1. Declaración de compromiso

CACAO PACÍFICO S.A.S. reconoce que las personas que reportan de buena fe posibles irregularidades contribuyen a proteger a los trabajadores, la empresa, sus clientes, proveedores y demás partes interesadas.

La empresa se compromete a mantener mecanismos seguros, accesibles y confidenciales para comunicar inquietudes y denuncias, así como a **prohibir y atender cualquier forma de represalia** contra denunciantes, testigos o personas que participen en una investigación.

Ninguna persona deberá sufrir consecuencias negativas por formular una consulta, rechazar una conducta indebida o presentar de buena fe un reporte, aunque los hechos no sean confirmados posteriormente.

2. Objetivo

Establecer las garantías y medidas para proteger a las personas que reporten de buena fe posibles incumplimientos legales, éticos, laborales, ambientales, de seguridad, calidad, inocuidad o derechos humanos.

3. Alcance

Esta política protege a:

- Trabajadores directos y temporales.
- Aprendices y practicantes.
- Extrabajadores.
- Candidatos a empleo.
- Proveedores, contratistas y subcontratistas.
- Trabajadores de terceros.
- Clientes y miembros de la comunidad.

- Testigos y personas que aporten información.
- Personas relacionadas con el denunciante que puedan ser objeto de represalias.

Se aplica a reportes relacionados con:

- Soborno y corrupción.
- Fraude y apropiación indebida.
- Conflictos de interés.
- Acoso, discriminación o violencia.
- Trabajo forzoso o trabajo infantil.
- Incumplimientos salariales o laborales.
- Riesgos para la seguridad y salud.
- Daños ambientales.
- Inocuidad, calidad o fraude alimentario.
- Manipulación de registros.
- Incumplimientos legales o de políticas internas.
- Represalias contra otras personas.

4. Definiciones

Denunciante: persona que comunica de buena fe una inquietud, sospecha o posible incumplimiento.

Denuncia de buena fe: reporte realizado con la creencia honesta de que la información puede ser cierta, aunque posteriormente no sea confirmada.

Denuncia anónima: reporte en el que la persona no revela su identidad.

Represalia: acción u omisión perjudicial motivada por la presentación de una denuncia, una consulta, el rechazo de una conducta indebida o la participación en una investigación.

Confidencialidad: protección de la identidad del denunciante y de la información del caso, limitando su acceso a las personas autorizadas.

5. Principios

La protección al denunciante se fundamenta en:

1. Accesibilidad.
2. Confidencialidad.
3. Posibilidad de anonimato.
4. Buena fe.
5. No represalia.
6. Imparcialidad.
7. Debido proceso.
8. Presunción de inocencia.
9. Protección de datos.
10. Respuesta oportuna.
11. Trazabilidad.
12. Respeto y dignidad.

6. Derecho a reportar

Toda persona podrá reportar una preocupación cuando:

- Observe directamente una conducta irregular.

- Reciba información que considere razonablemente creíble.
- Sea presionada para incumplir una norma.
- Considere que existe un riesgo para una persona, producto, comunidad o para la empresa.
- Tenga dudas sobre la legalidad o corrección de una instrucción.
- Conozca posibles represalias contra otra persona.

El denunciante no deberá realizar investigaciones por su cuenta ni acceder indebidamente a información para obtener evidencias.

7. Canales disponibles

Los reportes podrán presentarse mediante:

- **Correo confidencial:** administrativo@cacaopacifico.com
- **Línea telefónica o WhatsApp:** 3154050941
- **Contacto responsable:** Jefe Administrativo
- **Comunicación directa a Gerencia:** ajvarela@cacaopacifico.com

Los canales deberán:

- Ser conocidos por todos los trabajadores.
- Ser accesibles durante y fuera de la jornada cuando sea posible.
- Permitir reportes confidenciales.
- Permitir reportes anónimos cuando el medio lo facilite.
- Estar disponibles para trabajadores de contratistas y otros terceros pertinentes.

El trabajador no estará obligado a reportar exclusivamente a su jefe inmediato, especialmente cuando este pueda estar involucrado.

8. Contenido del reporte

El denunciante podrá informar:

- Qué ocurrió o puede ocurrir.
- Cuándo y dónde sucedió.
- Personas o empresas relacionadas.
- Posibles testigos.
- Documentos o evidencias disponibles.
- Riesgos inmediatos.
- Si teme alguna represalia.
- Medio seguro para recibir comunicación.

No será obligatorio identificar responsables o presentar pruebas concluyentes.

9. Reportes anónimos

CACAO PACÍFICO S.A.S. aceptará y revisará los reportes anónimos con base en la información disponible.

La investigación puede verse limitada si no existe un medio para solicitar aclaraciones. Por ello, cuando el canal lo permita, se asignará un código para que la persona consulte el estado del caso sin revelar su identidad.

No se realizarán acciones destinadas exclusivamente a descubrir la identidad de un denunciante anónimo.

10. Confidencialidad

La identidad del denunciante y la información del caso únicamente podrán compartirse con quienes necesiten conocerla para:

- Evaluar el reporte.

- Proteger a las personas.
- Realizar la investigación.
- Adoptar acciones.
- Cumplir una obligación legal.

Cuando una autoridad requiera la información o su revelación sea necesaria para el debido proceso, la empresa informará previamente al denunciante cuando sea legal y materialmente posible.

Las personas que accedan a la información deberán mantener su confidencialidad.

11. Prohibición de represalias

Se prohíbe cualquier represalia contra quien reporte de buena fe, solicite orientación, rechace una instrucción irregular o participe en una investigación.

Se consideran represalias, entre otras:

- Despido o amenaza de despido.
- Suspensión o sanción injustificada.
- Disminución salarial.
- Cambio desfavorable de cargo, turno, horario o lugar de trabajo.
- Reducción injustificada de funciones.
- Negación arbitraria de ascensos, formación o beneficios.
- Evaluaciones de desempeño manipuladas.
- Acoso, intimidación, amenazas o aislamiento.
- Burlas, rumores o divulgación de la identidad.
- Sobrecarga o retiro injustificado de trabajo.

- Discriminación o trato hostil.
- No renovación de contrato como consecuencia del reporte.
- Inclusión en listas informales para impedir futuras contrataciones.
- Terminación o afectación de relaciones con proveedores.
- Amenazas o afectaciones contra familiares o personas cercanas.

12. Medidas de protección

De acuerdo con el nivel de riesgo y previa consulta con la persona protegida, la empresa podrá:

- Mantener reserva reforzada de su identidad.
- Cambiar temporalmente líneas de reporte.
- Modificar turnos o ubicación de manera acordada.
- Restringir el contacto con la persona denunciada.
- Designar un contacto confidencial.
- Realizar seguimiento periódico al ambiente laboral.
- Proteger correos, documentos y registros.
- Ofrecer orientación o apoyo psicosocial cuando esté disponible.
- Adoptar medidas frente a amenazas inmediatas.
- Corregir decisiones laborales adoptadas como represalia.
- Solicitar acompañamiento jurídico o de autoridades cuando sea necesario.

Las medidas no deberán perjudicar, aislar ni reducir injustificadamente las condiciones laborales del denunciante.

13. Solicitud de protección

La persona podrá solicitar medidas de protección:

- Al presentar el reporte.
- Durante la investigación.
- Después del cierre del caso.
- Cuando perciba cambios adversos relacionados con su participación.

La solicitud deberá evaluarse con prioridad y documentarse, sin exigir que la persona demuestre previamente la represalia.

14. Recepción y gestión del reporte

Al recibir una denuncia, el responsable deberá:

1. Registrar el caso con un número consecutivo.
2. Confirmar la recepción cuando sea posible.
3. Evaluar riesgos inmediatos.
4. Identificar posibles conflictos de interés.
5. Determinar medidas de protección.
6. Remitir el caso a una persona imparcial.
7. Informar al denunciante sobre el proceso, cuando sea posible.
8. Hacer seguimiento hasta el cierre.
9. Proteger los registros y evidencias.

15. Imparcialidad e independencia

La persona encargada de evaluar o investigar un reporte no podrá:

- Estar involucrada en los hechos.
- Depender exclusivamente de la persona denunciada.

- Tener un conflicto de interés.
- Haber participado en la decisión cuestionada.
- Tener una relación que afecte su objetividad.

Cuando el reporte involucre a la Gerencia o al responsable habitual, deberá remitirse al representante legal, a los socios o a una instancia externa independiente.

16. Protección de la persona denunciada

La protección al denunciante no elimina los derechos de la persona denunciada.

CACAO PACÍFICO S.A.S. garantizará:

- Presunción de inocencia.
- Confidencialidad.
- Derecho a ser escuchada.
- Posibilidad de presentar explicaciones y evidencias.
- Investigación objetiva.
- Proporcionalidad de las medidas.
- Respeto por el debido proceso.

No se divulgarán acusaciones no confirmadas.

17. Comunicación con el denunciante

Cuando sea posible y sin afectar la investigación, se informará:

- Recepción del reporte.
- Inicio o remisión de la revisión.
- Necesidad de información adicional.

- Cierre del caso.
- Confirmación de que se adoptaron medidas, sin revelar información confidencial o disciplinaria.

La empresa no estará obligada a entregar la totalidad del expediente ni información personal de terceros.

18. Denuncias no confirmadas

No se sancionará ni afectará a una persona porque su reporte de buena fe no haya sido confirmado.

Un resultado no concluyente no significa que el reporte fuera falso.

La empresa podrá mantener seguimiento cuando persistan riesgos o información pendiente.

19. Denuncias deliberadamente falsas

La protección no cubre a quien:

- Invente deliberadamente hechos.
- Presente documentos falsos.
- Formule acusaciones con conocimiento de que son falsas.
- Utilice el canal para acosar, amenazar u obtener ventajas indebidas.

La mala fe deberá demostrarse mediante una evaluación objetiva. La falta de pruebas o el archivo del caso no son suficientes para concluir que existió mala fe.

20. Reporte e investigación de represalias

Toda posible represalia deberá tratarse como un caso independiente y prioritario.

La revisión deberá analizar:

- Fecha del reporte original.
- Decisiones adoptadas antes y después de la denuncia.
- Justificación objetiva de los cambios laborales o comerciales.
- Personas que tomaron las decisiones.
- Comunicaciones, evaluaciones y antecedentes.
- Relación temporal entre el reporte y el trato desfavorable.

Cuando se confirme una represalia, la empresa deberá detenerla, reparar sus efectos cuando sea posible y adoptar medidas frente a los responsables.

21. Responsabilidades

Alta dirección

- Respaldar públicamente la protección al denunciante.
- Garantizar independencia y recursos.
- Adoptar medidas frente a represalias.
- Revisar los casos que involucren a la Gerencia.

Responsable del canal

- Recibir y registrar los reportes.
- Proteger la identidad y los documentos.
- Evaluar necesidades de protección.
- Coordinar el seguimiento.
- Mantener comunicación segura.

Gestión Humana

- Prevenir cambios laborales retaliatorios.
- Revisar decisiones relacionadas con personas protegidas.
- Apoyar las medidas acordadas.
- Mantener la confidencialidad.

Líderes de proceso

- Evitar y reportar represalias.
- Cooperar con las investigaciones.
- No intentar identificar denunciantes anónimos.
- Mantener un ambiente respetuoso.

Trabajadores y terceros

- Utilizar los canales de buena fe.
- Mantener la confidencialidad.
- Cooperar con las investigaciones.
- Reportar posibles represalias.

22. Conservación de registros

Se conservarán de forma segura y con acceso restringido:

- Reporte inicial.
- Código asignado.
- Evaluación de riesgos.
- Medidas de protección.
- Comunicaciones con el denunciante.

- Evidencias e investigación.
- Conclusiones y acciones.
- Seguimiento a posibles represalias.
- Cierre del caso.

Los registros del canal de denuncia no deberán mantenerse en archivos de acceso general.

23. Comunicación y formación

La empresa deberá comunicar:

- Qué situaciones pueden reportarse.
- Cómo utilizar los canales.
- Posibilidad de reportar anónimamente.
- Garantía de confidencialidad.
- Prohibición de represalias.
- Diferencia entre reporte no confirmado y denuncia maliciosa.
- Alternativas cuando el jefe inmediato esté involucrado.

La comprensión del personal se verificará mediante entrevistas, evaluaciones, encuestas o ejercicios prácticos.

24. Indicadores

La empresa podrá medir:

- Número de reportes recibidos.
- Número de reportes anónimos.
- Casos abiertos, cerrados y pendientes.

- Tiempo de respuesta y cierre.
- Número de solicitudes de protección.
- Casos de represalia reportados y confirmados.
- Porcentaje de personal capacitado.
- Porcentaje de trabajadores que conoce los canales.
- Percepción de confianza en el mecanismo.
- Acciones correctivas implementadas.

Los indicadores deberán presentarse de manera consolidada, sin revelar la identidad de las personas.

25. Revisión

La política será revisada al menos una vez al año y cuando:

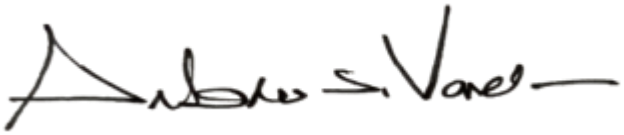
- Se presente un caso de represalia.
- Existen cambios legales.
- Se modifiquen los canales.
- Se identifiquen fallas de confidencialidad.
- Se presenten hallazgos de auditoría.
- Las encuestas demuestren falta de confianza o conocimiento.

26. Documentos relacionados

- Política para la prevención y gestión del fraude.
- Política antisoborno y anticorrupción.
- Política de conflictos de interés.
- Código de ética o conducta.

- Procedimiento de quejas y denuncias.
- Registro maestro de denuncias.
- Formato de investigación.
- Matriz de seguimiento a casos.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Política de protección de datos personales.

27. Aprobación



Autoriza: Gerencia General
Fecha Revisión: 20 Enero 2026
Versión: 0