



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONDUCTA ÉTICA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

PLA-PO-22

TERCERA EMISIÓN DEL DOCUMENTO (V3)

VIGENTE DESDE EL 12-02-2024

## OBJETIVO:

Formular los valores, conductas y normas que inspiran la actuación de la empresa frente a sus grupos de interés.

## ALCANCE:

Esta política contiene valores, principios y normas que guían la actuación recíproca de la empresa con sus grupos de interés, lo que no lo excluye de las obligaciones que se derivan de las leyes y regulaciones nacionales o internacionales que le sean exigibles a la empresa.

## RESPONSABILIDAD:

**Directivos.** Persona que tiene responsabilidad administrativa de dirección y en razón de ellas cumple funciones a nombre de la empresa.

Cada directivo deberá ajustar sus comportamientos al cumplimiento de las normas legales vigentes, a las normas estatutarias que rigen a la compañía, así como el cumplimiento de esta política. Por lo tanto deberá vigilar que las decisiones que adopte en el desempeño de sus funciones, cumplan y respeten los valores, principios y normas de la empresa, buscando la defensa y protección de los intereses de la misma. Su conducta deberá estar ajustada a la representatividad de su posición o cargo y al nivel de responsabilidad que sus funciones le demanda.

Por lo tanto, ser un **emprendedor social**, es ser un directivo ético. Aquel que trata de conseguir que la esencia de su producto agregue un valor sincero, auténtico, sostenible a la sociedad y que por inercia, consiga tener éxito

**Colaborador.** Persona que está vinculada mediante contrato de trabajo; está obligado al cumplimiento de las leyes vigentes, el contrato interno de trabajo y demás políticas que la empresa establezca.

**Tercero Contratado.** Personas naturales o jurídicas que presten sus servicios a la organización mediante contrato civil o comercial, y que en razón de cualquiera de estos contratos cumple funciones o tareas de apoyo técnico, administrativo o comercial.

Los terceros vinculados están obligados al cumplimiento de las leyes vigentes y contractuales que le sean exigibles conforme lo estipule el contrato. En cuanto al comportamiento o conducta esté relacionada con las funciones que desempeña en beneficio de la empresa. Los terceros vinculados deberán ajustarla a los lineamientos establecidos en este código.



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONDUCTA ÉTICA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

PLA-PO-22

TERCERA EMISIÓN DEL DOCUMENTO (V3)

VIGENTE DESDE EL 12-02-2024

## Capítulo I.

### Deberes Generales

#### 1.1 Protección De Los Menores: Niños Y Adolescentes



Palmeras del Llano S.A. BIC protege la integridad y los derechos de los menores de edad, entendiéndose como menor de edad a: niños y adolescentes bajo los parámetros legales de edad que establece el país.

Palmeras del Llano S.A. BIC vigilará que los servicios que puedan llegar a prestar no sean utilizados en la explotación laboral, sexual, trata, pornografía, turismo sexual y demás formas de abuso sexual con menores, teniendo en cuenta las distintas normas legales aplicables. De igual forma Palmeras del Llano S.A. BIC vigilará que sus colaboradores no incurran en prácticas o conductas que puedan ser calificadas como violatorias de la integridad de los derechos de los menores.

Palmeras del Llano S.A. BIC se compromete de igual manera a la protección de los derechos de los menores frente a toda práctica que pueda entenderse como trabajo infantil, siendo la edad mínima para la admisión de un trabajador de 18 años cumplidos.

Los directivos de la empresa son responsables de vigilar que las actividades de la empresa se ajusten al cumplimiento de las leyes, así mismo se actuara ajustándose a las normas, principios y establecerá procedimientos administrativos de control y exigirá a sus contratistas y proveedores para adopten prácticas y políticas acordes con los de Palmeras del Llano S.A. BIC.

En cumplimiento de lo anterior Palmeras del Llano S.A. BIC se compromete a:

-  Dar a conocer a sus trabajadores las normas legales nacionales que protejan los derechos de menores.
-  Denunciar ante las autoridades competentes cualquier forma de abuso a menores de que se tenga conocimiento.



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONDUCTA ÉTICA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

PLA-PO-22

TERCERA EMISIÓN DEL DOCUMENTO (V3)

VIGENTE DESDE EL 12-02-2024

- ✚ No permitir que dentro de las instalaciones de la empresa se tenga material de contenido sexual que involucre a menores o a que sus canales de comunicación sean utilizados para difundir material pornográfico con menores.
- ✚ Abstenerse de dar orientación o información que de alguna manera promueva actividades de turismo que atente contra los derechos de los menores y toda forma de explotación y abuso sexual de los menores.

## ACCIONES PARA REMEDIAR EL TRABAJO INFANTIL

En los casos que se llegue a presentar prácticas que puedan entenderse como trabajo infantil, pese a los controles establecidos por la empresa, se procederá con las siguientes acciones establecidas como plan de remediación; con el fin de detectar oportunamente casos de trabajo infantil y dales un adecuado manejo.

1. Se verifica con proveedores y clientes el cumplimiento de estos requisitos en las visitas periódicas, con el fin de mantener controles que faciliten la detección oportuna.
2. Requerir documentación contractual a la empresa que soporte el vínculo laboral con los menores de edad e informe de las actividades ejecutadas por el menor dentro de la organización y el ambiente de trabajo al cual se encuentra expuesto.
3. Revisión e identificación de riesgos en la documentación entregada por la empresa que ha sido requerida.
4. Si el adolescente se encuentra en un rango entre los 15 y los 18 años, se verificará que se cuente con la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo, a falta de este, la autorización será expedida por el Comisario de Familia y en su defecto por el Alcalde Municipal, salvo que se encuentren desarrollando actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo sin que se superen los límites en las jornadas de trabajo reglamentadas por ley.
5. Se requerirá la terminación inmediata del contrato suscrito con el menor so pena de suspender la relación comercial entre PALMERAS DEL LLANO S.A. BIC. y el proveedor o cliente, hasta tanto sea resuelta de fondo la situación.
6. Dado el caso que la empresa sea requerida y que la información no sea entregada dentro de los 8 días hábiles siguientes, o esta se encuentre incompleta, con alteraciones, o evidencie trabajo infantil se notificará al Ministerio de Trabajo el hallazgo y se aportará toda la documentación correspondiente para que se lleve a cabo la respectiva investigación y se aplique una sanción si fuere el caso.
7. Por último, +
8. Se procederá a denunciar ante el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar I.C.B.F. a través de los canales establecidos por dicha entidad.



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONDUCTA ÉTICA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

PLA-PO-22

TERCERA EMISIÓN DEL DOCUMENTO (V3)

VIGENTE DESDE EL 12-02-2024

## 1.2 No Discriminación

Palmeras del Llano S.A. BIC se compromete a garantizar que sus procesos de contratación, promoción y desarrollo organizacional se orienten por los principios de igualdad de oportunidades y trato, estén libres de cualquier tipo de discriminación racial, política, religiosa, por razón de discapacidad física, por nacionalidad, por género, edad, orientación sexual, orientación política, condición sindical o por cualquier otra causa que indique discriminación.

Cada colaborador debe respetar la individualidad de las personas con las que interactúa.

Las políticas de contratación de la empresa están orientadas a atraer, desarrollar y retener una fuerza laboral diversa y a garantizar un ambiente de trabajo incluyente, que aproveche las fortalezas de la diversidad de las personas.

## 1.3 Exclusión De Trabajo Forzoso

Palmeras del Llano S.A. BIC se compromete a no promover, tolerar o permitir cualquier tipo de trabajo que sea considerado como trabajo forzoso, que este contemplado bajo las normas nacionales.

## 1.4 Cumplimiento De Normas Legales Comerciales y Tributarias

La empresa ajustará su conducta de negocios al cumplimiento de las normas legales y reflejara la realidad de las operaciones que la empresa realice conforme a los principios contables vigentes que le sean aplicable y el pago de sus obligaciones tributarias.

## 1.5 Prohibición De Uso De Sustancias Psicoactivas, Drogas Ilícitas Y Consumo De Bebidas Alcohólicas

Palmeras del Llano S.A. BIC tiene el compromiso de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para todos sus trabajadores, libre de posesión, distribución, consumo de sustancias psicoactivas, alcohol o drogas ilícitas, prohibiendo estar bajo la influencia del alcohol o de sustancias psicoactivas durante la jornada laboral.

La empresa velará por el cumplimiento de las políticas adoptadas por la compañía.

## 1.6 Transparencia- Cero Tolerancia A La Corrupción

La empresa desarrollará su actividad con transparencia y total integridad, evitando actividades engañosas, deshonestas o fraudulentas y toda practica que se considere o induzca a la corrupción y/o sobornos entre las relaciones con entidades o personas públicas o privadas. En este sentido Palmeras del Llano S.A. BIC velará por el cumplimiento de las disposiciones legales sobre anticorrupción que le sean aplicables



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONDUCTA ÉTICA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

PLA-PO-22

TERCERA EMISIÓN DEL DOCUMENTO (V3)

VIGENTE DESDE EL 12-02-2024

## 1.7 Protección De La Integridad Personal

Se promoverá el cumplimiento de las disposiciones legales que regulan la protección de la integridad del individuo en sus relaciones de trabajo. En este sentido se promoverán acciones encaminadas a evitar que los trabajadores realicen conductas que presenten o pudiesen potencialmente representar cualquier tipo de discriminación, irrespeto, amenaza, difamación o que infundan miedo, angustia, intimidación o de alguna manera puedan atentar contra la integridad individual de sus compañeros o subalternos, o cualquier persona con la que interactúe en razón de sus funciones.

De la misma manera promoverá acciones para evitar conductas que constituyan o puedan constituir acoso laboral o acoso sexual, de acuerdo con las normas legales vigentes.

## 1.8 Protección Al Derecho Reproductivo

Como todo derecho humano, los derechos sexuales y reproductivos son protegidos por Palmeras del Llano S.A. BIC, todos sus trabajadores tienen libertad y capacidad de decidir, disfrutar y sentir el placer, así como de vivir la sexualidad acorde a los deseos, gustos y preferencias sexuales.

Los derechos sexuales y los derechos reproductivos son producto de derechos fundamentales de cada individuo y como tal, la empresa respeta dicho derecho, además, reconoce el derecho básico de todas las parejas e individuos a decidir libre y responsablemente el número de hijos, el espaciamiento de los nacimientos, el intervalo entre éstos, a disponer de la información y de los medios para ello y el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva.

También incluye su derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones ni violencia, de conformidad con lo establecido en los documentos de derechos humanos.

## 1.9 Colaboradores Migrantes:

Palmeras del Llano S.A. BIC S.A. da cumplimiento a lo establecido en La Ley 1429 del 2010 (Ley de Formalización y Generación de Empleo) y de acuerdo con el artículo 100 de la Constitución Política, sobre derechos y garantías de los extranjeros en Colombia, y basado en la no discriminación del trabajador extranjero, en cumplimiento de convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Ministerio del Trabajo indicó que los inmigrantes en Colombia tienen derecho a celebrar un contrato de trabajo; recibir un salario por la prestación de sus servicios; estar afiliado al sistema de seguridad social en materia de salud y pensiones, a la administradora de riesgos laborales (ARL) y a una caja de compensación familiar; afiliarse a una asociación y/o a una organización sindical y a recibir el pago de vacaciones.

## 1.10 Libertad De Asociación

Todos los trabajadores de Palmeras del Llano S.A. BIC tienen derecho a asociarse o a formar libremente asociaciones, sindicatos y otras formas de asociación, con quienes haya elegido hacerlo, incluyendo afiliarse o participar libremente en asociaciones ya existentes, en beneficio de sus miembros y de la sociedad en general.



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONDUCTA ÉTICA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

PLA-PO-22

TERCERA EMISIÓN DEL DOCUMENTO (V3)

VIGENTE DESDE EL 12-02-2024

La empresa adopta las medidas necesarias para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la libertad de asociación sin discriminación alguna, de igual manera respeta y protege en derecho de que ningún trabajador puede ser obligado o forzado a asociarse, afiliarse o participar en asociaciones. Está prohibido el uso de leyes, medidas o prácticas de coacción, sometimiento o violencia para éstos y otros fines.

Estos deberes generales se basan y respaldan bajo las entidades internacionales de la OIT en la cual declara que todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- *A libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva:* Busca prevenir la discriminación contra los sindicatos y sus dirigentes.
- *La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil:* Los programas para combatir el trabajo forzoso y el trabajo infantil incluyen el apoyo a niñas y mujeres que están atrapadas en redes de prostitución o explotadas en servicio doméstico obligatorio.
- *La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación:* La no discriminación es el principio más importante del repertorio de recomendaciones prácticas sobre VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Las directrices de la OIT sobre legislación laboral incluyen el tema de la discriminación. La no-discriminación es un derecho humano fundamental y es esencial que los trabajadores elijan su trabajo libremente, desarrollen plenamente su potencial y cosechen recompensas económicas en base a los méritos. El que exista igualdad en el lugar de trabajo también conlleva beneficios económicos significativos. Los empleadores que practican la igualdad tienen acceso a una mano de obra más extensa y diversificada. Los trabajadores que gozan de igualdad, tienen un mayor acceso a la formación, a menudo perciben unos salarios más elevados y mejoran la calidad general de la mano de obra.<sup>1</sup>

En relación a la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual se basa en:

**Artículo 1** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

**Artículo 2** Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata

<sup>1</sup> <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONDUCTA ÉTICA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

PLA-PO-22

TERCERA EMISIÓN DEL DOCUMENTO (V3)

VIGENTE DESDE EL 12-02-2024

de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.

**Artículo 3** Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

**Artículo 5** Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

**Artículo 6** Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

**Artículo 7** Todos son iguales ante la ley y tienen sin distinción derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

**Artículo 23** 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

**Artículo 24** Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

**Artículo 25** 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. 2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> [http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONDUCTA ÉTICA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

PLA-PO-22

TERCERA EMISIÓN DEL DOCUMENTO (V3)

VIGENTE DESDE EL 12-02-2024

## Capítulo II.

### Deberes de la Empresa y sus Trabajadores

#### 2.1. Seguridad

Palmeras del Llano S.A. BIC ha establecido un sistema de gestión integral que abarca la seguridad laboral que cubre todos los frentes de sus actividades y debe ser aplicada en todos los procesos productivos y administrativos que desarrolla la empresa.

En virtud de la **política sistema de gestión integral** todos los trabajadores deberán cumplir con las normas legales y reglamentarias que le sean exigibles por la naturaleza de su actividad, así como las políticas preventivas que buscan garantizar la ausencia de actividades de riesgo, la repetición de incidentes identificados que pongan en peligro la seguridad de las personas y de las instalaciones.

Es responsabilidad de la empresa divulgar y establecer los mecanismos para que los directivos y los trabajadores comprendan y ajusten su conducta al cumplimiento de las políticas establecidas en el sistema de gestión de integral.

#### 2.2. Seguridad Corporativa

**Cuidado de los Activos y Bienes:** Todos los trabajadores deben proteger los activos y bienes de la empresa.

Estos activos no son solo los asignados para el desarrollo de sus tareas y funciones, sino también los activos que la empresa pone a disposición de todos los trabajadores en general.





# POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONDUCTA ÉTICA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

PLA-PO-22

TERCERA EMISIÓN DEL DOCUMENTO (V3)

VIGENTE DESDE EL 12-02-2024

Palmeras del Llano S.A. BIC sancionara administrativamente las conductas de los trabajadores que por acción u omisión propicien la pérdida o la apropiación indebida por parte de terceros.

**Protección de la propiedad intelectual:** Todos los trabajadores deben proteger los activos intangibles, los cuales comprenden en su totalidad la propiedad intelectual, derechos de patentes, marcas, nombres de dominio, derechos de reproducción.

**Confidencialidad de la Información:** Toda información generada por la empresa y conocida por los trabajadores en ejercicios de sus funciones es confidencial. La difusión de la información solo podrá hacerse por los canales permitidos de comunicación.  
La solicitud de cualquier información deberá solicitarse de manera escrita. Todo trabajador está obligado a mantener confidencialidad de la información que conozca de la empresa.

## 2.3. Confidencialidad De Datos Personales

Los trabajadores en ejercicio de sus funciones que tengan acceso a datos personales de otros trabajadores, contratistas, proveedores o clientes, deben usar los datos solo para los fines autorizados.

Palmeras del Llano S.A. BIC se compromete a tratar, proteger y preservar la privacidad de los datos personales de sus trabajadores, accionistas, contratistas, proveedores y clientes con responsabilidad, de acuerdo a las leyes de protección y privacidad aplicables vigentes.

En caso de conocerse de cualquier divulgación, uso o tratamiento incorrecto de datos personales, el trabajador deberá reportarlo inmediatamente a las personas responsables de la empresa.

## 2.4. Medio Ambiente y Responsabilidad social

La empresa velará por el cumplimiento de las normas legales y por la adopción de prácticas que contribuyan a la protección del medio ambiente; se promoverá la protección y cuidado de la fauna, la flora, el uso adecuado de los suelos, fuentes hídricas y demás que en desarrollo de las actividades propias de la empresa se puedan ver afectadas.

Palmeras del Llano S.A. BIC promueve tres pilares:

- ❖ Cumplir las leyes, regulaciones y compromisos ambientales aplicables a las tareas que se realizan, haciendo un uso eficiente de los recursos que se necesitan.
- ❖ Promover con los trabajadores la aplicación y cumplimiento de los estándares nacionales e internacionales en protección del medio ambiente.



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONDUCTA ÉTICA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

PLA-PO-22

TERCERA EMISIÓN DEL DOCUMENTO (V3)

VIGENTE DESDE EL 12-02-2024

- ❖ Fomentar la conciencia de respeto al medio ambiente, la educación, la sensibilización ambiental al interior de las familias, en el núcleo social y laboral.

## 2.5 Valores Éticos

Palmeras del Llano S.A. BIC está orientada por los más altos criterios de ética personal, excelencia profesional y responsabilidad organizativa.

Esto se concreta en 10 valores éticos:

- **Comunicación:**

Las personas que trabajan en la empresa tienen derecho a opinar y a ser informadas de las decisiones que les afectan, así como a disponer de una información global. Dicha comunicación será oportuna, veraz, transparente y en todo momento gestionado con prudencia y cautela.

Todos los trabajadores de Palmeras del Llano S.A. BIC deberán comprometerse a favorecer el intercambio respetuoso y veraz de información y conocimiento, así como a contar con la opinión sincera. De igual manera se comprometerán a ser transparentes en los procesos de toma de decisiones y a informar objetivamente, tanto a los superiores como a los colaboradores.

- **Solidaridad:**

La base de la empresa está construida sobre la solidaridad, la cooperación y el trabajo en equipo, compartiendo una misma meta, un mismo proyecto y estar dispuesto a compartir los logros y las dificultades.

El altruismo, la generosidad y el compromiso con quienes más lo necesitan deben ser rasgos esenciales del trabajo diario.

- **Equidad:**

Todas las personas que trabajan en Palmeras del Llano S.A. BIC merecen el mismo respeto y las mismas oportunidades, no se acepta ningún tipo de discriminación ni favoritismo, sólo la dedicación, el esfuerzo y los resultados alcanzados son criterios aceptados para la mejora laboral.

Los directivos y mandos intermedios trabajan para que en la empresa exista una distribución proporcional de los esfuerzos y recompensas. Palmeras del Llano S.A. BIC se compromete a respetar y a valorar con justicia la aportación de cada persona a la empresa; la objetividad y la imparcialidad en el reconocimiento de los demás será un modo de actuar esencial del trabajo dentro de la empresa.



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONDUCTA ÉTICA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

PLA-PO-22

TERCERA EMISIÓN DEL DOCUMENTO (V3)

VIGENTE DESDE EL 12-02-2024

- **Confianza:**

El futuro de la empresa depende de la confianza que los trabajadores demuestren día a día en el trabajo; esta confianza tiene su base en la seguridad, fiabilidad y credibilidad de los productos, servicios sociales y de la organización en su conjunto, respondiendo a las expectativas legítimas de los grupos de interés, cumpliendo las promesas y actuando sin dobles intenciones, son principios que todas las personas que pertenecen a la empresa deben respetar.

El compromiso es actuar siempre de buena fe, manteniendo la lealtad a la empresa y la fidelidad a la palabra dada, generando sólo aquellas expectativas que se puedan cumplir. Existiendo criterios claros que permitan tomar decisiones libres de sospecha para evitar la arbitrariedad sobre las acciones y decisiones.

- **Honestidad:**

Todas las personas que trabajan para la empresa actuarán de buena fe y sin dobles intenciones; la integridad, claridad y homogeneidad del comportamiento se demuestra en coherencia con los valores de la empresa, en la seriedad y rigor profesional, siendo las bases fundamentales para la credibilidad de ésta.

La satisfacción por el trabajo bien hecho y la contribución al futuro de la entidad será la mejor recompensa, comprometiéndose todos a trabajar con arreglo a los más altos principios personales y anteponer los intereses de la empresa a los intereses particulares. Así mismo a no aprovecharse del cargo de directivo o mando intermedio para el beneficio personal, considerando que el trabajo está retribuido con el sueldo que se percibe.

De la misma manera los trabajadores se comprometen a no recibir regalos o dádivas de terceros que puedan afectar las decisiones, ya que el comportamiento de los trabajadores deberá ser ejemplar y publicable.

- **Humildad**

Recordar las metas fundacionales de la empresa y ser conscientes de las necesidades de aprender y mejorar cada día es esencial, mostrando una permanente disposición al diálogo. Reconocer los errores, las limitaciones y la necesidad de ayuda mutua debe ser un rasgo permanente en la relación con los demás.

Los trabajadores se comprometerán a actuar sin ostentación y a no presumir de los logros profesionales, a ser austeros en el uso de los recursos y a evitar lo innecesario y lo superfluo.

- **Respeto.**

El reconocimiento a la igual de dignidad de todas las personas se tiene que manifestar en el trato cotidiano con cada uno de los trabajadores, superiores, compañeros y clientes, tratando siempre a los demás como nos gustaría ser tratados y con el esfuerzo por comprender todos los puntos de vista.

Palmeras del Llano S.A. BIC se compromete a tratar a todas las personas de forma digna y a reconocer el trabajo bien hecho de los trabajadores, comprendiendo las motivaciones personales y los puntos de vista de los trabajadores.



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONDUCTA ÉTICA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

PLA-PO-22

TERCERA EMISIÓN DEL DOCUMENTO (V3)

VIGENTE DESDE EL 12-02-2024

- **Compromiso**

Las personas que trabajan para Palmeras del Llano S.A. BIC deberán compartir sus fines y sus valores. El compromiso y la lealtad institucional se manifiestan en la disposición para colaborar con ésta en alcanzar las metas organizativas más allá de lo mínimamente exigible y en el esfuerzo permanente para mejorar en todo lo que se hace.

Todos los trabajadores se comprometerán a trabajar en aras a la buena marcha económica de la Empresa, como mejor garantía para la estabilidad futura, de igual manera los trabajadores se comprometerán a tener una alta implicación y participación en el proyecto organizativo, con actitud de cooperación, compañerismo y trabajar para conseguir un sano orgullo de pertenencia e implicación responsable de cada trabajador con la empresa.

- **Profesionalidad**

El compromiso con los valores de la Empresa y el esfuerzo permanente por incrementar los conocimientos, habilidades y capacidades son las bases de un trabajo excelente de todas las personas que forman parte de la misma.

Todos los integrantes de Palmeras del Llano S.A. BIC deberán estar dispuestos a mejorar la cualificación profesional y a colaborar con los demás para incrementar la eficiencia y la eficacia de ésta; es compromiso de la empresa adoptar las decisiones con el máximo rigor técnico, a ser responsables del trabajo, aceptando los propios errores y críticas de buena fe y asumiendo las consecuencias de las decisiones que se toman.

Los trabajadores deberán compartir y trabajar en equipo, siempre desde el respeto a la autonomía de cada persona, a fomentar la comunicación y la formación permanente, potenciando el desarrollo de los conocimientos, habilidades y capacidades de todos; el compromiso a que la dedicación a las responsabilidades de gestión no se vea interferida por otros intereses legítimos, como son los personales o políticos y a impulsar el trabajo en equipo como la mejor forma de utilizar el potencial profesional.

- **Responsabilidad**

Responsabilidad supone anticipar y hacerse cargo de las consecuencias de las acciones y decisiones; responder a las expectativas legítimas de nuestros grupos de interés y dar cuenta de los compromisos adquiridos por la Empresa, más allá de lo estipulado en el marco jurídico vigente, es parte de la responsabilidad de todos los trabajadores.

Palmeras del Llano S.A. BIC se compromete a analizar las consecuencias e impactos económicos, sociales y medioambientales derivados del desarrollo de las actividades propias de la actividad económica, a fomentar la autonomía de los trabajadores en el desarrollo de sus tareas.



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONDUCTA ÉTICA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

PLA-PO-22

TERCERA EMISIÓN DEL DOCUMENTO (V3)

VIGENTE DESDE EL 12-02-2024

## 2.6. Conflicto De Intereses

Para Palmeras del Llano S.A. BIC es de vital importancia el evitar aquellas situaciones que puedan provocar conflictos entre los intereses de los trabajadores (o de personas cercanas) y los de la empresa, o que puedan afectar a la independencia de juicio, a la integridad profesional, a la imagen o reputación de la empresa.

A este respecto, todos los colaboradores y junta directiva deberán evitar:

- ✓ Solicitar o aceptar una ventaja personal de cualquier tipo y en cualquier forma que fuera de un cliente existente o futuro, un proveedor (incluidos los consultores o cualquier persona que esté o desee estar en relación comercial con las sociedades de la Empresa) o un competidor.
- ✓ Poseer intereses financieros en una sociedad externa que mantenga o desee mantener relaciones profesionales con la Empresa o que esté en competencia con él y de manera general.
- ✓ Ejercer una actividad profesional en otra u otras empresas. Los colaboradores podrán aceptar una función cualquiera o un cargo de administrador únicamente previo acuerdo escrito por parte de los superiores.
- ✓ Si un colaborador se enfrenta a una situación de conflicto de intereses, debe informar en seguida a sus superiores y mientras no se encuentre una solución, abstenerse de intervenir de cualquier forma en la relación que Palmeras del Llano S.A. BIC mantiene con el tercero afectado.

## 2.7. Respeto A Conducta Justa De Negocio

Palmeras del Llano S.A. BIC respeta las reglas del derecho de la competencia; todas las acciones deben ser guiadas por una preocupación única y constante por el interés del cliente.

Todos los proveedores y prestadores de servicios del grupo deben ser seleccionados y tratados con objetividad y lealtad, en el marco de unas prácticas comerciales transparentes y de respeto a los compromisos adquiridos.

Todo colaborador debe abstenerse especialmente de participar en acuerdos o cualquier práctica desleal que pueda dificultar o impedir el libre ejercicio de la competencia.

## 2.8. Ser Embajador De La Empresa

Todos los colaboradores son representantes de Palmeras del Llano S.A. BIC y deben promover de forma positiva la imagen de la empresa. En este sentido deben conocer y respetar las reglas de comunicación aprobadas por la empresa.

Todos los trabajadores de Palmeras del Llano S.A. BIC, deberán:

- ✓ Cumplir estrictamente este manual y los protocolos de comunicación establecidos por la empresa.



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONDUCTA ÉTICA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

PLA-PO-22

TERCERA EMISIÓN DEL DOCUMENTO (V3)

VIGENTE DESDE EL 12-02-2024

- ✓ Seguir los protocolos de comunicación, no podrá suministrar información a cualquier medio de comunicación ni dar declaraciones a nombre de Palmeras del Llano S.A. BIC sin la previa autorización de la dirección, ya que la única área autorizada para ello es la Gerencia.
- ✓ Atender las normas del debido proceso y conducto regular para dar y tramitar información del grupo y/o hacer solicitudes consultas, quejas, permisos.
- ✓ La mejor forma de ser embajador de Palmeras del Llano S.A. BIC es cumplir a cabalidad con sus obligaciones reconociendo y respetando este código, en su literalidad e intención.



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONDUCTA ÉTICA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

PLA-PO-22

TERCERA EMISIÓN DEL DOCUMENTO (V3)

VIGENTE DESDE EL 12-02-2024

## Capítulo III

### COMITÉ DE ÉTICA Y GÉNERO

#### 3.1. Comité De Ética y Género

Con la finalidad de asegurar el cumplimiento de las disposiciones del Código de ética la empresa conformará un comité de ética integrado por:

1. Líder de Gestión Humana
2. Líder Control Interno y Calidad
3. Líder Sistema Gestión Integral
4. Líder de Compras, Logística y Distribución

El comité se reunirá cuatrimestralmente, no obstante, podrá haber reuniones extraordinarias cuando se detecten situaciones que deban ser consideradas por este comité, en este caso la reunión podrá ser citada por cualquiera de los miembros del comité.

El comité designará un secretario quien elaborará y llevara el control las actas de cada una de las reuniones que se lleve a cabo.

#### 3.2 Funciones Del Comité

- **3.2.1** Atender las dudas o inquietudes que las partes interesadas tengan sobre la interpretación de la política.
- **3.2.2.** Conocer y analizar las infracciones, quejas y denuncias reportadas a través de los canales definidos por la organización para tal fin y mantener la confidencialidad, garantizando la celeridad e imparcialidad en el desarrollo de la investigación.
- **3.2.3.** Evaluar, tramitar, decidir y notificar las situaciones que podrían constituir conflicto de intereses de los trabajadores vinculados mediante contrato laboral.



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONDUCTA ÉTICA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

PLA-PO-22

TERCERA EMISIÓN DEL DOCUMENTO (V3)

VIGENTE DESDE EL 12-02-2024

- **3.2.4.** Establecer comunicación con las empresas contratantes de terceros vinculados, para asegurar el cumplimiento de la política, en cuanto le sea aplicable y buscar los mecanismos de encontrar soluciones a los eventuales conflictos de intereses que se presenten.
- **3.2.5.** Definir el plan de divulgación de la política y vigilar su cumplimiento.
- **3.2.6.** Velar por el cumplimiento de los principios y de los compromisos contemplados en la política.
- **3.2.7.** Realizar el acta y/o informe de la reunión cuatrimestral, número de casos registrados, clasificación y tipificación de los mismos, investigaciones en curso y casos abiertos
- **3.2.8.** Garantizar el control y cierre de las denuncias recibidas durante el año.

### **3.3. Protección De La Información Y Del Denunciante.**

Ningún directivo o trabajador podrá desplegar actos o conductas hostiles o de acoso contra cualquier persona externa, cliente, proveedor o contratista, que haga uso del mecanismo de comunicación con el comité para denunciar alguna situación, presente una queja o un reclamo o rinda información sobre un trabajador.

No se tomará ningún tipo de medida sobre la persona que haya interpuesto una queja o haya suministrado información de hechos irregulares, que posteriormente sean desvirtuadas, la empresa cuenta con medios de comunicación como lo es el canal ético en nuestra página web [www.palmar.com./canaletico](http://www.palmar.com./canaletico) o a través de los líderes que conformar el Comité.

### **3.4. Sanciones Por El Incumplimiento De la Política.**

El incumplimiento de esta política por parte de cualquier trabajador vinculado mediante contrato laboral será calificado como incumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Sera aplicado el procedimiento disciplinario y según las normas de Código Sustantivo de Trabajo y/o el reglamento Interno de Trabajo.





# POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONDUCTA ÉTICA Y EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

PLA-PO-22

TERCERA EMISIÓN DEL DOCUMENTO (V3)

VIGENTE DESDE EL 12-02-2024

Versión	Descripción del Cambio
3	<ul style="list-style-type: none"><li>Se incluyen las actividades de remediación en el derecho de los niños y adolescentes</li></ul>

Elaboró	Revisó	Aprobó
Jefe de Talento Humano	Jefe de Control Interno y Calidad Jefe de Sostenibilidad	Gerente General

NELSON NORVIN  
MARTINEZ  
PAREDES

Firmado digitalmente  
por NELSON NORVIN  
MARTINEZ PAREDES  
Fecha: 2024.02.13  
08:07:05 -05'00'

Gerente