



## POLÍTICA DE PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE FLORES DE LOS ANDES S.A.S

### I. NECESIDAD Y CONVENIENCIA

FLORES DE LOS ANDES S.A.S (la "Sociedad" o "Flores de los Andes"), está convencida de que el éxito de sus negocios no depende exclusivamente de los resultados obtenidos, sino de la forma en la que son obtenidos; teniendo en cuenta lo anterior, sus actividades y procesos se llevan a cabo teniendo en cuenta altos estándares de transparencia e integridad, promoviendo el respeto y la honestidad entre sus trabajadores clientes, proveedores, y demás partes vinculadas a su operación.

Para que ello sea posible, es necesario que, quien conozca o sospeche que la Sociedad o sus vinculados han incumplido las leyes, regulaciones y políticas aplicables o alguna falta ética material, alce su voz e informe sobre los mismos, con la seguridad de que no existirán represalias en su contra por haber denunciado.

Por lo anterior, Flores de los Andes, ha desarrollado la presente Política de Protección al Denunciante para orientar a todos los involucrados respecto a la denuncia como medio preventivo y correctivo de prácticas reprochables.

### II. ALCANCE

Esta Política es aplicable a cualquier persona que, de buena fe, utilice los canales de denuncia previstos por la Sociedad, sin perjuicio de lo cual, algunas disposiciones sólo aplican a los trabajadores, tal como se especifica más adelante.

### III. DEFINICIONES

Para efectos de un mejor entendimiento de la presente Política de Protección al Denunciante, se deberán tener en cuenta las siguientes definiciones:

- 3.1. Acto de Corrupción: Se entiende por todas las conductas encaminadas a que una persona natural o jurídica se beneficie, o busque un beneficio o interés, o sea usada como medio en, la comisión de delitos contra la administración o el patrimonio público o en la comisión de conductas de Soborno Transnacional<sup>1</sup>.
- 3.2. Comité de Transparencia: Órgano perteneciente a la Sociedad responsable de recibir, calificar y otorgar medidas de protección.

<sup>1</sup> Para efectos de la presente Política, podrán servir de guía la descripción de las conductas previstas en los artículos VI, VIII y IX de la Convención Interamericana contra la corrupción, la cual podrá ser consultada en [http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_b-58\\_contra\\_corrupcion.pdf](http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_b-58_contra_corrupcion.pdf)



- 3.3. Conducta protegida: El Comité de Transparencia protegerá cualquier denuncia con el fin de cuidar la identidad, integridad y según el caso, el empleo del denunciante.
- 3.4. Derecho de defensa: Garantía de que el denunciado tendrá la posibilidad de controvertir las acusaciones en su contra por medio de cualquier tipo de prueba.
- 3.5. Denuncia: Acto de dar a conocer a la Sociedad, por los canales establecidos, un hecho que sea contrario a las normas o pautas de conducta, incluida dentro de ellas cualquier presunto hecho de corrupción. La denuncia se puede presentar con o sin material probatorio que la respalde.
- 3.5.1. Denuncia fundamentada: Denuncia de un hecho de corrupción aportando algún material probatorio que dé fundamento a los hechos denunciados.
- 3.5.2. Denuncia No Fundamentada: Denuncia de un hecho de corrupción con motivos razonables para creer que los eventos denunciados son verídicos y posibles. También se le conoce a esta modalidad como reporte o alerta y suele ser la modalidad de denuncia más común.
- 3.5.3. Denuncia Falsa o de Mala Fe: Denuncia de un hecho de corrupción la cual nunca se cometió. La denuncia falsa o de mala fe tiene la intención de perjudicar a la persona sobre la cual se alega una conducta reprochable.
- 3.6. Denunciante: Persona o entidad que presenta una denuncia frente al Comité de Transparencia por un acto contrario a las normas de conducta o por un hecho de corrupción.
- 3.7. Denunciado: Persona sobre la que recae una denuncia por un acto contrario a las normas de conducta o por un hecho de corrupción.
- 3.8. Equipo Investigador: Equipo designado por el Comité de Transparencia para llevar a cabo las labores de investigación y de acumulación de pruebas que resulten pertinentes para cada denuncia.
- 3.9. Oficial de Cumplimiento: Es la persona natural que cumple con las funciones y obligaciones establecidas para el Programa de Transparencia y Ética Empresarial – PTEE.
- 3.10. Persona Protegida: Denunciante o testigo de un acto de corrupción.
- 3.11. PTEE: Hace referencia al Programa de Transparencia y Ética Empresarial de la Sociedad, con el fin de prevenir el soborno transnacional y los actos de corrupción.



- 3.12. Prueba: Se entiende por cualquier información adicional que corrobore o refute un hecho del caso concreto o la totalidad de la denuncia. Se podrán usar todos los medios probatorios aceptados por las normas del Estado Colombiano.
- 3.13. Medidas de Protección: Conjunto de medidas dispuestas por el Comité de Transparencia orientadas a proteger el ejercicio de los derechos personales y laborales de los denunciantes y testigos de actos de corrupción. Su aplicación dependerá de las circunstancias y condiciones de vulnerabilidad evaluadas por la autoridad competente.
- 3.14. Represalia: Se entiende por toda acción perjudicial o indirecta del personal que afecte y/o entorpezca negativamente a las condiciones de empleo o de trabajo de una persona, o que afecte negativamente a un tercero. Lo anterior, sin perjuicio de la aplicación de la legislación relativa a acoso laboral para el caso de trabajadores directos de la Sociedad.
- 3.15. Testigo: Toda persona que por alguna razón – relacionada con su cargo o con su vínculo con la Sociedad – posee información sobre actos de corrupción y se encuentra dispuesto a colaborar para dar fe y sustento sobre una denuncia.

#### IV. CANALES DE DENUNCIA

- 4.1. La forma más sencilla de realizar un reporte o denuncia bajo la presente política es a través del **Canal de Denuncias**: [canaldedenuncias@grupoandes.com](mailto:canaldedenuncias@grupoandes.com)
- 4.2. El canal referido es un medio seguro para poder presentar reportes en cualquier momento y hora.
- 4.3. De igual manera, podrán presentarse denuncias directamente al superior jerárquico o al Oficial de Cumplimiento de PTEE de Flores de los Andes.

#### V. NO REPRESALIAS

- 5.1. Flores de los Andes no tolera las represalias en contra de las personas, sus representantes y familiares que de buena fe: (i) presenten inquietudes o reportes relacionadas con faltas normativas o éticas; (ii) guíen a terceros a presentar reportes a la Sociedad; (iii) participen o colaboren en una investigación con relación a algún reporte presentado bajo esta Política.
- 5.2. Las represalias a que se refiere la presente Política incluyen cualquier acción o medida laboral, degradación de funciones, maltrato, amenazas, acoso e intimidación.
- 5.3. Cualquier persona que de forma dolosa presente un reporte falso o entregue a los encargados información falsa con relación a una investigación de una denuncia, podrá enfrenar acciones disciplinarias, para lo cual se enviarán los soportes correspondientes al área de gestión humana para que adelante el proceso de descargos según lo previsto en el reglamento interno de trabajo.



- 5.4. De igual manera, es posible la presentación de reportes de forma confidenciales o anónima.
- 5.5. En caso de que llegaran a presentarse represalias, será posible informar sobre dicha situación, por los mismos medios de la denuncia convencional.
- 5.6. La persona que lleve a cabo conductas que puedan ser consideradas como represalias – incluso sin ser el denunciado – podrá ser sujeto a las sanciones previstas en el reglamento interno de trabajo y la legislación laboral vigente.
- 5.7. Teniendo en cuenta que dicha situación puede surgir de la jerarquía existente entre el denunciado y los demás trabajadores, a quien se le solicite la ejecución de actividades que puedan ser consideradas como represalias contra un denunciante, podrá poner en conocimiento dicha situación por los canales de denuncia.
- 5.8. Lo anterior, sin perjuicio de la aplicación de medidas internas en materia de acoso laboral y el funcionamiento autónomo del Comité de Convivencia Laboral de la Sociedad.

## VI. PROCEDIMIENTO

- 6.1. La denuncia puede realizarse a través del canal de denuncias señalado en el numeral IV.
- 6.2. Quienes se sientan cómodos para realizar la denuncia a su superior inmediato, lo podrán hacer por correo electrónico al correo empresarial de este. En dicho caso, será deber del superior jerárquico poner en conocimiento del Comité de Transparencia la denuncia, en un término no mayor a tres (3) días hábiles.
- 6.3. También será posible enviar denuncias desde correos no vinculados a la empresa y que no incluyan el nombre del denunciante, así como hacer denuncias en cartas impresas o manuscritas que no estén firmadas por el denunciante. En cualquier caso, el término para actuar de la persona que reciba la denuncia será de tres (3) días hábiles.
- 6.4. El denunciante será el único en tener la facultad de decidir si realiza la denuncia de forma anónima o revelando su identidad. En cualquier caso, toda la información que se allegue como consecuencia de la denuncia será confidencial y sólo en estrictas condiciones podrá ser revelada.
- 6.5. Las condiciones excepcionales son:
  - a. Denuncia de mala fe.
  - b. Requerimiento legal o judicial.
- 6.6. Una vez realizada la denuncia, el Comité de Transparencia decidirá si es necesario otorgar medidas de protección al denunciante. De ser así, le hará saber cuáles serán la naturaleza de las medidas, junto con su término (el cual podrá ser prorrogado atendiendo a un criterio de necesidad y utilidad).



- 6.7. De la mano, se iniciarán las actividades de investigación que permitan realizar un seguimiento a la presunta conducta violatoria para decidir la culpabilidad del denunciado, su nivel de participación y la posible participación de otros miembros de Flores de los Andes.
- 6.8. Culminada la investigación, se remitirá el caso al área de Gestión Humana de Flores de los Andes para que proceda de conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno del Trabajo; lo anterior, sin perjuicio de adelantar las acciones civiles y denuncias penales (en caso de que se tenga conocimiento de la comisión de un delito) que la Sociedad considere pertinentes para cada caso.

En los casos en los que sea evidente la mala fe de la denuncia en el marco de la investigación interna, se iniciarán los procedimientos disciplinarios pertinentes. Las mismas consecuencias asumirán aquellos que como testigos alleguen pruebas o información falsas para dar sustento a sus alegaciones.

## VII. COMITÉ DE TRANSPARENCIA

- 7.1. El Comité de Transparencia será el responsable de recibir, calificar y otorgar medidas de protección. Estará compuesto por un Accionista, el Oficial de Cumplimiento del PTEE y un trabajador de la Sociedad, los cuales podrán recibir asistencia del Revisor Fiscal, el departamento contable, el departamento de recursos humanos y cualquier otro que pueda resultar de utilidad.
- 7.2. Los miembros del Comité de Transparencia se nombrarán para periodos de dos (2) años por la Asamblea de Accionistas.
- 7.3. El representante legal informará al Comité de Transparencia de cualquier denuncia e investigación efectuada en ejercicio de sus funciones.
- 7.4. Será responsabilidad del Comité de Transparencia recibir cualquier tipo de denuncia, nombrar al grupo investigador para cada caso concreto, así como adoptar las medidas de protección que resulten pertinentes para cada una de las denuncias.
- 7.5. Las reuniones del Comité de Transparencia serán convocadas por el representante legal, el Oficial de Cumplimiento PTEE o cualquiera de sus miembros cuando se haya presentado un reporte por algún denunciante y se dejará constancia de sus decisiones por escrito para el archivo de la compañía.
- 7.6. Las reuniones podrán realizarse de forma presencial, virtual o mixta, la toma de decisiones se realizará con la mayoría absoluta de los miembros del Comité de Transparencia.
- 7.7. La acción específica tomada en un caso particular dependerá de la naturaleza y gravedad de la conducta, así como de los resultados de la investigación. Los resultados y las determinaciones respectivas, de ser del caso, se remitirán al Comité de Convivencia Laboral de la Sociedad.

## VIII. CONDUCTAS PROTEGIDAS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN



La Política aquí contenida tiene por objetivo proteger cualquier tipo de denuncia en función de promover la cultura de prevención y corrección de actos de corrupción al interior de Flores de los Andes. Dicha protección se mantendrá en función de la necesidad y de que la denuncia no sea de mala fe o fraudulenta.

Las medidas de protección podrán ser:

- a. Cambio de departamento en la Sociedad en el que pueda ejercer funciones afines a su área de conocimiento, sin que la remuneración se vea afectada y medie acuerdo con el trabajador para el efecto.
- b. Garantía de inicio de procedimientos disciplinarios laborales al detectarse conductas que atenten contra el desarrollo de las funciones del denunciante y puedan presuntamente constituir incumplimiento grave de obligaciones laborales.
- c. Posibilidad de presentación de quejas de acoso laboral ante el Comité de Convivencia siempre y cuando se trate de conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral en los términos establecidos en la Ley 1010 de 2006.
- d. Cualquier otra que resulte pertinente y ajustada a ésta Política, a otras normas de la Sociedad y a las normas del Estado Colombiano.

#### IX. SANCIONES

Los actos de represalia contra el Denunciante por parte de cualquier trabajador de la Sociedad podrán ser considerados como comportamientos de acoso laboral.

Cualquier incumplimiento o inobservancia de lo dispuesto en el presente documento por parte de los trabajadores de la Sociedad, se considerará falta grave a las obligaciones laborales para todos los efectos legales, razón por la cual, podrá acarrear la imposición de sanciones disciplinarias.

#### X. CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA

La información obtenida en desarrollo del prede Protección al Denunciante será considerada como información confidencial y estará sometida a reserva, de manera que solo podrá ser conocida o reproducida en casos excepcionales por funcionarios de la Sociedad o por autoridades competentes previa presentación del respectivo requerimiento.

#### XI. VIGENCIA

La presente Política de Protección al Denunciante fue debidamente aprobada por la Asamblea de Accionistas y se entenderá vigente a partir del día [13] de [Junio] de 2023.