

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES Conducta ética</b>	Versión: 02-21
		Fecha Vigencia: Dic-3-2021
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Página: 1 de 19

## CONTENIDO

1	INTRODUCCION.....	3
2	VALORES CORPORATIVOS .....	3
3	OBJETIVOS Y ALCANCES .....	4
4	NUESTROS PRINCIPIOS .....	5
4.1.	Compromiso con la integridad y conducta ética en todas las operaciones y transacciones empresariales, incluyendo el reclutamiento y los contratos.....	5
4.2.	Política de salud y seguridad .....	6
4.3.	Libertad de asociación.....	7
4.4.	Protección de los niños, incluido el trabajo infantil y la remediación.....	7
4.5.	No discriminación e igualdad de oportunidades .....	7
4.6.	Prevención de acoso sexual y todas las otras formas de acoso y violencia. ....	7
4.7.	Protección de los derechos reproductivos de todas las personas, y especialmente los de las mujeres.....	8
4.8.	No se usa de ninguna forma trabajo forzoso ni tráfico de mano de obra .....	9
4.9.	Cuando se emplean trabajadores temporales o migrantes, una política y procedimientos de trabajo especiales deberán establecerse y aplicarse. ....	9
4.10.	Respeto a los derechos humanos y a sus defensores.....	10
4.11.	Obligaciones y prohibiciones de los grupos de interés definidos en el alcance 10	
4.12.	Respeto al medio ambiente y a la biodiversidad.....	12
4.13.	Relaciones con el estado .....	13
4.14.	Prevención en el lavado de activos .....	13
4.15.	Anticorrupción y anti-soborno.....	14
4.16.	Destinación y protección de los activos de la empresa.....	14
4.17.	Propiedad intelectual.....	14
4.18.	Confidencialidad en las actuaciones, documentos, negociaciones y frente a la información de la empresa .....	15
5	RESPONSABLES.....	16
6	EJECUCIÓN.....	16
7	CATEGORIA DE FALTAS .....	17

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES Conducta ética</b>	Versión: 02-21
		Fecha Vigencia: Dic-3-2021
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Página: 1 de 19

7.1.	La falta leve .....	18
7.2.	La falta grave.....	18
8	EXPLICACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS .....	18

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES</b> <b>Conducta ética</b>	Versión: 02-21
		Fecha Vigencia: Dic-3-2021
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Página: 1 de 19

## 1 INTRODUCCION

La política de conducta ética busca imprimir en los actos de los grupos de interés vinculados de alguna manera con la empresa y como tal, en los actos empresariales los valores corporativos para que sean el marco de toda relación frente a terceros, particulares, privados y públicos, nacionales o internacionales y en especial las relaciones entre los mismos integrantes del equipo de Palmas Montecarmelo SA

Nuestra política se fundamenta en el marco de la convención de las Naciones Unidas contra la corrupción, convenios internacionales (Convenio OIT 29 (1930) sobre el Trabajo Forzoso, Convenio OIT 105 (1957) Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, Constitución Política, art. 25). Regulación de Circular Externa de Supersociedades 100-000011-2021

La política corporativa fija en forma clara lineamientos específicos que obligatoriamente se convierten en pautas de conducta que se respetarán a diario y serán la base sobre las que puedan medir su propia actividad y transmitir los principios y valores inmersos en ellas a los diferentes grupos de interés.

La presente política es el marco que regule el actuar responsable en cada momento de la vida empresarial a partir de la fecha de vinculación de los cada uno de los integrantes de de Palmas Montecarmelo SA, socios, junta directiva, la Gerencia y los trabajadores.

Esta política aplica para todas las operaciones y transacciones comerciales nacionales e internacionales, como el reclutamiento y los contratos que se den en la empresa.

## 2 VALORES CORPORATIVOS

Los valores empresariales que orientan y guían la conducta de todos los miembros de Palmas Montecarmelo SA son.

### HONESTIDAD

- Suministrar información real sobre actividades, rendimiento y desempeño de las funciones.
- Utilizar responsablemente información, equipos, herramientas y elementos de trabajo.
- Tomar decisiones en beneficio colectivo y no de conveniencia personal.

### SENTIDO DE PERTENENCIA

- Informar sobre cualquier síntoma fitosanitario, actos y condiciones inseguras o situaciones atípicas.
- Identificar los riesgos a lo que estén sometidos los procesos para fortalecer los controles y minimizar la materialización de éstos.
- Identificar oportunidades, hacer sugerencias y/o propuestas de mejoramiento.

### RESPETO

- Trato cordial y respetuoso a todos los niveles de la organización y con los terceros.

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES Conducta ética</b>	Versión: 02-21
		Fecha Vigencia: Dic-3-2021
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Página: 1 de 19

- Asumir constructivamente la controversia y la pluralidad de ideas

### TRABAJO EN EQUIPO

- Disposición para contribuir en la consecución de los objetivos propuestos.
- Estructurar proyectos definiendo los roles en el equipo de trabajo.
- Comunicación efectiva entre cargos y procesos.

### 3 OBJETIVOS Y ALCANCES

Con base en la legislación colombiana; los valores corporativos, honestidad, sentido de pertenencia, respeto, y trabajo en equipo, que son la base de la cultura estratégica, políticas corporativas y reglamentos internos, nos comprometemos.

- 3.1. Respetar y apoyar los derechos humanos.
- 3.2. Cumplir con el marco legal y asegurar el respeto a los derechos humanos.
- 3.3. Prohibir la toma de represalias contra los Defensores de los Derechos Humanos.
- 3.4. Prohibir todo tipo de violencia y no utilizar ningún tipo de acoso hasta donde sea posible, incluyendo el uso de mercenarios o paramilitares en las operaciones realizadas por la empresa.
- 3.5. Hacer el mayor esfuerzo en garantizar que el personal contratado para la prestación de servicios de seguridad y vigilancia privada no tengan antecedentes penales, criminales o hayan cometido delitos de lesa humanidad.
- 3.6. Las PQRSF se manejan de forma efectiva, oportuna y apropiada, respetando el anonimato de los denunciantes, los defensores de los derechos humanos, representantes de la comunidad entre otros, sin riesgos de represalias o intimidación
- 3.7. Respetar la libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva. Los trabajadores podrán organizarse y crear espacios de diálogo y negociación con las instancias directivas, en las que deberá primar el respeto, la tolerancia y la búsqueda permanente de un clima laboral propicio para el logro de los objetivos económicos y sociales de la empresa.
- 3.8. No apoyar ninguna forma de trabajo forzado o realizado bajo coacción o tráfico de mano de obra.
- 3.9. Prevenir en el desarrollo de las operaciones el tráfico de mano de obra, la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes, acoso sexual, laboral y violencia y otras formas de acoso.
- 3.10. No utilizar mano de obra infantil.
- 3.11. Prohibir cualquier forma de discriminación basada en raza, origen étnico nacionalidad, edad, discapacidad, género, orientación sexual, identidad de género, asociación sindical, afiliación o filiación política o religiosa.
- 3.12. Establecer la protección de los derechos reproductivos de todas las personas y en especial de las mujeres.
- 3.13. Respetar las condiciones laborales para los trabajadores temporales o migrantes.
- 3.14. Mantener un enfoque preventivo para la preservación del medio ambiente, y potencializar los impactos positivos.

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES Conducta ética</b>	Versión: 02-21
		Fecha Vigencia: Dic-3-2021
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Página: 1 de 19

- 3.15. Encaminar el desarrollo de los proyectos y/o actividades a la identificación, protección, conversación y mejoramiento de los Altos Valores de Conservación (AVC).
- 3.16. Prohibir el desarrollo de los nuevos proyectos y/o actividades, o renovaciones en suelos de turba o pendientes pronunciadas, mayor a 23°.
- 3.17. Fomentar y promover la responsabilidad social y ambiental.
- 3.18. Favorecer el desarrollo de las tecnologías siempre que no atenten contra el medio ambiente.
- 3.19. Para la siembra, renovación, eliminación de plagas y enfermedades aplicar la política de cero quemas, y en casos excepcionales aplicar flameo o carbonización como actividad para el control de enfermedades de acuerdo con la norma legal ambiental vigente.
- 3.20. Reducir la aplicación de productos agroquímicos, y prohibir el uso del Paraquat, Pesticidas 1A/1B (OMS) o cualquiera que se encuentre dentro de las Convenciones de Rotterdam o Estocolmo.
- 3.21. Implementar mejores prácticas agrícolas para mantener la fertilidad del suelo, minimizar y controlar la erosión y degradación de los suelos.
- 3.22. Prohibir la caza, la pesca de animales silvestres, y la tala ilegal e inapropiada.
- 3.23. No aceptar ninguna forma de corrupción, incluida la extorsión y el soborno nacional o transnacional.
- 3.24. Respetar los títulos legales de propiedad con igualdad de derechos para hombres y mujeres.
- 3.25. Desarrollo de procesos de negocio de forma ética, transparente y acorde con nuestros principios y valores corporativos.

## 4 NUESTROS PRINCIPIOS

### 4.1. Compromiso con la integridad y conducta ética en todas las operaciones y transacciones empresariales, incluyendo el reclutamiento y los contratos.

Nuestro compromiso con la ética en las operaciones y transacciones, por ejemplo obligaciones y prohibiciones de los grupos de interés definidas en el alcance como los trabajadores de Palmas Montecarmelo SA, en cuanto a contratación de personal, permanencia, retiro y/o jubilación, relaciones con el estado, prevención en el lavado de activos, anticorrupción y antisoborno nacional y transnacional, destinación y protección de los activos de la empresa, propiedad intelectual, confidencialidad en las actuaciones, documentos, negociaciones y frente a la información de la organización, se incluyen las sanciones por incumplimiento y se categorizan las faltas.

Los socios, junta directiva, la gerencia, y trabajadores, están obligados a implementar sus mejores esfuerzos en el tratamiento estrictamente confidencial de toda la información que llegue a su conocimiento, relacionada con los asuntos y negocios de la empresa.

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES Conducta ética</b>	Versión: 02-21
		Fecha Vigencia: Dic-3-2021
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Página: 1 de 19

Para la contratación de terceros como contratistas, proveedores como empresas de servicios agrícolas y/o de servicios temporales, se aplica el **P-CP-01 Procedimiento adquisición bien** y **P-CP-02 Procedimiento adquisición servicios**.

Toda donación que haga la empresa, contribuciones políticas, patrocinios, regalos especiales u otros, se incluyen en el presupuesto anual para ser aprobado por la Junta Directiva.

El seguimiento al cumplimiento de la entrega de donaciones se hace en las reuniones de junta directiva y en la asamblea general de accionistas, o cuando se presente alguna evidencia de incumplimiento de la política de conducta ética.

El objetivo de nuestra política de conducta ética es la transparencia en el cumplimiento de la normativa para el fortalecimiento de su imagen corporativa. Infundir y generar confianza con los grupos de interés con quienes nos relacionamos.

Se revisa y actualiza según corresponda para reflejar cambios comerciales y regulatorios.

En caso de que cualquier grupo de interés vea, sospeche de alguna conducta o práctica comercial que cree que podría infringir la **PC-00-03 Política de conducta ética**, o si desea elevar recomendaciones para la mejora, comuníquese directamente al correo [pqr@palcarmelo.com](mailto:pqr@palcarmelo.com); cuanto antes se comunique con nosotros, más nos ayudará a evitar problemas y a tomar las acciones frente a lo que haya sucedido. Se dará respuesta de acuerdo con los tiempos establecidos en el **P-MC-01 Procedimiento PQRSF grupos de interes** (máximo 15 días) o antes si tiene implicaciones legales.

#### **4.2. Política de salud y seguridad**

La empresa cuenta con la política de responsabilidad global integrada que incluye aspectos referentes a la salud y seguridad, y cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST) acorde con la normatividad colombiana que incluye las exigencias de los estándares de sostenibilidad, RSPO.

Consciente que el activo más valioso son las personas, Palmas Montecarmelo SA tiene especial preocupación por garantizar a sus trabajadores un ambiente de trabajo seguro, minimizando al máximo los riesgos que pudieran afectar su vida y salud, al establecer los planes de acción que apliquen para controlar los peligros a los que estén expuestos los trabajadores. Para tal efecto, proporciona los implementos y equipos de protección y seguridad adecuados, con el objeto de evitar accidentes y efectos que puedan ser nocivos para la salud de sus trabajadores. Por su parte, los trabajadores deben comprometerse a usar los implementos y equipos de protección y seguridad que se les proporcionan, como también a apoyar las instancias generadas para promover el trabajo seguro y acatar las normas contempladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En relación con los requerimientos para contratar con terceros, Palmas Montecarmelo SA establece en sus contratos cláusulas para el cumplimiento de obligaciones legales en

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES Conducta ética</b>	Versión: 02-21
		Fecha Vigencia: Dic-3-2021
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Página: 1 de 19

prevención de riesgos por parte de las empresas contratistas y subcontratistas para la ejecución de las actividades y/o servicios contratados.

#### **4.3. Libertad de asociación**

Palmas Montecarmelo SA respeta la libertad de asociación como base fundamental de un sistema democrático, reconoce la importancia de recurrir al diálogo y a la negociación para garantizar el cumplimiento de la ley en la búsqueda de un resultado que satisfaga a los trabajadores y a la empresa.

La empresa no establece mecanismos represivos ni opresores ante el derecho de la libre asociación, ni se tomarán medidas o represalias que atenten contra este derecho.

#### **4.4. Protección de los niños, incluido el trabajo infantil y la remediación**

Palmas Montecarmelo SA tiene plena conciencia que el trabajo infantil produce consecuencias negativas en el individuo y en la sociedad. En consecuencia, se adoptan medidas para la protección efectiva de la niñez y para evitar a toda costa el trabajo infantil.

La empresa asegura que los niños/niñas y adolescentes que en algún caso vivan en las instalaciones de la empresa se les brinden condiciones dignas de vivienda y servicios básicos, y que estén escolarizados. Así mismo, anualmente se le brinda un apoyo económico a los hijos de trabajadores para que asistan a la escuela.

En caso de incumplimiento de las medidas establecidas en la **PC-00-02 Política social, derechos humanos y laborales**, se aplica según el caso las instancias legales vigentes, para asegurar que los niños son retirados del lugar de trabajo, que los padres o tutores son informados, que se realizan pruebas médicas para evaluar su salud física y mental.

#### **4.5. No discriminación e igualdad de oportunidades**

Palmas Montecarmelo SA rechaza cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad de oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación.

Ningún integrante de Palmas Montecarmelo SA será discriminado por su origen étnico, de casta, nacionalidad, religión, discapacidad, identidad de género, afiliación sindical, orientación sexual, estado civil, embarazo, edad ni afiliación o filiación política, entre otras razones.

#### **4.6. Prevención de acoso sexual y todas las otras formas de acoso y violencia.**

Palmas Montecarmelo SA previene el acoso sexual y otras formas de acoso y violencia por medio de su comité de convivencia laboral y demás comités establecidos para hacer seguimiento a los casos que se presenten.

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES Conducta ética</b>	Versión: 02-21
		Fecha Vigencia: Dic-3-2021
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Página: 1 de 19

Cualquier incumplimiento a lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo se aplicarán las instancias legales vigentes (acoso laboral Ley 1010 de 2006, arts. 1,2,9 y acoso sexual Código Penal, art. 210).

#### **4.7. Protección de los derechos reproductivos de todas las personas, y especialmente los de las mujeres**

Los derechos sexuales y reproductivos son los derechos humanos, internacionalmente reconocidos, que garantizan el desarrollo libre, sano, seguro y satisfactorio de la vida sexual, reproductiva y de la convivencia sexual. Estos derechos se basan en la dignidad humana y la libertad de las personas para decidir acerca del ejercicio de su sexualidad y de su reproducción.

Estos derechos constituyen un conjunto de garantías y obligaciones de toda persona sobre su sexualidad y capacidad reproductiva, encaminados al logro de una mejor calidad de vida, poder decidir cuándo, cómo y con quién procrear, de manera libre y responsable.

Palmas Montecarmelo SA promueve la No discriminación y la igualdad en el disfrute de los derechos sexuales y reproductivos de todos los miembros de la empresa. Igualmente evalúa las necesidades de las nuevas madres, en consulta con ellas, y se toman medidas para abordar las necesidades identificadas.

Se proporciona capacitación en temas relacionados con los derechos reproductivos.

Se establecen programas previstos en cuestiones particulares que enfrentan las mujeres, como la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Se capacita a las mujeres sobre los derechos de las mujeres; se asesoran a las mujeres afectadas por la violencia; y no se contratan mujeres para ejecutar tareas de fumigación o para manipular agroquímicos. Así mismo, según el código sustantivo del trabajo, a trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 18 semanas, contadas a partir del día del parto o del tiempo que estipule el médico que debe ausentarse de su trabajo. A la madre se le deberá pagar el salario que devengue al momento de iniciar la licencia. En caso de que la madre trabaje a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio.

A su vez, en el marco de la ley de lactancia se brindan dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad.

Para los casos que se requiera contratación de mujeres para tareas de fumigación o uso de agroquímicos, se brindarán permisos para amamantar hasta por nueve meses (9) antes de que retomen tareas de fumigación o uso de agroquímicos; y descansos específicos para las mujeres para permitir una lactancia efectiva.

Todas estas temáticas hacen parte del comité de género creado específicamente para concientizar, identificar y abordar cuestiones de interés, así como oportunidades y mejoras para las mujeres.

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES Conducta ética</b>	Versión: 02-21
		Fecha Vigencia: Dic-3-2021
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Página: 1 de 19

#### **4.8. No se usa de ninguna forma trabajo forzoso ni tráfico de mano de obra.**

Todo trabajo ofrecido por Palmas Montecarmelo SA es libre y sin ningún tipo de presión. Como consecuencia de ello, la empresa ofrece a todos los trabajadores contratos de trabajo en los que se establecen las cláusulas esenciales para garantizar la prestación del servicio y se establecen las condiciones relacionadas con el cumplimiento de la Ley. Se prohíbe expresamente realizar o contratar cualquier actividad que pueda significar trabajo forzoso o ejercicio de presión.

En caso de incumplimiento en la **PC-00-02 Política social, derechos humanos y laborales** se aplicará según el caso las instancias legales vigentes o convenios internacionales (Convenio OIT 29 (1930) sobre el Trabajo Forzoso, Convenio OIT 105 (1957) Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, Constitución Política, art. 25).

#### **4.9. Cuando se emplean trabajadores temporales o migrantes, una política y procedimientos de trabajo especiales deberán establecerse y aplicarse.**

Palmas Montecarmelo SA promueve en cada una de sus actuaciones y en particular en el manejo de sus trabajadores un trato igualitario, sin discriminación alguna de raza, sexo, condición de discapacidad.

Se aplican las mismas condiciones de empleo para la contratación de trabajadores temporales, extranjeros y/o personas provenientes de otras regiones del país, que han migrado de sus regiones en búsqueda de mejores condiciones laborales o por efecto de desplazamiento forzado.

La empresa ha establecido unos lineamientos en materia de contratación de personas para la realización de trabajos temporales, a través de la contratación de Empresas de Servicios Temporales, para el suministro de personal en misión, obrando de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 4369 de 2006, y demás normas relacionadas.

Además, se tiene implementados mecanismos para verificar que la empresa de servicios temporales cumpla de manera permanente con sus obligaciones legales en materia de pago de salarios y prestaciones sociales, afiliaciones y pago de la seguridad social.

Igualmente trabaja de manera coordinada con las empresas de servicios temporales para ofrecer programas de formación, capacitación, seguridad y salud en el trabajo que redunden en beneficio de los trabajadores, sin distinción alguna del tipo de contratación.

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES Conducta ética</b>	Versión: 02-21
		Fecha Vigencia: Dic-3-2021
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Página: 1 de 19

#### 4.10. Respeto a los derechos humanos y a sus defensores.

Los derechos humanos son principios o prerrogativas de las que gozan todas las personas, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Palmas Montecarmelo SA y cada uno de sus integrantes son respetuosos del cumplimiento de los deberes y obligaciones inherentes a cada individuo, para garantizar que sus derechos, contemplados en la ley y garantizados por ella, en los tratados, en el derecho internacional, en los principios generales y en otras fuentes del derecho internacional, sean salvaguardados, protegidos y atendidos, en todas sus actuaciones.

Está prohibido tomar represalias contra los defensores de los derechos humanos y la intimidación y acoso a estos y a ningún grupo de interés interno o externo a la empresa, todo lo anterior de acuerdo con la **PC-00-02 Política social, derechos humanos y laborales**.

En caso de que cualquier grupo de interés vea, sospeche de alguna conducta o práctica comercial que cree que podría infringir la **PC-00-03 Política de conducta ética**, o si desea elevar recomendaciones para la mejora, comuníquese directamente al correo [pqr@palcarmelo.com](mailto:pqr@palcarmelo.com); cuanto antes se comunique con nosotros, más nos ayudará a evitar problemas y a tomar las acciones frente a lo que haya sucedido. Se dará respuesta de acuerdo con los tiempos establecidos en el **P-MC-01 Procedimiento PQRSF grupos de interés** (máximo 15 días) o antes si tiene implicaciones legales.

En caso de incumplimiento se aplicará según el caso las instancias legales vigentes.

#### 4.11. Obligaciones y prohibiciones de los grupos de interés definidos en el alcance

Los accionistas, la junta directiva, el gerente y trabajadores, acatan y están obligados a cumplir las siguientes, obligaciones y prohibiciones:

- Atender oportunamente los requerimientos que se desprenden de los reclamos de los clientes, entidades oficiales y auditorías internas y externas en forma oportuna y con la previa coordinación de los procedimientos con la Gerencia.

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES Conducta ética</b>	Versión: 02-21
		Fecha Vigencia: Dic-3-2021
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Página: 1 de 19

- Tomar las decisiones de acuerdo con las facultades asignadas sin exceder o violar las limitaciones del cargo o sus funciones. Lo anterior implica la búsqueda oportuna de autorizaciones o conceptos de los superiores.
- Mantener relaciones serias y profesionales con los clientes, proveedores y accionistas que implique evitar a toda costa dilaciones o demoras en el cumplimiento de las obligaciones de la empresa.
- Desarrollar las actuaciones dentro de la buena fe comercial, velando por los intereses de la empresa.
- Ejecutar toda actividad con el pleno respeto de los valores humanos y dando el trato adecuado a cualquier persona que ingrese o tenga relación con la empresa.
- En ninguna circunstancia emitir juicios de valor o expresarse en forma desfavorable acerca de la empresa o sus trabajadores frente a cualquier tercero incluyendo principalmente a los clientes, proveedores e incluso a los accionistas.
- Abstenerse en forma pública o privada de manifestaciones o juicios de valor en nombre o en representación de la empresa en forma que la comprometan en cualquier tiempo y lugar.
- Por ninguna circunstancia ejecutar o hacer uso de los activos y bienes de la empresa en beneficio propio.
- Abstenerse de tomar, destinar en forma personal o usar en provecho propio o de terceros, recursos, bienes o capitales en general de propiedad de la empresa, o de sus clientes, proveedores o accionistas.
- Mantener la destinación personal del tiempo laborable con dedicación directa a la empresa a menos que se cuente con una aceptación previa y consultada a los órganos de dirección de la empresa que acepte una destinación parcial diferente.
- No presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
- Todas y cada una de las decisiones en materia de inversiones, gastos o en general en relación con el funcionamiento de la tesorería de la empresa están enmarcadas dentro de principios de oportunidad, cumplimiento, imparcialidad, integridad, transparencia y seguridad de las transacciones.
- Evitar a toda costa la generación de sobre costos o pagos adicionales a los que justamente se generen por actividades de representación de la empresa o de labores que ameriten desplazamiento de trabajadores a lugares diferentes del domicilio de los trabajadores.
- Abstenerse de buscar o extraer artículos del espacio de trabajo de otro trabajador, sin la previa autorización de éste o de los directivos así como intervenir en forma no autorizada los archivos o soportes a su cargo.
- Abstenerse de realizar celebraciones no autorizadas por la Gerencia que puedan inducir a la cesación injustificada de las actividades del giro ordinario de las actividades empresariales.
- Todas las actividades de la empresa cumplen con el marco legal y se evita cualquier tipo de actividad que pueda inducir la participación de la empresa en procesos ilegales tendientes al lavado de activos, narcotráfico, terrorismo, o cualquier otra actividad delictual. En caso de duda el trabajador, debe informar en forma inmediata a la Gerencia de la empresa con el fin que ésta desarrolle los procesos pertinentes

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES Conducta ética</b>	Versión: 02-21
		Fecha Vigencia: Dic-3-2021
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Página: 1 de 19

de cumplimiento a fin de clarificar los orígenes o las destinaciones de los recursos o la clarificación de las actividades no claras.

- Promovemos la política de cero tolerancia al soborno y cualquier acto de corrupción, incluidos los sobornos pagados directa o indirectamente por medio de un tercero. Los accionistas, junta directiva, el gerente y los trabajadores no deben,
  - Instruir, autorizar, o permitir que un tercero haga un pago prohibido a nombre suyo o de la Compañía;
  - Hacer un pago a terceros a sabiendas o con razones para creer que todo o parte del pago probablemente será usado para hacer un pago prohibido.
  - Relacionarse con un proveedor (intermediarios con alta probabilidad de interactuar con Funcionarios Públicos a nombre de la Compañía con ocasión de la provisión de bienes y/o servicios) sin la diligencia debida y la aprobación previa de la Gerencia.

#### **4.12. Respeto al medio ambiente y a la biodiversidad**

Los accionistas, la junta directiva, el gerente y trabajadores de la empresa están obligados a.

- Cumplir con las leyes y regulaciones relacionadas con el medio ambiente que apliquen a las actividades propias de la actividad agrícola y en general aplicables a las actividades de la empresa.
- Aplicar los compromisos derivados de **PC-00-04 Política ambiental y biodiversidad** y de los planes ambientales aprobados por la empresa.
- Demostrar responsabilidad social frente a los asuntos relacionados con el medio ambiente.
- Acatar y demostrar en todo acto la existencia de la cultura y hábito de reciclaje.
- Hacer uso racional del agua y de la energía.
- Evitar la ejecución de actividades que no impliquen una utilización de los bienes puestos a su disposición en forma racional.
- Identificar, proteger y mejorar la conectividad forestal importante para la biodiversidad, los servicios de los ecosistemas.
- Proteger las cuencas hidrográficas y cuerpos de agua que puedan ser afectados por las actividades de la empresa y/o de terceros.
- Evitar el daño y deterioro de los hábitats de los AVC.
- Proteger y gestionar otras áreas de conservación, como los cursos de agua y humedales, turberas, zonas ribereñas y pendientes pronunciadas.
- Proteger las especies de flora y fauna presentes en el área y zonas de influencia de la empresa.
- Evitar el uso del fuego en cualquier actividad en plantación, excepto para el tratamiento de plagas y enfermedades aprobado por el ICA.
- Implementar mejores prácticas agrícolas para mantener la fertilidad del suelo, minimizar y controlar la erosión y degradación de los suelos.

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES Conducta ética</b>	Versión: 02-21
		Fecha Vigencia: Dic-3-2021
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Página: 1 de 19

#### **4.13. Relaciones con el estado**

Como principio especial en la actuación de los accionistas, la junta directiva, el gerente y trabajadores se encuentra el cumplimiento de las leyes y regulaciones colombianas.

En tal sentido, los integrantes de la empresa están obligados en todo momento a acatar las leyes y en especial a.

- Cuando sea posible promover actividades que permitan el acceso de accionistas, la junta directiva, el gerente y trabajadores al conocimiento de las leyes y en especial de aquellas que se puedan relacionar con el desarrollo de su cargo o actividad.
- Enmarcar todas sus actuaciones dentro del estricto cumplimiento de las leyes, reglamentos y demás normas y disposiciones de carácter general expedidas por las autoridades competentes.
- Abstenerse de engañar en forma alguna a los auditores internos o externos o a algún representante de una entidad gubernamental.
- Abstenerse de dar curso a solicitudes de un cliente, proveedor o accionista, cuando se sepa o se sospeche razonablemente que el propósito es evadir las leyes o reglamentaciones aplicables, y poner inmediatamente en conocimiento de la Gerencia la existencia de dichas situaciones.
- Solicitar a su superior inmediato, asesoría en los casos en que la interpretación de leyes y normas aplicables sea confusa o se requiera una claridad adicional sobre sus alcances.
- Denunciar inmediatamente sobre el conocimiento de delitos o la comisión de actos oscuros o indebidos a las autoridades y en especial a la dirección de la empresa.

#### **4.14. Prevención en el lavado de activos**

Como derrotero general la empresa los accionistas, la junta directiva, el gerente y trabajadores velan porque ésta o estos no sean vinculados en procesos que permitan ocultar, canalizar o manejar recursos provenientes de actividades ilícitas.

En tal sentido los accionistas, la junta directiva, el gerente y trabajadores se encuentran obligados a no vincular a clientes, proveedores, trabajadores que tengan nexos con situaciones relacionadas con el lavado de activos, o con personas vinculadas a las listas de lavado (Ofac- Lista Clinton), terrorismo y narcotráfico.

Para tales fines procederán en forma minuciosa al análisis y consulta a todos los proveedores y clientes de la empresa, con el fin de determinar si las actividades que realizan guardan coherencia con la actividad que ellos reportan en el formato de inscripción como proveedores o como clientes.

En caso de generarse duda sobre un proveedor o cliente se debe informar al Director Financiero y Abastecimiento, quien a su vez consultará sobre la obligatoriedad de generar

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES Conducta ética</b>	Versión: 02-21
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Fecha Vigencia: Dic-3-2021

denuncias ante autoridades financieras o policiales de los actos o situaciones conocidas en relación con el cliente o proveedor consultado.

La empresa vela por no ser objeto de infiltración de recursos de dudosa procedencia y en especial que puedan encontrarse vinculadas con actividades ilegales o indecorosas.

#### **4.15. Anticorrupción y anti-soborno**

El soborno es el acto de dar, ofrecer, prometer, solicitar o recibir cualquier cosa de valor a cambio de un beneficio indebido o ventaja indebida, o como contraprestación a cambio de realizar u omitir un acto inherente a una función pública o privada, con independencia de que la oferta, promesa o solicitud sea para uno mismo o para un tercero, o en nombre de esa persona o en nombre de un tercero.

La empresa prohíbe los sobornos en cualquier forma, incluidos los sobornos pagados directa o indirectamente. Tanto la empresa como sus representantes tienen prohibido realizar o solicitar algún tipo de beneficio para realizar o no, un acto propio de sus funciones.

De igual forma se prohíben los pagos de facilitación, independientemente de su cuantía. Los pagos de facilitación son pagos realizados a empleados de Gobierno con el fin de asegurar o agilizar la actuación o trámite gubernamental de rutina, en beneficio de un empleado o de la empresa.

#### **4.16. Destinación y protección de los activos de la empresa**

Los accionistas, la junta directiva, el gerente y trabajadores deben hacer uso adecuado de los recursos de la empresa y adoptar las medidas de seguridad para la protección de los activos y bienes que estén bajo su supervisión; además deben:

- Hacer uso de la tecnología, equipos, herramientas, instalaciones locativas, elementos o recursos que le hayan sido suministrados para el desempeño de sus funciones en forma profesional, responsable y con austeridad.
- Usar en forma personal e intransferible sus códigos de acceso y claves a los sistemas de la empresa, y a toda costa abstenerse de suministrar a terceros los mismos, o permitir el uso por parte de otros empleados de la empresa.
- Devolver los recursos suministrados para el desempeño de su labor cuando termina la relación laboral con la empresa.

#### **4.17. Propiedad intelectual**

Los accionistas, la junta directiva, el gerente y trabajadores están obligados a,

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES Conducta ética</b>	Versión: 02-21
		Fecha Vigencia: Dic-3-2021
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Página: 1 de 19

- Informar a la empresa sobre el desarrollo de toda mejora técnica o de gestión que pueda incorporarse al saber hacer (**know how**) de la empresa, la cual será de propiedad exclusiva de la empresa, por lo cual el empleado no podrá reclamar derecho alguno por la aplicación de estas ideas.
- Los trabajadores de la empresa al momento de suscribir sus contratos laborales o contratos de prestación de servicios aceptan que toda creación que sea generada en el desarrollo de sus actividades laborales o de servicios dentro o en ejecución de las obligaciones del cargo serán de propiedad de Palmas Montecarmelo SA.
- Respetar la imagen corporativa y demás derechos de propiedad intelectual de Palmas Montecarmelo SA, así como sus logos, identificación de marca o en general todo documento que haga uso de estos.
- Usar los signos distintivos y logos en provecho de la empresa, absteniéndose de utilizarlos en provecho propio o de terceros.
- Abstenerse de modificar, suprimir, ocultar o alterar el contenido de los manuales o demás procedimientos o instructivos de la empresa, sin seguir los lineamientos establecidos en el reglamento interno de trabajo.
- Terminada la relación laboral con la empresa, el trabajador debe devolver toda la información y documentos a los cuales haya tenido acceso con ocasión de su gestión.
- En caso de encontrar inconformidades en las regulaciones internas de la empresa, el trabajador deberá informar a la gerencia o presidente Junta Directiva sobre la existencia de dichas situaciones y su ubicación en los respectivos documentos.

#### **4.18. Confidencialidad en las actuaciones, documentos, negociaciones y frente a la información de la empresa**

Los accionistas, la junta directiva, el gerente y trabajadores están obligados a implementar sus mejores esfuerzos en el tratamiento estrictamente confidencial de toda la información que llegue a su conocimiento, relacionada con los asuntos y negocios de la empresa.

#### **4.19. Conductas de Conflictos de interés**

En Palmas Montecarmelo S.A el conflicto de intereses se establece cuando en el desarrollo del interés general del objeto misional de la empresa entra en conflicto con el interés particular en las actuaciones de las partes interesadas.

El conflicto de interés se puede dar en algunas de las siguientes situaciones

- Contrataciones de bienes y servicios del objeto misional de la empresa
- Actuaciones de las partes interesadas que se desenfoquen del deber ser dado en el marco legal y las políticas corporativas que benefician una parte interesada por encima del beneficio general de la empresa.

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES Conducta ética</b>	Versión: 02-21
		Fecha Vigencia: Dic-3-2021
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Página: 1 de 19

El grupo de interés con el cual se entablen relaciones en el objeto de negocio de la empresa deberá manifestar si existe algún conflicto de interés y este será dirimido por la gerencia. En el informe anual a la junta directiva el oficial de cumplimiento incluirá como elemento del reporte las novedades o eventualidades que se hayan identificado derivado de conflictos de interés.

## 5 RESPONSABLES

Los miembros, del comité seguridad y salud en el trabajo, el comité de convivencia laboral, del comité de género y del comité de ética, son responsables de,

- Adoptar, socializar y verificar el cumplimiento de la política corporativa.
- Atender y absolver cualquier duda o consulta referida a decisiones que puedan resultar inmorales o ilegales o que contravengan el cumplimiento de la política corporativa.
- Atender toda denuncia o recomendación para la mejora que llegue a Palmas Montecarmelo SA., referida al incumplimiento de la política corporativa y remitir las recomendaciones respectivas sobre el caso a la Gerencia vía correo electrónico [pqr@palcarmelo.com](mailto:pqr@palcarmelo.com) o en el buzón ubicado en la plantación o en la oficina administrativa en Barranquilla, con el fin de que ésta tome las medidas necesarias y sea el mediador con el grupo de interés.

Es responsabilidad de todos leer cuidadosamente y entender esta política corporativa. El Gerente debe asegurar que se distribuya esta política corporativa en sus respectivas áreas de responsabilidad y que reciba apropiada atención y seguimiento.

## 6 EJECUCIÓN

Para el cumplimiento de la política de conducta ética, se incorpora la firma de cláusulas a los contratos laborales, contratos de prestación de servicios y en general a todos los documentos que regulen las existentes entre Palmas Montecarmelo SA y los accionistas, la junta directiva, el gerente y trabajadores, contratistas y subcontratistas y en general en las partes interesadas

El incumplimiento de este se considera como incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones.

Los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo están facultados para revisar y analizar las PQRSF que se reciban sobre la política de salud y seguridad, y construir la fórmula conciliatoria o la decisión que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración, y comunicarla por escrito a las partes; así como a las autoridades competentes de Palmas Montecarmelo S.A. cuando fuere el caso.

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES Conducta ética</b>	Versión: 02-21
		Fecha Vigencia: Dic-3-2021
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Página: 1 de 19

Por su parte, los miembros del comité de convivencia laboral están facultados para revisar y analizar las PQRSF que se reciban sobre discriminación e igualdad de oportunidades, y acoso sexual y todas las otras formas de acoso y violencia, y construir la fórmula conciliatoria o la decisión que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración, y comunicarla por escrito a las partes; así como a las autoridades competentes de Palmas Montecarmelo S.A. cuando fuere el caso.

Mientras que los miembros del comité de género están facultados para revisar y analizar las PQRSF que se reciban sobre discriminación por género, igualdad de oportunidades, prevención de acoso sexual y todas las otras formas de acoso y violencia, protección de los derechos reproductivos de todas las personas, y en especial los de las mujeres, y construir la fórmula conciliatoria o la decisión que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración, y comunicarla por escrito a las partes; así como a las autoridades competentes de Palmas Montecarmelo S.A. cuando fuere el caso.

Un comité de ética conformado por un (1) miembro de la junta directiva, Gerente, Director Gestión Humana, Control Interno, el Coordinador de Sostenibilidad, están facultados para revisar y analizar las PQRSF que se reciban sobre el compromiso con la integridad y conducta ética en todas las operaciones y transacciones empresariales, incluyendo el reclutamiento y los contratos, libertad de asociación, el trabajo infantil, trabajo forzoso, tráfico de mano de obra, trabajadores temporales o migrantes, derechos humanos y sus defensores, obligaciones y prohibiciones de los grupos de interés, medio ambiente y biodiversidad, relaciones con el estado, prevención en el lavado de activos, anticorrupción y anti-soborno, destinación y protección de los activos de la empresa, propiedad intelectual, confidencialidad en las actuaciones, documentos, negociaciones y frente a la información de la empresa. A partir de los resultados de los análisis, deben construir la fórmula conciliatoria o la decisión que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración, y comunicarla por escrito a las partes e imponer las sanciones administrativas correspondientes, de acuerdo con la gravedad de la falta, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que venga al caso.

Para el análisis de todos los casos recibidos, los miembros de los diferentes comités podrán nombrar un consultor externo experto que actuará como perito, con el propósito de apoyar en el análisis de las PQRSF y establecer mecanismos éticos ajustados a la realidad del caso.

Una vez conocido el acto de incumplimiento o violación a la política corporativa, todo trabajador de la empresa sin ninguna excepción tiene la obligación de reportarlo por medio de los miembros de los diferentes comités, quienes deben solicitar al implicado un informe escrito de la situación y realizar una investigación del caso.

La política corporativa será comunicada en el respectivo idioma a todos nuestros grupos de interés por medio de nuestro programa de capacitación, para poder crear conciencia acerca de comportamientos específicos y acciones que puedan llevar o resultar en vulneraciones a los derechos humanos y sus defensores.

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES Conducta ética</b>	Versión: 02-21
		Fecha Vigencia: Dic-3-2021
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Página: 1 de 19

## 7 CATEGORIA DE FALTAS

### 7.1. La falta leve

Las acciones u omisiones calificables como faltas leves deben tener las siguientes condiciones: Haberse presentado de manera no intencional, no haber generado graves exposiciones o pérdidas para la empresa, ser subsanables, haber incurrido en la acción u omisión como consecuencia de una interpretación diferente de una norma legal, estatutaria, o reglamentaria de la entidad y/o haber incurrido en la acción u omisión por motivos de fuerza mayor o caso fortuito.

Las consecuencias: Cuando una acción u omisión haya sido calificada como falta leve, será sancionada de acuerdo con lo estipulado en el estatuto de la empresa, el código de comercio, o el reglamento interno del trabajo de Palmas Montecarmelo SA y/o de conformidad con lo estipulado en las normas laborales vigentes en Colombia.

### 7.2. La falta grave

Las acciones u omisiones calificables como faltas graves deben tener las siguientes condiciones: Haberse realizado con intención positiva de vulnerar los intereses de la empresa o de causar daño sobre su buen nombre, o el de los clientes, proveedores, accionistas; haber generado graves exposiciones o pérdidas para la empresa, no ser susceptibles de reparar de manera que se eviten graves consecuencias financieras para la empresa.

Las consecuencias: Las faltas graves serán sancionadas hasta con la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con lo estipulado en el estatuto de la empresa, el código de comercio Reglamento interno del trabajo de Palmas Montecarmelo SA y/o de conformidad con lo estipulado en las normas laborales vigentes en Colombia.

## 8 EXPLICACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

La empresa evalúa el cumplimiento de la política corporativa, por medio de la implementación de evaluaciones de impacto social, altos valores de conservación (AVC), cuestionarios de autoevaluación y protocolos de auditoría, según corresponda.

Informamos anualmente acerca de nuestros esfuerzos acerca de nuestra gestión en la promoción de la conducta ética en el informe de gestión integrada.

Para garantizar su relevancia y efectividad continuas, esta política corporativa se revisará de manera anual y cuando sea necesario, se modificará.

## DOCUMENTOS DE REFERENCIA

	<b>POLITICA CORPORATIVA GENERALES</b> <b>Conducta ética</b>	Versión: 02-21
		Fecha Vigencia: Dic-3-2021
	<b>CODIGO: PC-00-03</b>	Página: 1 de 19

### CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	REVISADO POR	APROBADO POR	MEDIO DE APROBACION
09/30/2021	01-21	Creación del documento	Director Financiero y Abastecimiento	 Gerente	Reunión junta directiva 09/24/2021
12/10/2021	02-21	Ajustes hacia el PTEE, incluyendo temas relacionados con conflicto de interés.	Director Financiero y Abastecimiento	 Gerente	Reunión junta directiva 03/09/2022