la otra, o afectar la transparencia, equidad y responsabilidad en el proceso de toma de decisiones, deberán ser declarados y gestionados de conformidad con los lineamientos establecidos en el Código de Conducta y con la normatividad aplicable.

6. ELEMENTOS DEL PTEE



6.1. Diseño y Aprobación del PTEE

La Compañía diseñó y aprobó el PTEE adoptando las siguientes acciones específicas:

- Se realiza la aprobación del PTEE mediante acta del Máximo Órgano Social de la Compañía.
- Para el diseño del PTEE se procedió a identificar los riesgos de Soborno Transnacional a los que está expuesta la Compañía considerando su tamaño, industria o sector económico, áreas geográficas, terceros intermediarios, entre otros.
- El PTEE se estructuró de forma tal que permita identificar, detectar, prevenir y mitigar los riesgos de Soborno Transnacional, creándose procedimientos y controles adecuados y asignando funciones específicas a los colaboradores internos de la Compañía.
- Mediante dicha acta del Máximo Órgano Social se estableció que el PTEE y los lineamientos contenidos en el serán de obligatoria aplicación y cumplimiento por parte de la Compañía, sus Colaboradores Internos y los demás Grupos de Interés.

6.2. Divulgación

Con el ánimo de evitar de manera efectiva el soborno, soborno transnacional y la corrupción, el Oficial de Cumplimiento o quien este designe, adelantará las siguientes acciones para divulgar las Políticas de Cumplimiento y el PTEE:

- a. Mediante una comunicación por mail, web corporativa o el que determine conveniente, por lo menos una vez al año dirigida a los empleados y asociados, indicando la obligación de los administradores de la prevención de la corrupción, el soborno y el soborno transnacional. También se harán comunicaciones sobre: política de controles financieros, entrega de regalos y donaciones, canales de denuncia, sanciones por incumplimiento del PTEE.
- b. Publicará el Manual en un lugar accesible a las contrapartes.
- c. En la formalización de las relaciones contractuales con los administradores, socios, colaboradores y proveedores nuevos, dará a conocer el compromiso anticorrupción e invitará a su cumplimiento.

6.3. Capacitación

Con el fin de asegurar que el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) sea comprendido adecuadamente por los colaboradores obligados a acatarlo, el Oficial de Cumplimiento coordinará, anualmente, planes de capacitación orientados a proporcionar las herramientas necesarias para su cumplimiento, de acuerdo con el nivel de riesgo al que se encuentren expuestas las distintas contrapartes y actividades de la Compañía, tales como el relacionamiento con contratación estatal o la interacción con países con alto riesgo de soborno transnacional.



En el marco de dichas capacitaciones y actividades de divulgación, se recordará la obligación de los administradores y colaboradores de prevenir actos de corrupción. La divulgación anual de información deberá contener, como mínimo:

- La política de controles financieros,
- La entrega de regalos y donaciones,
- El canal de denuncias y las sanciones aplicables a empleados y administradores.

Las capacitaciones en materia de transparencia y lucha contra la corrupción tendrán como objetivos principales:

- a. Crear conciencia sobre los riesgos de corrupción y soborno transnacional a los que se encuentra expuesta la Compañía.
- b. Actualizar a los colaboradores, administradores y demás contrapartes cuando las circunstancias lo requieran, en atención a la naturaleza cambiante de los riesgos específicos de corrupción.

Por lo anterior, deberá dársele mayor atención a los individuos o negocios que estén expuestos en mayor grado a dichos riesgos, como aquellos que participen en procesos de contratación estatal o en negocios de distribución en países o zonas geográficas con alto riesgo de soborno transnacional. Así mismo, las capacitaciones podrán extenderse a los contratistas que identifique el Oficial de Cumplimiento, conforme lo establezca la Matriz de Riesgos y la Política de Cumplimiento.

6.4. Auditoría al sistema

Dentro del plan anual de auditoría se efectuará la verificación del cumplimiento del PTEE, con el fin de servir de fundamento para que, tanto el Oficial de Cumplimiento y la administración de la Compañía, puedan determinar la existencia de deficiencias del PTEE y sus posibles soluciones. En ese sentido, el resultado de dichas auditorías internas debe ser comunicado al representante legal, al Oficial de Cumplimiento y al máximo órgano social.

7. PROCEDIMIENTOS ANTE FUSIONES Y ADQUISICIONES

Cuando Alpina participe como adquiriente en el contexto de operaciones de fusión, compra de activos, acciones, cuotas o partes de interés, antes de iniciar la transacción realizará la debida diligencia correspondiente sobre el negocio y las partes intervinientes. Dicha debida diligencia comprenderá, como mínimo, la verificación en listas restrictivas de las personas naturales y jurídicas involucradas, así como de sus representantes legales, asociados y beneficiarios finales.

Adicionalmente, la Compañía adoptará las medidas necesarias para prevenir la ocurrencia de actos de corrupción o soborno, incluido el soborno transnacional, durante el desarrollo de la operación, mediante la inclusión de cláusulas contractuales, la revisión de información financiera y la conservación de los soportes y registros asociados a la transacción.



8. REMUNERACIONES Y PAGO DE COMISIONES A CONTRAPARTES

Alpina remunerará el trabajo realizado por sus colaboradores de acuerdo con lo pactado en los respectivos contratos de trabajo y en cumplimiento de la legislación laboral aplicable. Así mismo, la Compañía únicamente reconocerá a sus contrapartes las remuneraciones, honorarios o comisiones que se encuentren debidamente pactadas en los contratos suscritos para la prestación de servicios o el suministro de bienes, absteniéndose de realizar pagos adicionales o no justificados contractualmente.

Todos los pagos que realice Alpina a colaboradores o contrapartes deberán efectuarse a través de los canales bancarios autorizados, de manera que sea posible garantizar la trazabilidad de todos los movimientos.

Todos los pagos realizados a las contrapartes deberán estar debidamente soportados en los valores estipulados en los contratos y/o en las órdenes de compra correspondientes, y podrán ser objeto de revisión o auditoría por parte de Alpina o de terceros especializados, con el fin de verificar la legalidad de los pagos, la no desviación de recursos, y la inexistencia de pagos a terceros no autorizados o sin justificación contractual.

Ningún colaborador de Alpina podrá ordenar, autorizar o efectuar pagos que incumplan lo dispuesto en el presente Manual del PTEE o en las demás políticas internas de la Compañía.

9. CONFLICTOS DE INTERÉS

Para efectos del presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), se entiende por conflicto de interés toda situación en la cual los intereses personales, directos o indirectos, de empleados, administradores, asociados o demás partes relacionadas con Alpina puedan interferir con el ejercicio objetivo e imparcial de sus funciones o con los intereses de la Compañía.

Todo empleado, administrador, asociado y demás vinculado a Alpina tiene la obligación de revelar de manera oportuna cualquier situación que pueda generar un conflicto de interés, de conformidad con lo establecido en el presente Manual, el Código de Conducta y la normatividad aplicable.

La declaración de conflictos de interés deberá realizarse mediante los formatos y a través de los canales definidos por la Compañía. La gestión, análisis, mitigación y seguimiento de los conflictos declarados estará a cargo de la Dirección de Compliance, o de quien haga sus veces, de acuerdo con los procedimientos establecidos, garantizando la transparencia del proceso y la adopción de las medidas preventivas o correctivas que correspondan.



El desarrollo detallado del procedimiento para la declaración, análisis, gestión y registro de los conflictos de interés, así como las tipologías aplicables, y las consecuencias derivadas de su materialización, se encuentra establecido en el Código de Conducta de Grupo Alpina.

9.1. Vinculación de Exfuncionarios públicos

Alpina adoptará controles para prevenir la vinculación de exfuncionarios públicos cuando existan inhabilidades, incompatibilidades o restricciones legales posteriores al retiro del servicio público, conforme a la normativa aplicable.

En particular:

- Como parte de los procesos de vinculación, se requerirá declaración expresa sobre vínculos recientes con entidades estatales, sobre si la persona ha ejercido cargos públicos durante los últimos años, indicando la entidad, el cargo desempeñado, las funciones desarrolladas y la fecha de retiro del servicio público.
- Cuando se identifique que un candidato ha sido servidor público, la Dirección de Compliance y el área legal verificarán la existencia de inhabilidades, incompatibilidades o restricciones legales vigentes para su vinculación, de conformidad con la normativa aplicable.
- En caso de encontrarse vigente algún período de restricción legal, Alpina evaluará las medidas a adoptar, incluyendo la posibilidad de abstenerse de formalizar la vinculación hasta tanto se cumpla el término previsto en la ley.

Todas las verificaciones realizadas y decisiones adoptadas deberán quedar debidamente documentadas y archivadas como parte del proceso de debida diligencia y gestión del conflicto de interés.

10. PROCEDIMIENTO DE DONACIONES

10.1. Donaciones Filantrópicas

Las donaciones filantrópicas corresponden a entregas en dinero o en especie, tales como bienes, patrocinios, uso de las instalaciones de la Compañía, recursos o tiempo de los colaboradores, otorgadas a organizaciones sin ánimo de lucro o de beneficencia, con fines sociales, comunitarios o filantrópicos.

Los Colaboradores deberán estar atentos a que las donaciones filantrópicas no sean utilizadas como mecanismo para encubrir actos de corrupción, soborno u otros propósitos indebidos. En consecuencia, una donación solo será permitida cuando cumpla, como mínimo, con los siguientes lineamientos:

- Se conozca plenamente la identidad del receptor, de su beneficiario final y del destino o finalidad específica de la donación, incluyendo el programa, proyecto o población beneficiaria a la que estará dirigida.



- El receptor sea una organización legalmente constituida, registrada o reconocida, sin ánimo de lucro.
- La donación no se realice a personas naturales.
- La donación cumpla con todos los requisitos legales.
- La donación esté debidamente documentada
- La donación no esté condicionada a la realización u omisión de una acción por parte de ningún tercero.
- La donación no tenga como finalidad asegurar negocios, influir en decisiones u obtener ventajas indebidas.

En ningún caso se realizarán donaciones políticas ni contribuciones de naturaleza política.

10.2. Aprobación y debida diligencia de las donaciones

Previo a la realización de cualquier donación, se debe asegurar:

- El conocimiento del receptor y del beneficiario de la donación.
- La evaluación y aprobación previa por parte del área de Sostenibilidad.
- Antes de autorizar cualquier donación, el aprobador debe asegurar la debida diligencia del receptor incluyendo su reputación y documentarlo.
- En caso de identificarse señales de alerta, se debe realizar una debida diligencia intensificada y verificar información de cumplimiento de la entidad receptora, entre otras.
- Que los recursos sean transferidos a cuentas bancarias a nombre de la entidad receptora y en el país correspondiente, evitando pagos a terceros no autorizados.

10.3. Objeto de las Donaciones

El objeto de todas las donaciones deberá estar enmarcado en los focos estratégicos para la Sostenibilidad y los asuntos relevantes descritos en el procedimiento de Sostenibilidad.

Cualquier donación que se realice por fuera de los asuntos relevantes descritos deberán contar con un análisis que justifique su pertinencia, relevancia e impacto, y requerirán la aprobación expresa de la Dirección Ejecutiva.

10.4. Verificación y Auditoría de las Donaciones

La Dirección de Sostenibilidad tendrá la facultad de verificar e intervenir los procesos relacionados con donaciones, con el fin de garantizar el cumplimiento de estos lineamientos.

Todos los lineamientos, procesos, formatos y demás elementos asociados a la presente política serán sujetos de verificación por parte de la auditoría interna y externa de Alpina, de conformidad con los procedimientos definidos para tal fin.



Cualquier acción que no esté enmarcada dentro de la presente política o información reportada que no resulte veraz, será considerada como falta grave y dará lugar a las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo.

11. RECEPCIÓN DE OBSEQUIOS, INVITACIONES, ENTRETENIMIENTO Y HOSPITALIDAD

El intercambio de pequeños regalos, invitaciones o atenciones personales puede formar parte de las prácticas culturales y comerciales habituales. En general, estas prácticas se permiten siempre que se ajusten a los límites, criterios y condiciones establecidos en el presente Manual.

Alpina podrá ofrecer regalos promocionales y atenciones con el fin de fortalecer las relaciones con terceros, de acuerdo con las normas de común aceptación, siempre que sean **oportunos, moderados, poco frecuentes, no excesivos y no comprometan la objetividad ni el buen juicio de sus colaboradores.**

En ningún caso los colaboradores de Alpina podrán ofrecer, entregar, solicitar o aceptar regalos, invitaciones, atenciones u hospitalidades, independientemente de su valor, cuando exista la intención de influir de forma indebida o deshonestamente en una decisión, obtener un beneficio inapropiado, acceder a información confidencial o afectar la imparcialidad en el desarrollo de sus funciones.

Los regalos, el entretenimiento y la hospitalidad que podrán ser normalmente aceptados son aquellos cuyo valor económico no supere los USD 100, y cuya naturaleza no genere preferencias, compromisos indebidos ni expectativas de trato preferencial frente a quien los otorga o a la entidad que éste represente.

Los ofrecimientos de viajes, eventos o actividades similares por motivos de negocios deberán contar, en todo caso, con la aprobación previa de la Vicepresidencia del área correspondiente, el área de Compliance y el área de Compras, conforme a los lineamientos establecidos.

No serán aceptables, en ninguna circunstancia:

- Dinero o bonos de regalo.
- Acciones u opciones sobre acciones.
- Cualquier regalo que pueda comprometer la reputación, el buen juicio o la independencia del colaborador.
- Préstamos.
- Asesorías.
- Aquellos que violen la ley, las regulaciones locales o las reglas del receptor o de Alpina.

Cuando un colaborador reciba u ofrezca un regalo, atención, hospitalidad o entretenimiento, deberá evaluar si dicha situación es consistente con este Manual, el Código de Conducta y las políticas internas de Alpina, considerando el valor, la frecuencia, la intención del tercero, la relación comercial y el posible impacto reputacional.



En caso de duda, el colaborador deberá abstenerse de aceptar u ofrecer el beneficio y consultar previamente a la Dirección de Compliance.

En todo caso, los colaboradores de Alpina deberán abstenerse de aceptar regalos, gratificaciones, atenciones o tratos preferenciales que puedan tener una intención inapropiada de influenciar el desempeño de sus funciones o comprometer su independencia profesional y responsabilidad frente a la Compañía. Únicamente serán aceptables aquellos regalos que, de acuerdo con los usos y costumbres, correspondan a simples atenciones o material promocional y cuyo valor económico no supere el límite establecido.

12. ACTIVIDADES POLÍTICAS

Alpina observa una estricta neutralidad política, religiosa y filosófica. Por lo tanto, la política de la Compañía es no hacer contribuciones financieras a candidatos políticos, representantes electos, partidos políticos o instituciones religiosas.

Alpina respeta las afiliaciones políticas, religiosas y filosóficas personales de sus colaboradores. No obstante, dichas afiliaciones deberán mantenerse en el ámbito personal y no deben afectar las actividades, decisiones, imagen ni la neutralidad de la Compañía.

13. PROCEDIMIENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA

En el presente capítulo se describen los procedimientos, entendidos como los pasos, acciones o actuaciones que ejecuta Alpina para dar cumplimiento a las políticas de este Manual.

13.1. Debida Diligencia

La debida diligencia hace referencia a la revisión inicial y periódica que ha de hacerse sobre los aspectos legales, contables o financieros y reputacionales relacionados con un tercero, negocio o transacción, con el propósito de identificar y evaluar los riesgos de C/ST que pueden afectar a la Compañía. Este proceso se compone de los siguientes pasos:

- a) **Inicio del proceso de debida diligencia:** Para nuevas relaciones con proveedores, clientes, colaboradores, socios de negocios y terceros, el proceso de debida diligencia debe ser iniciado por la persona encargada de realizar la vinculación, a través de la solicitud de documentación y diligenciamiento de los formularios de conocimiento.
- b) **Realizar el estudio de la información y la documentación de respaldo:** La persona encargada de la vinculación realizará el estudio de la información y documentación entregada por el tercero. Debe asegurarse que la información entregada sea veraz y corresponda a la realidad. En el caso de proveedores, el área encargada tiene la obligación



de verificar que la labor que desarrollará el proveedor en favor de Alpina corresponda a la actividad social registrada por el tercero.

- c) **Informes completos de detección externa y debida diligencia:** El área de Gobierno de Datos debe hacer la consulta en listas vinculantes y de control, a través de la herramienta dispuesta por la Compañía, previo a la vinculación de la contraparte, dejando el respectivo soporte generado por la herramienta vigente.
- d) **Evaluar el archivo para la aprobación de vinculación:** Si al momento de la verificación se presenta alguna coincidencia con las listas vinculantes o de control, Gobierno de Datos deberá suspender la creación de la contraparte, generar el reporte de las coincidencias identificadas y remitirlo por correo electrónico al área de Transparencia y Cumplimiento, para el análisis correspondiente.

13.2. Debida Diligencia Intensificada

La debida diligencia intensificada se refiere a las medidas adicionales que la Compañía toma para evaluar y mitigar los riesgos asociados con ciertas transacciones o relaciones comerciales que se consideran de alto riesgo. Este nivel de diligencia es necesario cuando los riesgos inherentes son superiores a lo normal debido a factores como la naturaleza de la transacción, el perfil de la contraparte o la jurisdicción involucrada.

Se requiere cuando una relación comercial o cliente presenta características que aumentan el nivel de riesgo, por lo general (pero no siempre) estas se derivan del resultado de verificación de listas vinculantes y de control, cuando se identifiquen coincidencias relevantes asociadas a personas naturales o jurídicas vinculadas a delitos relacionados con lavado de activos, financiamiento del terrorismo o financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.

Características de la Debida Diligencia Intensificada:

- **Evaluación de riesgo más profunda:** Implica una revisión más detallada de los antecedentes de la contraparte, incluyendo la obtención de información adicional sobre su identidad, la naturaleza de sus actividades comerciales y la fuente de fondos.
- **Validación de información:** Se verifica más exhaustivamente la información proporcionada por la contraparte, utilizando fuentes independientes, herramientas internas y búsqueda en medios públicos o de prensa cuando sea posible.
- **Aprobación de nivel superior:** La Compañía cuenta con un procedimiento formalizado mediante acta aprobada por el Oficial de Cumplimiento, en la cual se establecen los criterios y lineamientos para la revisión y aprobación de contrapartes sujetas a debida diligencia intensificada.

Este procedimiento define los casos o alertas que deben escalar directamente al Oficial de Cumplimiento, así como las pautas para la evaluación de los demás, garantizando una gestión ágil, coherente y trazable acorde con las políticas internas.



- **Monitoreo continuo:** Requiere un seguimiento más frecuente y detallado, con análisis de operaciones, comportamientos inusuales, cambios de perfil y demás variables relevantes.
- **Informe detallado de debida diligencia:** En los casos que deban ser escalados al Oficial de Cumplimiento, se elaborará un informe consolidado con toda la información recopilada y el análisis correspondiente, el cual será evaluado antes de emitir el concepto o autorización respectiva.

Las demás evaluaciones de debida diligencia intensificada se documentarán y conservarán en el repositorio de DDI, conforme al procedimiento establecido y a los criterios aprobados por el Oficial de Cumplimiento.

- La debida diligencia intensificada aplicada a los PEP se extenderá a: (i) sus conyugues o compañeros permanentes; (ii) sus familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil; y (iii) sus asociados cercanos.

13.3. Vinculación de contrapartes PEP

Una vez se identifique que una contraparte, aspirante o proponente ostenta la condición de Persona Expuesta Políticamente (PEP), o que su beneficiario final tenga dicha condición, se deberán aplicar los procedimientos de Debida Diligencia Intensificada. Dichos procedimientos, además de la consulta en listas restrictivas y de control, incorporan controles adicionales orientados a garantizar un mayor conocimiento de la contraparte y el establecimiento de controles más estrictos sobre sus operaciones.

- Una vez el área encargada de la vinculación de la contraparte identifique la condición de PEP, deberá garantizar que el suministro de la información y soportes requeridos por Alpina para conocer la condición de PEP estén completos.
- Se debe realizar la consulta en listas restrictivas y de control, dejando soporte de la consulta.
- Se debe realizar el reporte interno al área de Transparencia y Cumplimiento, la cual procederá a realizar la Debida Diligencia Intensificada, asegurándose de identificar y verificar la identidad del PEP, así como de las personas relacionadas, cuando aplique.
- El resultado de la Debida Diligencia Intensificada deberá ser remitido al Oficial de Cumplimiento para su análisis y la correspondiente autorización o no de la vinculación, según el caso.

13.3.1. Criterios definidos por el máximo órgano social de Alpina (PEP, núcleo familiar, asociados cercanos)

- Que no tenga coincidencia en listas restrictivas y de control (relacionado con delitos C/ST), análisis de investigaciones pasadas y actuales, condenas por corrupción, soborno y otros delitos conexos.



- Debida Diligencia intensificada (Evaluar la percepción de antecedentes legales, reputaciones en medios de comunicación y en las consultas que se realicen de manera individual).
- Determinar si las fuentes de ingresos de la contraparte son legítimas
- Evaluar el nivel del cargo del PEP y su duración. Ejemplo: (Ministro, Alcalde, Edil) dado que un cargo de mayor nivel puede generar mayor nivel de riesgo.
- Aprobación por parte del Oficial de Cumplimiento.

13.4. Controles contractuales con proveedores

Con el fin de asegurar el cumplimiento del PTEE, Alpina incluirá incorporará en los contratos que celebre con sus proveedores, según corresponda, las siguientes disposiciones:

- a. Confirmación de que el proveedor ha sido informado por Alpina respecto de su obligación de cumplir las normas relacionadas con la prevención de corrupción y soborno transnacional.
- b. Cláusula de terminación unilateral del contrato o acuerdo, en caso de que el proveedor incurra en conductas relacionadas con corrupción, soborno transnacional o en el incumplimiento del presente Manual.
- c. Autorización expresa a favor de Alpina para adelantar, respecto del proveedor, sus administradores, socios y beneficiarios finales, los procedimientos de debida diligencia necesarios para verificar antecedentes reputacionales, sancionatorios y de cumplimiento en materia de corrupción y soborno,
- d. Prohibición de suministrar información falsa, incompleta o inexacta.
- e. Prohibición expresa de incurrir en, ofrecer, prometer o realizar pagos indebidos, dádivas, sobornos o cualquier otro pago ilícito, de conformidad con las políticas y lineamientos de Alpina.
- f. Obligaciones de confidencialidad, incluyendo las consecuencias legales y contractuales derivadas de su incumplimiento, así como de la vulneración de los sistemas de información de Alpina.
- g. Reconocimiento y aceptación por parte del proveedor de las políticas de la Compañía relacionadas con la entrega y recepción de obsequios, regalos, dádivas, viáticos, atenciones o cortesías no permitidas.

14. GESTIÓN DE RIESGOS

La gestión o administración de riesgos corporativos es el proceso mediante el cual una organización identifica, analiza y evalúa los riesgos a los que se encuentra expuesta, con el fin de comprender su impacto y relevancia sobre los procesos, y gestionarlos de manera adecuada a través de la implementación de controles, la asignación de responsabilidades y la ejecución de planes de tratamiento.

Alpina tomará como referencia la metodología contenida en los numerales 6.4.3 y 6.4.4 de la Norma Técnica Colombiana ISO 31000 de gestión del riesgo (Versión del 6 de agosto de 2018).



La información relacionada con la gestión de riesgos, incluyendo la identificación de eventos y factores de riesgo, su medición, los controles definidos y las actividades de monitoreo, se pueden ver en el anexo "Matriz de identificación de riesgos PTEE – Alpina".

14.1. Identificación de riesgos

Alpina reconoce que, en el desarrollo de su objeto social y de sus actividades empresariales, puede verse expuesta a diversos riesgos, los cuales pueden materializarse a través de sus relaciones con clientes, proveedores, aliados estratégicos, colaboradores internos, accionistas y, en general, con todos sus Grupos de Interés.

Los principales riesgos identificados para efectos del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) son los siguientes:

- **Riesgo Legal:** Se refiere al riesgo que surge debido a violaciones e incumplimientos de las leyes y demás normas proferidas tanto a nivel nacional como a nivel internacional, lo cual puede dar lugar a que las Autoridades Competentes inicien procesos e investigaciones en contra de la Compañía, de cualquier colaborador Interno o de cualquier tercero involucrado. El riesgo legal también puede dar lugar a la apertura de procesos disciplinarios al interior de la Compañía.

Este riesgo incluye, entre otros, la posibilidad de incurrir en sanciones económicas o de cualquier otra naturaleza impuestas por autoridades competentes, nacionales o extranjeras, así como la apertura de investigaciones o procesos disciplinarios internos por la comisión de conductas contrarias al presente PTEE, a la política anticorrupción y antisoborno de la Compañía o a la normativa aplicable.

- **Riesgo Reputacional:** Se refiere a la posibilidad de que se genere una percepción negativa, desfavorable o contraproducente respecto de la Compañía, sus filiales, colaboradores internos o terceros vinculados, lo cual puede ocasionar pérdida de clientes, afectación de la confianza del mercado, disminución de ingresos o el inicio de procesos judiciales y/o administrativos.
- **Riesgo de Contagio:** Se refiere al riesgo de que las actuaciones indebidas de la Compañía afecten o se extiendan sus subordinadas (en caso de tenerlas), accionistas, colaboradores internos, proveedores o terceros vinculados. De igual forma, se configura este riesgo cuando las actuaciones de un colaborador interno, proveedor o tercero repercuten negativamente en la Compañía.
- **Riesgo Financiero:** Se refiere al riesgo de pérdida económica para la Compañía como consecuencia de prácticas inadecuadas, irregulares o indebidas en la gestión financiera, incluyendo aquellas realizadas por colaboradores internos.



14.2. Identificación de los factores de riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional (C/ST)

Para los efectos de determinar los factores de riesgo se tomaron como fuentes Transparency International, Transparencia por Colombia¹ y la OCDE².

14.2.1. Factores de riesgo

En esta etapa se reconocen los riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional. De manera particular, se identifican los riesgos relacionados con la vinculación, admisión o contratación de colaboradores, altos directivos, asociados y contratistas y los relacionados con el manejo de pagos en la compañía.

Para el reconocimiento de los riesgos de Corrupción y Soborno Transnacional se deberá clasificar los factores de riesgo teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

14.2.2. Riesgo país

Para efectos del Soborno Transnacional, se refiere a naciones con altos índices de percepción de corrupción, 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.
- La carencia de políticas transparentes en materia de contratación pública e inversiones internacionales.

Las personas responsables de establecer negocios o transacciones internacionales con terceros ubicados en países que presenten estas características deberán revisar y actualizar, anualmente, la información de estas contrapartes, de acuerdo con el procedimiento de debida diligencia provista para tal fin.

Adicionalmente, las personas encargadas de la vinculación de contrapartes deberán tener como lineamiento fundamental para este factor de riesgo los índices de percepción de corrupción de Transparency International y el listado de países, jurisdicciones, dominios, estados asociados o territorios como no cooperantes y de baja o nula imposición ("paraísos fiscales") previsto en el artículo 1.2.2.5.1. del Decreto 1496 de 2024 y cualquier norma que la adicione, modifique o sustituya. Estas actualizaciones no constituyen una modificación sustancial de este PTEE.

¹ Índice de Transparencia Nacional – Resultados 2015 – 2016.

² OECD Foreign Bribery Report – An Analysis of the Crime of Bribery of Foreign Public Officials 2014.



Las personas responsables de establecer negocios o transacciones internacionales con terceros ubicados en países con un CPI medio-alto, deberán actuar con especial diligencia y observar con estrictamente lo previsto en este Manual PTEE.

14.2.3. Riesgo sector económico

De acuerdo con los informes elaborados por la OCDE, existen sectores económicos que presentan una mayor exposición al riesgo de corrupción. En este sentido, Alpina deberá evaluar el nivel de riesgo atendiendo al sector económico al que pertenece la Compañía, así como a los sectores en los que operan sus proveedores, contratistas y demás contrapartes a través de los cuales se ejecutan los negocios jurídicos.

Adicionalmente, el nivel de riesgo se incrementa en países con índices altos de percepción de corrupción y, bajo ciertas circunstancias, cuando exista una interacción frecuente entre la Persona Jurídica, sus Colaboradores, Altos Directivos o sus Contratistas con Servidores Públicos Extranjeros. Asimismo, entornos regulatorios caracterizados por la exigencia de múltiples permisos, licencias y autorizaciones pueden facilitar la ocurrencia de prácticas corruptas orientadas a agilizar trámites.

Señales de alerta:

- No realizar la debida investigación sobre las denuncias recibidas a través de los canales dispuestos para tal fin por la Compañía.
- Ofrecimiento de hospitalidades, donaciones o regalos con el fin de favorecer a la Compañía o a un colaborador en nombre o representación de ALPINA.
- Realizar operaciones, negocios o contratos en sectores económicos que tengan un alto índice de corrupción y soborno.
- Riesgo de conflictos de interés derivados del tamaño, alcance y presencia geográfica de la Compañía.
- Ofrecimiento de beneficios indebidos para favorecer a la Compañía en procesos de importación, exportación, participación en licitaciones públicas o privadas, trámites administrativos, procesos judiciales o cualquier actuación que contravenga los principios éticos y las políticas internas.
- Establecer o mantener vínculos con activos (financieros, bienes muebles e inmuebles) sobre los cuales se hayan decretado medidas cautelares en procesos penales o de extinción de dominio relacionados con delitos de corrupción o soborno transnacional.

14.2.4. Riesgo de terceros

Este criterio implica la necesidad de la participación de terceros, tales como contratistas o sociedades subordinadas, en la celebración y/o ejecución de negocios jurídicos. El riesgo aumenta en países que requieran de intermediarios, para la celebración de un negocio o transacción internacional, conforme a las costumbres y la normativa locales.



Se considera de alto riesgo la participación de una Persona Jurídica en contratos de colaboración o riesgo compartido con contratistas que mantengan vínculos estrechos con funcionarios del alto gobierno de un país determinado, especialmente en el contexto de una transacción internacional.

Señales de alerta:

- Beneficiar a terceros (comunidades, alcaldías, etc.) para el desarrollo de proyectos de inversión social o filantrópica que pretenda aplicar la Compañía.
- Vincular o crear clientes que estén relacionados con conductas de corrupción o soborno transnacional, o que se encuentren referenciados en listas restrictivas.
- Selección y vinculación de proveedores que estén relacionados con delitos de corrupción y soborno transnacional, incluidos aquellos que figuren en listas restrictivas o respecto de los cuales, en procesos de actualización, se identifiquen noticias criminales o alertas relevantes.
- Vinculación de talento humano que tenga algún tipo de relación con corrupción o soborno transnacional, que se encuentre reportado en listas restrictivas o frente al cual, en procesos de actualización, se identifiquen noticias criminales relevantes.
- Vincular directa e indirectamente Personas Expuestas Políticamente (PEP) sin aplicar los procedimientos reforzados de conocimiento, debida diligencia o confiando en su condición o cargo.
- Establecer o mantener vínculos comerciales con personas naturales o jurídicas que compren los productos de la compañía en el exterior y que estén relacionadas, investigadas o vinculadas con actividades de corrupción o soborno transnacional.
- Omitir, por parte del supervisor o quien haga sus veces, la aplicación de cláusulas contractuales, sanciones o pólizas previstas en contratos celebrados con proveedores o contratistas.
- Que alguno de sus colaboradores o clientes actúen como distribuidor no autorizado, haciendo uso del descuento de los productos como colaborador para la venta de productos a un tercero.
- Dar a conocer información privilegiada a un tercero respecto a actividades relacionadas con el transporte y la comercialización de los productos de la Compañía.
- Vincular o mantener relación con personas naturales o jurídicas relacionadas con la operación de ruedas que estén vinculados a actividades de corrupción o soborno transnacional.
- Realizar operaciones de factoring o confirming con personas relacionadas con corrupción o soborno transnacional.
- Desviación de recursos a título personal, pagos inadecuados a terceros y gastos no justificados.
- Omitir el registro de operaciones de compra, venta o pagos que den lugar a obligación fiscal.
- Acto intencional por parte de uno o más individuos de la administración, empleados, o terceros que den lugar a la presentación errónea de los estados financieros, incluyendo falsificación o alteración de registros o documentos, malversación de activos, supresión u omisión de los efectos de transacciones en los registros o documentos, registro de transacciones sin sustancia o aplicación indebida de políticas contables.



- Ocultar, alterar o restringir información en procesos de investigación adelantados por entidades estatales o gubernamentales.
- Ausencia de monitoreo permanente sobre los movimientos de dinero pagado o recibido en efectivo.
- Dar uso inapropiado a los dineros asignados a caja menor.
- Utilización intencional de los activos de la compañía para actividades no permitidas, en beneficio propio o de terceros.
- Autorizar intencionalmente pagos por concepto de actividades ejecutadas o bienes recibidos sin su debido soporte o sin cumplir los requerimientos técnicos y de calidad exigidos, con el fin de obtener un beneficio propio o de un tercero.
- Favorecer la vinculación del personal sin el cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de obtener un beneficio indebido.
- Alteración, distorsión o supresión del registro de nómina.
- Constituir derechos reales con propietarios, poseedores, tenedores u ocupantes que puedan afectar la reputación de la Compañía.
- Financiamiento de campañas políticas para lograr un beneficio propio en representación de la Compañía.

14.3. Medición del riesgo de corrupción y soborno transnacional

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 en el desarrollo de las actividades de la Compañía, el cual se puede evidenciar en los anexos *"Matriz de Identificación de Riesgos Y Soborno Transnacional"* y *"Procedimiento de segmentación Alpina"*.

14.4. Control y monitoreo de las políticas de cumplimiento y PTEE

Dada la complejidad y la naturaleza cambiante de las relaciones jurídicas con entidades estatales o los negocios o transacciones internacionales o nacionales, que lleve a cabo Alpina, también cambiarán los riesgos de corrupción y soborno transnacional a los que la anterior pueda verse enfrentada. Por lo anterior, la Compañía, a través del Oficial de Cumplimiento, deberá evaluar y poner en práctica las técnicas que consideren más apropiadas para verificar y evaluar de manera periódica, la efectividad de sus procedimientos para prevenir cualquier acto de Corrupción, así como actualizar sus políticas de cumplimiento cuando ello sea necesario, y al menos una vez cada dos (2) años.

En el mismo sentido, Alpina deberá tener en cuenta los cambios legislativos y regulatorios que se produzcan en las diferentes jurisdicciones donde desarrolla su operación, al igual que cualquier otro cambio que pueda tener consecuencias respecto de sus Políticas de Cumplimiento y su PTEE. La compañía puede implementar alguno o algunos de los siguientes procedimientos, para controlar y supervisar las Políticas de Cumplimiento y el PTEE:



- a. La supervisión por parte del Oficial de Cumplimiento respecto de la gestión del riesgo de corrupción y soborno transnacional en las relaciones jurídicas con entidades administrativas o en los negocios o transacciones internacionales o nacionales en los que participe Alpina. Para este efecto, los administradores deberán poner en marcha mecanismos que le permitan verificar la eficacia de los procedimientos orientados a la prevención de cualquier acto de Corrupción.
- b. La realización periódica de Auditorías de Cumplimiento y procedimientos de Debida Diligencia, conforme lo disponga el Oficial de Cumplimiento.
 - Dentro de las rutinas de monitoreo al programa, se tendrán en cuenta las comisiones dentro del área comercial por el resultado de las ventas, las cuales serán analizadas por canales y dependiendo si la variación genera una señal de alerta se realizará un análisis más detallado con una periodicidad semestral.
 - Las donaciones se monitorearán por tercero y dependiendo si el comportamiento se sale del promedio, con una periodicidad trimestral.
 - Para alimentación, hospedaje, viajes, regalos y beneficios a terceros, semestralmente se realizará un análisis del comportamiento con la base entregada por parte del área contable y dependiendo del comportamiento si sale del promedio se realizará un análisis más detallado de cada caso.
 - Para la correcta aplicación de las políticas contables se tendrá en cuenta los registros contables y los controles definidos en el anexo *"Matriz de identificación de riesgos de corrupción y soborno transnacional"*.
 - Se realizará un monitoreo de los pagos por medio de muestreo pagos que Alpina realiza al exterior, con una periodicidad semestral.

15. SEÑALES DE ALERTA

Las señales de alerta corresponden a situaciones, hechos o comportamientos que Alpina identifica y que deben ser conocidos por los socios, administradores y colaboradores, por cuanto pueden evidenciar atipicidades que requieren mayor análisis, con el fin de determinar si se han presentado o podrían presentarse situaciones de soborno y/o corrupción. Toda señal de alerta deberá ser informada de manera inmediata al Oficial de Cumplimiento, o dentro de un plazo razonablemente corto desde el momento en que sea conocida.

Sin perjuicio de otras que puedan identificarse en desarrollo de la operación, se consideran, entre otras, las siguientes señales de alerta:

En el análisis de los registros contables, operaciones o estados financieros:

1. Facturas que aparentemente sean falsas, no reflejen la realidad de una transacción, se encuentren infladas o contengan exceso de descuentos o reembolsos.
2. Operaciones en el exterior cuyos términos contractuales son altamente sofisticados.
3. Transferencias de fondos a países considerados como paraísos fiscales.



4. Operaciones que no tengan una explicación lógica, económica o práctica.
5. Operaciones que se salgan del giro ordinario del negocio.
6. Operaciones en las que la identidad de las partes o el origen de los fondos no es clara.
7. Bienes o derechos, incluidos en los estados financieros, que no tengan un valor real o que no existan.

En la estructura societaria o el objeto social:

1. Existencia de estructuras jurídicas complejas, nacionales o internacionales, que no presenten beneficios comerciales, legales o fiscales razonables, o la tenencia de entidades jurídicas sin un objetivo comercial definido, en especial cuando se encuentren ubicadas en el exterior.
2. Personas jurídicas con estructuras en donde existan fiducias nacionales, trust extranjeros, o fundaciones sin ánimo de lucro.
3. Personas jurídicas con estructuras de "off shore entities" o de "off shore bank accounts".
4. Sociedades no operativas, en los términos de la Ley 1955 de 2019, o que por el desarrollo de los negocios puedan ser consideradas como entidades "de papel", es decir, que razonablemente no cumplen con ningún propósito comercial.
5. Sociedades declaradas como proveedores ficticios por parte de la DIAN.
6. Personas jurídicas donde no se identifique su Beneficiario Final.

En el análisis de las transacciones o contratos:

1. Recurrir con frecuencia a contratos de consultoría, de intermediación y el uso de *joint ventures*³.
2. Contratos con proveedores o entidades estatales que, pese a su apariencia de legalidad, no reflejen deberes y obligaciones contractuales precisas.
3. Contratos con proveedores que presten servicios de manera exclusiva a un solo cliente.
4. Pérdidas o ganancias inusuales en los contratos con proveedores o entidades estatales, o cambios significativos sin justificación comercial.
5. Contratos que contengan remuneraciones variables que no sean razonables o que incluyan pagos en efectivo, en especie o mediante activos virtuales⁴.
6. Pagos realizados a Personas Expuestas Políticamente (PEP) o a personas cercanas a estas, sin una justificación clara y documentada.
7. Pagos a partes relacionadas (asociados, colaboradores, sociedades subordinadas, sucursales) sin justificación aparente.

16. MODELO DE SEGMENTACIÓN

³ Un joint venture es un acuerdo en virtud del cual dos o más firmas se unen, combinan sus recursos, e integran parte de sus operaciones, con el fin de alcanzar determinadas metas comerciales. Los tipos de joint ventures más comunes en el mundo empresarial son: de investigación y desarrollo, de producción, de mercadeo y ventas, de compras y de creación de redes.

⁴ El Numeral 2 de la Circular Externa 100-000016 de 2020 define activo virtual como "la representación digital de valor que se puede comercializar o transferir digitalmente y se puede utilizar para pagos o inversiones. Los activos virtuales no incluyen representaciones digitales de moneda fiat, valores y otros Activos financieros que ya están cubiertos en otras partes de las Recomendaciones GAFI"



Se estableció una metodología para realizar la segmentación de los diferentes factores de riesgos de Corrupción y de Soborno Transnacional (C/ST), con el objetivo de determinar aquellos segmentos que de acuerdo con su nivel de riesgo requieren una mayor frecuencia y mayor detalle en el monitoreo, véase anexo “Procedimiento de segmentación Alpina” y “Matriz de segmentación Alpina”.

Una vez se evalúan los factores de riesgo, la ponderación de la tabulación asigna una calificación a las contrapartes identificando el nivel de riesgo:

- Bajo: calificación 1.
- Moderado: calificación 2.
- Intermedio: calificación 3.
- Alto: calificación 4.
- Crítico: calificación 5.

El puntaje ubicará en una celda de calificación a la contraparte, dependiendo del riesgo del desarrollo de su actividad y su naturaleza, con el objetivo de realizar un monitoreo de sus transacciones con la periodicidad que recomienda la categoría del riesgo.

Tabla de Monitoreo

Perfil de Riesgo LA/FT/FPADM -C/ST	Calificación	Monitoreo
1 - Riesgo Bajo	0, < 2	Anual
2 - Riesgo Moderado	>2 < 4	
3 - Riesgo Intermedio	>4.1 < 5	
4 - Riesgo Alto	> 5.1 < 6	Semestral
5 - Riesgo Crítico	>8 < 10	

La matriz de segmentación se revisará con una periodicidad anual de las variables para examinar si efectivamente ofrece conocimiento sobre el tercero.

El área de cumplimiento puede incluir adicionalmente otro factor a la materialidad que permitan tener más conocimiento del tercero, de su entorno y actividad económica.

17. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

17.1. Canal de denuncias

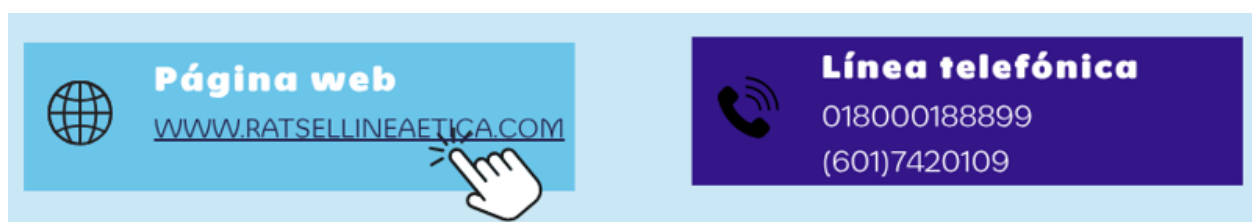
Alpina pone a disposición de los Sujetos de Cumplimiento la Línea Ética, como mecanismo oficial de comunicación mediante el cual podrán contactar al Oficial de Cumplimiento para resolver inquietudes relacionadas con el alcance, aplicación o interpretación del PTEE, así como para



reportar, de buena fe, de forma confidencial y sin temor a represalias, cualquier conducta irregular o posible incumplimiento en los siguientes asuntos:

- Conflicto de Interés con Terceros
- Incumplimientos a Políticas y Procedimientos del PTEE

Los Colaboradores, Proveedores, Contratistas y Altos Directivos podrán remitir sus comunicaciones relacionadas con el PTEE de manera confidencial, de buena fe y sin temor a represalias, a la Dirección de Compliance, disponiendo de los siguientes canales:



En todo caso, esa Dirección mantendrá la reserva y confidencialidad en cuanto al denunciante, los hechos investigados, y la persona o personas contra las cuales se haya presentado la denuncia.

Los Sujetos de Cumplimiento deberán tener presente que será una violación del PTEE el no denunciar o reportar acciones que conozca y que hayan sido ejecutadas por cualquier otro sujeto de cumplimiento, o cuando se nieguen a cooperar en las investigaciones que surjan con ocasión de una denuncia.

Alpina no adoptará ningún tipo de represalia contra los Sujetos de Cumplimiento que, de buena fe, reporten o denuncien conductas que puedan constituir una violación al PTEE o a las políticas internas de la Compañía, a través de los canales dispuestos para tal fin. El Oficial de Cumplimiento adoptará las medidas pertinentes de protección al denunciante y verificará que no se emprendan conductas de acoso laboral en contra de los denunciantes.

17.2. Canales de reporte externos

La Superintendencia de Sociedades ha puesto a disposición los siguientes canales de denuncia en el evento en que se identifiquen hechos de Corrupción y Soborno Transnacional que sean cometidos por personas jurídicas colombianas o sucursales en Colombia de personas jurídicas extranjeras.

- Reporte de denuncias de Soborno Transnacional a la Superintendencia de Sociedades

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



<https://www.supersociedades.gov.co/es/web/asuntos-economicos-societarios/denuncias-soborno-transnacional>

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

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

<https://portal.paco.gov.co/index.php?pagina=denuncie>

17.3. Requerimientos de información por parte de autoridades

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

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

17.4. Informe 75 – SAGRILIFT Y PTEE

La Compañía deberá presentar ante la Superintendencia de Sociedades el Informe 75 – SAGRILIFT y PTEE, de conformidad con la regulación vigente y dentro de los plazos establecidos por dicha entidad.

El diligenciamiento y presentación del Informe 75 será responsabilidad del área de Transparencia y Cumplimiento y del Oficial de Cumplimiento, en el marco de sus funciones. El informe deberá remitirse de manera anual a través del aplicativo dispuesto por la Superintendencia de Sociedades, conforme al cronograma definido según los dos (2) últimos dígitos del NIT.

17.5. Informe 58 – Oficiales de Cumplimiento

La Compañía deberá presentar el Informe 58 – Oficiales de Cumplimiento ante la Superintendencia de Sociedades cada vez que se presente una novedad relacionada con la designación, cambio, remoción o renuncia del Oficial de Cumplimiento.

El diligenciamiento y presentación de este informe será responsabilidad del área de Transparencia y Cumplimiento y del Oficial de Cumplimiento, y deberá realizarse dentro de los plazos establecidos en la normativa vigente, de acuerdo con la naturaleza de la novedad reportada.



18. POLÍTICA DE PROTECCIÓN A DENUNCIANTES

Alpina adopta una política de protección al denunciante orientada a garantizar un entorno seguro, confiable y libre de represalias para que los Sujetos de Cumplimiento y, en general, cualquier persona reporten, de buena fe, hechos relacionados con corrupción, soborno transnacional o cualquier conducta contraria a la ética empresarial, al PTEE y a la normativa aplicable.

Las personas que presenten denuncias o reportes de posibles actos de corrupción o soborno transnacional, dentro de Alpina o respecto de sus colaboradores, proveedores, socios o administradores, a través de los canales dispuestos por la Compañía, contarán con las siguientes garantías:

- **Confidencialidad:** Se mantendrá la reserva sobre la identidad del denunciante o reportante, así como sobre la información contenida en la denuncia y los hechos investigados, la cual tendrá carácter confidencial.

La confidencialidad estará sujeta a las excepciones previstas en la ley o a los casos en los que, por la naturaleza del asunto, resulte necesario trasladar la información a autoridades competentes o a las áreas internas facultadas para adelantar investigaciones o adoptar decisiones.

Toda persona que, en razón de sus funciones, tenga conocimiento de una denuncia o investigación deberá garantizar la adecuada protección, conservación, administración y uso de la información, la cual solo podrá ser compartida para los fines expresamente permitidos dentro del marco legal y de los procedimientos internos de la Compañía.

- **Anonimato:** Alpina permitirá la presentación de denuncias de manera anónima, cuando el denunciante así lo decida, a través de la Línea Ética.
- **Protección frente a represalias:** Por ningún motivo Alpina, ni sus administradores, socios, colaboradores o contrapartes, podrán tomar represalias, retaliaciones, ejercer actos de persecución, acoso laboral, medidas disciplinarias injustificadas o cualquier otra acción que afecte a quien, de buena fe, reporte o denuncie posibles incumplimientos al PTEE o a las políticas internas de la Compañía.

Cualquier acto de represalia podrá ser reportado a través de los canales dispuestos por Alpina y será investigado conforme a los procedimientos internos. La adopción de represalias constituirá una falta grave y dará lugar a la imposición de las medidas disciplinarias correspondientes, que podrán incluir la terminación del contrato laboral o del vínculo contractual, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

- **Alcance y límites de la protección:** La presente política no exime ni protege a los denunciantes frente a las consecuencias derivadas de su propia conducta indebida. La presentación de una denuncia no impide que se adelanten investigaciones ni que se adopten medidas disciplinarias por hechos distintos o no relacionados con la denuncia.



presentada. De igual forma, cuando una persona denuncie su propia conducta indebida, podrá ser objeto de las acciones disciplinarias que correspondan conforme a la normativa interna y legal aplicable.

- Medidas temporales: Durante el desarrollo de una investigación, y cuando resulte necesario para proteger la integridad del proceso, a las personas involucradas o a la Compañía, Alpina podrá adoptar medidas temporales, tales como la suspensión preventiva del contrato laboral o del vínculo contractual, la limitación o revocatoria de accesos a instalaciones o sistemas de información, u otras medidas similares, de conformidad con el Protocolo Interno de Investigaciones.

El Oficial de Cumplimiento, o quien haga sus veces, será responsable de adoptar las medidas necesarias para la protección efectiva del denunciante, verificar que no se presenten represalias o conductas de acoso derivadas del reporte, y garantizar el adecuado tratamiento de la información, de conformidad con los procedimientos internos de investigación y la normatividad aplicable.

19. SANCIONES AL INCUMPLIMIENTO DEL PTEE

19.1. Sanciones a contrapartes

En caso de incumplimiento a los lineamientos consignados en el presente Manual por parte de alguna contraparte; la Compañía aplicará los procedimientos disciplinarios y sancionatorios establecidos en los contratos, y la normatividad aplicable al tipo de falta. Esto podrá implicar el despido o desvinculación del trabajador o cualquier contraparte de la empresa, e incluso la denuncia penal frente a las autoridades correspondientes.

Si el incumplimiento se da por parte de un contratista, se aplicarán las cláusulas sancionatorias establecidas en el contrato, pudiendo llegar a dar por terminado el vínculo contractual unilateralmente, sin derecho a indemnización. Así mismo se aplicará para la violación al contrato de trabajo y/o al Reglamento Interno.

20. ACTUALIZACIÓN DEL PTEE

Este Manual deberá ser revisado y actualizado como mínimo cada dos años o con anterioridad cuando se emitan nuevas disposiciones legales o internas que lo requieran. Las actualizaciones que se deriven de dicha revisión deberán ser sometidas a aprobación del máximo órgano antes de su implementación.

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



21. CONSERVACIÓN DE REGISTROS Y/O EVIDENCIAS

La documentación soporte del programa está ubicada en un SharePoint dispuesto por la Compañía, donde se puede encontrar documentación e información relacionada con: manuales, matrices, procedimientos, vinculación de contrapartes, capacitaciones, divulgaciones y debidas diligencias intensificadas.

En cuanto a los procedimientos de archivo y conservación de documentos que estén relacionados con Negocios o Transacciones Internacionales existe un repositorio en el área de comercio exterior el cual es compartido con la agencia de Aduanas, el cual se conservara por un periodo de 10 años.

Anexos-

**Anexo 1 PTEE
DEFINICIONES**

Definiciones del PTEE

Anexo II

Matriz de Identificación de Riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional

Anexo III

Procedimiento de segmentación Alpina

Anexo IV

Matriz de Segmentación Alpina

Anexo V

Código de Conducta de Grupo Alpina

Vigencia & Control de Cambios

Nota: El responsable del sistema debe asegurar la actualización permanente de la información contenida en este documento.



Control de Cambios									
Versión	Detalle	Elaboró		Revisó		Aprobó		Vigencia	
		Nombre	Cargo	Nombre	Cargo	Nombre	Cargo		
1	Implementación	Crowe Horwath		Gilberth Sanabria		N/A		16/12/2022	28/09/2023
2	Actualización	Gilberth Sanabria		Gilberth Sanabria		Máximo Órgano Social		28/09/2023	26/06/2024
3	Actualización	Gilberth Sanabria		Ana María Silva		Máximo Órgano Social		26/06/2024	24/02/2026
4	Actualización	Juanita Salazar		Gilberth Sanabria		Máximo Órgano Social		24/02/2026	A la fecha