TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. ALCANCE 3
3. FUNDAMENTOS 3
   3.1. MISIÓN 3
   3.2. VISIÓN 4
   3.3. VALORES CORPORATIVOS 4
   3.4. POLÍTICA INTEGRAL DE GESTIÓN 4
4. RELACIONAMIENTO ORGANIZACIONAL 5
   4.1. RELACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN HACIA SUS COLABORADORES 5
   4.2. RELACIÓN CON CLIENTES Y PROVEEDORES 5
   4.3. RELACIÓN CON EL GOBIERNO 5
   4.4. RELACIÓN CON LAS COMUNIDADES 6
5. PRINCIPIOS BÁSICOS DE CONDUCTA 6
6. PARÁMETROS DE CONDUCTA PARA EL ADECUADO USO DE LOS BIENES DE LA COMPAÑÍA 7
7. NO AL LAVADO DE ACTIVOS 8
8. SOBORNOS, COHECHOS Y DADIVAS 9
9. CONFLICTO DE INTERESES 9
10. PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 12
11. REMUNERACIONES Y POSICIONES DIRECTIVAS FUERA DE LA ORGANIZACIÓN 13
12. DONACIONES Y PATROCINIOS 13
   12.1. DEFINICIONES 13
a) Donaciones 13
b) Patrocinio 13
   12.2. POLÍTICA DE DONACIONES Y PATROCINIOS 14
13. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN 14
14. RESPETO A LA CONDUCTA JUSTA DEL NEGOCIO 15
15. PROTECCIÓN Y USO APROPIADO DE LOS ACTIVOS CORPORATIVOS 15

15.1. USO DEL CORREO ELECTRÓNICO, INTERNET, TELÉFONOS Y OTRAS FORMAS DE COMUNICACIÓN 15
16. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN CORPORATIVA 16
17. REGISTRO DE LA COMPAÑÍA Y PRÁCTICAS LEGALES 16
18. PREVENCIÓN DEL ACOSO 17
18.1. ACOSO SEXUAL 17
18.2. ACOSO LABORAL 18
18.3. MECANISMO DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE ACOSO LABORAL 18
19. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS 18
20. NO AL TRABAJO INFANTIL 19
21. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 19
22. CONDICIONES LABORALES 20
23. MEDIO AMBIENTE 21
24. SANCIONES 21
25. SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA 22
27. ÁMBITO DE APLICACIÓN 23
28. CONTROL DE DOCUMENTOS 23

1. INTRODUCCIÓN

Este Código expresa el compromiso de Alianza del Humea S.A.S de conducir nuestros negocios con altos estándares éticos cumpliendo todas las regulaciones aplicables en el país donde desarrollamos operaciones. Se espera que todos los colaboradores de la Organización que nos presten los servicios agrícolas y directivos (individualmente, una "Persona" y colectivamente, las "Personas") se adhieran a los principios y procedimientos establecidos en este Código.

Este Código es independiente y adicional a cualquier política que la Compañía haya emitido o emita, relacionada con nuestros directivos y colaboradores.

Este código establece para los cargos directivos la responsabilidad de liderar la aplicación del presente documento, así como el cumplimiento del mismo.

Los Directivos que laboran en Alianza del Humea S.A.S, son conocedores de que este Código se ejecuta a través de medidas disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

Cumplir con las disposiciones del presente Código de Ética nos llevará siempre a tener la satisfacción de haber actuado legalmente con la organización y con los demás Grupos de Interés de manera clara y honesta, en un ambiente de confianza y cordialidad en todos los aspectos de nuestra vida, tanto en lo personal como en lo profesional.

2. ALCANCE

El Código de Ética es un referente formal e institucional de la conducta personal, colectiva y profesional a toda la cadena de suministro de la empresa proveedores, (contratistas, colaboradores, clientes) deben seguir y aplicar en todas sus actuaciones.

3. FUNDAMENTOS

3.1. MISIÓN

En Alianza del Humea S.A.S, procesamos el fruto de palma con responsabilidad y compromiso, para ofrecer a nuestros clientes productos sostenibles y de excelente calidad, implementando procesos altamente tecnificados, eficientes, innovadores y amigables con el medio ambiente, contribuyendo al desarrollo socioeconómico de la región y el bienestar de nuestros colaboradores y grupos de interés.

3.2. VISIÓN

En el año 2027 Alianza del Humea SAS será reconocida a nivel regional como la mejor opción para la comercialización y procesamiento del Racimo de Fruta Fresca y a nivel nacional como la planta extractora líder por su eficiencia y procesos sostenibles e innovadores, generando valor a sus accionistas, colaboradores y demás grupos de interés.

3.3. VALORES CORPORATIVOS

Los valores son las normas de conducta y actitudes según los cuales nos comportamos y están de acuerdo con aquello que consideramos correcto.

- **Credibilidad:** Para **Alianza del Humea S.A.S** es esencial generar confianza a todos nuestros grupos de interés, mediante la veracidad, accesibilidad, coordinación, delegación, visión, confiabilidad y honestidad de la Información suministrada.

- **Respeto:** Para nosotros el respeto es fundamental en la interacción armoniosa con todos nuestros grupos de interés, esto lo logramos teniendo en cuenta la importancia en el desarrollo, el reconocimiento, la participación, el entorno de trabajo y la vida personal de todos.

- **Imparcialidad:** Somos imparciales para que no existan los favoritismos, siendo justos en el trato y ofreciendo la capacidad de apelación siempre, para entregar a cada quien lo que le corresponde de manera equitativa.

- **Camaradería:** Fomentamos la fraternidad, hospitalidad (Lugar, personas) y trabajo en equipo, para que exista un ambiente laboral sano que promueva la eficiencia, la mejora continua y el crecimiento personal y laboral de nuestros colaboradores.

- **Orgullo:** Impulsamos el orgullo por nuestro equipo, empresa y trabajo, porque estamos convencidos de que nuestra actividad genera valor socioeconómico en nuestra región y mejora la calidad de vida de nuestros colaboradores.

3.4. POLÍTICA INTEGRAL DE GESTIÓN

Alianza del Humea S.A.S, como organización agroindustrial dedicada al beneficio de la palma africana, ubicada en el municipio de Cabuyaro, en el departamento del Meta, considera como principios básicos de su gestión, contribuir al cuidado y satisfacción de las necesidades de sus grupos de interés, a través del cumplimiento

de las normales legales nacionales e internacionales y el desarrollo de su Sistema Integrado de Gestión de manera sostenible, como herramienta organizacional que permite su progreso y mejoramiento.

4. RELACIONAMIENTO ORGANIZACIONAL

4.1. RELACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN HACIA SUS COLABORADORES

Alianza del Humea S.A.S reconoce que sus directivos y demás colaboradores son su más valioso recurso, por tal motivo se compromete a garantiza que todos sus colaboradores sean tratados con respeto enfocado en su dignidad humana facilitando un ambiente laboral estable y creando un espacio adecuado para su desarrollo tanto en el ámbito profesional como en el personal.

Como organización llevamos el actuar encaminado en igualdad, justicia y equidad dando protección al interés común y salvaguardando los intereses de la organización.

4.2. RELACIÓN CON CLIENTES Y PROVEEDORES

Valoramos las relaciones que tenemos con nuestros clientes y proveedores, y constantemente buscamos mejorar la calidad de nuestros productos y atención, dentro de un marco de honestidad y respeto.

Por lo anterior, en **Alianza del Humea S.A.S** no se permite recibir regalos, favores o dádivas que puedan comprometer el juicio o causar un conflicto de interés, por lo tanto, está prohibido para todos los empleados de **Alianza del Humea S.A.S** y a los miembros de su familia, solicitar o aceptar regalos en efectivo, servicios u especie de terceros relacionados con la actividad comercial y/o laboral de la Organización.

4.3. RELACIÓN CON EL GOBIERNO

Mantenemos relaciones sólidas con las autoridades gubernamentales, pagando oportunamente todos los impuestos aplicables a nuestras operaciones, acatando la reglamentación correspondiente, obteniendo todos los permisos, licencias y aprobaciones requeridas para desarrollar de manera formal nuestras actividades.

Cooperamos activamente con las autoridades del gobierno, facilitando la información solicitada.

4.4. RELACIÓN CON LAS COMUNIDADES

Alianza del Humea S.A.S es parte integral de las comunidades donde desarrolla sus actividades, por ello una relación sólida con la comunidad es fundamental. Con la Política de Responsabilidad Social Organizacional reconocemos el respeto de los derechos humanos y el desarrollo sostenible de las comunidades.

Analizamos de forma oportuna las Peticiones, Quejas, Reclamos o Sugerencias (PQRS) que hagan las comunidades de nuestra área de influencia directa o que sean impactadas por el desarrollo de nuestra actividad agroindustrial, dando respuesta y facilitando la participación comunitaria para fortalecer las relaciones entre ambas partes, según lo señalado en nuestro procedimiento de PQRS.

5. PRINCIPIOS BÁSICOS DE CONDUCTA

Para el cumplimiento cabal de su misión y a partir del reconocimiento de los valores corporativos que apropian los colaboradores de la Compañía, en **Alianza del Humea S.A.S**, se aplican los siguientes principios básicos de conducta:

a) La razón de ser de **Alianza del Humea S.A.S** es garantizar productos con altos estándares de calidad.

b) **En Alianza del Humea S.A.S** se prohíbe cualquier forma de evasión o elusión de pagos de impuestos.

c) En **Alianza del Humea S.A.S** se garantiza el respeto por las disposiciones legales del negocio.

d) Todo el personal tiene la responsabilidad de promover y hacer cumplir el presente Código de Ética, así como reportar cualquier violación al mismo o conducta ilegal o no ética.

e) Ningún interés personal, particular o de grupo puede afectar la decisión y actuación orientada por la misión y los valores de la Compañía.

f) Obedecer las leyes y regulaciones aplicables que rigen la conducta Organizacional en cualquier lugar que se encuentre.

g) **Alianza del Humea S.A.S** protege los derechos reproductivos de todos sus colaboradores.

h) Todos los colaboradores de **Alianza del Humea S.A.S** al decidir y actuar en el ámbito de sus misiones y competencias, conocen y aceptan que con sus comportamientos representan y/o comprometen a la Compañía.

i) Todos los colaboradores deberán evitar cualquier conflicto de intereses entre el trabajo y sus asuntos personales.

j) Todos los colaboradores se comprometen a realizar todos los comportamientos que estén a su alcance para favorecer el buen clima laboral y el cumplimiento de las metas y estándares de calidad.

k) Mantener una cultura en la que todos los colaboradores reconozcan, valoren y actúen de manera ética.

l) Todos los colaboradores se abstendrán de obtener beneficios personales dentro del cumplimiento de sus funciones.

m) Todos los colaboradores se abstendrán de aprovechar, derivar o hacer mal uso de los recursos y tiempo de la Organización para asuntos personales.

n) Todos los colaboradores se abstendrán de realizar comentarios o emitir conceptos o transmitir información que de alguna manera afecte los intereses de la Compañía, sin perjuicio de hacer uso de los canales adecuados de crítica y formulación de observaciones.

o) Cumplir con el trabajo que le sea encomendado con responsabilidad y profesionalismo.

p) Todos los colaboradores aplicarán igualdad de trato a sus compañeros y se abstendrán respecto de ellos de ejercer cualquier forma de discriminación, en particular por motivos de raza, nacionalidad, sexo e identidad de género, edad, capacidades diferentes, orientación sexual, opiniones políticas, posturas filosóficas o convicciones religiosas.

q) **Alianza del Humea S.A.S** y sus colaboradores asumen la responsabilidad de prohibir y evitar cualquier forma de corrupción, soborno y uso fraudulento de los fondos y recursos.

6. PARÁMETROS DE CONDUCTA PARA EL ADECUADO USO DE LOS BIENES DE LA COMPAÑÍA

Todos los colaboradores de **Alianza del Humea S.A.S** se comprometen a:

a) Darle el uso a los bienes de la compañía, como si fueran sus propios bienes, con cuidado y diligencia especiales.

b) Prestar toda la colaboración que razonablemente puedan ejecutar en cuanto al cuidado y mantenimiento de los equipos y bienes de la Compañía.

c) Reportar oportunamente toda circunstancia que coloque en riesgo los bienes de la Compañía o sus condiciones de seguridad o de afianzamiento o eventos relacionados.

d) Usar los bienes de la compañía para el cumplimiento de las funciones a su cargo y no para fines distintos. Cuando surja una circunstancia excepcional que demande tal uso particular, deberá reportarse al superior que corresponda y determinarse tal uso para el hecho y el momento propios de la aludida excepcionalidad.

e) Evitar toda circunstancia que pueda colocar en riesgo los bienes de la Compañía.

f) Proponer a las instancias que corresponda medidas que contribuyan a la mejor administración de los bienes de la Compañía.

7. NO AL LAVADO DE ACTIVOS

El lavado de activos se entiende como cualquier transacción o serie de transacciones llevadas a cabo para esconder el origen real de fondos ilícitos o para hacerlos ver como que han sido obtenidos de actividades legítimas. Lo anterior puede incluir el esconder los orígenes de activos de origen delictivo, ya sea dinero u otras propiedades, dentro de actividades comerciales legítimas. En varios casos, el lavado de activos también cubre el apoyo a actividades terroristas o criminales a través de fondos legítimos. Actividades ilegales que involucran el lavado de dinero son: el terrorismo, tráfico de drogas, fraude, sobornos, contrabando y robo.

En Alianza del Humea S.A.S estamos comprometidos a nunca facilitar o apoyar el lavado de dinero, es por ello que:

a) Siempre cumplimos con las leyes y regulaciones aplicables relativas al lavado de dinero.

b) Minimizamos el riesgo de y evitar involucrarnos en arreglos u operaciones que puedan ser o estén relacionados con activos de origen delictivo

c) Tomamos las acciones apropiadas para evaluar nuestras relaciones comerciales para asegurar su integridad.

8. SOBORNOS, COHECHOS Y DADIVAS

Ningún colaborador de **Alianza del Humea S.A.S**, de manera directa o indirecta, puede aceptar, ofrecer o dar cualquier clase de soborno, dádivas o cualquier otro beneficio ilegal o no ético a funcionarios de instituciones gubernamentales, clientes, contratistas, proveedores para obtener favores, agilizar trámites o documentos que carezcan de legalidad. La presencia de cualquiera de dichas ofertas o disposiciones propuestas debe informarse inmediatamente a la Gerencia.

9. CONFLICTO DE INTERESES

Se entiende por conflicto de intereses, aquellas situaciones en virtud de las cuales un miembro de la cadena de suministro de **Alianza del Humea S.A.S**, que deba tomar una decisión o realizar u omitir una acción en razón de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el beneficio de la Compañía y de su interés propio, el de su familia o el de terceros, de forma tal que escogiendo uno de los tres últimos se beneficiaría patrimonial, o extra patrimonialmente, para sí, para su familia o para el tercero, desconociendo un deber ético, legal, contractual o estatutario, obteniendo así un provecho de cualquier tipo que de otra forma no recibiría.

Como colaboradores de **Alianza del Humea S.A.S**, esperamos que se actúe con honestidad y ética y en beneficio de la compañía, evitando conflictos de interés entre sus relaciones externas y profesionales.

Las políticas definidas a continuación deben ser observadas con el fin de asegurar que se ejerza la debida atención para prevenir y detectar un conflicto de intereses. Se entiende por conflicto de intereses, la situación en virtud de la cual, una persona natural o jurídica se enfrenta a distintas alternativas de conducta debido a que sus intereses particulares pueden prevalecer frente a sus obligaciones legales o contractuales (actividad laboral o económica).

9.1. Principios generales que se deben observar

- Los directivos y empleados deben estar libres de influencia de intereses personales o comerciales que pudiesen interferir con los mejores intereses de la Empresa.
- Los directivos y empleados deben evitar compromiso directo o indirecto en cualquier situación en la cual pudieran tener un conflicto con los intereses de

la Empresa. También deben evitar participar en situaciones que los pongan en competencia con la Empresa, o mediante las cuales tengan un reclamo contra la Empresa, o estén aprovechando para sí mismos una oportunidad que le pertenece a la Empresa.

- La política de ALIANZA DEL HUMEA SAS es prevenir y controlar situaciones que puedan conllevar a un conflicto de intereses por parte de sus directores, directivos o empleados. Situaciones generadoras de Conflicto de intereses entre la Empresa y sus clientes y proveedores.
- Actuar en beneficio personal en tratos con actuales o potenciales clientes, proveedores, contratistas y competidores de la Empresa.
- Utilizar para negocios propios, el nombre de clientes externos y proveedores de la Empresa.
- Ofrecer servicios personales o experiencia profesional a clientes externos y proveedores de la Empresa.
- Realizar negocios con familiares, amigos, clientes proveedores donde prevalezcan los intereses particulares.
- De existir algún conflicto de interés que incluya a ISCC se le reportara inmediatamente al sistema de certificación ISCC.

9.2. Mecanismos para afrontar situaciones que generan conflicto de intereses

- Ante la duda si una situación puede constituir conflictos de intereses. Esta debe llevarse al Jefe Desarrollo Humano quien utilizará la instancia adecuada para garantizar que se esclarezca a satisfacción de la Empresa.
- En el caso de haber un posible conflicto de intereses, pero al ser de interés de la Empresa realizar el negocio, se debe solicitar el permiso de la instancia superior e informar a todas las partes interesadas los hechos que generan su presencia y obtener de ellos su consentimiento para iniciar o continuar con la operación.
- La Empresa debe abstenerse de realizar operaciones que se encuentren expresamente prohibidas y que impliquen conflicto de intereses, cuando el conflicto no puede superarse o cuando existan dudas sobre la claridad de la operación.

9.3. Intervención de la Junta Directiva

- Cuando la Junta Directiva autoriza situaciones que involucren conflictos de intereses no debe perder de vista que el bienestar de la Empresa es el objetivo principal de su trabajo y de su poder, razón por la cual habrá lugar a la autorización cuando el acto no perjudique los intereses de la entidad.
- Si la Junta Directiva no imparte su autorización, el administrador deberá abstenerse de ejecutar los actos de competencia o aquellos generadores de la situación de conflicto. En caso de desacato podrá ser removido de su cargo

y estará sujeto al juicio de responsabilidad del que trata el Código de Comercio artículo 200. XI. PRACTICAS PROHIBIDAS Y CONTROLADAS

9.4. Practicas Prohibidas

a) Para propósitos de este Código se consideran prácticas prohibidas las siguientes: Competencia con la Empresa. Los directivos y empleados no deben ponerse en una posición de competencia con la Empresa

Las siguientes son algunas actividades que se clasifican como tal:

- Hacer uso del cargo para obstaculizar a la Empresa del ejercicio legal de competir con otros.
- Desviar negocios de la Empresa.
- Recibir comisiones de terceros por acciones relacionadas con la gestión de los procesos de la Empresa.
- Aprovecharse u obtener beneficio propio de alguna manera inapropiado, directa o indirectamente en actividades que deterioren o afecten los intereses de la Empresa.
- Cobrar honorarios a los trabajadores
- Recuperar costos de contratación, transporte con cargo a los salarios de los trabajadores.
- Recibir regalos o comisiones de intermediarios laborales o proveedores.

b) Abuso de Funciones
Los funcionarios de la Empresa no podrán obtener tratamiento favorable para la compra o venta de activos o productos por cuenta propia, de su familia o de sus relacionados.

c) Regalos y Propinas.
Los funcionarios de ALIANZA DEL HUMEA SAS evitarán recibir regalos en especie o en dinero, préstamos, materiales, servicios, reparaciones o mejoras gratuitas o a precios por debajo del mercado; viajes, regalos de cualquier organización, firma o individuo que haga o procure hacer negocios con la entidad.

d) Parentesco entre funcionarios
Por norma general no es deseable que trabajen simultáneamente parejas de esposos, ni parientes dentro del tercer grado de consanguinidad (sobrinos tíos), o segundo grado de afinidad (cuñado) y único civil (adopción) en el mismo Departamento o área o en procesos relacionados directamente entre sí. No obstante, en cada caso la Gerencia General decidirá después de analizar las circunstancias atenuantes tales como condiciones laborales en la región, nivel de autoridad y responsabilidad de los cargos, el grado de relación laboral que haya entre los funcionarios parientes, la ubicación geográfica de sus puestos y el impacto de dichas posiciones en los resultados de la Empresa.
e) Sobornos y complicidad para evadir leyes

Ningún funcionario aceptará en nombre de la Empresa ni ofrecerá ninguna comisión, acuerdo de consultor o de rebaja, servicio, soborno, o "mordida" o de otra forma para obtener un beneficio para la Empresa, retener un negocio, evadir una obligación legal.

f) Incumplimiento Legal
Ningún funcionario de ALIANZA DEL HUMEA SAS dará curso a las solicitudes de un cliente, proveedor, vecino o ninguna persona, cuando se sepa o se sospeche razonablemente que el propósito es evadir las leyes o reglamentaciones aplicables.

9.5. Practicas Controladas.

La Junta Directiva debe autorizar por escrito:

- La vinculación de un directivo o empleado que tenga intereses financieros o de otra naturaleza con individuos o empresas con quienes la empresa realice o esté tratando de efectuar negocios, sean estos contratos significativos, inversiones, fusiones o adquisiciones o la compra de activos bienes o servicios de importancia.
- A los funcionarios de ALIANZA DEL HUMEA SAS para servir como miembro de la Junta Directiva o asesor de organizaciones comerciales, industriales o financieras, que afecten los intereses de la Empresa o de sus accionistas.
- Para el caso especial en la aceptación por parte de un funcionario de trabajos remunerados para terceros, siempre y cuando no actúen en nombre de la Empresa.
- La utilización de equipos procesadores de información, equipos de radio, GPS, equipos de fotografía, PDA's y equipo electrónico en general de propiedad de la Empresa en actividades ajenas al trabajo propio que cada uno desempeñe dentro de la Empresa deberá informar y solicitar autorización expresa del Jefe Inmediato.

10. PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Los directivos, administradores y colaboradores que se encuentren frente a un posible conflicto de interés o consideren que pueden encontrarse en dicha situación, deberán proceder de conformidad con lo establecido en el presente documento. Ante toda situación que presente duda en relación con la posible existencia de un conflicto de interés, el colaborador estará obligado a proceder como si existiera tal conflicto.

Alianza del Humea S.A.S exige a sus directivos y colaboradores que en el evento que encuentre que en el ejercicio de sus funciones puede verse incurso en un conflicto de intereses o en el evento de evidenciar que otro colaborador presenta un posible conflicto de intereses, deberá informar de tal situación, en forma inmediata al gerente general de la Compañía, para que se decida sobre la existencia o no del conflicto.

11. REMUNERACIONES Y POSICIONES DIRECTIVAS FUERA DE LA ORGANIZACIÓN

Un colaborador no podrá recibir remuneraciones de cualquier tipo provenientes de competidores, clientes, entidades gubernamentales entre otros por servicios o negociaciones efectuadas en representación de **Alianza del Humea S.A.S** o en actividades personales relacionadas con las labores o funciones por las cuales fue contratado por la Organización, salvo autorización expresa de la gerencia general.

12. DONACIONES Y PATROCINIOS

12.1. DEFINICIONES

a) Donaciones

Es el aporte monetario o en especies que se realiza sin que exista o se comprometa entre las partes una contraprestación a cambio. No está permitido efectuar donaciones, cualquiera sea su naturaleza, en efectivo.

Mediante una donación la Empresa aporta dinero o bienes para la realización de una actividad, la creación o mejoramiento de infraestructura, o para servicios cuyo fin sea apoyar a la comunidad, a través de contribuciones a organizaciones sin fines de lucro, formalmente constituidas y debidamente autorizadas para recibir donaciones en virtud de la legislación vigente.

b) Patrocinio

Es el aporte económico a un determinado proyecto o actividad, que compromete a quien lo recibe a incluir en la difusión y publicidad el nombre del patrocinador o la entrega de un informe sobre la actividad realizada. La presente Política sólo se refiere a aquellos patrocinios que tengan como beneficiarios a entidades sociales u otras sin fines de lucro y que no tengan un objeto principalmente comercial.

12.2. POLÍTICA DE DONACIONES Y PATROCINIOS

Alianza del Humea S.A.S está comprometida con el desarrollo y fortalecimiento económico y social de la región de manera sostenible, especialmente de nuestras comunidades de influencia directa y colaboradores, por lo cual, nos esforzamos para contribuir en la medida de nuestras posibilidades a realizar donaciones y/o patrocinios económicos o en especie a causas que contribuyan con este compromiso. La buena fe y transparencia son los principios rectores de nuestra política de donaciones y patrocinios, y aplica a todos nuestros colaboradores en concordancia con el Código de Ética y Buen Gobierno de nuestra organización.

Alianza del Humea S.A.S puede patrocinar eventos o actividades realizadas, coordinadas o apoyadas por terceros, siempre y cuando sea dentro del cumplimiento de un marco legal, transparente y que además genere un beneficio demostrable.

Excepcionalmente y solo con la aprobación de la Gerencia General de **Alianza del Humea S.A.S** se autorizarán las donaciones o patrocinios solicitados a la Organización con previa revisión del área encargada del manejo del grupo interés en cuestión, evaluando la legalidad, el objeto del proceso y el beneficio. Se debe tener especial cuidado en asegurar que los aportes que se realicen sean con el objetivo de beneficiar a la comunidad. Al respecto, se debe evaluar cada situación para que no sea ni pueda ser interpretada por terceros como una forma de influir en el desempeño de autoridades o fiscalizadores. En particular, considerando los alcances de lo establecido en la Ley Nº 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, se debe tener especial cuidado al realizar donaciones o patrocinios, de tal modo de evitar que en estas acciones puedan existir aportes, invitaciones y/o regalos ilegítimos a funcionarios públicos, personas expuestas políticamente o pertenecientes a empresas del Estado, tanto a nivel nacional como en el extranjero.

Para efectos de auditoría o fiscalización, **Alianza del Humea S.A.S** deberá mantener actualizado el registro de los aportes efectuados, con sus respectivos respaldos.

13. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Tenemos la obligación de proteger la información confidencial, tanto dentro como fuera de la Organización, ya que éstos se constituyen como una propiedad y uso exclusivo de **Alianza del Humea S.A.S** La información acerca de productos, datos financieros, estrategias de negocios, planes operativos, planes de mercadeo, procesos, tecnologías, sistemas, procedimientos, listados de clientes, planes de

precios, proyecciones y fórmulas, así como datos de sueldos y salarios, datos sensibles y demás información confidencial de los colaboradores, son propiedad y uso exclusivo de la Organización.

En **Alianza del Humea S.A.S** no está permitido acceder, usar o divulgar cualquier tipo de información confidencial que pueda perjudicar a la compañía, a algún colaborador o algún tercero, salvo que haya sido previamente autorizado por la gerencia o por el titular, según sea el caso. El acceso, uso o divulgación de información no autorizadas puede además constituir una infracción a las leyes, incluidas las normas de protección de datos.

Las solicitudes de información para medios de comunicaciones, entidades financieras o el público en general, se deberá contar con la respectiva autorización por parte de la gerencia o del titular de la información, según sea el caso.

Aún en el caso de que algún colaborador por cualquier causa deje de laborar para **Alianza del Humea S.A.S**, deberá mantener este compromiso al que se sujeta por ética profesional y por la observación de las leyes y regulaciones que nos aplican.

14. RESPETO A LA CONDUCTA JUSTA DEL NEGOCIO

Entendiéndose la palabra justa, como toda aquella acción que se efectúa según la razón y la equidad, **Alianza del Humea S.A.S** se compromete a mantener el respeto permanente con la conducta sana y justa del negocio, cumpliendo con los estatutos y practicas desarrolladas por los entes gubernamentales que rigen la política agropecuaria del país para el cultivo y la agroindustria de la palma de aceite.

15. PROTECCIÓN Y USO APROPIADO DE LOS ACTIVOS CORPORATIVOS

Todo el personal de **Alianza del Humea S.A.S** se compromete a proteger, todos los activos y recursos de la Compañía y ayudarán a lograr el buen uso y el control responsable de estos activos y recursos empleados o encomendados a alguien como consecuencia de su trabajo, sus deberes y responsabilidades.

15.1. USO DEL CORREO ELECTRÓNICO, INTERNET, TELÉFONOS Y OTRAS FORMAS DE COMUNICACIÓN

a) Suministramos a algunos de nuestros colaboradores acceso al correo electrónico, Internet, teléfonos y otras formas de comunicación con fines comerciales, y si bien entendemos la necesidad del uso limitado y ocasional

de estas herramientas para fines personales, dicho uso no debe ser excesivo o causar detrimento a la Organización.

b) El uso de Internet debe llevarse a cabo de manera profesional. Por ejemplo, el acceso a sitios de Internet que contengan material obsceno u ofensivo, o el envío de correos insultantes o de acoso contra personas o grupos de personas o correos masivos, está prohibido, como también el uso de redes sociales en horarios laborales.

16. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN CORPORATIVA

a) Confidencialidad es la propiedad de la información, por la que se garantiza que está accesible únicamente a personal autorizado a acceder a dicha información y, por lo tanto, **Alianza del Humea S.A.S**. prohíbe divulgar información que sea potencialmente perjudicial para la Compañía y sus empleados. Los colaboradores de la Organización deben tener cuidado extremo cuando traten con información confidencial, personal o sensible. Tal información no debe ser divulgada a nadie dentro ni fuera de la Compañía que no esté autorizada o le sea legalmente permitido recibirla, y no se debe utilizar ni debe ser revelada por ninguna razón, excepto por propósitos de negocio legítimos y con previa autorización de la gerencia general.

b) **Alianza del Humea S.A.S** actúa bajo la legislación legal vigente, por lo que se compromete a proteger los **datos sensibles** de sus colaboradores, como aquellos datos que afecten la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación.

c) Se debe tener cuidado de no discutir información confidencial, personal o sensible definida por **Alianza del Humea S.A.S**. en reuniones sociales o públicas.

d) Cuando se deja de trabajar con la Compañía todo empleado debe devolver todos los bienes de la Organización., incluyendo documentación y cualquier medio de contenga información propia de la misma. Permanecerá obligado por las restricciones para uso y revelación de la información propiedad de **Alianza del Humea S.A.S**. También se deberá informar la finalización de actividades de la persona, al igual que la desactivación del usuario en las bases de datos o software donde estuvieron.

17. REGISTRO DE LA COMPAÑÍA Y PRÁCTICAS LEGALES

a) La integridad de los registros de la Compañía y el reporte financiero es crítica para su éxito futuro. Todos los activos, las obligaciones y las transacciones deben ser exactas y completamente informados en los libros y respaldados por la documentación necesaria. Ningún activo, obligación o transacción debe ocultarse a la gerencia o a los auditores de la Compañía.

b) Los colaboradores responsables de los informes financieros deberán proporcionar siempre informaciones completas, fieles, exactas, puntuales y comprensibles en los informes y documentos que **Alianza del Humea S.A.S** presente o someta a agencias gubernamentales, autoridades y en otras comunicaciones públicas.

c) Se prohíbe el uso de los fondos de la Compañía para propósitos inadecuados o ilegales. Todas las transacciones deben ser autorizadas y ejecutadas de acuerdo con la política de la Compañía y las instrucciones de la Gerencia.

d) Deben mantenerse políticas contables y financieras apropiadas, así como procedimientos, controles y procesos de auditoria apropiados.

e) Independientemente de su posición en la organización, se espera que todas las personas sigan las políticas y los procedimientos internos diseñados para proteger la integridad de los datos corporativos y la confidencialidad y privacidad de toda la información a la que ellos tienen acceso por motivo de su empleo en la Compañía. Esto incluye la adhesión a los procedimientos relacionados con la seguridad de sistemas de información.

f) **Alianza del Humea S.A.S**, cuenta con una revisión periódica por parte de entes externos tales como, Revisoría Fiscal que se encarga de la supervisión, revisión y evaluación del control interno y verificación de los estados financieros, que reflejan la transparencia de las operaciones financieras de la Organización, así como sus resultados económicos Legales. Al igual, el área de control Interno de la organización debe realizar controles financieros y operativos relacionados con Controles y Registros Financieros que deben cumplir a los lineamientos establecidos y emitidos por la Organización. Cualquier incumplimiento relacionado con los temas anteriormente mencionados, debe ser reportado directamente al Director Financiero o al Gerente.

18. PREVENCIÓN DEL ACOSO

18.1. ACOSO SEXUAL

En **Alianza del Humea S.A.S** velamos por el respeto de la dignidad humana y rechazamos vehementemente, sin importar el rango jerárquico, el Acoso Sexual. Entendemos por acoso u hostigamiento sexual: cualquier acercamiento, broma, actitud o insinuación y conducta de índole sexual, que una persona reciba de otra, que acuse en desagrado en quien lo reciba.

18.2. ACOSO LABORAL

Acoso laboral, significa toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado encaminada en infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del colaborador.

En **Alianza del Humea S.A.S**, hay un compromiso expreso con el respeto hacia y entre los colaboradores y en tal sentido no hay tolerancia alguna sobre cualquier forma de acoso laboral.

18.3. MECANISMO DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE ACOSO LABORAL

Todo caso de acoso laboral, el trabajador debe ser reportado y analizado por el Comité de Convivencia Labora y de Género y si se comprueba, llevará a la acción disciplinaria apropiada, así como a las acciones legales, de acuerdo con lo dispuesto en la normatividad legal vigente.

19. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Alianza del Humea S.A.S reconoce las obligaciones de los Estados Soberanos de respetar, proteger y cumplir con los Derechos Humanos Internacionales y las libertades fundamentales, así mismo la prohibición de tomar represalias en contra de los defensores de los derechos humanos, y prohíbe la intimidación y acoso por parte de la empresa y servicios subcontratados, como las fuerzas de seguridad contratadas.

Alianza del Humea S.A.S no instiga a la violencia, ni utiliza ningún tipo de acoso, incluyendo el uso de mercenarios, grupos al margen de la ley o paramilitares en sus operaciones.

El término “respetar” en este contexto hace referencia a que **Alianza del Humea S.A.S** evitará que sus actividades o decisiones provoquen consecuencias negativas sobre los derechos humanos y que, si se producen, hará lo posible por reparar el daño. Asimismo, la organización hará lo que esté a su alcance para prevenir o mitigar consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente

relacionadas con las actividades y decisiones de sus relaciones comerciales de las que tenga conocimiento.

Alianza del Humea S.A.S se compromete a respetar los derechos humanos de sus colaboradores y grupos de interés, además establecerá los mecanismos necesarios para asegurar el disfrute de los mismos. Entre los derechos humanos a respetar, se incluye entre otros, no discriminar por ningún motivo a las personas que trabajan en la organización, no vincular a colaboradores menores de edad ni recurrir a trabajo forzoso, respetar y apoyar el derecho de asociación y de negociación colectiva de sus empleados y respetar todos los demás principios y derechos fundamentales de sus empleados.

20. NO AL TRABAJO INFANTIL

Alianza del Humea S.A.S asume en sus prácticas laborales y acomoda la actuación profesional de sus empleados a la Declaración Universal sobre los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y sus protocolos, así como a los convenios internacionales aprobados por dicho organismo internacional y por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre derechos sociales (expresamente, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, así como las específicas relacionadas con el trabajo infantil y trabajo forzado).**Alianza del Humea S.A.S** se compromete a:

a) Rechazar el trabajo forzoso y la explotación infantil, de acuerdo con los términos previstos en los Convenios 29, 105 y 138 de la OIT sobre trabajos forzosos, esclavitud y la edad mínima, apoyando todas aquellas iniciativas que estén dirigidas a erradicar el trabajo infantil.

b) Respeta la vida y el desarrollo de las personas y declaramos que los niños deben reservar su tiempo para la educación que es el motor del desarrollo de la vida y la sociedad. Por esto la Organización declara inadmisible la contratación para el trabajo de menores de edad.

c) Proceso de remediación: En caso de identificarse un posible caso de trabajo infantil, se procederá a verificar la edad y las condiciones del caso, priorizando en todo momento el interés superior del niño, niña o adolescente, Cuando se confirme el caso, se realizará el retiro inmediato de la actividad laboral, se informará a sus padres o acudientes y, de acuerdo con las necesidades identificadas, se gestionará el acceso a educación, atención en salud y demás. La organización realizará seguimiento a las acciones implementadas hasta verificar que el menor se encuentre protegido y no vuelva a estar expuesto a trabajo infantil. Los casos serán tratados de manera confidencial, respetando la dignidad y los derechos del niño, niña o adolescente.

21. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Alianza del Humea S.A.S da la más alta prioridad a prevenir incidentes o accidentes de trabajo y salvaguardar la seguridad y salud de sus colaboradores, por ello, está comprometida a realizar sus operaciones de una manera segura y eficiente, sin embargo, es responsabilidad de todos, protegernos unos a otros, a nuestros clientes y a nuestro entorno, al trabajar sin lesiones, en un ambiente de trabajo sano, minimizando el impacto medioambiental.

Estamos comprometidos en mantener un ambiente de trabajo seguro y que apoye el bienestar de nuestros colaboradores, esto se aplica a todos los aspectos de las condiciones laborales incluyendo el etiquetado y manipulación de productos químicos, nivel de ruido, temperatura, ventilación, iluminación, calidad y acceso a instalaciones sanitarias.

Proveemos a nuestros colaboradores entrenamiento para que puedan identificar riesgos en su ambiente de trabajo y contribuimos a mejorar la salud de las comunidades por medio de adecuadas relaciones con el gobierno y organismos no gubernamentales.

Alianza del Humea S.A.S espera que todo el personal colaborador, cumpla con todas las leyes y regulaciones de seguridad y salud, así como las políticas, prácticas, sistemas y procedimientos ya establecidos.

22. CONDICIONES LABORALES

a) Cualquier persona que trabaje para la compañía debe estar facultada para sus derechos humanos básicos y no debe ser obligada a sufrir física o mentalmente en su trabajo de cualquier manera.

b) Todos los empleados deben tener libertad para incorporarse, de manera tranquila y legal, a asociaciones de su propia elección y debe tener el derecho a convenios colectivos.

c) Todos los empleados deben conocer los términos y condiciones básicas de su empleo.

d) No se admite el trabajo de menores de 18 años de edad. Sólo bajo la modalidad de Contrato de aprendizaje será permitido el trabajo a menores de edad, casos en los cuales se seguirá la orientación establecida por la ley para la vinculación de estudiantes en etapa lectiva o productiva, pero nunca ningún trabajo peligroso.

e) En situaciones conexas a cuestiones relacionadas con los derechos de los colaboradores y sus condiciones de trabajo, dichos colaboradores deben informar del asunto a su superior inmediato.

f) Es de esperar que la dirección y la gerencia aborden seriamente la cuestión y traten de obtener una resolución satisfactoria en consonancia con nuestros valores y la ética real de la compañía.

23. MEDIO AMBIENTE

Alianza del Humea S.A.S reconoce, como parte de su responsabilidad social, la protección del medio ambiente. Nuestro compromiso ambiental es una responsabilidad compartida por todos, y nadie en la Compañía puede asumir que esto es el trabajo de alguien más. Buscaremos en todo momento minimizar el impacto ambiental (especialmente cualquier impacto adverso) de nuestras actividades, y nos aseguraremos de que siempre cumplan con la legislación ambiental vigente.

En nuestra vida diaria, tanto en el trabajo como en lo personal, practicaremos lo que predicamos, haciendo todo lo posible por reducir la contaminación y siempre que sea posible, usar materiales renovables y reciclables animaremos a todos con quienes nos relacionamos a hacer lo mismo.

En coherencia con lo anterior, los directivos de las empresas que prestan sus servicios y empleados de la Compañía deben realizar las acciones necesarias para asegurarse de que en sus unidades operativas:

- Se evalúen en forma anticipada los cambios significativos en nuestros procesos para prevenir cambios adversos en el medio ambiente.
- Estén implementados procedimientos efectivos de respuesta a posibles emergencias, para minimizar el impacto de incidentes no predecibles.
- Las emisiones al aire, las descargas al drenaje y el manejo y confinamiento de desperdicios sólidos, no causen un impacto ambiental inaceptable.
- Se usen eficientemente las fuentes de energía, y de que su consumo es monitoreado.
- Prevenir los accidentes ambientales.
- Promover el cuidado de las fuentes hídricas y los ecosistemas.

24. SANCIONES

Todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas deben conocer el contenido del Código de Ética y Buen Gobierno de **Alianza del Humea S.A.S.,** por ende, el Trabajador

está en el deber de comportarse en las instalaciones de Alianza del Humea, en sus comunidades y hogares, de acuerdo con los Valores, Políticas y Conductas del Código de Ética y Buen Gobierno de Alianza del Humea.

Por lo anterior el presente Código de Ética y Buen Gobierno, forma parte de los contratos de trabajo de los colaboradores por tanto quienes incumplan lo establecido en el presente Código, se sancionará de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo:

- Prescripción de orden.
- Obligaciones de los colaboradores.
- Prohibiciones para los colaboradores.
- Faltas Graves y sanciones disciplinarias.
- Terminación de los contratos de trabajo.

Igualmente, el presente Código de Ética y Buen Gobierno, forma parte de los contratos con terceros, contratistas, subcontratistas o cualquier forma de vinculación, donde dicho incumplimiento se considera un incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones y constituirá causal suficiente de terminación del contrato respectivo.

Por lo anterior la Gerencia está facultada para colocar sanciones administrativas de acuerdo con la gravedad de la falta, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal, según el caso.

25. SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Alianza del Humea S.A.S. realizará una reunión al año en la cual evaluará la existencia de conductas que afecten el cumplimiento del código de ética y buen gobierno, para lo cual se dejará constancia en un acta acerca de las decisiones, acciones, sanciones y/o las opciones de mejora que existan frente al incumplimiento.

Los reportes se podrán realizar anónimamente; sin embargo, en caso de proporcionar información personal, se garantizará la total confidencialidad y se protegerá la identidad del denunciante, del denunciado y demás personas que hagan parte del caso.

El área de **Desarrollo Humano** es responsable al interior de la compañía como instancia máxima de resolución de inquietudes y conflictos que ayuden al desarrollo y la aplicación de los principios y postulados del presente Código de Ética y Buen Gobierno.

Las consultas e inquietudes sobre incumplimientos a este código serán resueltas y tratadas por el área de **Desarrollo Humano,** mediante el correo rhumanos@alhumea.com, quien deberá garantizar la confidencialidad de la información y la objetividad del análisis.

No obstante, lo anterior, este código de ética y buen gobierno, se encuentra articulado con las acciones de revisoría fiscal y Debida Diligencia SAGRILAFT Y PTEE, los cuales apoyan las acciones encaminadas al cumplimiento y seguimiento de este código.

26. LINEA ETICA

La Empresa dispuso de una línea ética como canal de denuncia a través del cual los Accionistas, miembros de Junta Directiva, Altos Directivos, Administradores, Empleados, Contratistas y Aliados estratégicos y terceros, informarán sobre cualquier conducta indebida que configure o pueda configurar una conducta de soborno transnacional o cualquier práctica corrupta asociada a la Empresa.

El canal destinado para realizar los reportes a la línea de ética es 3202811711.

27. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los lineamientos contenidos en el presente Código de Ética y Buen Gobierno deberán ser cumplidos por todos los colaboradores de **Alianza del Humea S.A.S**, en el marco de sus atribuciones y responsabilidades mediante el cumplimiento de su servicio.

28. CONTROL DE DOCUMENTOS

Elaboró		
Jefe Desarrollo Humano		
Versión	**Fecha**	**Cambio o Actualización**
01	04/04/2022	Creación del documento
02	12/09/2023	Se amplían los conceptos para conflictos de intereses.
03	14/04/2025	Se actualiza el numeral 25 de acuerdo con el seguimiento al cumplimiento del presente código.
04	24/05/2026	Se actualiza el numeral 9.4 practicas prohibidas, incluyendo tres faltas de conducta.
05	14/07/2026	Se actualiza el numeral 8 soborno, cohechos dadivas, donde amplia el alcancé donde ningún integrante de la cadena de suministro puede de **Alianza del Humea S.A.S**, puede aceptar, ofrecer o dar cualquier clase de soborno, dádivas o cualquier otro beneficio ilegal o no ético.