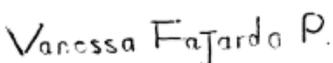


MANUAL DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE ETICA EMPRESARIAL

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Firma: 	Firma: 	Firma: 
Nombre: Vanessa Fajardo	Nombre: Claudia Cruz	Nombre: Edgar Mohs
Cargo: Gestor de Riesgo	Cargo: Gerente de Asuntos Regulatorios, Calidad y EE	Cargo: Gerente General
Fecha: 13/12/2017	Fecha: 13/12/2017	Fecha: 26/01/2018

CONTENIDO

1.	OBJETIVO.....	3
2.	ALCANCE	3
4.	VISIÓN EMPRESARIAL.....	6
5.	PRESENTACIÓN Y CONTEXTO	6
6.	COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN.....	7
7.	MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL.....	7
8.	MARCO NORMATIVO NACIONAL.....	8
9.	PRINCIPIOS DE TRANSPARENCIA Y LEGALIDAD.....	9
10.	REGIMEN SANCIONATORIO GUBERNAMENTAL.....	9
11.	PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL DE HEEL COLOMBIA LTDA.	11
11.1	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL.....	11
11.2	CODIGO DE CONDUCTA DEFINIDO POR CASA MATRIZ.....	12
11.3	ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	16
11.4	COMITÉ DE ETICA EMPRESARIAL	16
11.5	EVALUACIÓN DE RIESGOS RELACIONADOS CON SOBORNO TRANSNACIONAL.....	17
11.6	DEBIDA DILIGENCIA.....	18
11.7	CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LAS POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO.....	18
11.8	MECANISMOS DE DIVULGACION	18
11.9	OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	19
11.10	REVISORÍA FISCAL	19
11.11	CANALES DE COMUNICACIÓN.....	20
11.12	SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	20
11.13	ACLARACIONES	21
11.14	DOCUMENTOS QUE FORMAN PARTE DEL PROGRAMA DE ETICA EMPRESARIAL.....	22
11.15	VIGENCIA.....	22
12.	CONTROL DE CAMBIOS	22

1. OBJETIVO

Teniendo en cuenta los lineamientos definidos en la **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL DE HEEL COLOMBIA LTDA.**, el Manual de cumplimiento del programa de ética empresarial de Heel Colombia Ltda., definirá y articulará los procesos, procedimientos, recursos necesarios para que la organización pueda, prevenir, detectar y corregir situaciones que tengan la potencialidad de convertirse en una infracción a la Ley Anti-Soborno transnacional y cualquier otra práctica corrupta.

Establecerá los mecanismos dirigidos a la ejecución de actividades periódicas de Auditoría de Cumplimiento y Debida Diligencia para verificar la efectividad del Programa.

Cuando resulte necesario y se evidencie un cambio en el panorama de riesgo de la compañía, se procederá a su modificación y actualización, de manera que se ajuste al nuevo panorama o entorno en particular.

2. ALCANCE

El programa aplica a todos los empleados que realizan operaciones y transacciones en nombre de Heel, es decir, el Representante Legal, Los Directivos y todo el personal vinculado con Heel Colombia Ltda. Es aplicable a todos los procesos y procedimientos internos que evidencian factores de riesgo en torno a la aplicabilidad y normatividad del Artículo 2 de la ley 1778 de 2016.

3. DEFINICIONES

Altos Directivos: Son las personas naturales o jurídicas, designadas de acuerdo con los estatutos sociales o cualquier otra disposición interna de y la ley colombiana, según sea el caso, para administrar y dirigir una compañía, 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.

Canales de Comunicación: Medios de contacto definidos por la empresa para realizar una comunicación efectiva con los empleados para regular, estructurar y evaluar la conducta y correcta implementación del programa de ética empresarial. Los canales de comunicación se encuentran al alcance de todos los directivos, trabajadores y colaboradores de la organización dentro de los estándares de confidencialidad y efectividad.

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 2° de la Ley 1778 de 2016 emitida por la Superintendencia de Sociedades.

Colaboradores: Toda persona Natural o Jurídica que tiene un vínculo laboral con Heel Colombia Ltda.

Cohecho: Se confiere al acto delictivo realizado por un servidor público al recibir o solicitar una promesa compensatoria, en dineros, activos o beneficios con el fin de realizar u omitir alguna acción e información correspondiente a su cargo.

Comité de Ética Empresarial: Órgano designado por Heel Colombia Ltda. creado para el análisis y asesoramiento sobre las cuestiones de carácter ético que surjan en el ámbito operacional.

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

Contribución Política: Contribución de dinero o activo destinado a la promoción de partidos o movimientos políticos con el fin de promover algún acto de gobernabilidad o democracia con la cual se sienta identificada según diferentes criterios la organización correspondiente.

Corrupción: Infiere la aceptación de un soborno o acto ilícito a través del pago de un dinero o activo a cambio de un beneficio personal, externo o cualquier actor representando un acto ilegítimo para la empresa y su normatividad vigente.

Debida Diligencia: Alude, en el contexto de esta Guía, a la revisión 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. A su vez, refiere el proceso para evaluar la naturaleza y magnitud de los riesgos de soborno y ayuda a las organizaciones a tomar decisiones con relación a transacciones específicas, proyectos, actividades, socios de negocios y personal.

Donación: Acto de transmitir gratuitamente algo que le pertenece a favor de otra persona. Una donación puede realizarse en dinero o en especie.

Empleado: Es el individuo que se obliga a prestar un servicio personal bajo subordinación a una Persona Jurídica o a cualquiera de sus Sociedades Subordinadas, a cambio de una remuneración.

Funcionarios Públicos: Empleados o trabajadores de entidades estatales que en el ejercicio de sus funciones sirvan a entidades gubernamentales.

Instituciones Estatales: Organismos e instituciones adscritas al Gobierno Nacional. Empresas locales, municipales o nacionales que sean parte del estado o se encuentren reguladas por este.

	MANUAL DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE ETICA EMPRESARIAL	CÓDIGO: GA-EE-MA-0001-1
		VERSIÓN: 01

Ley 1778 o Ley Anti soborno: Es la Ley 1778 de febrero 2 de 2016.

Manual de Cumplimiento: Es el documento que recoge el Programa de Ética Empresarial de la Persona Jurídica.

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 de terrorismo, la protección de datos personales y la prevención de infracciones al régimen de competencia.

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

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.

Riesgo: Se encuentra definido como la combinación entre la probabilidad de que se produzca un evento y sus consecuencias negativas. Establece la proximidad o posibilidad de un impacto negativo o positivo, medido en términos del impacto de sus consecuencias combinado con su respectiva probabilidad o frecuencia de ocurrencia.

Servidor Público Extranjero: Tiene el alcance previsto en el Parágrafo Primero del artículo segundo de la Ley 1778. “Toda persona que tenga un cargo legislativo, administrativo o judicial en un Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o una jurisdicción extranjera, sin importar si el individuo hubiere sido nombrado o elegido. También se considera servidor público extranjero toda persona que ejerza una función pública para un Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o en una jurisdicción extranjera, sea dentro de un organismo público, o de una empresa del Estado o una entidad cuyo poder de decisión se encuentre sometido a la voluntad del Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o de una jurisdicción extranjera. También se entenderá que ostenta la referida calidad cualquier funcionario o agente de una organización pública internacional.

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 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: sumas de dinero, u objetos de valor pecuniario o 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.

Sociedad Subordinada: Tiene el alcance previsto en el artículo 260 del Código de Comercio. Sociedad Vigilada: Tiene el alcance previsto en el artículo 84 de la Ley 222 de 1995.

Valores y Principios Éticos: Refiere a los elementos que una empresa integra en la toma de decisiones y procedimientos o actividades diarias hacia sus objetivos organizacionales. Los principios básicos se articulan con la visión y misión, misión y cultura organizacional para todos los empleados y socios de la compañía.

4. VISIÓN EMPRESARIAL

Tenemos un puente entre la homeopatía y la medicina convencional. Estamos convencidos que el futuro del cuidado de la salud yace en un concepto integrativo centrado en el paciente. Desde nuestros inicios venimos trabajando con pasión y profesionalidad en el logro de este objetivo.

Nuestros medicamentos ofrecen una opción eficaz y segura para ayudar al organismo a reestablecer la salud y para mejorar la calidad de vida. Es por eso que en todo el mundo, pacientes y profesionales de la salud confían en nuestras soluciones terapéuticas.

Como pioneros en el campo de la medicina homeopática de origen natural con respaldo científico, trabajamos permanentemente para que esta se construya como un elemento integral del cuidado de la salud.

5. PRESENTACIÓN Y CONTEXTO

A través del tiempo, el país ha tenido que enfrentar diferentes problemas económicos, sociales y políticos derivados de las transacciones ilícitas y corrupción. Los diferentes actores han intervenido en la búsqueda de identificar y minimizar los riesgos asociados a tales actos y fortalecer la confianza interna, se han buscado las herramientas necesarias para que el papel de la industria, el empresario y los inversionistas sean partícipes de la estructuración económica acorde con una cultura de legalidad y crecimiento exponencial.

Dentro de este proceso, el Gobierno Nacional junto con el liderazgo de la Convención de las Naciones Unidas buscan promover la conciencia legal a través de la estrategia nacional de la política pública integral anticorrupción. Los lineamientos establecidos para el sector privado identifican su papel fundamental en la eficacia del programa y ratifica su labor en la estructuración de mecanismos de prevención, detección y denuncia, adecuación de programas y fomento de la confianza empresarial con los distintos involucrados.

En este contexto se articula la ley anti soborno 1778 del 2 de Febrero de 2016, que obliga a las empresas a gestionar sus procesos conforme a un Programa de Ética Empresarial, basado en la cultura, establecimiento y medición de procesos, enfocados a la realización de transacciones bajo el marco normativo.

El presente programa es un instrumento de implementación y divulgación del compromiso de Heel Colombia Ltda. en torno a la ley de soborno transnacional. Este programa debe ser implementado, orientado y transmitido a todas las partes involucradas de la compañía, en sus actividades diarias y procesos o transacciones internacionales en un marco de transparencia y ética legal de acuerdo con los principios y visión de la organización.

El Manual de Ética Empresarial se establece con el propósito de prevenir actos de corrupción y sus distintas probabilidades de ocurrencia, garantizar el cumplimiento de los mecanismos que faciliten la detección, identificación, reporte, sanción y mitigación de acciones y riesgos asociados al Soborno Transnacional en el desarrollo de las operaciones en las que se encuentra involucrada la organización.

6. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

Heel Colombia Ltda. se encuentra comprometida en el cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales que rigen la transparencia ética y legal de los negocios, por tal motivo, prohíbe cualquier tipo de soborno, acto ilícito, o pagos por facilitación o gratificación, ya sea en relación con un servidor o funcionario público o persona privada, de forma directa o indirecta a través de un agente u otro tercero, con el objeto de obtener y retener oportunidades de negocio o para obtener cualquier ventaja indebida.

Los altos directivos y Empleados de la Organización se comprometen a asegurar el cumplimiento del presente programa de Ética Empresarial brindando los recursos humanos, económicos y tecnológicos necesarios para el cumplimiento de los objetivos establecidos. De igual forma, velarán porque la compañía cumpla con la ley Anti soborno, políticas, procesos y procedimientos estructurados para todas las áreas de la empresa.

7. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

La Convención Interamericana contra la Corrupción, que entró en vigor en 1997 e incluye a los países miembros de la Organización de los Estados Americanos.

La Convención de la Unión Africana para prevenir y combatir la corrupción, que fue adoptada en 2003 y tiene 33 miembros africanos.

El Convenio Penal sobre la Corrupción del Consejo de Europa (adoptado en 1998) y el **Convenio Civil sobre la Corrupción del Consejo de Europa** (adoptado en 1999).

La política anticorrupción de la Unión Europea definida en el artículo 29 del Tratado sobre la Unión Europea, que se aplica a través de dos instrumentos principales: el Convenio relativo a la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas (1995).

Convenio relativo a la lucha contra los actos de corrupción en los que estén implicados funcionarios de las Comunidades Europeas o de los Estados miembros de la Unión Europea (1997).

A nivel Regional se encuentran: **La Convención Interamericana Contra la Corrupción**, 1977 **Convención de la Unión Africana Sobre la Prevención y Lucha contra la Corrupción**- 2003 **Convenio Penal Sobre la Corrupción** -1998 **Convenio Civil Sobre Corrupción**.

Los anteriores acuerdos ordenan a los estados miembros, penalizar y castigar las prácticas corruptas. Tienen efecto directo sobre las empresas, estableciendo la responsabilidad para las personas jurídicas por actos corruptos, así como lo hace la Convención para la Lucha contra el Soborno OCDE -2009

8. MARCO NORMATIVO NACIONAL

Dentro de las estrategias para la gestión del fraude del Gobierno Nacional junto con la convención para la organización, cooperación y desarrollo económicos "OCDE" se han establecido distintos mecanismos que buscan combatir el cohecho de los servidores públicos extranjeros en las transacciones internacionales.

El Gobierno de Colombia aprobó la **Ley 1778 del 02 de febrero de 2016**, donde se establece un régimen especial para imponer sanciones administrativas a las personas jurídicas vigiladas y controladas por la Superintendencia de Sociedades, involucradas en conductas de soborno transnacional,

De igual forma, 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 y la efectividad del control de la gestión pública.

Adicionalmente se dicta la **Resolución No. 100-002657 del 25 julio de 2016** expedida por la Superintendencia de Sociedades en la que se establecen los criterios de aplicabilidad del artículo 23 de la Ley 1778 de 2016.

A su vez, como medida para evidenciar un apoyo a la ley propuesta de soborno transnacional. Se propone la **Circular reglamentaria 100-00003 del 26 de julio de 2016**, que establece una Guía, para la puesta en marcha del programa de Ética Empresarial. Por medio del establecimiento de las instrucciones administrativas relacionadas con la promoción de programas de transparencia y ética empresarial.

9. PRINCIPIOS DE TRANSPARENCIA Y LEGALIDAD

Dentro del marco normativo y con el fin de promover valores de honestidad y veracidad de las acciones en la compañía, Heel Colombia Ltda. establece la promoción de los siguientes principios, los cuales deben ser acogidos dentro de todos los procesos y actividades que se realicen que involucren a todos los colaboradores, empleados y clientes de la empresa:

- **Promoción, seguimiento y cumplimiento** al programa de Ética empresarial conforme a la normatividad vigente y los lineamientos establecidos.
- **Divulgación, conocimiento y aplicación** del programa en todas las áreas y servicios realizados en la empresa.
- **Asunción de buena fé y honestidad** frente al cumplimiento de la reglamentación colombiana y las acciones dispuestas por la compañía para la prevención de actos delictivos.
- **Veracidad** en la realización de las actividades frente a la empresa, la sociedad y entes involucrados en la realización de sus procesos
- **Legalidad y compromiso** en el cumplimiento de las Leyes y disposiciones reglamentarias que se tengan a nivel nacional o internacional
- **Interés General y Corporativo** teniendo en cuenta que todas las acciones deben estar regidas por el interés general y la gestión a todo nivel debe estar desligada de cualquier interés económico personal. Las conductas transparentes se encuentran exentas de pagos o reconocimientos para obtener negocios o beneficios.

10. REGIMEN SANCIONATORIO GUBERNAMENTAL

La Superintendencia de sociedades establece que las empresas que en el año inmediatamente anterior hayan realizado negocios de manera habitual de cualquier naturaleza con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado (Negocios o Transacciones internacionales) están obligadas a adoptar un programa de ética empresarial, que para las empresas farmacéuticas se encuentra definido por:

- Ingresos brutos iguales o superiores a 75.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes
- Activos totales iguales o superiores a 75.000 salarios mínimos legales mensuales legales vigentes
- Planta de personal igual o superior a 2.000 empleados directos.

La Superintendencia de Sociedades impondrá una o varias de las siguientes sanciones a las personas jurídicas que incurran en las conductas enunciadas en el artículo 2 de esta ley.

La imposición de las sanciones se realizará mediante resolución motivada, de acuerdo con los criterios de graduación descritos en el artículo 7 de la ley:

- Multa de hasta doscientos mil (200.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes
- Inhabilidad para contratar con el Estado Colombiano por un término de hasta (20) años.

- La inhabilidad para contratar con el Estado iniciará a partir de la fecha en la que la resolución sancionatoria se encuentre ejecutada. Esta inhabilidad será impuesta a las personas jurídicas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 de la Ley 80 de 1993.
- Publicación en medios de amplia circulación y en la página web de la persona jurídica sancionada de un extracto de la decisión administrativa sancionatoria por un tiempo máximo de (1) año. La persona jurídica sancionada asumirá los costos de esa publicación.
- Prohibición de recibir cualquier tipo de incentivo o subsidios del Gobierno en un plazo de 5 años.

Una vez ejecutado el acto administrativo por medio del cual se impongan las sanciones de que trata esta ley, este deberá inscribirse en el registro mercantil de la persona jurídica sancionada.

La Superintendencia de Sociedades remitirá el acto administrativo a la Cámara de Comercio del Domicilio de la persona jurídica o a la Superintendencia Financiera de Colombia, según sea el caso, para su inscripción en el registro correspondiente a fin de que esta información se refleje en el correspondiente certificado de existencia y representación legal.

En el caso de personas que no tienen la obligación de tener el registro mercantil que llevan las Cámaras de Comercio, el acto administrativo sancionatorio se remitirá al ente de control que los supervisa o vigila, con el fin de que lo publique en su página web. La publicación deberá realizarse en un aparte que se destine exclusivamente a la divulgación de los nombres y el número de identificación tributaria de las personas que hayan sido sancionadas de conformidad con esta Ley.

En el Código Penal Colombiano, se tipifica el delito de Soborno Transnacional, en términos de Prisión, Inhabilidades y sanciones monetarias.

El Representante Legal, los Gerentes y asociados deben conocer las disposiciones y sanciones administrativas y penales por incumplimiento a la Ley 1778 de 2016. Los trabajadores, Proveedores de Bienes y Servicios deben actuar conforme a las normas laborales, código de conducta, procedimientos internos de trabajo o estipulaciones o cláusulas contractuales que regulan los derechos y las obligaciones de las partes frente al cumplimiento de la norma.

11. PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL DE HEEL COLOMBIA LTDA.

11.1 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL SOBORNO TRANSNACIONAL

La Política de prevención del soborno transnacional de Heel Colombia Ltda., se fundamenta en los principios de Integridad y Conducta Legal como lineamientos de las acciones de todos los empleados, principios definidos en el Código de Conducta de la organización.

Las relaciones comerciales de Heel Colombia Ltda., deben estar sujetas a la ley, libres de prácticas desleales y rechazando los negocios ilícitos. Estas relaciones se deben llevar a cabo de forma ética, transparente y honesta.

Es mandatorio anteponer el cumplimiento de los principios éticos, al logro de las metas de la Compañía, eligiendo siempre el cumplimiento de los requisitos normativos gubernamentales, internos y el código de Ética Empresarial.

La Gerencia General y los directivos de Heel Colombia Ltda., deben garantizar el cumplimiento de la Política de prevención del soborno transnacional, servir de ejemplo para los empleados en la aplicación de la misma y asignar los recursos necesarios para la implementación del programa de Ética Empresarial.

Como parte de esta Política, está la prohibición expresa que Heel Colombia Ltda. o cualquiera de sus directivos o empleados, haga contribuciones políticas de cualquier naturaleza a nombre de Heel.

Los incumplimientos a la presente Política pueden conllevar a medidas disciplinarias y sanciones jurídicas respectivamente, y se deben tratar de conformidad con las disposiciones legales y el régimen de sanciones definido en el Reglamento Interno de Trabajo. Asimismo, las acciones que constituyan incumplimiento de conformidad con las disposiciones legales aplicables, también podrán ser constitutivas de delitos administrativos o penales.

Los empleados de Heel Colombia, están obligados específicamente a respetar la Política de prevención del soborno transnacional y el Programa de Ética empresarial, así como informar de cualquier incumplimiento relacionado con estos. Para tal fin, la Organización crea el correo etica@heel.com.co, como mecanismo para recibir denuncias de cualquier persona, respecto al incumplimiento de la Política o de cualquier otra práctica corrupta.

Esta política hace parte de la cultura corporativa y por lo tanto debe ser divulgada, entendida y puesta en práctica por los empleados de la organización a todo nivel.

Para el cumplimiento de esta Política, Heel Colombia Ltda. Pondrá en marcha un Programa de Ética Empresarial.

11.2 CODIGO DE CONDUCTA DEFINIDO POR CASA MATRIZ

El código de conducta definido para el grupo Heel, que significa Biologische Heilmittel Heel GmbH ("Heel") y sus filiales nacionales y extranjeras, se encuentra definido en el documento **GR-NB-PO-0001-3**, este documento establece los lineamientos y principios para la convivencia y el deber ser y hacer de Heel.

11.2.1 Normas para el cumplimiento del programa de ética empresarial de Heel Colombia Ltda. para la prevención del soborno transnacional

Se definen las siguientes normas, alineadas con Código de Conducta de la compañía, como elementos para el dar cumplimiento al PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL DE HEEL COLOMBIA LTDA.

- **Cumplimiento de las obligaciones legales**

Los Empleados deberán conocer y cumplir todas las disposiciones legales que se apliquen al grupo Heel y sus áreas de actividad. Los Gerentes deben informar a sus Empleados de dichas disposiciones legales.

- **Tratos con instituciones estatales y socios empresariales**

En cuanto a los tratos con instituciones estatales, en particular con funcionarios se prohíbe ofrecer, prometer y otorgar cualquier ventaja (por ejemplo, obsequios monetarios y no monetarios, así como otras ventajas de valor) a funcionarios y personales similares o terceros nombrados por estos, adicionalmente, deberán cumplirse las disposiciones legales del país respectivo.

- **Trato con profesionales de la salud**

En relación con el trato con profesionales de la salud (por ejemplo, médicos, farmacéuticos y otros terapeutas), Se aplican disposiciones legales específicas que deben cumplirse.

Aceptación de obsequios y otras ventajas por parte de los Empleados

- **Obsequios monetarios**

Los Empleados no podrán solicitar ni aceptar la promesa, ni la recepción de obsequios monetarios ni de ninguna otra ventaja financiera de socios empresariales o competidores del grupo Heel.

- ***Obsequios no monetarios y otras ventajas***

Los obsequios no monetarios y otras ventajas no podrán aceptarse, excepto si constituyen una práctica habitual y son “socialmente aceptables”, es decir, si nunca sobrepasan los límites de la práctica empresarial habitual ni superan los estilos de vida del que los ofrece o del que los recibe. No se ejercerá ninguna influencia bajo ninguna circunstancia en las decisiones de la sociedad como resultado de un obsequio. Debe prestarse atención para evitar dar la impresión de que las decisiones de la Sociedad puedan verse influidas de cualquier forma por obsequios ofrecidos.

- ***Invitaciones y hospitalidad***

Las invitaciones y la hospitalidad ofrecida a los Empleados y/o familiares cercanos (hijos, hermanos, parejas y padres de los Empleados) por parte de socios empresariales o competidores del grupo Heel no podrán aceptarse excepto si constituyen una práctica habitual y estas nunca sobrepasan los límites de la práctica empresarial habitual ni superan los estilos de vida del que los ofrece o del que los recibe.

- ***Servicios***

Los Empleados no podrán aceptar de terceros servicios gratuitos o servicios ofrecidos por debajo del valor del mercado para su uso privado o empresarial si dichos servicios exceden la práctica empresarial habitual. Esto también se aplica al pago de gastos de viaje y alojamiento por parte de los socios empresariales.

- ***Normas específicas de países***

Podrán aplicarse excepciones a las normas anteriores para países en los que la costumbre y las cortesías requieran el intercambio de obsequios. Bajo ninguna circunstancia se ejercerá influencia en las decisiones de la sociedad como resultado de un obsequio.

- ***Lista de obsequios***

Los empleados deberán elaborar una lista de todos los obsequios y otras ventajas de cualquier tipo, recibidas de socios empresariales o competidores, indicando la naturaleza, fecha, valor del obsequio y el nombre de la persona que lo ofreció. Una vez al trimestre, el director general o un miembro del consejo de la filial del país en cuestión y otra persona debidamente autorizada enviará la lista por correo electrónico al director de Recursos Humanos de Heel. No es necesario que la lista incluya los actos de hospitalidad mientras se hacen negocios y dentro de la práctica empresarial habitual, ni regalos promocionales de poco valor.

Ofrecimiento de obsequios y otras ventajas a terceros

- **Obsequios monetarios**

Los socios empresariales y competidores de cualquier miembro del grupo Heel no podrán recibir ningún obsequio monetario personal u otras ventajas financieras. Se aplicará el punto **4.2**, apartados **A y B** del código de Conducta en el caso de instituciones públicas y profesionales de la salud.

- **Obsequios no monetarios y ventajas**

No podrán ofrecerse otros obsequios y ventajas personales, excepto si resultan socialmente apropiados y constituyen la práctica empresarial habitual. Se aplicará el punto **4.2**, apartados **A y B** del código de Conducta, en el caso de instituciones públicas y profesionales de la salud.

- **Invitaciones a eventos**

Se podrá invitar a eventos empresariales generales a Directivos y Empleados de socios empresariales, políticos, personalidades del mundo de las finanzas, de los medios de comunicación y de la cultura dentro del marco de las disposiciones legales vigentes. En estos casos, dichas invitaciones pueden incluir acompañantes. Como norma general, el invitado debe pagar sus propios gastos de viaje y alojamiento, sin embargo y si las disposiciones legales nacionales aplicables lo permiten, la Sociedad podrá pagar dichos gastos.

- **Hospitalidad**

Podrá ofrecerse una hospitalidad razonable y apropiada a terceros. Esto significa que podrá ofrecerse una hospitalidad no excesivamente cara si es con un fin empresarial específico y está en el marco de la colaboración habitual. Se aplicará el punto **4.2**, apartados **A y B** del código de Conducta, en el caso de instituciones públicas y profesionales de la salud.

- **Normas específicas de países**

Podrán aplicarse excepciones a las normas anteriores, sujetas al cumplimiento de las obligaciones legales aplicables, para países en los que la costumbre y la cortesía requieran el intercambio de obsequios. Sin embargo, no se ofrecerán, prometerán u otorgarán ventajas a funcionarios públicos o personas similares, ni a terceros nombrados por estos.

- ***Lista de obsequios***

Los Empleados deberán elaborar una lista con todos los obsequios u otras ventajas de cualquier tipo proporcionadas a socios empresariales o competidores, indicando la naturaleza, fecha y valor del obsequio y el nombre del beneficiario. Una vez al trimestre, el director general o un miembro del consejo de la filial del país en cuestión y otra persona debidamente autorizada enviará la lista por correo electrónico al director de Recursos Humanos de Heel. No es necesario que la lista incluya los actos de hospitalidad mientras se hacen negocios y dentro de la práctica empresarial habitual, ni regalos promocionales de poco valor.

- ***Tratamiento Fiscal de Obsequios***

Las normas fiscales se aplicarán a obsequios permitidos otorgados o recibidos por los Empleados y las sociedades. Si así lo requiere la normativa tributaria, los obsequios quedarán sujetos al tratamiento fiscal correspondiente.

Conflictos de Intereses

- ***Inversiones Financieras***

Los Empleados deben declarar a Recursos Humanos todas las inversiones financieras sustanciales en competidores, clientes o proveedores del grupo Heel que realicen ellos o familiares cercanos. Además, las reglas de los contratos laborales individuales son aplicables. Se considerará una inversión financiera sustancial cualquier participación financiera directa o indirecta superior al 5% en una sociedad.

- ***Actividades Secundarias***

Los Empleados deben declarar a Recursos Humanos todos los trabajos o actividades secundarias con cualquier competidor, cliente o proveedor. Lo mismo vale para trabajos o actividades secundarias de cualquiera de sus familiares cercanos.

Los Empleados también deberán declarar todos los demás trabajos o actividades secundarias. Además las reglas de los contratos laborales individuales son aplicables

- ***Oportunidades Empresariales***

Los Empleados no podrán utilizar ninguna oportunidad empresarial de ningún miembro del grupo Heel para su propio beneficio o para el de otras personas.

11.3 ROLES Y RESPONSABILIDADES

La alta Gerencia de Heel Colombia Ltda. está encargada de promover el programa de ética empresarial por medio del suministro de los recursos económicos, técnicos, tecnológicos y la asignación del Oficial de cumplimiento.

El Gerente, con apoyo del oficial de cumplimiento y el Gestor de Riesgo, deben definir las políticas y mecanismos de regulación en torno la prevención del soborno y prácticas que puedan infringir el debido proceso.

Todos los trabajadores y colaboradores de la compañía deben velar por el debido proceso y transparencia de las actividades. Las personas que tengan conocimiento de acciones que infrinjan o se establezcan en el programa de ética empresarial deben denunciarlo por medio de los canales de comunicación establecidos o con las personas encargadas del desarrollo y cumplimiento del programa. El trabajador que remita cualquier información respecto al incumplimiento del programa gozará de confidencialidad frente a la información suministrada y las personas denunciadas, deberá realizar la denuncia bajo principios de ética, responsabilidad honestidad y los indicios suficientes que permitan evidenciar la infracción o incumplimiento del programa.

Los trabajadores o colaboradores que tengan dentro de sus actividades la realización de compras o transacciones nacionales o internacionales deben realizar la debida diligencia para conocer a las personas o empresas involucradas en el proceso. Para eso deben conocer e implementar los principios de contratación con proveedores, contratistas, distribuidores y clientes. **GF-FN-PO-0004** y el procedimiento de compras **GF-CM-PR-0006**. Los Principios de Contratación de Cliente, Proveedores y Contratistas de Heel Colombia Ltda. harán parte integral de todo acuerdo comercial.

11.4 COMITÉ DE ETICA EMPRESARIAL

Para efectos de verificar asuntos referentes al seguimiento al cumplimiento del Programa de Ética Empresarial se establece un comité de ética que estará a cargo de asegurar el cumplimiento de las disposiciones del manual de Ética Empresarial, su adecuada interpretación y solución de conflictos. El comité estará compuesto por 3 miembros:

- Oficial de Cumplimiento
- Gerente Financiero
- Gerente de Primera línea con el cual tenga relación los temas a tratar.

En caso de que por motivos de fuerza mayor uno de los integrantes del comité no pueda asistir a las reuniones acordadas, este deberá nombrar un reemplazo con la misma capacidad de decisión. Cuando se considere necesario, podrá ser llamado a participar el Gerente General o cualquier colaborador de la organización que pueda facilitar información, la recolección de información o toma de decisiones.

Anualmente se definirá un cronograma para establecer las fechas de reunión y periodicidad definida para todo el año. Sin embargo, se podrán realizar reuniones extraordinarias según situaciones específicas o consideraciones que lo requieran.

El quorum para sesionar será de la mayoría absoluta de sus miembros quienes discutirán o apoyarán la investigación propuesta por el Oficial de Cumplimiento.

Las situaciones o acciones denunciadas por cualquier colaborador de Heel Colombia Ltda. serán gestionadas con completa discreción y confidencialidad de la información por parte del Comité de Ética. Su gestión dependerá del nivel de criticidad evaluado en la conducta.

11.4.1 Funciones

Dentro de las funciones del Comité de Ética Empresarial se encuentran:

- Atender y Resolver las inquietudes que surjan a partir de la implementación, divulgación y cumplimiento del Programa de Ética Empresarial de todos los colaboradores de Heel Colombia Ltda.
- Recibir, evaluar y gestionar la denuncia o información recibida a partir del correo de ética con el fin de establecer un plan de acción e investigación orientado al cumplimiento del Programa.
- Analizar las infracciones, quejas o denuncias garantizando la confidencialidad de la información y del denunciante. Asegurando que la información suministrada sea gestionada en el mayor grado de imparcialidad en el desarrollo de la labor investigativa.
- Garantizar el control, Investigación y cierre de todas las denuncias recibidas en el año
- Estructurar y garantizar la implementación de medidas correctivas y planes de acción definidos por el Oficial de Cumplimiento.
- De ser necesario evaluar el manual de ética Empresarial y Realizar modificaciones o Inclusiones.

11.5 EVALUACIÓN DE RIESGOS RELACIONADOS CON SOBORNO TRANSNACIONAL

El principio de evaluación del riesgo de Soborno Transnacional es la piedra angular del Programa de ética empresarial, por tal razón se adopta el Procedimiento para la Identificación, Evaluación, valoración y toma de acciones de mitigación del Riesgo **GA-EE-PR-0033**

La evaluación y gestión del Riesgo de Soborno Transnacional corresponde al compromiso de la Alta Dirección con la planificación estratégica organizacional y la búsqueda de acciones para el cumplimiento de la normatividad. Dentro de la gestión y evaluación de riesgos operacionales se contempla la evaluación de riesgos de corrupción como base para el establecimiento de un control y monitoreo del cumplimiento del Programa de Ética.

11.6 DEBIDA DILIGENCIA

Con el fin de suministrar los elementos necesarios para identificar y evaluar los riesgos de soborno transnacional en las operaciones realizadas por Heel Colombia Ltda., se realizará periódicamente la identificación de posibles eventos de soborno transnacional en las operaciones realizadas por la compañía.

Esta identificación se realizará de manera integrada en las matrices riesgo, los riesgos identificados serán valorados con la matriz de valoración de riesgos teniendo como criterios la probabilidad, el impacto la frecuencia y la severidad de cada riesgo.

Luego de identificado el riesgo se debe evaluar la implementación de un mecanismo de control y la consecuente evaluación, si el mecanismo de control adoptado es adecuado para mitigar efectivamente el respectivo riesgo encontrado y si los controles implementados se están aplicando de forma adecuada.

De igual forma, se realiza una revisión periódica de los aspectos legales, contables y financieros relacionados con las actividades o transacciones internacionales realizadas. Por medio de la verificación de listas Restrictivas Internacionales, auditorías de seguimiento, procedimiento de selección y evaluación de proveedores y estudio de seguridad realizado a empleados en el proceso de selección, se pretende mitigar riesgo operacional, reputacional y legal en cualquiera de estos frentes.

11.7 CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LAS POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO

Heel Colombia Ltda. establece un proceso de auditoría interna, el cual tiene como objetivo principal asegurar el cumplimiento de las políticas, procesos y procedimientos establecidos por la compañía así como la Normatividad Legal Vigente. De la misma forma, evalúa los programas, controles internos propuestos y los hallazgos correspondientes.

Se programará la realización de auditorías periódicas para verificar la efectividad los procedimientos implementados para prevenir el soborno transnacional y de otras prácticas corruptas, así como actualizar sus Políticas de Cumplimiento cuando ello sea necesario, los lineamientos para la realización de estas auditorías están definidos en el procedimiento Auditoría de seguimiento **GA-EE-PR-0031**

11.8 MECANISMOS DE DIVULGACION

Heel Colombia Ltda., consiente que es importante que a todo nivel de la organización se cree conciencia respecto de las amenazas que representa el soborno transnacional para la compañía se adoptan los siguientes mecanismos:

Comunicación:

- Incluir los lineamientos Principales del Programa de Ética Empresarial como tema obligatorio en la Inducción del personal
- Dar a conocer la política de prevención del soborno transnacional durante la inducción del personal.
- Incluir la política de prevención del soborno transnacional en la página Web de la compañía.
- Dar a conocer a los proveedores, contratistas, distribuidores y clientes en los cuales se identifique algún riesgo de soborno transnacional el programa de ética empresarial.
- Campañas en medios internos e intranet corporativa

Capacitación:

- Divulgación y capacitación inicial relacionada con el programa de ética empresarial para la prevención del soborno transnacional de Heel Colombia Ltda., a todo el personal y programar una capacitación anual o con anticipación cuando se generen cambios significativos en el programa de ética empresarial o la política de prevención del soborno transnacional de Heel Colombia Ltda.
- Programar capacitaciones periódicas, relacionadas con el Programa y Manual de Ética Empresarial en Campus Heel.

11.9 OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

La organización definió como Oficial de Cumplimiento al Gerente de Asuntos Regulatorios, Calidad y Ética Empresarial para dirigir y administrar el Programa de Ética Empresarial.

Las funciones y obligaciones del oficial de cumplimiento se encuentran definidas en el Manual de Funciones del Oficial de Cumplimiento.

11.10 REVISORÍA FISCAL

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

En el ejercicio de su cargo, el Revisor Fiscal debe promover la correcta ejecución de los recursos y la denuncia de actos fraudulentos que puedan atentar contra los procesos, procedimientos y legalidad de Heel Colombia Ltda. Las denuncias correspondientes deberán presentarse dentro de los 6 meses siguientes al momento al que el Revisor Fiscal hubiere tenido conocimiento de los hechos.

	MANUAL DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE ETICA EMPRESARIAL	CÓDIGO: GA-EE-MA-0001-1
		VERSIÓN: 01

Para los efectos de la aplicación de la Norma, no será aplicable el Régimen de secreto profesional que ampara a los Revisores Fiscales.

11.11 CANALES DE COMUNICACIÓN

Heel Colombia Ltda., define como mecanismo para que los Empleados, Contratistas e individuos vinculados a los anteriores, así como cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta de Soborno Transnacional o de otras prácticas corruptas relacionadas con Heel Colombia Ltda., tenga la posibilidad de reportar de manera confidencial infracciones a la Ley Anti-Soborno y al Programa de Ética Empresarial, a través del correo electrónico etica@heel.com.co.

Este correo electrónico será manejo exclusivo del oficial de cumplimiento, quien adoptará las medidas correspondientes para asegurar la confidencialidad de los reportes recibidos, garantizar que ninguno de los empleados denunciante sea objeto de represalias por haber reportado infracciones a la ley o a las Políticas de Cumplimiento y tomar medidas para proteger a los empleados en relación con posibles represalias de que puedan ser objeto como consecuencia de la decisión que éstos adopten en el sentido de no involucrarse en conductas de Soborno Transnacional.

El procedimiento para la gestión de la denuncia y utilización del canal de comunicación se encuentra establecido en el Procedimiento de denuncia y manejo adecuado del correo electrónico del Programa de Ética Empresarial **GA-EE-PR-0035**. Este procedimiento está establecido para todas las áreas, contratistas, empleados y socios de Heel Colombia Ltda. obedeciendo al correcto uso y manejo del correo electrónico, como insumo fundamental de recolección de información y seguimiento al Programa de Ética Empresarial.

11.12 SANCIONES DISCIPLINARIAS

Todos los integrantes del equipo Humano de Heel Colombia Ltda. deben cumplir con lo establecido en el Programa Ética Empresarial y código de conducta. Tan pronto sean detectadas infracciones a este por parte de un colaborador, Heel Colombia determinará los recursos y esfuerzos necesarios para prevenirlos y eliminarlos a conformidad.

Las sanciones por violar las Normas Nacionales y las Normas Anticorrupción y Anti-soborno pueden resultar en graves sanciones para los empleados, colaboradores y representantes de Heel Colombia Ltda. según lineamientos definidos en el **GR-PD-PR-0008** Manual Procedimiento Disciplinario.

Los empleados que violen este programa serán sujetos a sanciones y medidas disciplinarias, incluyendo el despido con justa causa de conformidad con las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones legales que pudiere adelantar por esta causa. Heel Colombia Ltda. aplicará las medidas disciplinarias de manera justa y rápida y en proporción con la violación.

Previo pronunciamiento del Oficial de Cumplimiento, Heel Colombia Ltda. Pondrá en conocimiento de las autoridades competentes cualquier violación de las Normas Anticorrupción que conozca en desarrollo de su actividad.

La empresa no asumirá los costos correspondientes a la defensa o las sanciones impuestas a un Representante, empleado o colaborador de la compañía por la violación de las Normas Anticorrupción y Anti soborno.

11.13 ACLARACIONES

No aplican los siguientes numerales, apartes o procedimientos definidos en la Circular reglamentaria 100-00003 del 26 de julio de 2016, que establece una Guía, para la puesta en marcha del programa de Ética Empresarial, teniendo en cuenta que no se identifican dentro de las acciones, procesos, procedimientos y quehacer de Heel Colombia Ltda.:

B. iii Regulación de la política de la persona Jurídica en materia de remuneraciones y pago de comisiones a empleados y contratistas respecto de negocios o transacciones internacionales ya que los empleados no realizan transacciones internacionales.

B. iii Las contribuciones políticas de cualquier naturaleza conforme a que la empresa se abstiene de realizar donaciones para tales fines.

B. iii La política de la persona jurídica en materia de debida diligencia dirigida a la identificación de pasivos y contingencias relacionados con posibles actos de soborno transnacional, en el contexto de operaciones de fusión, compra de activos, acciones, cuotas o partes de interés o cualquier otro procedimiento de reestructuración empresarial, en los que la Persona Jurídica participe como posible adquirente. Esto será definido de acuerdo a cambios organizacionales y estructurales.

B. iii Traducirse a los idiomas de los países donde la persona Jurídica realice actividades por medio de sociedades subordinadas, sucursales u otros establecimientos, o incluso contratistas, cuando el idioma no sea castellano. Verificar la fidelidad de la contabilidad y asegurarse de que en las transferencias de dinero u otros bienes que ocurran entre la persona jurídica y sus sociedades subordinadas, no se oculten pagos directos o indirectos relacionados con sobornos u otras conductas corruptas.

Heel Colombia no cuenta con sociedades subordinadas o establecimientos fuera del país que requieran la apropiación del Programa de Ética Empresarial.

	MANUAL DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE ETICA EMPRESARIAL	CÓDIGO: GA-EE-MA-0001-1
		VERSIÓN: 01

11.14 DOCUMENTOS QUE FORMAN PARTE DEL PROGRAMA DE ETICA EMPRESARIAL

Teniendo en cuenta los lineamientos definidos en la Circular **externa 100-000003** Guía destinada a poner en marcha programas de ética empresarial para la prevención de las conductas previstas en el artículo 20 de la ley 1778 de 2016, los siguientes procedimientos hacen parte integral del programa de Ética empresarial de Heel Colombia Ltda.:

- Código de conducta de Heel **GR-NB-PO-0001** en donde se regula la entrega de regalos a terceros.
- Procedimiento de Gastos de Viaje **GF-CN-PR-0010** en donde se regulan los gastos relacionados con actividades de entretenimiento, alimentación hospedaje y viaje.
- Procedimiento para la realización de Donaciones. **GA-EE-PR-0034**
- Procedimiento disciplinario **GR-PD-PR-0008**
- Manual de funciones del Oficial de Cumplimiento **GA-EE-MA-0002**
- Principios de Contratación con Proveedores, Contratistas, Distribuidores y Clientes.
- Procedimiento para la Selección, evaluación y Reevaluación de Proveedores y Contratistas **GF-CM-PR-009**
- Guía para el Archivo y conservación de documentos relacionados con el programa de ética empresarial **GA-EE-PR-0032**
- Procedimiento de Auditoría **GA-EE-PR-0031**
- Procedimiento para la identificación, evaluación, valoración y toma de acciones de mitigación del Riesgo. **GA-EE-PR-0033**
- Instructivo para la creación de clientes **GF-CC-IN-0002**

11.15 VIGENCIA

Este documento entra en vigencia a partir de su aprobación por la Gerencia General de Heel Colombia Ltda.

Se revisará y actualizará por el Oficial de Cumplimiento y el Gestor de Riesgo (instancia definida para su monitoreo), el cual tendrá en cuenta las sugerencias y propuestas que realicen las contrapartes y los compromisos adquiridos con la Gerencia General y el Comité de Ética en materia legal y de gestión.

12. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Motivo del cambio	Fecha del cambio
1	Elaboración Inicial	13/12/2017