

	POLÍTICA CORPORATIVA GENERAL CONDUCTA ÉTICA	Versión: 03-26
		Fecha Vigencia: Octubre-14-2026
	CODIGO: PC-00-03	Página: 1 de 15

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	VALORES CORPORATIVOS	3
3.	OBJETIVO	4
4.	ALCANCE.....	4
5.	RESPONSABLES.....	4
5.1.	Obligaciones y prohibiciones de los responsables.....	5
6.	NUESTROS COMPROMISOS.....	5
6.1.	Respeto por una conducta apropiada en los negocios.	5
6.2.	Identificación, evaluación y gestión del Riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional (C/ST)- Programa de Transparencia Ética Empresarial (PTEE).....	6
6.3.	Regalos, atenciones, hospitalidades y beneficios a terceros.....	6
6.4.	Remuneraciones, comisiones y gastos.	7
6.5.	Gastos de representación, alimentación, hospedaje y viajes.	7
6.6.	Contribuciones políticas.....	7
6.7.	Donaciones y patrocinios.	8
6.8.	Debida Diligencia de contrapartes.	8
6.9.	Prohibición de pagos por facilitación.	8
6.10.	Faltas de conducta ética.....	9
6.11.	Relaciones con el estado	9
6.12.	Prevención del lavado de activos, financiamiento del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva.....	9
6.13.	Anticorrupción y anti-soborno	10
6.14.	Destinación y protección de los activos de la empresa	10
6.15.	Propiedad intelectual	10
6.16.	Confidencialidad en las actuaciones, documentos, negociaciones y frente a la información de la empresa	10
6.17.	Conflictos de interés	11
6.18.	Transparencia y divulgación de información	11
7.	CANALES DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE	11

	POLÍTICA CORPORATIVA GENERAL CONDUCTA ÉTICA	Versión: 03-26
		Fecha Vigencia: Octubre-14-2026
	CODIGO: PC-00-03	Página: 2 de 15

8.	CATEGORÍA DE FALTAS.....	12
8.1.	La falta leve.....	12
8.2.	La falta grave	12
9.	EJECUCIÓN	13
10.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	14

	POLÍTICA CORPORATIVA GENERAL CONDUCTA ÉTICA	Versión: 03-26
		Fecha Vigencia: Octubre-14-2026
	CODIGO: PC-00-03	Página: 3 de 15

1. INTRODUCCIÓN

La Política de Conducta Ética de Palmas Montecarmelo S.A.S. tiene como propósito promover la aplicación de los valores corporativos y los principios éticos de la organización en las actuaciones de todos sus grupos de interés. En este sentido, constituye el marco de referencia para el establecimiento y desarrollo de las relaciones con terceros, entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales, así como para la interacción entre los integrantes del equipo de la Empresa.

Esta política se fundamenta en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción; en los convenios internacionales aplicables, particularmente el Convenio 29 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1930, sobre el trabajo forzoso, y el Convenio 105 de la OIT de 1957, relativo a la abolición del trabajo forzoso; en la Constitución Política de Colombia, específicamente en su artículo 25; y en la normativa colombiana relacionada con el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), incluida la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades, en sus capítulos X y XIII.

La política corporativa establece de manera clara los lineamientos específicos que deben regir la conducta de quienes hacen parte de la organización o se relacionan con ella. Estos lineamientos constituyen pautas de comportamiento de obligatorio cumplimiento, que deberán observarse en el desarrollo cotidiano de las actividades y servirán como base para evaluar las propias actuaciones, así como para transmitir y promover los principios y valores que los sustentan entre los diferentes grupos de interés.

La presente política constituye el marco de referencia para orientar el actuar responsable en todas las etapas de la vida empresarial, desde la fecha de vinculación de cada uno de los integrantes de Palmas Montecarmelo S.A.S., incluidos los socios, los miembros de la Junta Directiva, la Gerencia y los trabajadores.

En consecuencia, todas las actuaciones de Palmas Montecarmelo S.A.S., sus accionistas, miembros de la Junta Directiva, administradores, colaboradores y contratistas deberán desarrollarse conforme a los principios de legalidad, transparencia, integridad, honestidad y conducta justa en los negocios.

Este documento es una declaración expresa del rechazo y la no aceptación de cualquier forma de corrupción, soborno, fraude, extorsión, pagos indebidos, tráfico de influencias, uso fraudulento de fondos, recursos o activos corporativos, así como de cualquier otra práctica que atente contra la ética empresarial o la libre competencia.

2. VALORES CORPORATIVOS

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

	POLÍTICA CORPORATIVA GENERAL CONDUCTA ÉTICA	Versión: 03-26
		Fecha Vigencia: Octubre-14-2026
	CODIGO: PC-00-03	Página: 4 de 15

- **Honestidad:** suministrar información real sobre las actividades, el rendimiento y el desempeño; usar responsablemente la información, los equipos y los elementos de trabajo; tomar decisiones en beneficio colectivo y no por conveniencia personal.
- **Sentido de pertenencia:** informar cualquier síntoma fitosanitario, acto o condición insegura o situación atípica; identificar los riesgos de los procesos para fortalecer los controles; proponer mejoras.
- **Respeto:** trato cordial y respetuoso en todos los niveles de la organización y con los terceros; asumir constructivamente la controversia y la pluralidad de ideas.
- **Trabajo en equipo:** contribuir a los objetivos propuestos, definir roles en los proyectos y comunicarse efectivamente entre cargos y procesos.

3. OBJETIVO

Establecer los compromisos, obligaciones y prohibiciones que orientan la conducta ética de Palmas Montecarmelo S.A.S. y de sus grupos de interés, prevenir la corrupción, el soborno, el fraude, los conflictos de interés y el lavado de activos, y definir los canales para denunciar y los procesos para gestionar la mala conducta ética, con protección para quienes denuncian de buena fe.

4. ALCANCE

Aplica a todas las operaciones, transacciones comerciales y conducta empresarial de Palmas Montecarmelo S.A.S., nacionales e internacionales, incluidos el reclutamiento y los contratos.

Comprende a los accionistas, los miembros de la Junta Directiva, la Gerencia, los administradores y todos los trabajadores, y se extiende a los contratistas, proveedores de bienes y servicios, clientes y demás terceros que se relacionen con la Empresa, mediante su incorporación en los contratos y documentos que regulan esas relaciones.

5. RESPONSABLES

- **Junta Directiva:** Designar al Oficial de Cumplimiento y conocer sus informes; conocer las denuncias que involucren a la Gerencia.
- **Gerente:** Aprobar la política, asegurar los recursos, la divulgación y el cumplimiento de la política en todas las áreas; decidir sobre los conflictos de interés con el apoyo del Oficial de Cumplimiento; Desempeñar funciones de órgano consultivo; Promover los compromisos que inspiran la política de conducta ética; Resolver los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de la Política de Conducta Ética; Proponer actualizaciones al Política de Conducta Ética; Emitir las circulares o instrucciones que se estimen necesarias para clarificar el contenido y dar aplicación práctica a la Política de Conducta Ética.
- **Oficial de Cumplimiento:** Administrar el sistema de autocontrol y gestión de riesgos de corrupción, soborno y LA/FT/FPAD, PTEE; Administrar y atender las denuncias por

	POLÍTICA CORPORATIVA GENERAL CONDUCTA ÉTICA	Versión: 03-26
		Fecha Vigencia: Octubre-14-2026
	CODIGO: PC-00-03	Página: 5 de 15

medio de la línea ética, gestionar exclusivamente las denuncias sobre esas materias y sobre conflictos de interés; reportar a la Gerencia y a la Junta Directiva.

- **Revisoría Fiscal:** verificar los controles y la razonabilidad de la información financiera.
- **Coordinador de Sostenibilidad:** Atender los casos relacionados con el comportamiento inapropiado en conducta ética recibidos por PQR+ y remitirlo al oficial de cumplimiento.
- **Todos los trabajadores, contratistas y terceros vinculados:** conocer, cumplir y promover la política, y reportar toda presunta infracción.

5.1. Obligaciones y prohibiciones de los responsables

Actores internos: Accionistas, miembros de la Junta Directiva, Gerencia, administradores y trabajadores.

- Cumplir las políticas corporativas, el PTEE, el SAGRILIFT y la normativa aplicable.
- Actuar con legalidad, transparencia, integridad, respeto y buena fe, protegiendo los intereses y recursos de la Empresa.
- Cumplir sus funciones y facultades, gestionar las autorizaciones requeridas y garantizar el uso adecuado de los bienes, la información y los recursos corporativos.
- Abstenerse de realizar actos de corrupción, soborno, fraude, pagos indebidos, gastos ficticios o cualquier actividad ilícita.
- Reportar oportunamente irregularidades, operaciones sospechosas o posibles incumplimientos a la Gerencia y/o al Oficial de Cumplimiento.

Actores externos: Contratistas, proveedores, clientes y demás terceros relacionados con la Empresa.

- Actuar conforme a la legislación aplicable, los principios éticos y las políticas corporativas pertinentes.
- Abstenerse de participar en actos de corrupción, soborno, fraude, lavado de activos, financiación del terrorismo u otras actividades ilícitas.
- Garantizar la transparencia en las relaciones comerciales y el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

6. NUESTROS COMPROMISOS

6.1. Respeto por una conducta apropiada en los negocios.

Palmas Montecarmelo S.A.S. mantiene compromiso con la ética en las operaciones y transacciones, 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, dentro del capítulo 7 de la política se incluyen las sanciones por incumplimiento y se categorizan las faltas.

	POLÍTICA CORPORATIVA GENERAL CONDUCTA ÉTICA	Versión: 03-26
		Fecha Vigencia: Octubre-14-2026
	CODIGO: PC-00-03	Página: 6 de 15

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.

6.2. Identificación, evaluación y gestión del Riesgo de Corrupción y Soborno Transnacional (C/ST)- Programa de Transparencia Ética Empresarial (PTEE).

Palmas Montecarmelo S.A.S. implementa mecanismos para identificar, evaluar, controlar y monitorear permanentemente los riesgos de corrupción y soborno transnacional asociados a sus actividades, operaciones, relaciones comerciales y grupos de interés.

Dentro de la operación se mantienen sistemas de control interno, auditoría y verificación, permitiendo evaluar la eficacia del Programa de Transparencia Ética Empresarial - PTEE y detectar oportunamente posibles actos de corrupción o soborno.

La Revisoría Fiscal ejercerá las funciones previstas en el artículo 207 del Código de Comercio y demás normas aplicables, verificando la razonabilidad de la información financiera y la adecuada identificación y registro de operaciones para prevenir la ocultación de pagos indebidos, sobornos, dádivas, coimas u otras conductas corruptas.

Todas las personas vinculadas actúan con debida diligencia y gestión preventiva, e informan oportunamente cualquier situación que pueda exponer a la Empresa a actos de corrupción o soborno.

Los trabajadores que, por sus funciones, se relacionan con entidades públicas o intervienen en contratación, compras, pagos, gestión financiera o negociación con terceros reportan al Oficial de Cumplimiento toda señal de alerta, conflicto de interés u ofrecimiento indebido.

La Compañía aplicará medidas disciplinarias, contractuales y administrativas frente a cualquier incumplimiento de las disposiciones contenidas en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), la Política de Cumplimiento y demás normas internas relacionadas.

Las sanciones serán impuestas respetando el debido proceso y de conformidad con la legislación laboral, comercial y disciplinaria aplicable.

6.3. Regalos, atenciones, hospitalidades y beneficios a terceros

Se prohíbe ofrecer, prometer, entregar, solicitar o recibir regalos, beneficios, favores, atenciones, cortesías, hospitalidades o cualquier elemento de valor que pueda influir o aparentar influir en una decisión de negocios o en el cumplimiento de funciones públicas o privadas.

	POLÍTICA CORPORATIVA GENERAL CONDUCTA ÉTICA	Versión: 03-26
		Fecha Vigencia: Octubre-14-2026
	CODIGO: PC-00-03	Página: 7 de 15

Únicamente podrán otorgarse atenciones corporativas razonables, legítimas, ocasionales y permitidas por la ley, siempre que sean transparentes.

Se permitirá cortesías como material promocional e institucional.

Bajo ninguna circunstancia podrán utilizarse regalos, beneficios o atenciones como mecanismo para obtener ventajas indebidas o influenciar decisiones de terceros.

6.4. Remuneraciones, comisiones y gastos.

Toda remuneración, bonificación, incentivo, comisión u honorario pagado a empleados, accionistas, contratistas o terceros deberá corresponder a servicios efectivamente prestados, encontrarse debidamente soportado, aprobado conforme a los niveles de autoridad establecidos y registrado en la contabilidad de manera completa y transparente.

Ningún mecanismo de compensación ni gasto puede usarse para ocultar pagos indebidos, sobornos, dádivas o comisiones ilegales.

6.5. Gastos de representación, alimentación, hospedaje y viajes.

Los gastos relacionados con actividades de representación, alimentación, hospedaje, transporte, capacitación o viajes deberán responder exclusivamente a fines legítimos de negocio, encontrarse adecuadamente soportados y contar con las autorizaciones correspondientes.

Ningún gasto podrá ser utilizado para encubrir pagos indebidos o beneficios destinados a influir en decisiones comerciales, administrativas o gubernamentales.

6.6. Contribuciones políticas

Palmas Montecarmelo S.A.S. mantiene una posición de neutralidad política y no destina recursos financieros, bienes, instalaciones, personal ni otros recursos corporativos para financiar o favorecer candidatos, partidos, campañas o movimientos políticos.

Se prohíbe realizar contribuciones políticas en nombre de la compañía, directa o indirectamente, así como utilizar donaciones, patrocinios, contratos o intermediarios para encubrir aportes políticos o conseguir beneficios indebidos.

Toda actuación relacionada con esta materia deberá respetar la legislación aplicable y los principios de transparencia e integridad empresarial.

	POLÍTICA CORPORATIVA GENERAL CONDUCTA ÉTICA	Versión: 03-26
		Fecha Vigencia: Octubre-14-2026
	CODIGO: PC-00-03	Página: 8 de 15

6.7. Donaciones y patrocinios.

Toda donación realizada por la compañía deberá tener un propósito legítimo, social, comunitario, ambiental o de interés general, estar debidamente documentada y registrada contablemente.

Las donaciones no podrán utilizarse como mecanismo para obtener ventajas indebidas, influir en decisiones de funcionarios públicos o privados ni encubrir actos de corrupción o soborno.

Tampoco pueden ofrecerse ni condicionarse para obtener el apoyo o la firma de una comunidad en un proceso de consulta, de Consentimiento Libre, Previo e Informado o de solución de un conflicto.

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.

6.8. Debida Diligencia de contrapartes.

La Empresa aplica debida diligencia antes de iniciar cualquier relación comercial, contractual o laboral, y durante toda su vigencia cuando el riesgo lo amerite para conocer, identificar, evaluar y monitorear los riesgos asociados a sus contrapartes: corrupción y soborno, LA/FT/FPADM, fraude, conflictos de interés, violaciones a los derechos humanos, afectaciones ambientales, sanciones e incumplimientos legales.

Toda relación con proveedores y/o contratistas críticos deberá formalizarse por escrito antes de su ejecución, incluyendo las cláusulas legales aplicables en materia de ética, transparencia, gestión de riesgos, cumplimiento normativo y respeto de los derechos humanos, así como las disposiciones pertinentes para prevenir y sancionar incumplimientos.

Se consideran proveedores y/o contratistas críticos aquellos que se describen en el procedimiento adquisición de bienes y servicios P-CP-01.

La debida diligencia es un proceso continuo. Ante señales de alerta, información insuficiente o riesgos no aceptables, la Empresa puede suspender la vinculación, pedir información adicional, aplicar controles reforzados o abstenerse de iniciar o continuar la relación, y quien lo detecte informa de inmediato al Oficial de Cumplimiento.

6.9. Prohibición de pagos por facilitación.

Se prohíben los pagos de facilitación, independientemente de su cuantía. Los pagos de facilitación son pagos realizados con el fin de asegurar o agilizar la actuación o trámite de

	POLÍTICA CORPORATIVA GENERAL CONDUCTA ÉTICA	Versión: 03-26
		Fecha Vigencia: Octubre-14-2026
	CODIGO: PC-00-03	Página: 9 de 15

rutina, en beneficio de un empleado o de la empresa. La prohibición comprende los pagos realizados directa o indirectamente por trabajadores, representantes, intermediarios o contratistas en nombre de la Empresa.

Cualquier solicitud de este tipo deberá reportarse oportunamente a la Gerencia y/o al Oficial de Cumplimiento mediante los canales establecidos

6.10. Faltas de conducta ética.

Constituyen faltas de conducta ética, entre otras, las siguientes prácticas:

- (a) cobrar honorarios o costos de contratación a los trabajadores
- (b) recuperar los costos de contratación o de transporte con cargo a sus salarios
- (c) recibir regalos o comisiones de intermediarios laborales o de proveedores. Se gestionan por el canal de denuncia.

6.11. Relaciones con el estado

Todas las actuaciones se enmarcan en el estricto cumplimiento de las leyes y de las disposiciones de las autoridades.

Los integrantes de la Empresa deben:

- Abstenerse de engañar a auditores internos o externos o a representantes de entidades públicas
- Abstenerse de dar curso a solicitudes de un cliente, proveedor o accionista cuyo propósito sea evadir la ley, e informarlo a la Gerencia
- Pedir asesoría cuando la interpretación de una norma sea dudosa; y denunciar ante la Empresa y las autoridades los delitos de que tengan conocimiento.

6.12. Prevención del lavado de activos, financiamiento del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva.

La Empresa implementa mecanismos de prevención, detección, control y monitoreo para evitar ser utilizada, directa o indirectamente, para ocultar, canalizar, administrar, invertir o movilizar recursos de origen ilícito o destinados a actividades criminales. Nadie puede vincular, contratar ni mantener relaciones con contrapartes incluidas en listas vinculantes para Colombia o en la lista OFAC, o sobre las que existan indicios razonables de vinculación con LA/FT/FPADM o delitos fuente.

Quienes intervienen en la vinculación, contratación o compra realizan la selección de las contrapartes conforme a los procedimientos internos. Posteriormente, el Oficial de Cumplimiento aplica la debida diligencia o la debida diligencia intensificada, según corresponda, de acuerdo con el Manual del Sistema de Autocontrol.

	POLÍTICA CORPORATIVA GENERAL CONDUCTA ÉTICA	Versión: 03-26
		Fecha Vigencia: Octubre-14-2026
	CODIGO: PC-00-03	Página: 10 de 15

Todos los miembros de la organización deben informar de inmediato al Oficial de Cumplimiento cualquier operación inusual o señal de alerta que identifiquen y abstenerse de continuarla cuando así lo dispongan las políticas internas

6.13. Anticorrupción y anti-soborno

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.

6.14. 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.

6.15. Propiedad intelectual

Las mejoras técnicas o de gestión y las creaciones desarrolladas en ejercicio de las funciones o de los contratos son de propiedad de la Empresa, de acuerdo con la ley. Los integrantes de la Empresa respetan su imagen, marcas y logos, no los usan en provecho propio y no modifican los documentos del sistema de gestión fuera de los procedimientos establecidos.

6.16. Confidencialidad en las actuaciones, documentos, negociaciones y frente a la información de la empresa

Los accionistas, la Junta Directiva, la Gerencia y los trabajadores tratan de forma estrictamente confidencial la información de los asuntos y negocios de la Empresa, y protegen los datos personales según la normativa aplicable. Ninguna obligación de confidencialidad de esta política limita el derecho de cualquier persona a presentar una queja o denuncia de buena fe ante la Empresa, las autoridades o el Sistema de Reclamos de la RSPO, ni a buscar asesoría independiente.

	POLÍTICA CORPORATIVA GENERAL CONDUCTA ÉTICA	Versión: 03-26
		Fecha Vigencia: Octubre-14-2026
	CODIGO: PC-00-03	Página: 11 de 15

6.17. Conflictos de interés

Se entiende por conflicto de interés toda situación real, potencial o aparente en la que los intereses personales, familiares, económicos, comerciales o de otra índole de un accionista, miembro de Junta Directiva, trabajador, contratista u otra parte interesada puedan interferir con la objetividad, independencia, transparencia o imparcialidad de sus decisiones frente a la Empresa.

Las siguientes situaciones son enunciativas y no limitativas:

- Participar en la selección, contratación, supervisión, evaluación, renovación, terminación o pago de personas con las que exista parentesco, afinidad, amistad cercana, sociedad o dependencia económica.
- Tener intereses económicos, directos o indirectos, en proveedores, clientes, contratistas o competidores de la Empresa, o negociar con ellos a través del cónyuge, compañero permanente o familiares.
- Promover la contratación o permanencia de personas vinculadas al trabajador, administrador o accionista.
- Usar el cargo, la información privilegiada o los recursos de la Empresa para beneficio propio o de terceros.
- Desarrollar actividades externas que afecten la dedicación o la independencia en el cargo, o que compitan con la Empresa.
- Solicitar, aceptar, ofrecer o entregar regalos, préstamos, comisiones o ventajas que puedan influir, o parecer que influyen, en una decisión.
- Diseñar, administrar o decidir procesos de selección o negociación cuando exista un interés personal en su resultado.

6.18. Transparencia y divulgación de información

Palmas Montecarmelo S.A.S. se compromete a garantizar que la información financiera, contable, administrativa, contractual y corporativa que deba divulgarse se suministre de manera veraz, completa, precisa y oportuna, de conformidad con la legislación aplicable, las obligaciones de reporte y las prácticas aceptadas del sector. La compañía prohíbe la falsificación, alteración, ocultamiento o divulgación engañosa de información, sin perjuicio de los deberes legítimos de confidencialidad y protección de datos.

7. CANALES DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE

Palmas Montecarmelo S.A.S. dispone de mecanismos seguros y confidenciales para que cualquier persona pueda reportar, de buena fe, conductas sospechosas, actos de corrupción, soborno, fraude, conflictos de interés, incumplimientos al PTEE o situaciones relacionadas con violaciones a los derechos humanos.

La Compañía garantiza la protección de los denunciantes frente a cualquier forma de represalia, discriminación o trato adverso derivado de la presentación de una denuncia

	POLÍTICA CORPORATIVA GENERAL CONDUCTA ÉTICA	Versión: 03-26
		Fecha Vigencia: Octubre-14-2026
	CODIGO: PC-00-03	Página: 12 de 15

realizada de buena fe. Palmas Montecarmelo S.A.S. no tolera represalias en contra colaboradores que informen de buena fe sobre preocupaciones o incumplimientos de las políticas y procedimientos internos. Cualquier forma de represalia es estrictamente prohibida y es un incumplimiento grave de las políticas y meritoria de la terminación del contrato de trabajo.

Toda denuncia será gestionada bajo estrictos criterios de confidencialidad, imparcialidad y respeto por los derechos fundamentales de las personas involucradas.

Cualquier trabajador, contratista, proveedor, cliente, comunidad o demás grupo de interés que conozca o sospeche una conducta contraria a esta política o a la normativa sobre corrupción, soborno o ética, puede presentar su denuncia, consulta o recomendación, con nombre o de forma anónima, por estos canales:

- Correo electrónico: pqr@palcarmelo.com
- Formulario web anónimo de la Línea Ética: <https://www.palcarmelo.com/#linea-etica>
WhatsApp +57 314 595 1505 y línea +57 314 595 1504
- Buzones PQRSFD
- Directamente ante el Oficial de Cumplimiento o cualquiera de los comités de la Empresa

8. CATEGORÍA DE FALTAS

8.1. 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 S.A.S. y/o de conformidad con lo estipulado en las normas laborales vigentes en Colombia.

8.2. 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

	POLÍTICA CORPORATIVA GENERAL CONDUCTA ÉTICA	Versión: 03-26
		Fecha Vigencia: Octubre-14-2026
	CODIGO: PC-00-03	Página: 13 de 15

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 S.A.S. y/o de conformidad con lo estipulado en las normas laborales vigentes en Colombia.

9. EJECUCIÓN

Las denuncias recibidas a través de cualquiera de los canales de denuncia, así como aquellas relacionadas con posibles eventos de corrupción, soborno, fraude, conflictos de interés, incumplimientos al PTEE, al SAGRILAF, serán administradas exclusivamente por el Oficial de Cumplimiento. El Oficial de Cumplimiento podrá conformar una instancia de apoyo integrada, como mínimo, por un miembro de la Junta Directiva y por los colaboradores o terceros que, de acuerdo con la naturaleza del caso, considere necesarios para aportar elementos técnicos, jurídicos, financieros, operativos o de otra índole que faciliten su análisis.

Esta instancia tendrá carácter exclusivamente consultivo y de apoyo en la recolección, validación y análisis de información, con el propósito de aclarar los hechos reportados, complementar la evaluación de señales de alerta y apoyar la determinación de la existencia de operaciones inusuales o sospechosas. En ningún caso sus recomendaciones limitarán, condicionarán o sustituirán la independencia, autonomía, objetividad ni la responsabilidad del Oficial de Cumplimiento en la adopción de decisiones, la calificación de las operaciones o el cumplimiento de los reportes que correspondan ante las autoridades competentes.

La gestión de estas denuncias se realizará bajo estrictos criterios de confidencialidad, reserva de la información, protección de datos personales, anonimato del denunciante y garantía de no represalias, asegurando la independencia e imparcialidad durante el proceso de análisis y resolución de cada caso.

Con base en los resultados de los análisis realizados, el Oficial de Cumplimiento y la Junta Directiva deberán formular las recomendaciones, medidas correctivas, fórmulas conciliatorias o decisiones que considere pertinentes para atender y resolver las situaciones sometidas a su consideración, comunicándolas por escrito a las partes involucradas. Cuando corresponda, recomendará la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas pertinentes de acuerdo con la gravedad de los hechos, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, laborales, administrativas o penales a que haya lugar.

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 PQRSFD y establecer mecanismos éticos ajustados a la realidad del caso.

	POLÍTICA CORPORATIVA GENERAL CONDUCTA ÉTICA	Versión: 03-26
		Fecha Vigencia: Octubre-14-2026
	CODIGO: PC-00-03	Página: 14 de 15

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.

10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
- Convenio 29 de la OIT (1930) sobre el trabajo forzoso y Convenio 105 de la OIT (1957) relativo a la abolición del trabajo forzoso.
- Constitución Política de Colombia, artículo 25.
- Superintendencia de Sociedades, Circular Básica Jurídica, capítulos X y XIII; Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y SAGRILAF.
- Código de Comercio, artículo 207.

	POLÍTICA CORPORATIVA GENERAL CONDUCTA ÉTICA		Versión: 03-26
	CODIGO: PC-00-03		Fecha Vigencia: Octubre-14-2026
			Página: 15 de 15

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
10/14/2026	03-26	Actualización integral de la política conforme a los Principios y Criterios RSPO 2024, criterio 1.2. Se incorporan: objetivo, alcance y responsables; obligaciones y prohibiciones de actores internos y externos; gestión del riesgo de corrupción y soborno transnacional (C/ST); regalos, atenciones y hospitalidades; remuneraciones, comisiones y gastos de representación; contribuciones políticas; donaciones y patrocinios; debida diligencia de contrapartes; prohibición de pagos de facilitación; faltas de conducta ética en la contratación de trabajadores; prevención del LA/FT/FPADM; y conflictos de interés. Se definen las instancias que gestionan las denuncias (comités y Oficial de Cumplimiento). También se definen los canales de denuncia, con la Línea Ética anónima, y la protección del denunciante. Se actualiza la razón social a Palmas Montecarmelo S.A.S.	Director Talento Humano, Control Interno, Líder Ambiental	Gerente	Correo electrónico del 10/14/2026