

COMIDAS VARPEL S.A.S	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	Código RH PR 01	
		Version 01	
		Página 1 de 18	

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - Jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	Código RH PR 01	
		Version 01	
		Página 2 de 18	

1. OBJETIVO:

Establecer los lineamientos del Programa de Transparencia, Ética Empresarial (en adelante el programa PTEE), el cual está determinado por la Junta Directiva de la Compañía, y contendrá las disposiciones para desarrollar las responsabilidades o compromisos adquiridos por COMIDAS VARPEL S.A.S -HOME BURGERS - frente al riesgo del Soborno Transnacional y de otras prácticas corruptas.

2. ALCANCE:

Estos lineamientos aplican a todos aquellos con quienes directa o indirectamente se establezca alguna relación comercial, contractual o de cooperación con HOME BURGERS, especialmente para aquellos que realicen operaciones y transacciones en nombre de esta, y en general para quienes se relacionen con la Compañía (accionistas, colaboradores, clientes, proveedores, contratistas, consumidores, estado, etc.).

3. CONSIDERACIONES GENERALES

3.1. GENERALIDADES:

HOME BURGERS está comprometida a cumplir con la normatividad vigente, nacional e internacional, y manifiesta públicamente que su compromiso como organización y el de sus Directivos, estará regido en acciones transparentes, éticas y centradas dentro de la legalidad de los negocios; de esta manera tendrá cero tolerancia, en todos aquellos aspectos que contraríen este programa.

Así mismo, articula las políticas y procedimientos que defina la Compañía para su cumplimiento, tales como: el Compromiso ético, el Reglamento de trabajo, Manual de compras y manejo de contratistas, Política de prevención del riesgo, lavado de activos y financiación del terrorismo (LAFT), Política para la gestión de contribuciones en especie y donaciones en dinero (CEDD) y demás políticas establecidas por la Compañía.

3.2. NORMATIVIDAD COLOMBIANA

El 02 de febrero de 2016, el Congreso de la Republica promulgó la Ley 1778, respondiendo a varios acuerdos internacionales que tienen como propósito, combatir la corrupción y el soborno en transacciones comerciales internacionales. El artículo 23 de esta ley, establece que la Superintendencia de Sociedades, tiene como obligación promover programas de transparencia y ética empresarial en las personas jurídicas sujetas a su vigilancia.

Como consecuencia, la Superintendencia de Sociedades expresó la Resolución 100-002657 del 25 de julio de 2016, estableciendo los criterios que deberían tener las sociedades que deben acogerse a dichos programas. El 26 de julio de 2016, se expresa la guía con las instrucciones administrativas

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - Jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	Código RH PR 01	
		Version 01	
		Página 3 de 18	

relacionadas con la promoción de dichos programas (Circular Externa 100-000003), así como de los mecanismos internos de auditoría, anticorrupción y prevención del soborno transnacional, en el contexto de la Ley 1778 de 2016. Finalmente el pasado 02 de octubre de 2020, la Resolución 100-006261, manifiesta que a partir del 01 de enero de 2021, es necesario derogar el contenido de las Resoluciones No. 100-002657 de 25 de julio de 2016 y la 200-000558 del 19 de julio de 2018 con el propósito de cambiar los criterios para determinar las Sociedades que deben adoptar los Programas de Transparencia y Ética Empresarial y resuelve los nuevos criterios para implementar estos programas, y los plazos para el envío del reporte ante las SuperSociedades.

Los Representantes, Directivos, Accionistas, Colaboradores y en especial el Oficial de Cumplimiento, expresan conocer las disposiciones y sanciones administrativas y penales por incumplir con los lineamientos dados por la Superintendencia de Sociedades, en relación al programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), de acuerdo a las conductas previstas en el Art. 2º de la Ley 1778 de 2016.

3.3. DEFINICIONES:

ALTOS DIRECTIVOS: Son las personas naturales o jurídicas, designadas de acuerdo con los estatutos sociales o cualquier otra disposición interna de la Persona Jurídica y la ley colombiana, según sea el caso, para administrar y dirigir la Persona Jurídica, trátase de miembros de cuerpos colegiados o de personas individualmente consideradas.

ASOCIADOS: Son aquellas personas naturales o jurídicas que han realizado un aporte en dinero, en trabajo o en otros bienes apreciables en dinero a una sociedad a cambio de cuotas, partes de interés, acciones o cualquier otra forma de participación que contemplen las leyes colombianas.

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

CIRCULAR EXTERNA 100-000003: Es la guía destinada a poner en marcha programas de ética empresarial para la prevención de las conductas previstas en el artículo 2º de la Ley 1778 de 2016. Emitida por la Superintendencia de Sociedades.

COLABORADOR: Persona vinculada por contrato de trabajo con COMIDAS VARPEL S.A.S. - HOME BURGERS-

CONFLICTO DE INTERÉS: Escenario donde las relaciones financieras, familiares, políticas o intereses personales, pueden influir en el juicio o toma de decisiones de las personas en cumplimiento de sus funciones dentro de la organización.

CONTRATISTA: Se refiere, en el contexto de un negocio o transacción internacional, a cualquier tercero que preste servicios a una Persona Jurídica o que tenga con ésta una relación jurídica contractual de cualquier naturaleza. Los Contratistas pueden incluir, entre otros, a proveedores,

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - Jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	Código RH PR 01	
		Version 01	
		Página 4 de 18	

intermediarios, agentes, distribuidores, asesores, consultores y a personas que sean parte en contratos de colaboración o de riesgo compartido con la Persona Jurídica.

CORRUPCIÓN: Obtención de un beneficio particular por acción u omisión, uso indebido de una posición o poder o de los recursos de la información. Greif, M. Diaz, D. Vasquez, Hernandez (2017).

CORRUPCIÓN PRIVADA: El que directamente o por interpuesta persona prometa, ofrezca o conceda a directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad, asociación o fundación una dádiva o cualquier beneficio no justificado para que le favorezca a él o a un tercero Artículo 16, Ley 1474 de 2011, Estatuto Anticorrupción.

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

FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO: Delito que refiere a la financiación del terrorismo y administración de recursos relacionados con actividades terroristas, descritos en el artículo 345 del Código Penal Colombiano que establece:

El que directa o indirectamente provea, recolecte, entregue, reciba, administre, aporte, custodie o guarde fondos, bienes o recursos, o realice cualquier otro acto que promueva, organice, apoye, mantenga, financie o sostenga económicamente a grupos de delincuencia organizada, grupos armados al margen de la ley o a sus integrantes, o a grupos terroristas nacionales o extranjeros, o a terroristas nacionales o extranjeros, o a actividades terroristas, incurrirá en prisión de trece (13) a veintidós (22) años y multa de mil trescientos (1.300) a quince mil (15.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

FRAUDE: Es el aprovechamiento ilegal de bienes, con enriquecimiento sin causas, de un funcionario público, gerente, administrador o cualquier persona de una empresa, con perjuicio para terceras personas, haciendo mal uso de la confianza conferida. De León, R. citado por Aguirre, M. y Herrera, F (2013)

GRUPOS DE INTERÉS: son todos aquellos con los que se relaciona la Compañía (accionistas, colaboradores, clientes, proveedores, contratistas, consumidores, estado, etc.)

LAVADO DE ACTIVOS: El Código Penal Colombiano, artículo 323 establece que:

El que adquiera, resguarde, invierta, transporte, transforme, almacene, conserve, custodie o administre bienes que tengan su origen mediato o inmediato en actividades de tráfico de migrantes, trata de personas, extorsión, enriquecimiento ilícito, secuestro extorsivo, rebelión, tráfico de armas, tráfico de menores de edad, financiación del terrorismo y administración de

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - Jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	Código RH PR 01	
		Version 01	
		Página 5 de 18	

recursos relacionados con actividades terroristas, tráfico de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas, delitos contra el sistema financiero, delitos contra la administración pública, o vinculados con el producto de delitos ejecutados bajo concierto para delinquir, o les dé a los bienes provenientes de dichas actividades apariencia de legalidad o los legalice, oculte o encubra la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento o derecho sobre tales bienes o realice cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito, incurrirá por esa sola conducta, en prisión de diez (10) a treinta (30) años y multa de seiscientos cincuenta (650) a cincuenta mil (50.000) salarios mínimos legales vigentes.

NORMAS ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO: Son la Ley FCPA, la Ley UK Bribery, la Convención contra el Soborno Transnacional de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las Normas Nacionales contra la corrupción y cualquier otra ley aplicable contra la corrupción y el soborno.

NORMAS NACIONALES CONTRA LA CORRUPCIÓN: Es la ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción) por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención investigación y sanción de actos de corrupción o soborno y la efectividad del control de la gestión pública, así como sus decretos reglamentarios y las normas que la modifiquen, sustituyan o complementen. De la misma manera, se considera relevante la Ley 1778 de 2016 por medio de la cual se dictaron normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y así mismo se dictaron disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.

OCDE: Es la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

OFICIAL DE CUMPLIMIENTO: Es la persona natural designada por los Altos Directivos para liderar y administrar el Sistema de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional. El mismo individuo podrá, si así lo deciden los órganos competentes de la Persona Jurídica, asumir funciones en relación con otros sistemas de gestión de riesgo, tales como los relacionados con el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, la protección de datos personales y la prevención de infracciones al régimen de competencia.

PAGOS DE FACILITACIÓN: Pagos realizados a funcionarios del gobierno y/o privados con el fin de asegurar, impulsar o acelerar trámites de carácter legal y rutinario en beneficio de la Compañía o de sus empleados.

PERSONA JURÍDICA: Se refiere, entre otras a cualquier tipo de sociedad de acuerdo con las leyes colombianas, las entidades que sean consideradas como controlantes en los términos del artículo segundo de la Ley Anti-Soborno, las entidades sin ánimo de lucro domiciliadas en Colombia y cualquier otra entidad que sea calificada como persona jurídica conforme a las normas colombianas.

POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO: Son las políticas generales que adoptan los Altos Directivos de una Persona Jurídica para que esta última pueda llevar a cabo sus negocios de manera ética,

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - Jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	Código RH PR 01	
		Version 01	
		Página 6 de 18	

transparente y honesta y esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir y atenuar los riesgos relacionados con el Soborno Transnacional y otras prácticas corruptas.

PRINCIPIOS: Son los principios que tienen como finalidad la puesta en marcha de los Sistemas de Gestión de Riesgos de Soborno Transnacional.

PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL: Son los procedimientos específicos a cargo del Oficial de Cumplimiento, encaminados a poner en funcionamiento las Políticas de Cumplimiento, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de Soborno Transnacional, así como otros que se relacionen con cualquier acto de corrupción que pueda afectar a una Persona Jurídica.

SERVIDOR PÚBLICO EXTRANJERO: Tiene el alcance previsto en el Parágrafo Primero del artículo segundo de la Ley 1778. persona natural que tiene cargo legislativo, administrativo o judicial en un país extranjero que haya sido nombrada o elegida para ejercer una función pública dentro de un organismo público o una empresa de servicio público o en calidad de agente de una organización pública internacional. Circular Interna SuperSociedades.

SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS DE SOBORNO TRANSNACIONAL: Es el sistema orientado a la correcta articulación de las Políticas de Cumplimiento con el Programa de Ética Empresarial y su adecuada puesta en marcha en la Persona Jurídica.

SOBORNO: Es el acto de dar, ofrecer, prometer, solicitar o recibir cualquier dádiva o cosa de valor a cambio de un beneficio o cualquier otra contraprestación, o a cambio de realizar u omitir un acto inherente a una función pública o privada, con independencia de que la oferta, o solicitud es para uno mismo o para un tercero, o en nombre de esa persona o en nombre de un tercero. Superintendencia de sociedades, (2013)

SOBORNO TRANSNACIONAL: Es el acto el acto en virtud del cual, una persona jurídica, por medio de sus Empleados, administradores, Asociados, Contratistas o Sociedades Subordinadas, da, ofrece o promete a un servidor público extranjero, de manera directa o indirecta: (i) sumas de dinero, (u) objetos de valor pecuniario o (iii) cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

4. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

4.1. PRESENTACIÓN Y CONTEXTO

La gestión empresarial de HOME BURGERS se fundamenta en los principios de integridad, honestidad, responsabilidad y rectitud. Bajo estas premisas; la Junta Directiva y las Gerencias de la Compañía, promueven en sus colaboradores, clientes, proveedores, contratistas y demás grupos de interés, el mayor rigor y pulcritud en todos sus comportamientos, los cuales deben estar regidos e inspirados por los más altos estándares de la ética.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - Jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	Código RH PR 01	
		Version 01	
		Página 7 de 18	

De acuerdo con lo anterior, la gestión empresarial de HOME BURGERS así como sus Políticas de cumplimiento y Compromiso ético, se incluyen en el PTEE siendo los instrumentos que servirán de referencia para todas las acciones y comportamientos del equipo humano al servicio de la Compañía.

Consecuentemente con nuestro Compromiso ético, se establece que el PTEE, hará que la cultura organizacional de HOME BURGERS, este basada en los principios éticos fundamentales, con un enfoque de control interno, centrado en la detección, corrección y prevención de potenciales conductas que no se ajusten a la Ley y a las normas internas, asegurando la transparencia y fidelidad en la información (independientemente de su naturaleza) protegiendo la imagen y reputación de la Compañía y sus marcas; así mismo promueve el respeto por las normas de la libre competencia.

4.2. POLÍTICA DE LA TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Esta política, enmarcada en el PTEE establece cinco (05) principios fundamentales, los cuales dan muestra del actuar organizacional de HOME BURGERS y deberán reflejar nuestras acciones en todos los niveles dentro de la organización, integrando los principios y valores generales del compromiso ético, los cuales inspiran las acciones en los colaboradores. Los Principios que integran el programa son:

HONESTIDAD: Es el actuar en sinceridad, transparencia y coherencia en sus acciones y/o comportamientos (pensar, decir y hacer en concordancia). La honestidad se niega a mentirse así mismo o a los demás; se niega a apropiarse de lo que no nos pertenece y nos invita a ser leales con nuestro deber ser, generando confianza y vínculos positivos con quienes nos relacionamos. En la medida en que todos los colaboradores seamos conscientes de nuestras responsabilidades y obligaciones laborales, morales y legales, se podrán acatar los deberes y derechos que existen con la empresa, la comunidad y el país. Por tanto, todas las actividades comerciales y empresariales desarrolladas por HOME BURGERS se regirán por patrones de honestidad, transparencia y legalidad.

DE BUENA FE: La jurisprudencia constitucional ha definido el principio de buena fe como aquel que exige a los particulares y a las autoridades públicas, ajustar sus comportamientos a una conducta honesta, leal y conforme con las actuaciones que podrían esperarse de una “persona correcta (*vir bonus*)”. Así la buena fe presupone la existencia de relaciones recíprocas con trascendencia jurídica, y se refiere a la “confianza, seguridad y credibilidad que otorga la palabra dada”. Por tanto, toda persona vinculada a HOME BURGERS será presumida legal, transparente y correcta, acorde a este principio.

LEALTAD: Es la disposición y compromiso que los colaboradores tienen hacia la organización; actuando en bien de esta y de sí mismo, siendo fieles a la filosofía, valores y principios de la Compañía, protegiendo los intereses, la imagen, el patrimonio y el buen nombre de esta. Por tanto, toda persona vinculada a HOME BURGERS debe comunicar oportunamente a sus superiores inmediatos, todo hecho o irregularidad cometida por parte

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - Jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	Código RH PR 01	
		Version 01	
		Página 8 de 18	

de otro funcionario o de un tercero, que afecte o pueda afectar a la Compañía o a sus grupos de interés.

LEGALIDAD: Este es el ejercicio de la ley y su jurisprudencia (no a la voluntad de las personas). Por tanto, toda persona vinculada a HOME BURGERS debe velar y garantizar el cumplimiento de la Constitución, las leyes nacionales e internacionales, los reglamentos, normas y/políticas que se dispongan para el buen funcionamiento, cultura y filosofía de la Compañía.

VERACIDAD: Es la cualidad de lo que es verdadero o veraz. Está relacionada a la capacidad de decir siempre la verdad, ser sincero, honesto y franco. Por tanto, es lo opuesto a la mentira, a la hipocresía o a la falsedad. Así las cosas, toda persona vinculada a HOME BURGERS es corresponsable en la adecuada y correcta aplicación del PTEE y de manera especial cuenta con todo el respaldo de la Junta Directiva para obrar en consonancia con los principios declarados en el presente documento y en el Compromiso Ético de la Compañía.

De acuerdo con lo anterior, HOME BURGERS con el fin de prevenir, identificar y manejar cualquier conducta que pueda ser considerada deshonestas, ilegal o carente de transparencia y contraria a los principios mencionados; adopta los mecanismos de control (procedimientos, políticas, protocolos, manuales y reportes), como la Línea de Transparencia y otros, creados para la denuncia de este tipo de situaciones.

Así mismo, La Compañía exige el cumplimiento de todas las Normas anticorrupción y antisoborno incluyendo la Circular Externa 100-000003 de 2016 de la Superintendencia de Sociedades, por lo que prohíbe cualquier tipo de soborno o acto de corrupción. Igualmente entiéndase que los principios aquí descritos y los relacionados en el Compromiso Ético, son primordiales para generar una cultura organizacional ética e integral.

Las personas vinculadas a HOME BURGERS deben conocer y cumplir con todas las políticas y procedimientos que integran el Sistema de Gobierno, cumplimiento corporativo y ética empresarial. Los Empleados que tengan la facultad de realizar compras o negociaciones nacionales o internacionales, deberán realizar la debida diligencia para conocer adecuadamente a los terceros, y en particular, la vinculación con entidades gubernamentales o servidores públicos, antes de cerrar la compra o negociación a cargo. Para ello deben aplicar lo establecido en la Política de prevención del riesgo, lavado de activos y financiación del terrorismo.

4.3. PROGRAMA PARA EL ASEGURAMIENTO DE LA TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

De acuerdo con los principios establecidos en la Política de Transparencia y Ética de HOME BURGERS, se implementa el programa para el aseguramiento de la transparencia y ética empresarial como mecanismo de control interno que tendrá por objetivo:

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - Jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	Código RH PR 01	
		Version 01	
		Página 9 de 18	

- Promover, Prevenir y Asegurar dentro de la Compañía que las conductas y actos se ajusten a las normas legales e internas, y a los principios éticos y morales descritos en el Compromiso Ético de la Compañía.
- Regular los procedimientos y mecanismos necesarios para prevenir actos que no se ajusten a los lineamientos de este programa.
- Establecer el debido proceso, cuyo propósito será el de identificar, evaluar y determinar la responsabilidad de la(s) persona(s) involucrada(s) en actos no éticos o transparentes.

4.3.1.ELEMENTOS DEL PROGRAMA PARA EL ASEGURAMIENTO DE LA TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL:

COORDINAR y EJECUTAR las acciones necesarias para prevenir y controlar potenciales situaciones de fraude, soborno y/o corrupción.

PROMOVER y ASEGURAR un ambiente de transparencia, integrando los mecanismos desarrollados para prevenir acciones que sean contrarias a la Ley nacional e internacional, y la normatividad interna de la Compañía; estableciendo los canales que favorezcan la comunicación de dichos asuntos en esta.

ESTIMULAR una cultura organizacional fundada en los principios de la legalidad y la honestidad; donde el equipo humano de la Compañía se responsabilice en acciones basadas en los principios básicos de la ética y la moral, independientemente de su nivel jerárquico.

IMPLEMENTAR procedimientos para la prevención, detección y tratamiento de conductas contrarias a la Ley nacional e internacional, y la normatividad interna de la Compañía; realizando la identificación y evaluación de los riesgos, con una metodología y política de riesgos definida, que busquen el mejoramiento continuo y bienestar integral de la Compañía y de los que interactúan con esta.

GARANTIZAR con base en el respeto y la dignidad de las personas y sus derechos, el debido proceso e investigación de todo presunto acto fraudulento, de soborno o corrupción; asegurando la confidencialidad en el manejo de la información y la proporción de las acciones correctivas. Las personas que denuncien de buena fe, una violación al PTEE de HOME BURGERS, están protegidas contra cualquier tipo de represalia.

FOMENTAR la lealtad de los colaboradores y la importancia de comunicar oportunamente cualquier sospecha de fraude del que tengan conocimiento.

4.4. MODALIDADES QUE VAN EN CONTRAVÍA DE LA TRANSPARENCIA Y LA ÉTICA EMPRESARIAL

Para efectos del programa para el aseguramiento de la transparencia y ética empresarial de HOME BURGERS, entiéndanse que las prácticas de fraude, soborno y corrupción son consideradas

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - Jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	Código RH PR 01	
		Version 01	
		Página 10 de 18	

deshonestas, ya que son la voluntad de actuar fuera de los parámetros legales a cambio de dinero o beneficios personales ocasionando daños favoreciendo injustamente a quienes abusan de su poder o de su posición. Las siguientes son algunas modalidades por medio de las cuales se puede llegar a cometer faltas éticas, de fraude, soborno y corrupción y que van en contravía del PETT:

4.4.1.CONFLICTO DE INTERESES

Existe un conflicto de intereses cuando el colaborador de manera directa o indirecta tiene un interés personal en las decisiones y acciones que debe tomar, dentro de sus funciones o rol dentro de la Compañía, y dicha decisión va en detrimento de los intereses de la misma. Por tanto:

- a. Los Colaboradores de HOME BURGERS evitarán cualquier conflicto de intereses real o potencial con la empresa.
- b. Los Colaboradores de HOME BURGERS tendrán la obligación de reportar de manera clara y veraz, las situaciones que puedan generar un conflicto de interés a través de los mecanismos establecidos por la Compañía para el cumplimiento de PTEE. En este apartado téngase en cuenta en especial las siguientes situaciones:
 - **FAMILIARES:** Los Colaboradores pueden estar en Conflicto de Intereses cuando un familiar esté vinculado o desee vincularse a la Compañía, ya sea como Colaborador, Proveedor y/o Cliente de la misma. Las relaciones con tales personas deberán ajustarse al PTEE y a los lineamientos establecidos en este.
 - **RELACIONES SENTIMENTALES:** En HOME BURGERS respetamos las relaciones sentimentales entre colaboradores, pero se estará en Conflicto de Intereses siempre que entre la pareja exista algún nivel de subordinación entre sus cargos o se labore en el mismo centro de costos de la Compañía. Si esta situación se llegase a presentar, es obligación de los colaboradores notificar a la compañía para que se tomen las acciones correctivas necesarias, a fin de evitar conflicto de intereses.
 - **SERVICIOS A TERCEROS:** El Colaborador está en conflicto de Intereses cuando preste a un tercero sus servicios profesionales sin el debido conocimiento y autorización de Compañía.
 - **PRÉSTAMOS, DESCUENTOS O BENEFICIOS:** Todo colaborador que por su Rol solicite u otorgue préstamos, descuentos o beneficios a otros colaboradores, clientes y/o proveedores sin la debida autorización de la Gerencia Administrativa y Financiera de la Compañía será entendido en un conflicto de intereses.

4.4.2. SOBORNO

El soborno se puede describir como el acto de dar o recibir por parte de una persona, algo de valor (usualmente dinero, regalos, préstamos, recompensas, favores, comisiones o entretenimiento), como una recompensa o premio inapropiado para la obtención de negocios o de cualquier otro beneficio.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - Jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	Código RH PR 01	
		Version 01	
		Página 11 de 18	

Los colaboradores podrán verse inmersos en una situación de soborno, cuando se recibe una propuesta de un tercero (independientemente de su procedencia) de beneficiar a una persona o a sí mismo, de manera indebida a cambio de beneficios presentes o futuros; por tanto, todo colaborador está en la obligación de rechazar y denunciar dicha situación, a través de los medios establecidos por la Compañía para denunciar dichos actos.

4.4.3. CORRUPCIÓN

La corrupción se puede describir como todo hecho, tentativa u omisión deliberada para obtener un beneficio para sí o para terceros, en detrimento o perjuicio de los principios organizacionales, independientemente de los efectos económicos o financieros sobre la Compañía y se presentan bajo una de las dos siguientes modalidades:

- **INTERNA:** Es la aceptación de sobornos provenientes de terceros hacia colaboradores de HOME BURGERS, con el fin de que sus decisiones, acciones u omisiones beneficien a ese tercero.
- **CORPORATIVA:** Es la aceptación de sobornos provenientes de los colaboradores de HOME BURGERS, hacia funcionarios gubernamentales o terceros, que de manera directa o a través de agentes se reciban por parte del tercero; con el fin de que las decisiones, acciones u omisiones de este, beneficien a la Compañía, o a un empleado de ella.

4.4.4. FRAUDE

Se entiende como el acto u omisión intencionada y diseñada para engañar a los demás, llevado a cabo por una o más personas con el fin de apropiarse, aprovecharse o hacerse a un bien ajeno (material o intangible) de forma indebida, en perjuicio de otra y generalmente por la falta de conocimiento o malicia del afectado.

De acuerdo con lo anterior, se considera que las siguientes conductas van contra del PTEE:

- Actos intencionales que buscan un beneficio propio o de terceros (material o inmaterial) por encima de los intereses de HOME BURGERS
- Alteración de información y documentos de HOME BURGERS para obtener un beneficio particular.
- Generación de reportes con base en información falsa o inexacta.
- Uso indebido de información interna o confidencial (Propiedad intelectual, Información privilegiada, etc.).

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - Jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	Código RH PR 01	
		Version 01	
		Página 12 de 18	

- Conductas deliberadas en los procesos de contratación y licitaciones con el fin de obtener dádivas (pagos o regalos a terceros, recibir pagos o regalos de terceros, etc.).
- Destrucción u ocultamiento de información, registros o de activos.
- Dar apariencia de legalidad a los recursos generados de actividades ilícitas.
- Destinar recursos para financiación del terrorismo.
- Utilización de manera indebida de bienes, materias primas y/o servicios de propiedad de HOME BURGERS que estén bajo su custodia.
- Fraude informático.
- Cualquier irregularidad similar o relacionada con los hechos anteriormente descritos.

4.5. MECANISMOS PARA REPORTAR

En aras de garantizar los mecanismos adecuados para reportar incumplimientos que puedan afectar la integridad del programa de transparencia y ética empresarial (PTEE), HOME BURGERS dispone los siguientes mecanismos:

4.5.1. CORREO DE TRANSPARENCIA: transparencia@homeburgers.com

4.5.2. CANAL ANÓNIMO DE TRANSPARENCIA HOME: Denuncie aquí en la pagina web de HOME BURGERS <https://homeburgers.com/>

Estos mecanismos estarán disponibles los 365 días el año.; para que colaboradores y demás grupos de interés, puedan comunicar dudas o necesidades de asesoría en relación con el cumplimiento del PTEE, así como también para reportar conductas que se encuentren en cualquiera de las modalidades que vayan en contravía de este programa (conflicto de intereses, soborno, corrupción, fraude, etc.). Igualmente se garantiza la confidencialidad de la información y de la persona que la presenta, protegiéndola contra cualquier tipo de represalia.

4.5.2.1. CONCEPTOS CLAVES DE LA LÍNEA Y CORREO PTEE:

Para el manejo del correo y el canal del PTEE se aclara:

- El correo y el canal del PTEE son diferentes a la línea o correo de servicio al cliente.
- El correo y el canal del PTEE no son una herramienta de quejas y reclamos. Son los mecanismos de reporte por conductas que van contra del programa de transparencia y ética empresarial (PTEE) de HOME BURGERS.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - Jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	Código RH PR 01	
		Version 01	
		Página 13 de 18	

- El correo y el canal del PTEE no atenderán sugerencias, temas laborales, ni personales.
- El correo y el canal del PTEE deberán ser usados con responsabilidad. Por tanto los hechos reportados en esta línea deberán ser completamente reales y verificables.

4.5.3. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

La Junta Directiva de HOME BURGERS nombra al Oficial de Cumplimiento de la compañía, el cual tendrá como principal responsabilidad, monitorear la implementación, mejoras y adecuado funcionamiento del PTEE, así como informar a la Junta Directiva y/o Representante Legal, los resultados de la gestión de la empresa y la propia, así como cualquier violación a la presente Política.

La Junta Directiva, entrega por escrito la responsabilidad y alcance del Rol del Oficial de Cumplimiento.

5. ROLES Y RESPONSABILIDADES EN LA GESTIÓN DEL PTEE DENTRO DE LA COMPAÑÍA

ROL	RESPONSABILIDAD
DE LA JUNTA DIRECTIVA	- Prevenir, identificar y manejar el riesgo de fraude, soborno u otras conductas que afecten la transparencia y los lineamientos establecidos en este programa - Promover a través del ejemplo, una cultura de transparencia e integridad - Incluir a todas las personas que tengan la calidad de jefes y supervisores en el cumplimiento del programa y cultura de transparencia. - Designar al Oficial de Cumplimiento - Suministrar los recursos económicos, humanos y tecnológicos que este programa requiera. - Definir y aprobar las políticas y mecanismos para la prevención del soborno y de otras prácticas corruptas al interior de HOME BURGERS. - Establecer las acciones oportunas contra los altos directivos, cuando infrinjan lo previsto en el PTEE - Revisar los informes que presente el Oficial de Cumplimiento, con la expresa constancia en la respectiva acta.
DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	- Implementar, articular y monitorear el programa de transparencia y ética empresarial (PTEE) de acuerdo con la normatividad legal vigente. - Ejecutar toda la investigación y el debido proceso que se puedan presentar.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - Jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	Código RH PR 01	
		Version 01	
		Página 14 de 18	

	- Coordinar y documentar los procesos investigativos que se puedan presentar. - Reportar a la Junta Directiva y al Representante Legal, por lo menos dos (02) veces al año o cuando estos lo requieran, el, o los informes sobre su gestión, el desempeño e incumplimientos de los casos recibidos y las estrategias recomendadas en cada proceso. - Evaluar los riesgos de soborno y corrupción que se puedan presentar en HOME BURGERS - Coordinar las capacitaciones de los colaboradores sobre el programa y proponer mejora de los procesos.
DE LOS COLABORADORES	- Velar por una gestión transparente en sus respectivas responsabilidades, funciones, áreas de trabajo y en general de la Compañía. - Reportar inmediatamente por los medios establecidos en el PTEE, cualquier conducta que sea de su conocimiento sobre actos que vayan en contravía de este programa y o conductas fraudulentas o que se puedan considerar corruptas. En todo caso los colaboradores que denuncien conductas fraudulentas y/o que atenten en contra de este programa, contarán con las siguientes garantías: 1. CONFIDENCIALIDAD: En la información y las personas. 2. PRESUNCIÓN DE BUENA FE: Cuando una persona reporta una conducta debe hacerlo con responsabilidad, se presume que lo hace de buena fe y con base en indicios o elementos reales.
DE RECURSOS HUMANOS	- Asegurar la correcta y completa difusión, a todos los colaboradores al alcance de este programa. - Informar oportunamente a todos los colaboradores las modificaciones que se presenten en este programa; ya sea por cambios en las leyes, regulaciones laborales y/o, decisiones corporativas, cambio del medio ambiente de negocios, etc.

6. ACCIONES PREVENTIVAS

Todas las personas relacionadas con HOME BURGERS contarán con el siguiente soporte documental, que les permitirá referir todos los lineamientos que se llevarán a cabo en aras de cumplir con el PTEE:

- Compromiso ético
- Reglamento de trabajo
- Manual de compras y manejo de contratistas

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - Jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	Código RH PR 01	
		Version 01	
		Página 15 de 18	

- Política de prevención del riesgo, lavado de activos y financiación del terrorismo,
- Política para la gestión de contribuciones en especie y donaciones en dinero
- Política de Privacidad
- Política de Habeas Data
- Política beneficios e incentivos
- Política de uso del recurso informático
- Políticas financieras

Y demás políticas establecidas por la Compañía.

En relación con los colaboradores vinculados con la Compañía, se deberá dar a conocer este programa, en el proceso de inducción y reinducción a colaboradores por lo menos dos (02) vez al año.

En relación con contratistas o proveedores de bienes, servicios y/o distribuidores, estos recibirán capacitación en el momento de su vinculación con la compañía, y tendrán a su alcance el conocimiento de este programa a través de los mecanismos establecidos para el cumplimiento de este.

7. ACCIONES CORRECTIVAS

Todas las personas relacionadas con HOME BURGERS deberán acatar todas las disposiciones que se describen en este programa y en todos los lineamientos y principios rectores de la compañía. En caso de incumplimiento de este documento, o de ejecutar u ocultar alguna conducta NO ÉTICA, CORRUPCIÓN, FRAUDE, LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y/O RESTRICCIÓN A LA LIBRE COMPETENCIA, el actor será sometido al régimen correccional que corresponda según el vínculo que existe entre éste y la empresa.

En relación con los colaboradores vinculados con la Compañía, se deberá proceder de acuerdo con las normas legales laborales y el reglamento interno de trabajo (RIT) de la Compañía; atendiendo el régimen disciplinario establecido en estos, y aplicando las sanciones o terminación del vínculo laboral si así correspondiere.

En relación con contratistas o proveedores de bienes, servicios y/o distribuidores, estos deben cumplir con lo pactado contractualmente en el acto jurídico que regula las obligaciones y derechos de las partes y a las formas previstas legalmente para terminar el vínculo si este fuere necesario. Así mismo, se atenderán las cláusulas relacionadas con conductas NO ÉTICAS, CORRUPCIÓN, FRAUDE, LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DE TERRORISMO Y/O RESTRICCIONES A LA LIBRE COMPETENCIA y la terminación del contrato por dichos hechos. Superintendencia de sociedades, (2013).

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - Jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	Código RH PR 01	
		Version 01	
		Página 16 de 18	

8. DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN

Para garantizar el acceso y conocimiento a todos los grupos de interés relacionados con HOME BURGERS, La divulgación del programa de transparencia y ética empresarial (PTEE) se realizará mediante la publicación en:

- Correos electrónicos corporativos de HOME BURGERS
- Herramienta de comunicación TEEMS corporativo de HOME BURGERS
- Módulo de Autoconsulta para trabajadores, del sistema de nómina SIESA, donde se encontrará el link de consulta
- Página Web <https://homeburgers.com/>

Las capacitaciones a los empleados se realizarán por medio de la herramienta de comunicación TEEMS corporativo de HOME BURGERS, y el curso de la capacitación de este programa estará a cargo de Recursos Humanos.

9. FORMATOS, ARCHIVO Y CONSERVACIÓN

No aplica.

10. VIGENCIA:

A partir del veintinueve (29) de abril del 2021 y hasta que se publique una nueva versión/revisión de este.

11. REFERENCIAS

Aguirre, M., & Herrera, F. (s. f.). LA AUDITORÍA INTERNA EN LA DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DE FRAUDES. <https://cpcecba.org.ar/>. Recuperado 5 de abril de 2021, de <https://cpcecba.org.ar/media/img/paginas/La%20Auditor%C3%ADa%20Interna%20En%20La%20Detecci%C3%B3n%20Y%20Prevenci%C3%B3n%20De%20Fraudes.pdf>

Circular básica Jurídica (Capítulo X). Recuperado 25 de marzo de 2021, de https://www.supersociedades.gov.co/nuestra_entidad/normatividad/NormatividadCircularbasicaJuridica/2017-01588643.pdf

Circular Externa 100-000003 del 26 de julio de 2016 - Guía Programas de Ética Empresarial. Recuperado 25 de marzo de 2021, de https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/Documents/Circular_Externa_100-000003_del_26_de_julio_de_2016.pdf

Código Penal colombiano, Artículo 323. Lavado de activos. Recuperado 5 de abril de 2021, de https://leyes.co/codigo_penal/323.htm

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - Jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	Código RH PR 01	
		Version 01	
		Página 17 de 18	

Código Penal colombiano, Artículo 345. Financiación del terrorismo y de grupos de delincuencia organizada y administración de recursos relacionados con actividades terroristas y de la delincuencia organizada. Recuperado 5 de abril de 2021, de https://leyes.co/codigo_penal/345.htm

Cuesta, A. Ortega, M. (2011). Estrategias para la construcción del Plan anticorrupción y de atención al ciudadano. Recuperado 29 de marzo de 2021. <http://www.anticorrupcion.gov.co/Documents/Publicaciones/Estrategias%20para%20la%20construcci%C3%B3n%20del%20Plan%20Anticorrupci%C3%B3n%20y%20de%20Atenci%C3%B3n%20al%20Ciudadano.pdf>

Decreto 2046 del 12 de noviembre de 2019. Recuperado 25 de marzo de 2021, de <https://www.supersociedades.gov.co/Noticias/Documents/2019/DECRETO%202046%20DEL%2012%20DE%20NOVIEMBRE%20DE%202019.pdf>

Ley 1778 del 2 de febrero de 2016. Recuperado 25 de marzo de 2021, de <https://www.supersociedades.gov.co/Noticias/Documents/2016/LEY%201778%20DEL%2002%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>

Ley 1901 del 18 de junio de 2018. Recuperado 25 de marzo de 2021, de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201901%20DEL%2018%20DE%20JUNIO%20DE%202018.pdf>

Mendoza, J. M. (2016). LA DEFINICIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL DERECHO SOCIETARIO COLOMBIANO. UNA Revista de Derecho, 1(2016), 6-20. Recuperado 29 de marzo de 2021 <https://una.uniandes.edu.co/images/pdf-edicion1/articulos/Mendoza2016-Articulo-UNA-Revista-de-Derecho.pdf>

Resolución 100-002657 del 25 de julio de 2016. Recuperado 25 de marzo de 2021, de https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/Documents/Resolucion_100-002657_del_25_de_julio_de_2016.pdf

Resolución 100-006261 del 2 de octubre de 2020. Recuperado 25 de marzo de 2021, de https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/Documents/2020/2020-01-530793.pdf

Resolución 200-000558 del 19 de julio de 2018. Recuperado 25 de marzo de 2021, de https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/Documents/Resolucion_200-000558_del_19_de_julio_de_2018.pdf

Resolución 200-000816 del 27 de septiembre del 2018. Recuperado 25 de marzo de 2021, de https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/Documents/RESOLUCION_BENEFICIOS_POR_COLABORACION.pdf

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - Jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL (PTEE)	Código RH PR 01	
		Version 01	
		Página 18 de 18	

SENTENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL, Referencia: expediente D-7379, Demanda de inconstitucionalidad contra el inciso final del artículo 768 y el inciso último del artículo 1932 del Código Civil. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/c-1194-08.htm>

Significado de Veracidad. (2017, 26 marzo). Significados. <https://www.significados.com/veracidad/>

Superintendencia de Sociedades. (s. f.). Normativa. Recuperado 19 de marzo de 2021, de https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/Paginas/Normativa.aspx

Superintendencia de Sociedades. (s. f.). Asuntos Económicos y Societarios, soborno, investigaciones, funciones. Recuperado 23 de marzo de 2021, de https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/Paginas/soborno_investigaciones_funciones.aspx

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - Jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	COMPROMISO ÉTICO	Código RH MN 01	
		Version 01	
		Página 1 de 7	

COMPROMISO ÉTICO

Honestidad, Trabajo en equipo, Calidad y Servicio, Responsabilidad, Respeto, y Crecimiento Integral

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - jefe RRHH	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Pablo Vélez - Gerente Financiero	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	COMPROMISO ÉTICO	Código RH MN 01	
		Version 01	
		Página 2 de 7	

¿QUÉ ES NUESTRO COMPROMISO ÉTICO?

Es el acuerdo público y voluntario entre la empresa y los trabajadores de COMIDAS VARPEL S.A.S. que busca guiar los comportamientos de los colaboradores en valores éticos y morales, asumidos en deberes y derechos que buscan el bien común de todos los que interactúan con los miembros, productos y/o servicios de la compañía. Por tanto, invita a cada colaborador a asumirlo en entendimiento, calidad, servicio y participación activa del mismo.

¿POR QUÉ SE HIZO?

Por el interés propio de COMIDAS VARPEL S.A.S. a incentivar en los colaboradores, conductas éticas y morales que representen e identifiquen la Marca HOME BURGERS, realizando al interior de la organización una transformación cultural y creando a través del planteamiento de los seis valores corporativos, el marco de referencia de nuestra organización.

¿PARA QUÉ SIRVE?

Este acuerdo es la guía para fomentar dentro de la organización conductas positivas que contribuyan al bien común de la compañía, de los colaboradores y de quienes interactúan con los miembros de nuestra organización.

Nos invita a reflexionar en torno al crecimiento integral de las personas y de la organización, construyendo confianza interna y externamente y nos lleva al cumplimiento de la misión y visión de HOME BURGERS

MISION

Trabajar día a día en la elaboración de hamburguesas artesanales de alta calidad, bajo las técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos, con un servicio rápido, eficiente y confiable, donde nuestros clientes se sientan satisfechos y se identifiquen con la marca HOME BURGERS

VISIÓN

Ser una de las compañías más reconocidas en el sector de comidas rápidas por la calidad de sus productos y el servicio de sus colaboradores y la experiencia única HOME BURGERS.

¿A QUIÉNES ESTA DIRIGIDO?

A todos los miembros de la organización; ya que aunque todos tengamos o desempeñemos un rol diferente, algo si tenemos en común “TODOS SOMOS HOME”

¿QUÉ PROPONE?

Que los miembros de HOME BURGERS nos comprometamos, de manera individual y voluntaria a asumir los seis valores éticos y morales (Honestidad, Trabajo en equipo, Calidad y Servicio,

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - jefe RRHH	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Pablo Vélez - Gerente Financiero	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	COMPROMISO ÉTICO	Código RH MN 01	
		Version 01	
		Página 3 de 7	

Responsabilidad, Respeto, y Crecimiento Integral) como referencia del comportamiento organizacional.

VALORES ÉTICOS Y MORALES

Nuestros valores éticos y morales serán la identidad corporativa propia de HOME BURGERS y corresponderán a la cultura, características y condiciones del entorno laboral generada entre y para los colaboradores, clientes, proveedores y todos los que se relacionen con nuestra organización.

HOME BURGERS define su compromiso ético en los siguientes valores corporativos:

• HONESTIDAD:

La honestidad se evidencia en la sinceridad, transparencia y coherencia de nuestras acciones o comportamientos (pensar, decir y hacer en concordancia). La honestidad se niega a mentirse así mismo o a los demás; se niega a apropiarse de lo que no nos pertenece y nos invita a ser leales con nuestro deber ser, generando confianza y vínculos positivos con quienes nos relacionamos.



Los comportamientos que ejemplifican este valor son:

- Decir la verdad en todo momento y lugar.
- Obrar con rectitud y en espíritu de colaboración
- No tomar lo que no nos pertenece
- Actuar con los demás como se quiere los demás actúen con nosotros
- Aceptar y asumir nuestros propios errores
- No culpar a otros de nuestros errores
- Mantener la confidencialidad de la información que nos suministran
- No actuar en complicidad o en perjuicio de otros o de la organización

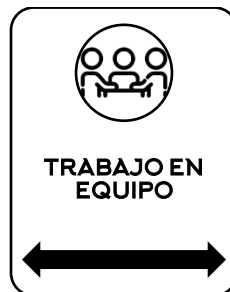
• TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo requiere inicialmente de un compromiso individual para querer trabajar con otros, ya que todos dependemos de todos. Nuestros roles en la organización se complementan y aportan al logro de los objetivos que nos trazamos y para ello compartimos iniciativas, conocimientos y experiencias que nos llevan a realizar nuestras funciones de una mejor manera y suman al esfuerzo

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - jefe RRHH	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Pablo Vélez - Gerente Financiero	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	COMPROMISO ÉTICO	Código RH MN 01	
		Version 01	
		Página 4 de 7	

para tener los mejores resultados para sí mismos y para el grupo de trabajo en general. El éxito lo construimos juntos.



Los comportamientos que ejemplifican este valor son:

- Realizar las actividades con energía, entusiasmo y dedicación.
- Escuchar y responder de manera respetuosa a los otros
- Tomar con tranquilidad los puntos de vista y las opiniones de los demás
- Participar en las actividades que se planteen para el equipo de trabajo
- Asumir voluntariamente tareas del equipo (colaboración)
- Ayudar a otros a cumplir con sus tareas cuando sea necesario (colaboración)
- Aclarar las ideas que puedan generar confusión (colaboración)
- Sugerir acciones de mejora que ayuden al equipo en general
- Ofrecer información y datos adecuados que competan al grupo
- Mostrar paciencia cuando se manejen problemas difíciles

• CALIDAD Y SERVICIO

La calidad y el servicio siempre irán de la mano en HOME BURGERS (trabajarán en equipo), ya que a través de las practicas seguras y efectivas en los procesos y servicios, podremos mantener una actitud de servicio oportuno, confiable, rápido y eficiente que tendrá un efecto positivo en el entorno laboral. La calidad y el servicio son humanizados, y cada uno de nosotros aporta a la mejora de la calidad de vida de los colaboradores con los que interactuamos.



Los comportamientos que ejemplifican este valor son:

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - jefe RRHH	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Pablo Vélez - Gerente Financiero	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	COMPROMISO ÉTICO	Código RH MN 01	
		Version 01	
		Página 5 de 7	

- Actuar con eficiencia y con la mejor disposición de servicio para generar ambientes laborales sanos y armónicos
- Promover la utilización de técnicas y saberes que impacten en el conocimiento de los colaboradores y aporten al mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.
- Actuar en la mejora y disminución de las problemáticas individuales y del grupo de trabajo.
- Proteger nuestra salud mental, poniendo en práctica las habilidades psicosociales (autoconocimiento, empatía, comunicación asertiva, manejo de emociones, relaciones interpersonales, manejo del estrés, liderazgo) apropiadas al entorno laboral.

• RESPONSABILIDAD

La responsabilidad requiere de los componentes individual y colectivo. Consiste en el compromiso constante de hacernos cargo de nuestros propios actos y de las consecuencias que nuestras acciones dejan en otros (el valor de nuestros actos). La responsabilidad individual y colectiva nos llevan a adquirir derechos y deberes que eviten el daño a sí mismo, a otros y al entorno en general.



Los comportamientos que ejemplifican este valor son:

- Velar por nuestro autocuidado
- Cuidar nuestras palabras y acciones
- Cuidar el medio ambiente (recursos naturales)
- Cuidar los espacios y elementos de trabajo
- Cumplir con las obligaciones que adquirimos (derechos y deberes)

• RESPETO

El respeto permite valorar, reconocer y/o admitir las características, cualidades y habilidades que poseen las personas. Reconoce el valor de los derechos (propios) y deberes (con los demás) en la sociedad para tener una sana convivencia “NO HAGAS A LOS DEMÁS LO QUE NO QUIERES QUE TE HAGAN A TI”.

HOME BURGERS incentiva la cultura del buen trato en aceptación de los derechos fundamentales de libertad, igualdad y dignidad, “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - jefe RRHH	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Pablo Vélez - Gerente Financiero	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	COMPROMISO ÉTICO	Código RH MN 01	
		Version 01	
		Página 6 de 7	

política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.¹



Los comportamientos que ejemplifican este valor son:

- Hablar con respeto al otro, usando un vocabulario que no contenga gritos ni groserías
- Mostrar comprensión y aceptación hacia los otros (respeto por las diferencias)
- Proteger la integridad física y moral de las personas.
- Procurar completa armonía en el trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y común del equipo de trabajo.
- No acosar laboral o sexualmente a otras personas.

• CRECIMIENTO INTEGRAL

En HOME BURGERS motivamos un ambiente de aprendizaje continuo, que nos lleve a ser reconocidos en el sector de comidas rápidas por la calidad de nuestros productos y el servicio de nuestros colaboradores, para que la experiencia sea única y tanto clientes como personal de la compañía, se fidelicen con nosotros.



¹ Derechos humanos. Artículo 2

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - jefe RRHH	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Pablo Vélez - Gerente Financiero	Junta Directiva

COMIDAS VARPEL S.A.S	COMPROMISO ÉTICO	Código RH MN 01	
		Version 01	
		Página 7 de 7	

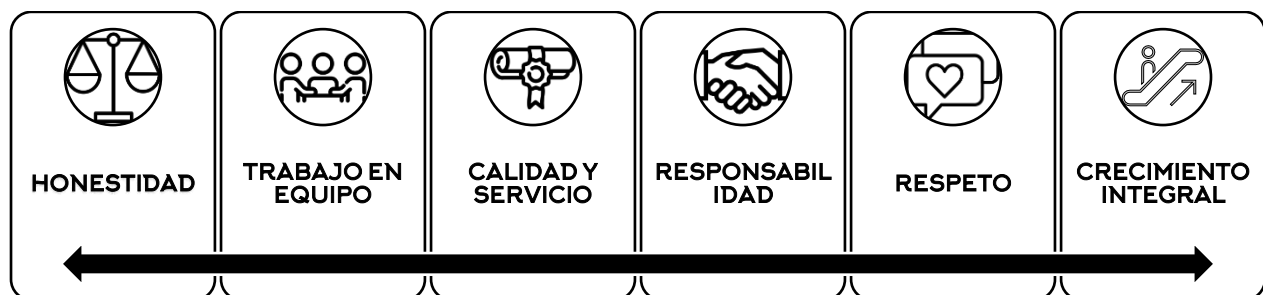
Incentivamos a las personas a alcanzar metas profesionales y personales a través de sus acciones, y brindamos oportunidades de crecimiento laboral, capacitación para el trabajo y fomentamos las buenas prácticas (calidad, medio ambiente y bioseguridad) y modales (buen trato, respeto, buena comunicación) en nuestro actuar.

Los comportamientos que ejemplifican este valor son:

- Estar en disposición de la adquisición de nuevos conocimientos (aprender)
- Ser comprometidos consigo mismos y con la organización
- Tener objetivos claros
- Creer que podemos lograr nuevas metas
- Actuar en responsabilidad de las necesidades de la empresa, del grupo de trabajo y como individuo
- Ser disciplinados y constantes
- Ser y actuar en ejemplo de lo que queremos lograr

Este acuerdo se asume de manera voluntaria y por tanto, es un compromiso de quien acepta libremente ser parte de la compañía HOME BURGERS, determinando que:

1. Usted guiara su conducta por el compromiso ético de la organización
2. Usted participara activamente del compromiso ético de la organización
3. Usted aportará a que la cultura y clima organizacional se mantengan dentro del acuerdo del compromiso ético de la organización
4. Su actuar estará ligado a los principios y valores del compromiso ético de la organización



“QUE LAS DIFERENCIAS NO NOS SEPALEN”
(Anónimo)

1. VIGENCIA:

A partir del veinticuatro (24) de febrero del 2021 y hasta que se publique una nueva versión/revisión de este.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - jefe RRHH	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Pablo Vélez - Gerente Financiero	Junta Directiva

Comidas Varpel S.A.S	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO, LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (LAFT)	Código RH PO 07	
		Version 01	
		Página 1 de 8	

1. OBJETIVO:

Establecer los lineamientos contra el flagelo del lavado de activos y financiación del terrorismo; con el fin de minimizar la posibilidad de riesgo en las actividades u operaciones que se lleven a cabo en COMIDAS VARPEL S.A.S. - HOME BURGERS - garantizando la reputación, protección y perdurabilidad de la compañía.

2. ALCANCE:

Estos lineamientos aplican a todos aquellos con quienes directa o indirectamente se establezca alguna relación comercial, contractual o de cooperación con HOME BURGERS, especialmente para aquellos que realicen operaciones y transacciones en nombre de esta, y en general para quienes se relacionen con la Compañía (accionistas, colaboradores, clientes, proveedores, contratistas, consumidores, estado, etc.).

3. GENERALIDADES:

La supervisión de la Superintendencia de sociedades está basada en algunos de los riesgos a los que están expuestas las empresas sujetas a su supervisión, dentro de los cuales se destaca el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (en adelante el riesgo de LAFT).

El lavado de activos y la financiación del terrorismo generan consecuencias negativas para la economía del país, y en particular para las empresas del sector real de la economía; afectando su competitividad, productividad y perdurabilidad. La participación voluntaria o involuntaria en la comisión de estos delitos, tiene como consecuencia la inclusión en listas de indeseables que restringirán o imposibilitarán el acceso al crédito a proveedores y clientes y las puede conducir incluso a su liquidación en razón de las medidas que por mandato legal adopten las autoridades competentes.

Por otra parte, los asociados, administradores y colaboradores o trabajadores de la compañía que resulten involucrados en cualquiera de las conductas que tipifican tales delitos, pueden verse sometidos a investigaciones y sanciones administrativas, civiles o penales. Por estas razones, es forzoso que dichas personas tomen conciencia del peligro que representa para la empresa y para ellos mismos el riesgo de LAFT y en consecuencia diseñen e implementen en sus organizaciones una adecuada gestión del riesgo.

COMIDAS VARPEL S.A.S - HOME BURGERS - se encuentra sometida a la vigilancia de la Superintendencia de Sociedades y por tanto; diseña e implementa, una política de Autocontrol y Gestión del Riesgo de LAFT, donde pone en conocimiento a todos sus grupos de interés (colaboradores, clientes, contratistas y/o proveedores), el accionar de la empresa bajo la normatividad nacional e internacional en materia de prevención del riesgo de LAFT y manifiesta su rechazo hacia cualquier actividad delictiva o conducta que implique actividades de LAFT.

4. CONCEPTOS:

ADMINISTRADORES: Son el representante legal, el liquidador, los miembros de juntas o consejos directivos y quienes de acuerdo con los estatutos ejerzan esas funciones

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

Comidas Varpel S.A.S	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO, LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (LAFT)	Código RH PO 07	
		Version 01	
		Página 2 de 8	

ASOCIADOS: Son aquellas personas que ostentan la titularidad de las cuotas sociales, partes de interés o acciones de una sociedad Mercantil

AUTOCONTROL: Es la voluntad del empresario y los administradores para detectar, controlar y gestionar de manera eficiente y eficaz los riesgos a los que está expuesta su empresa.

CONTROL DEL RIESGO DE LAFT: Es la implementación de políticas, procesos, prácticas u otras acciones existentes, para minimizar el riesgo del LAFT en las operaciones, negocios y contratos que realice la empresa.

COLABORADOR: Persona vinculada por contrato de trabajo con COMIDAS VARPEL S.A.S. – HOME BURGERS-

DEBIDA DILIGENCIA: Equivale a ejecutar algo con suficiente cuidado. Existen dos interpretaciones sobre la utilización de este concepto. La primera, se concibe como el actuar con el ciudadano y lo que sea necesario para reducir la posibilidad de llegar a ser considerado culpable por la negligencia o de incurrir en las respectivas responsabilidades administrativas, civiles o penales; y la segunda, de contenido más económico y más proactivo, se identifica como el conjunto de procesos necesarios para poder adoptar decisiones suficientemente informadas.

DEBIDA DILIGENCIA AVANZADA: Equivale a la definición anterior, pero con un nivel mayor de cuidado de diligencia e investigación.

EMPRESA: Son las sociedades comerciales y sucursales de sociedades extranjeras que, según definición del código de Comercio, las empresas unipersonales regidas por la ley 222 de 1995, la sociedad por acciones simplificadas según la ley 1258 de 2008 y las demás personas jurídicas que estén bajo la vigilancia de la Superintendencia de sociedades.

EVENTO: índice o situación de LAFT que ocurre en la empresa durante el intervalo particular de tiempo.

FUENTES DE RIESGO: son los agentes generadores de riesgo de LAFT de una empresa, que se deben tener en cuenta para identificar las situaciones que pueden generarse en las operaciones, negocios o contratos que realice la compañía. Para efectos de esta política se tendrán en cuenta:

- **CONTRAPARTE:** persona natural o jurídica con la cual la compañía, tiene vínculos de negocio contractual o jurídico de cualquier orden (accionistas, socios, empleados, clientes y/o proveedores), de bienes o servicios.
- **PRODUCTOS:** bienes o servicios que ofrece o compra una empresa, en desarrollo de su objeto social.
- **CANALES DE DISTRIBUCIÓN:** medios que utiliza la empresa para ofrecer y comercializar sus bienes y servicios (puntos de venta, cocinas ocultas, internet, etc.)
- **JURISDICCIÓN TERRITORIAL:** zonas geográficas identificadas como expuestas al riesgo de LAFT en donde la empresa ofrece o compra sus productos.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

Comidas Varpel S.A.S	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO, LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (LAFT)	Código RH PO 07	
		Version 01	
		Página 3 de 8	

FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO: Es el delito que comete toda persona que incurra en alguna de las conductas descritas en el artículo 345 del Código Penal. Ley 599 del 2000.

GRUPO DE ACCIÓN FINANCIERA INTERNACIONAL (GAFI): Es el organismo intergubernamental establecido en 1989, cuyo mandato es fijar estándares y promover la implementación efectiva de las medidas legales, regulatorias y operativas para combatir el lavado de activos, la financiación del terrorismo y el financiamiento de la proliferación y otras amenazas a la integridad del sistema financiero.

GESTIÓN DEL RIESGO DE LAFT: Son las políticas adoptadas por la compañía, que permitan prevenir y controlar el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo.

HERRAMIENTAS: Son los medios que utiliza la empresa para prevenir que se presente el riesgo de LAFT, y para detectar operaciones intentadas, inusuales o sospechosas (ej. programas para la administración de riesgos empresariales, hojas electrónicas de control, etc.)

LAVADO DE ACTIVOS: Delito que comete toda persona que busca dar apariencia de legalidad, a bienes o dinero, provenientes de alguna de las actividades descritas en el artículo 323 del Código Penal.

LISTAS NACIONALES E INTERNACIONALES: Relación de personas y empresas que, de acuerdo con los organismos que las pública, pueden estar vinculadas con las actividades de lavado de activos o financiación del terrorismo. (ej. listas del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas que son vinculadas para Colombia). Adicionalmente, pueden ser consultadas las listas, OFAC, INTERPOL, Policía Nacional, entre otras; en la página web de la Superintendencia de Sociedades.

MÁXIMO ÓRGANO SOCIAL: según el tipo de societario; será, la Junta de socios o Asamblea General de accionistas que está conformado por todos los socios y accionistas de una empresa.

MONITOREO: Es el proceso continuo y sistemático mediante el cual, se verifica la eficiencia y la eficacia de una política o de un proceso; mediante la identificación de sus logros y debilidades, para recomendar medidas correctivas tendientes a optimizar los resultados esperados.

OMISIÓN DE DENUNCIA: Consiste en tener conocimiento de la comisión de delitos señalados en el artículo 441 del Código Penal, y no denunciarlos.

OPERACIÓN INTENTADA: Se configura cuando se tiene conocimiento de la intención de una persona natural o jurídica, a realizar una operación sospechosa pero no se perfecciona; por cuanto, quien intenta llevarla a cabo desiste de la misma o porque los controles establecidos o definidos, no permitieron realizarla. Estas operaciones tienen que ser reportadas única y exclusivamente a la UIAF.

OPERACIÓN INUSUAL: Es aquella cuya garantía o característica no guarda relación con la actividad económica de los clientes; y que, por su monto, por las cantidades transadas o por sus características particulares, se sale de los parámetros de la normalidad establecida.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

Comidas Varpel S.A.S	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO, LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (LAFT)	Código RH PO 07	
		Version 01	
		Página 4 de 8	

OPERACIONES SOSPECHOSAS: Son aquellas que, por su número, cantidad o característica, no se enmarcan en los sistemas y prácticas normales del negocio, de la industria o sector determinado y; además, que de acuerdo con los usos y costumbres de la actividad que se trate, no ha podido ser razonablemente justificada. Estas operaciones tienen que ser reportadas única y exclusivamente a UIAF.

PERSONAS EXPUESTAS POLÍTICAMENTE: Son personas nacionales o extranjeras que por razón de su cargo, manejan recursos públicos o se detectan en algún grado de poder público.

REPORTES INTERNOS: Son aquellos que se manejan al interior de la empresa y pueden ser efectuados por cualquier empleado o miembro de la organización que tenga conocimiento de una posible operación intentada inusual o sospechosa.

RIESGO DE LAFT: Es la posibilidad de pérdida o daño que se puede sufrir en la empresa, al ser utilizada para cometer los delitos de lavado de activos o financiación del terrorismo.

SEÑALES DE ALERTA: Son circunstancias particulares que llaman la atención y justifican un mayor análisis.

SUJETOS OBLIGATORIOS A ADOPTAR MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL LAFT: las sociedades comerciales sucursales o societarias extranjeras y empresas unipersonales vigiladas por la Superintendencia de sociedades y/o que tengan o llegaran a tener carácter de sujeto a la aplicación de la norma de acuerdo con las normas establecidas por la Superintendencia de Sociedades.

UNIDAD DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS DE FINANCIAMIENTO UIAF: Es la unidad administrativa especial, de carácter técnico adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público; creada por la ley 526 del 99 notificada por la ley 1121 2006 y la cual tiene como objetivo, la prevención y la detección de operaciones que puedan ser utilizadas para el lavado de activos o la financiación del terrorismo. Así mismo, impone obligaciones de operaciones a determinados sectores económicos.

5. LINEAMIENTOS GENERALES

5.1. DEBIDA DILIGENCIA EN EL CONOCIMIENTO DE CLIENTES, PROVEEDORES, ASOCIADOS Y COLABORADORES (CONTRAPARTES)

CLIENTES	- HOME BURGERS, por la comercialización masiva, al detal o de mínima cuantía de sus bienes y/o servicios, no permite la identificación de todos sus clientes, por tanto no mantiene relación de manera directa con estos; No obstante, con quienes pueda tener alcance o conocimiento de estos, mantendrá las políticas en materia de prevención de LAFT. - El Oficial de Cumplimiento, será responsable de requerir en caso de ser necesario, los soportes que puedan estar al alcance de las políticas en materia de LAFT
-----------------	--

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

Comidas Varpel S.A.S	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO, LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (LAFT)	Código RH PO 07	
		Version 01	
		Página 5 de 8	

PROVEEDORES	- Las personas naturales o jurídicas que deseen tener vinculación con HOME BURGERS como proveedor, cumplirán con el proceso de vinculación que refiere el PROCEDIMIENTO CONTROL CONTRATISTAS Y ADQUISICIONES de la compañía, donde brindará la información y soportes necesarios para su evaluación y aceptación como proveedor. De esta manera, se podrá negociar entre las partes. - En el momento de su vinculación y durante los negocios que realicen entre HOME BURGERS y sus proveedores, se adelantarán los análisis pertinentes para establecer que los precios de los bienes y servicios son acordes con el mercado. Así mismo, se adelantará cualquier otro análisis que resulte necesario para prevenir una posible conducta de riesgo en las actividades relacionadas con LAFT.
ASOCIADOS	- Cuando HOME BURGERS realice la evaluación para la admisión de nuevos socios o accionistas, se realizará la debida diligencia, con el fin de conocer de estos y del origen de sus aportes. Así, se evitará recibir aportes en dinero o en especie, que pueda poner en riesgo a la compañía en materia de LAFT. - HOME BURGERS consultará las listas que aparecen en la página web de la Superintendencia de sociedades link: https://www.supersociedades.gov.co - HOME BURGERS no establecerá relaciones contractuales con clientes, empleados, proveedores o terceros que se encuentren registrados en la lista vinculante para Colombia (ONU) - o en la lista OFAC. - La coincidencia con otras listas o información negativa, que de carácter público se relacione con el LAFT, se considerará de vital importancia para negar o terminar una relación contractual.
COLABORADORES O EMPLEADOS	- Las personas que aspiren a ser colaboradores o empleados de HOME BURGERS, deberán cumplir con los requisitos dispuestos en el Reglamentos Internos de Trabajo, a fin de poder contar con la información que permita a la compañía verificar los antecedentes de estos - De manera anual los empleados deberán actualizar la información que pueda estar sujeta a modificación. - De acuerdo con el cargo y responsabilidades, HOME BURGERS realizará el análisis de comportamientos inusuales en cualquier persona que labore en la compañía, a fin de tomar las medidas que correspondan.

5.2.SISTEMAS DE AUTOCONTROL Y GESTIÓN DEL RIESGO LAFT PARA EL ACUERDO

Para el adecuado autocontrol y gestión del riesgo de LAFT, las empresas sujetas a control y vigilancia por la Superintendencia de sociedades, deben implementar medidas eficientes para

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

Comidas Varpel S.A.S	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO, LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (LAFT)	Código RH PO 07	
		Version 01	
		Página 6 de 8	

analizar, prevenir y controlar el riesgo de LAFT y de conformidad con este, realizar la debida gestión del riesgo de materia de LAFT acorde a las necesidades de la compañía; que incluirán los procedimientos, herramientas y/o recursos que protejan a las empresas, a sus administradores y empleados, para no incurrir en prácticas de LAFT. De acuerdo con lo anterior, HOME BURGER adopta los siguientes parámetros para la gestión del riesgo de LAFT:

5.2.1. EJECUCIÓN

La Junta directiva y/o el máximo órgano social de HOME BURGERS, suministrará los recursos tecnológicos humanos y físicos necesarios para la garantizar el objetivo de esta política. Igualmente atenderá los requerimientos o recomendaciones realizados por el ente oficial de cumplimiento para su adecuado cumplimiento.

5.2.2. SEGUIMIENTO

Para dar seguimiento del sistema de autocontrol gestión del LAFT, se nombrará al Oficial de Cumplimiento responsable de velar, garantizar y minimizar cualquier riesgo para la HOME BURGERS, y fomentará la práctica y cumplimiento de esta política. A su vez rendirá los informes al representante legal y/o junta directiva que en todo caso, serán dos (02) anuales (por lo menos un informe semestral)

5.2.3. COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN

HOME BURGERS proporcionará capacitación de inducción para iniciar la vinculación a la compañía; así mismo, programará las reinducciones necesarias al menos una vez al año, para garantizar que todos sus colaboradores estén conscientes de las responsabilidades, lineamientos, deberes, derechos, procedimientos y demás que la compañía considere para el perfecto entendimiento de la compañía. Estas inducciones deberán incluir todos los lineamientos derivados para el manejo de un buen gobierno, y para efectos de esta política, deberá enfatizar la importancia del riesgo del LAFT.

El área de Recursos Humanos de HOME BURGERS, garantizara el proceso de capacitación y deberá llevar registro y constancia de las capacitaciones realizadas, ya sea presencial o, a través de medios electrónicos corporativos. Como medida para dar a conocer a los funcionarios y colaboradores, tanto la Circular como las políticas y criterios establecidos para tal efecto internamente, se deberá elaborar un plan de capacitación anualmente, el cual se someterá a la aprobación del Oficial de Cumplimiento y/o del Representante Legal de la compañía. Así mismo, Recursos Humanos, deberá dejar constancia que acredite la participación de sus funcionarios y colaboradores en los cursos en línea de la capacitación de Prevención de LAFT

5.2.4. FORMATOS, ARCHIVO Y CONSERVACIÓN

HOME BURGERS de conformidad con lo establecido en la Circular y demás disposiciones legales que apliquen, conservará todos los libros, registros y/o documentos que en general, actúen en poder de la organización, y que estén a través de medios electrónicos, magnéticos o físicos, autorizados por la ley colombiana, por termino de cinco (05) años.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

Comidas Varpel S.A.S	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO, LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (LAFT)	Código RH PO 07	
		Version 01	
		Página 7 de 8	

Los documentos que sean referencia de la compañía, se conservarán durante la vigencia de la Operación de que se trate, por lo que el plazo empezará a computarse a partir de la fecha en que haya concluido la Operación.

6. VIGENCIA:

A partir del veintinueve (29) de abril del 2021 y hasta que se publique una nueva versión/revisión de este.

7. REFERENCIAS

Circular básica Jurídica (Capítulo X). Recuperado 25 de marzo de 2021, de https://www.supersociedades.gov.co/nuestra_entidad/normatividad/NormatividadCircularbasicaJuridica/2017-01588643.pdf

Ley 222 de 1995, Artículo 22, Recuperado de 27 de abril de 2021, http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0222_1995.html#22

Concepto superintendencia de sociedades, uso de la expresión socio o accionista-Oficio No. 220-044975 del 12 de junio de 2012. Recuperado de 27 de abril de 2021, https://www.supersociedades.gov.co/nuestra_entidad/normatividad/normatividad_conceptos_juridicos/32410.pdf

Ley 1453 de 2011 Art 345. *Financiación del terrorismo y de grupos de delincuencia organizada y administración de recursos relacionados con actividades terroristas y de la delincuencia organizada*. Recuperado de 27 de abril de 2021, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43202#:~:text=Art%C3%ADculo%20345.,y%20de%20la%20delincuencia%20organizada>.

Ley 1453 de 2011 Art 42. Modifica el inciso 1° del artículo 323 de la ley 599 de 2000, modificado por el artículo 8° de la ley 747 de 2002, modificado a su vez por el artículo 7° de la ley 1121 de 2006. Lavado de activos, Recuperado de 27 de abril de 2021, http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1453_2011.html#42.

Ley 1121 de 2006 Art 18. Modifica el artículo 441 de la ley 599 de 2000, modificado por el artículo 9° de la ley 733 de 2002. Omisión de denuncia de particular, Recuperado de 27 de abril de 2021, http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1121_2006.html#18

Término consagrado de las recomendaciones N°11 de los Estándares Internacionales del GAFI. Recuperado de 27 de abril de 2021. <https://www.fatf-gafi.org/media/fatf/documents/recommendations/pdfs/fatf-40-rec-2012-spanish.pdf>

Circular Externa Circular Externa 100-005 del 17 de junio 2014, Sistema de Autocontrol y Gestión de riesgo LA/FT. Reporte obligatorio de información a la UIF. Recuperado 25 de marzo de 2021.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

Comidas Varpel S.A.S	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO, LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (LAFT)	Código RH PO 07	
		Version 01	
		Página 8 de 8	

https://www.supersociedades.gov.co/nuestra_entidad/normatividad/normatividad_circulares/Circular%20Externa%20No.100-00005.pdf

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	AUTORIZÓ
Maria Fernanda Molina - jefe RRHH Juli Gil – Practicante Universitaria	Pablo Vélez - Oficial de cumplimiento	Camilo Pelaez - Gerente de Operaciones	Junta Directiva

Comidas Varpel S.A.S	PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	CÓDIGO: SO PR 05	
		VERSIÓN:01	
		Página 1 de 9	

1. OBJETIVO

Establecer mecanismos de participación y apoyo encaminados al fortalecimiento y desarrollo integral de los colaboradores, comunidades locales y la sociedad en general.

2. ALCANCE

El presente programa aplica para todos los puntos de venta de Comidas Varpel S.A.S

3. DEFINICIONES

- **APOYO SOCIAL:** Es el conjunto de recursos, con consecuencias positivas, de los que una persona puede disponer a partir de sus relaciones sociales. *Gottlieb,1981.*
- **BANCO DE ALIMENTOS:** Organizaciones sin ánimo de lucro basados en el voluntariado y cuyo objetivo es la consecución y aprovechamiento de los alimentos excedentarios con intención de hacerlos llegar a las personas que más lo necesitan. *FAO 2015.*
- **COMUNIDAD:** Grupo de personas ocupando determinada área de la sociedad, la cual participa de un sistema de intereses y actividades lo suficientemente amplias para poder incluir sus relaciones sociales. *Gomez Gavazzo, 2006.*
- **DESARROLLO:** Se vincula con la idea de progreso económico y social que implica una mejora en las condiciones de vida de los individuos y la expansión de sus posibilidades. *Escribiano,2008*
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:** Es el compromiso voluntario que tienen las empresas con el desarrollo de la sociedad y preservación del medio ambiente, desde su compromiso social y un comportamiento responsable hacia las persona y grupos de interés. *AECA, 2003*

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Fecha DD/MM/AA
Asis. Calidad y Ambiental	Calidad y SST	Gerencia Administrativa	

Comidas Varpel S.A.S	PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	CÓDIGO: SO PR 05	
		VERSIÓN:01	
		Página 2 de 9	

4. RESPONSABILIDADES

ACTIVIDAD	RESPONSABILIDAD
Disponer de los recursos financieros para la ejecución de este programa.	Gerente Administrativo
Verificar, coordinar y gestionar las operaciones que den cumplimiento a los requisitos de este programa.	Líder de Sostenibilidad
Aprobar las directrices de ejecución del programa	Gerente Operativo
Coordinar y gestionar el desarrollo de las actividades de responsabilidad social que se lleven a cabo dentro o fuera de la organización	Área de Formación
Cumplir lo dispuesto en este documento	Auxiliar de Cocina
Controlar y Monitorear lo planteado en el presente documento	Administrador Punto de Venta

5. DESARROLLO

5.1. Coordinación de Actividades

Las actividades de responsabilidad social que vayan a ser ejecutadas a nivel interno como externo en los puntos de venta, irán coordinadas con el Administrador del local y el Área de Formación, los cuales deberán informar al personal operativo el día y hora de la actividad.

El personal deberá contar con la disposición de tiempo para la asistencia a dichas actividades.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Fecha DD/MM/AA
Asis. Calidad y Ambiental	Calidad y SST	Gerencia Administrativa	

Comidas Varpel S.A.S	PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	Código: SO PR 05	
		Versión: 01	
		Página 3 de 9	

5.2. Actividades

ACTIVIDAD GENERAL	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PLAZO	RESPONSABLES	FRECUENCIA	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Apoyo a las Comunidades y Sociedad General	Banco de Alimentos	Comidas Varpel S.A.S hace colaboración con el Banco de Alimentos, para la donación de productos alimenticios.	Corto Plazo	Administrador Punto de Venta / Calidad	Cada que se requiera	Certificados (Anexos)
	Inclusión Personal Discapacitado	Los colaboradores del punto de venta cuentan con el Instructivo de Atención Prioritaria, el cual da preferencia a la atención a personas con discapacidad, mujeres embarazadas y adultos mayores.	Corto Plazo	Líder de Sostenibilidad / Auxiliares de Cocina	Cada que se Requiera	Instructivo de Atención Prioritaria - SO IN 02
		Siempre y cuando las instalaciones e infraestructura del punto de venta lo permitan, se tendrá rampas de acceso, sillas portabebés y los servicios sanitarios contarán con barras de seguridad para el personal con discapacidad, mesas cambia bebés.	Mediano Plazo	Empresa Constructora	N/A	In situ

Elaborado por:	Aprobado por:	Fecha: DD/MM/AA
Coordinador de Calidad	Gerencia Operativa	01/03/2020

Comidas Varpel S.A.S	PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	Código: SO PR 05	
		Versión: 01	
		Página 4 de 9	

ACTIVIDAD GENERAL	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PLAZO	RESPONSABLES	FRECUENCIA	MEDIO DE VERIFICACIÓN
	No Discriminación	Los colaboradores del punto de venta deben propender por la inclusión y la No Discriminación, por lo que deben prestar el mejor servicio a los clientes que ingresen al establecimiento.	Corto Plazo	Auxiliar de Cocina / Administrador del Punto de Venta	Diario	N/A
	Compromiso Ético	Los objetos que queden olvidados o perdidos en los puntos de venta deberán ser almacenados hasta su posterior reclamo.	Corto Plazo	Auxiliar de Cocina / Administrador del Punto de Venta	Diario	N/A
	Eventos Sociales	Comidas Varpel S.A.S cuenta con los equipos y elementos adecuados para el desarrollo de eventos fuera de las instalaciones del punto de venta, permitiendo llevar los servicios hasta la comunidad.	Corto Plazo	Coordinador de los PDV / Área de Mercadeo	Cada que se requiera	N/A
	Desarrollo de los Servicios Locales.	El punto de venta no comprometerá el normal desarrollo de los servicios locales (sanitarios, servicios públicos, seguridad, de limpieza o de otro tipo).	Corto Plazo	Administrador Punto de Venta	Diario	N/A

Elaborado por:	Aprobado por:	Fecha: DD/MM/AA
Coordinador de Calidad	Gerencia Operativa	01/03/2020

Comidas Varpel S.A.S	PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	Código: SO PR 05	
		Versión: 01	
		Página 5 de 9	

ACTIVIDAD GENERAL	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PLAZO	RESPONSABLES	FRECUENCIA	MEDIO DE VERIFICACIÓN
	Campañas de Apoyo	Establecer transicionalmente campañas enfocadas en el apoyo a las necesidades de las comunidades y fundaciones que lo requieran.	Mediano Plazo	Área de Mercadeo	Semestral / Anual	Formato de Registro de Acciones de Responsabilidad Social Empresarial - SO FT 05
	Bienestar Mutuo.	Crear un espacio en el que se establezcan metas y compromisos enfocados en la mitigación del impacto ambiental y el desarrollo de la sostenibilidad en las operaciones diarias.	Corto Plazo	Líder de Sostenibilidad / Área de Mercadeo	Semestral	Home Sweet Home
		Dentro de nuestro compromiso con la comunidad y el medio ambiente, contamos con jardines verticales en gran parte de nuestros puntos de venta, los cuales contribuyen a mejorar la calidad de aire y la temperatura de los puntos de venta.	Corto Plazo	Empresa Constructora	N/A	In situ

Elaborado por:	Aprobado por:	Fecha:
Coordinador de Calidad	Gerencia Operativa	DD/MM/AA 01/03/2020

Comidas Varpel S.A.S	PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	Código: SO PR 05	
		Versión: 01	
		Página 6 de 9	

ACTIVIDAD GENERAL	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PLAZO	RESPONSABLES	FRECUENCIA	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Espacios de Dialogo	Mecanismos de Comunicación	Establecer mecanismos de comunicación para que los clientes puedan dar sus comentarios y opiniones frente a los servicios.	Corto Plazo	Área de Mercadeo	Diario	Pagina Web / Redes Sociales / Línea WhatsApp / Entre otros
		Los colaboradores del punto de venta disponen de espacios de dialogo con el área de RR HH para la solución de cualquier tipo de conflicto.	Corto Plazo	Auxiliar de Cocina / Área de RR HH	Diario	Correo Electrónico / Servicios Telefónicos
Apoyo a los Colaboradores	Desarrollo Integral	Los colaboradores de los puntos de venta podrán participar y certificarse en cursos y programas de crecimiento integral, dictados por el SENA.	Corto Plazo	Área de Formación	Semestral / Anual	Formato de Registro de Acciones de Responsabilidad Social Empresarial - SO FT 05 / Formato de Asistencia Capacitaciones y Entrenamientos - FO FT 01
	Crecimiento en la Organización	Los auxiliares (hombres o mujeres), que estén contratados directamente por la empresa podrán participar en el Curso de Líder Home, el cual le permitirá subir de cargo a asistente de administrador del punto venta.	Corto Plazo	Área de Formación / Gerencia Operativa	Semestral / Anual	Formato de Registro de Acciones de Responsabilidad Social Empresarial - SO FT 05 / Formato de Asistencia Capacitaciones y Entrenamientos - FO FT 01

Elaborado por:	Aprobado por:	Fecha: DD/MM/AA
Coordinador de Calidad	Gerencia Operativa	01/03/2020

Comidas Varpel S.A.S	PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	Código: SO PR 05	
		Versión: 01	
		Página 7 de 9	

ACTIVIDAD GENERAL	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PLAZO	RESPONSABLES	FRECUENCIA	MEDIO DE VERIFICACIÓN
	Flexibilidad Horaria y Rotación.	Los horarios y puntos de venta podrán ser adaptados a las necesidades del auxiliar de cocina.	Corto Plazo	Área de RRHH	Cada que se requiera	N/A
	Contratación Legal	Los procesos de contratación se realizan de acuerdo con la normativa legal vigente nacional.	Corto Plazo	Área de RRHH	Ingreso del Personal	Contrato y Afiliaciones
	Espacios de Esparcimiento	A lo largo del año se realizan actividades de esparcimiento y crecimiento integral tanto del personal de los puntos de venta como de sus familias. Contamos con actividades como el Día Home, Celebración del Día de los Niños, entre otros.	Mediano Plazo	Área de RR HH / Área de Formación	Semestral / Anual	Formato de Registro de Acciones de Responsabilidad Social Empresarial - SO FT 05 / Formato de Asistencia Capacitaciones y Entrenamientos - FO FT 01

Elaborado por:	Aprobado por:	Fecha:
Coordinador de Calidad	Gerencia Operativa	DD/MM/AA 01/03/2020

Comidas Varpel S.A.S	PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	Código: SO PR 05	
		Versión: 01	
		Página 8 de 9	

ACTIVIDAD GENERAL	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PLAZO	RESPONSABLES	FRECUENCIA	MEDIO DE VERIFICACIÓN
	Cuidado de la Salud	Desarrollo de actividades y campañas en el cuidado de la salud de los colaboradores del punto de venta, tales como lavado de manos, cuidado de la piel, entre otros.	Mediano Plazo	Área de RR HH / Área de Formación	Semestral / Anual	Formato de Registro de Acciones de Responsabilidad Social Empresarial - SO FT 05 / Formato de Asistencia Capacitaciones y Entrenamientos - FO FT 01
Participación Programas Ambientales	Participar en Programas y/o Eventos de Mejora Ambiental	Los puntos de venta se encuentran abiertos a participar en eventos, campañas y/o programas incentivados por el gobierno, entidades ambientales, centro comerciales y fundaciones, enfocados en el mejoramiento ambiental de las zonas aledañas de los establecimientos.	Mediano Plazo	Líder de Sostenibilidad / Área de Mercadeo / Gerencia / Área RR HH	Cada que se requiera	Formato de Registro de Acciones de Responsabilidad Social Empresarial - SO FT 05

Elaborado por:	Aprobado por:	Fecha: DD/MM/AA
Coordinador de Calidad	Gerencia Operativa	01/03/2020

Comidas Varpel S.A.S	PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	CÓDIGO: SO PR 05	
		VERSIÓN:01	
		Página 9 de 9	

6. MONITOREO Y SEGUIMIENTO

Como evidencia del desarrollo y cumplimiento de lo planteado en el presente programa, se cuenta con el **Formato de Registro de las Acciones de Responsabilidad Social Empresarial SO FT 05**, en el que se verifica las acciones realizadas por Comidas Varpel S.A.S

7. FORMATOS

Formato	Nombre	Tipo	Nivel de acceso	Almacenamiento	Clasificación	Responsable	Frecuencia	Tiempo archivo
SO IN 02	Instructivo de Atención Prioritaria	Físico	Sostenibilidad	A-Z	Cronológica	Líder de Sostenibilidad	Cada Operación	24 meses
SO FT 05	Formato de Registro de Acciones de Responsabilidad Social Empresarial	Físico	Sostenibilidad	A-Z	Cronológica	Líder de Sostenibilidad	Cada Acción Desarrollada	24 meses
FO FT 01	Formato de Asistencia Capacitaciones y Entrenamientos	Físico	Sostenibilidad	A-Z	Cronológica	Área Formación	Cada Acción Desarrollada	24 meses

8. ANEXOS

1. Certificados Banco de Alimentos
2. Formato de Registro de Acciones de Responsabilidad Social Empresarial - SO FT 05
3. Instructivo de Atención Prioritaria - SO IN 02
4. Formato de Asistencia Capacitaciones y Entrenamientos - FO FT 01

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Fecha DD/MM/AA
Asis. Calidad y Ambiental	Calidad y SST	Gerencia Administrativa	