

CÓDIGO DE ÉTICA

DE

LATIN AMERICA ENTERPRISE FUND MANAGERS, LLC

**CON RESPECTO DE LA INVERSIÓN COLOMBIANA EN PLANTACIONES
FORESTALES COMERCIALES
FONDO DE CAPITAL PRIVADO CERRADO**

Noviembre del 2007

ÍNDICE DE MATERIAS

TÍTULO I GENERALIDADES.....	3
ARTICULO I. PROPÓSITO.....	3
ARTICULO II. ALCANCE.....	3
ARTICULO III. DEFINICIONES.....	3
ARTICULO IV. DEBERES Y OBLIGACIONES GENERALES.....	4
TÍTULO II COMITÉ DE ÉTICA.....	7
ARTICULO V. PROPÓSITO Y MIEMBROS.....	7
ARTICULO VI. REUNIONES.....	7
ARTICULO VII. QUÓRUM Y DECISIÓN.....	7
TÍTULO III PROCEDIMIENTO PARA CONFORMIDAD.....	7
ARTICULO VIII. CONSECUENCIAS POR VIOLACIÓN DEL CÓDIGO...7	
ARTICULO IX. INFORMACIÓN DE VIOLACIONES.....	8
TÍTULO IV RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	8
ARTICULO X. PRINCIPIOS.....	8
ARTICULO XI. SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	8
ARTICULO XII. INVESTIGACIÓN.....	9
ARTICULO XIII. TÉRMINOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
ARTICULO XIV. DEFENSA.....	9
ARTICULO XV. DECISIÓN.....	9
TÍTULO V MISCELÁNEOS.....	10
ARTICULO XVI. ACCESO AL CÓDIGO.....	10
ARTICULO XVII. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO.....	10

CONSIDERANDOS

Que Latin America Enterprise Fund Managers, LLC ("LAEFM") fue designado como administrador del Fondo de Inversión Forestal Colombia (el "Fondo").

Que en conformidad con el artículo 4. 01 (a) (ix) de la Oferta (definida a continuación), en lo relativo con el manejo del fondo por parte de LAEFM, LAEFM tiene que preparar un código de ética para LAEFM, sus miembros, empleados y agentes (incluyendo, sin limitación, miembros del comité de inversión, como se define en la Oferta que están directa o indirectamente involucrados en la administración del fondo ("Empleados de LAEFM").

Que de acuerdo con lo anteriormente mencionado, LAEFM ha preparado, presentado a la Fiduciaria, y está dispuesto a verse obligado por los siguientes artículos que contienen el código de ética pertinente a la administración del fondo.

TÍTULO I

GENERALIDADES

ARTICULO I. PROPÓSITO

El propósito de este Código de Ética (en lo sucesivo denominado el "Código") es el de fomentar honestidad, lealtad, integridad, y el cumplimiento con la ley pertinente (como se define a continuación) mediante el establecimiento de reglas de conducta general y principios éticos para todos los Empleados de LAEFM de manera que ellos puedan ser capaces de (i) aprender a manejar y reconocer asuntos de ética, y (ii) reportar conductas inmorales y fomentar dentro de los Empleados de LAEFM una cultura de honestidad y responsabilidad.

Conductas deshonestas o inmorales, o conductas ilegales con respecto de las Leyes Pertinentes, se constituirán en violación del Código, independientemente de si el Código hace referencia específica o no de tal conducta.

ARTICULO II. ALCANCE

El Código busca fomentar un alto nivel de integridad, lealtad, y honestidad en todos los asuntos concernientes o relacionados con las actividades de LAEFM en lo que respecta al manejo del Fondo. Es por ello que el Código será aplicable a todos los Empleados de LAEFM que estén directa o indirectamente involucrados en la administración del Fondo.

ARTICULO III. DEFINICIONES

Los términos definidos y utilizados en el Código, a menos que el contexto lo indique de otra manera, tienen los significados especificados en este Artículo III. Los términos con mayúsculas utilizados en el Código pero no definidos en este Artículo del Código, tendrán el significado dado a ellos en la Oferta y/o los Reglamentos.

"Ley aplicable": Deberá significar, con respecto al Fondo, las actividades de manejo por LAEFM con respecto de la Oferta, y los Empleados de LAEFM, las leyes, normas y/o reglamentos de la República de Colombia. Para aquellos Empleados de LAEFM localizados por fuera del territorio Colombiano que estén involucrados en la administración del fondo, además de las leyes de la República de Colombia, deberán significar las leyes pertinentes de la jurisdicción en las cuales ellos estén localizados.

"Información confidencial": Además del alcance atribuido a este término en la sección 19.02 de la Oferta, este término deberá significar la información que se refiera a cualquier información privada de (i) LAEFM, (ii) los Proyectos, Fondo, inversionistas en el Fondo; o (iii) los socios o competidores de LAEFM, con los cuales los Empleados de LAEFM hayan tenido relación en el desempeño de su trabajo y que no serían revelados por una persona diligente en circunstancias similares ya sea éste un director, funcionario, miembro representante o empleado, independientemente de que esta sea recibida por escrito, electrónicamente, verbalmente, o de cualquier otra forma, incluyendo, sin limitación de, información concerniente a los bienes y propiedades, deudas y obligaciones, finanzas y condición financiera, proyecciones financieras, contratos con terceros, conocimientos, datos, procesos, técnicas, programas, planes de mercadeo, métodos comerciales, secretos comerciales, y planes de negocio.

"Conflicto de intereses": Deberá significar para LAEFM y sus miembros, en conformidad con las Secciones 13.02 y 13.03 de la Oferta, (i) haber creado, administrado o fundado fondos o vehículos de inversión similar que invierten o con la intención de invertir en plantaciones forestales comerciales en Colombia; y (ii) estar participando o tener la intención de participar con o invertir en una compañía forestal que está o tiene la intención de participar directa o indirectamente en proyectos dedicados a plantaciones forestales en Colombia. Adicionalmente, para los propósitos del Código, este término deberá significar, (i) cualquier acontecimiento que impida la adopción de una decisión honesta y de buena fe, y (ii) para provecho propio. Queda explícitamente excluida como conflicto de intereses la inversión por parte de cualquier Empleado de LAEFM cuando esta sea hecha a través de una compañía que cotiza en bolsa y cuando la inversión no es mayor que el 5% de las acciones de la compañía que recibe la inversión.

"Información substancial privada": deberá significar aquella información generalmente no puesta a disposición del público y que debería esperarse afectara las decisiones de inversión de un inversionista razonable o el precio en el mercado o valoración del Fondo y/o de cualquier Proyecto.

"LAEFM": deberá significar Latin American Enterprise Fund Managers, LLC, y cualquier subsidiaria, compañía de su propiedad, o sucursal en Colombia.

"Oferta": deberá significar la Oferta de servicios de administración presentada por LAEFM a la Fiduciaria debidamente aceptada por este último en noviembre 1, 2007.

"Reglamentos": deberán significar los reglamentos del fondo radicados ante la Superintendencia Financiera de Colombia en noviembre 2, de 2007 enmendadas de vez en cuando.

ARTICULO IV. DEBERES Y OBLIGACIONES GENERALES

Los Empleados de LAEFM deberán (i) comportarse con la atención, habilidad, prudencia, y diligencia razonables que una persona prudente utilizaría en el manejo de una empresa de características similares y con objetivos parecidos, y (ii) comportarse con honradez, lealtad, e integridad, y actuar en manera honesta y justa en todas sus relaciones con LAEFM, los inversionistas del Fondo, la Compañía Fiduciaria, y/o el Promotor, observando en todo momento los siguientes patrones de conducta:

- (i) **Conflictos de Interés.** Los Empleados de LAEFM deberán evitar cualquier Conflicto de Intereses real o aparente con respecto del Fondo.

Es de esperarse que los Empleados de LAEFM deberán dedicarse a, y fomentar en todo momento, una conducta ética, incluyendo el manejo ético de Conflictos de Interés reales o aparentes en las relaciones personales y profesionales, y revelar por escrito al Comité de Ética (como queda definido a continuación) cualquier transacción substancial o relación que razonablemente pudiese esperarse diese lugar a un conflicto tal con anterioridad a su solución

Adicionalmente a lo anterior, los miembros del Comité de Inversión deberán atenerse a lo siguiente:

- (a) **Proyectos Previos:** Una vez hecho miembro del Comité de Inversión, cada miembro deberá revelar al Comité de Ética, todos aquellos proyectos similares a los Proyectos en que ellos estén participando como asesores o promotores.
- (b) **Proyectos Nuevos:** Los miembros del Comité de Inversión deberán tratar al Fondo como una prioridad principal y deberán notificar al Comité de Inversión y al Comité de Ética, de acuerdo con los estándares del sector, de cualquier oportunidad u oportunidades nuevas de negocio que tengan relación afín con proyectos similares a los Proyectos, en los cuales ellos hayan sido invitados a participar como asesores o como promotores mientras sean miembros. Una vez sea recibida una notificación en este sentido, el Comité de Ética deberá determinar la existencia de un Conflicto de Intereses con respecto del miembro que ésta aceptando dicha invitación y deberá notificar al miembro consecuentemente. Una vez sea recibida una notificación en este sentido, el Comité de Inversión deberá evaluar los beneficios de dichos proyectos y decidir si el Fondo está o no interesado en participar en dichos proyectos. En el caso de los miembros del Comité de Inversión, El miembro que haga la notificación no deberá participar en la decisión final del Comité de Inversión con respecto del proyecto en cuestión.

- (ii) **Conformidad con la Ley y Reglamentos Correspondientes.** Los Empleados de LAEFM deberán atenerse a las Leyes Pertinentes y a sus obligaciones contenidas en los Reglamentos y en la Oferta.

- (iii) **Información Confidencial.** Los Empleados de LAEFM deberán mantener confidencialmente todos los documentos y otra información substancial escrita que contenga información de carácter confidencial y deberán abstenerse de divulgar, publicar, utilizar o permitir a otros el uso de la misma; siempre y cuando, sin embargo, que esta restricción no se aplique a parte alguna de la información que: (a) se haga disponible en forma general al público de cualquier manera o forma que no violen las disposiciones expuestas en el Código, la Oferta, y los Reglamentos; (b) sea entregada para ser diseminada por parte de LAEFM, con el consentimiento previo de la parte emisora; y (c) cuando dicha revelación sea requerida por una corte o agencia del gobierno o sea de otra manera requerida por ley o sea necesaria para obedecer con las Leyes Pertinentes, la Oferta, y los Reglamentos.

De acuerdo con las disposiciones expuestas aquí, y aparte de divulgaciones necesarias para cumplir con las responsabilidades en el curso de la administración por parte de LAEFM con respecto del Fondo, los miembros del Comité de Inversión deberán mantener en confidencialidad y abstenerse de divulgar a terceros cualquier asunto relacionado con los Proyectos en los cuales LAEFM participa como administrador del Fondo.

De igual manera, todos los miembros del Comité de Inversión deberán mantener en confidencialidad y abstenerse de divulgar a terceros cualquier oportunidad nueva de negocio que tengan relación con proyectos similares a los Proyectos presentados ante el Comité de Inversión.

- (iv) **Divulgación Completa, Justa, Precisa, A Tiempo, y Comprensible.** Los Empleados de LAEFM deberán preparar los informes, documentos, y toda la información requerida para ser divulgada por parte de las autoridades competentes, la Oferta, y los Reglamentos de una manera completa, justa, precisa, a tiempo, y comprensible.

LAEFM será responsable de diseñar, establecer, mantener, revisar, y evaluar con base en la calidad, la efectividad de los controles de divulgación y procedimientos de LAEFM. Los Empleados de LAEFM deberán tomar todas las precauciones necesarias para asegurar que toda la información divulgada (incluyendo pero no limitada a información financiera de la operación de LAEFM en Colombia) en informes y documentos diligenciados con o presentados ante la autoridad Colombiana competente, la Compañía Fiduciaria, y/o los inversionistas del Fondo sea completa, justa, precisa, a tiempo, y comprensible.

- (v) **Competencia Desleal.** Los Empleados de LAEFM deberán abstenerse de participar en métodos de competencia desleal, y actos o comportamientos desleales o engañosos según lo establecido en las Leyes Pertinentes, y deberán abstenerse de aprovecharse de cualquier persona mediante manipulación, ocultación, abuso de información confidencial, distorsión de hechos substanciales, o de cualquier otra actuación desleal incluyendo pero no siendo limitados a los siguientes comportamientos:

- (a) sobornos o pagos de dinero para atraer negocios o violaciones de contratos por parte de terceros;
- (b) adquirir información confidencial de un competidor por medio de soborno o robo;
- (c) hacer afirmaciones falsas, engañosas, o desdeñosas o comparaciones acerca de competidores o de sus servicios; o
- (d) utilizar y aprovecharse de cualquier Información Confidencial relacionada con cualquiera de los Proyectos o del Fondo.
- (v) **Delito del Iniciado.** Los Empleados de LAEFM deberán abstenerse, en conjunto con los miembros de familia en el tercer grado de consanguinidad segundo de afinidad, del abuso de cualquier Información Substantial Privada de los Proyectos o del Fondo.
- (v) **Igual Tratamiento.** Los Empleados de LAEFM deberán tratar a los inversionistas del Fondo de manera justa y equitativa y de una manera acorde con sus respectivas funciones fiduciarias.
- (vi) **General.** Los Empleados de LAEFM deberán abstenerse de incurrir en cualquier otro comportamiento que pueda lesionar la integridad de LAEFM, el Fondo, y/o la Compañía Fiduciaria.

TÍTULO II

COMITÉ DE ÉTICA

ARTICULO V. PROPÓSITO Y MIEMBROS

El Comité de Ética de LAEFM (el "Comité de Ética") es un organismo disciplinario a cargo de la investigación y castigo de cualquier conducta por parte de empleados de LAEFM que (i) viole cualquiera de las disposiciones del Código o de las Leyes Pertinentes, o (ii) da bases razonables para creer que una violación de cualquiera de las disposiciones expuestas en el Código o en las Leyes Pertinentes va a ocurrir. Adicionalmente, el Comité de Ética actúa para garantizar la comunicación, el entrenamiento, el seguimiento, y la conformidad en general con el Código por parte de los Empleados de LAEFM. El Comité de Ética, con la asistencia y cooperación de los miembros de LAEFM, promoverá un ambiente donde los Empleados de LAEFM se sientan cómodos comunicando y/o informando inquietudes y posibles violaciones del Código o de las Leyes Pertinentes.

El Comité de Ética es un cuerpo colegiado de LAEFM, seleccionado por los miembros de LAEFM, conformado por cinco (5) miembros, tres (3) de los cuales, deben ser miembros de LAEFM. Los dos (2) miembros restantes deberán ser Empleados de LAEFM que no sean miembros de LAEFM.

Los miembros del Comité de Ética serán seleccionados para un período de dos (2) años. No obstante lo anterior, los miembros de LAEFM podrán reemplazar a los miembros del Comité de Ética en cualquier momento, excepto en los casos en que dicho comité ha iniciado una investigación sobre un miembro de LAEFM.

ARTICULO VI. REUNIONES

El Comité de Ética se reunirá cuando así lo considere necesario para asumir sus deberes de conformidad con el Código. En todo caso el Comité de Ética deberá reunirse por lo menos una vez al año y dentro de los siete (7) días siguientes después que una violación del Código o de las Leyes Pertinentes ha sido informada a cualquiera de sus miembros. Miembros del Comité de Ética pueden participar en reuniones por medio de conferencia telefónica.

ARTICULO VII. QUÓRUM Y DECISIÓN

El Comité de Ética podrá deliberar con un número de miembros plural impar. Las decisiones del Comité de Ética deberán ser tomadas con base en la mayoría de los miembros presentes (o participando mediante conferencia telefónica) en la reunión respectiva.

TÍTULO III

PROCEDIMIENTO PARA CONFORMIDAD

ARTICULO VIII. CONSECUENCIAS DE VIOLACIONES DEL CÓDIGO

Cualquier violación de las Leyes Pertinentes o cualquier desviación de los estándares expresados en el Código resultarán en acción disciplinaria como se indica en el Título IV del Código.

La acción disciplinaria también se podrá aplicar al supervisor de un empleado que ordena o consiente las acciones inadecuadas del empleado, o que tiene conocimiento de aquellas acciones pero no actúa adecuadamente para corregirlas. Además de imponer su propia disciplina, LAEFM podrá también poner a conocimiento de las autoridades legales competentes las sospechas de violaciones a la ley.

ARTICULO IX. REPORTE DE VIOLACIONES

Los Empleados de LAEFM deberán reportar a cualquiera de los miembros del Comité de Ética cualquier transacción substancial, relación, acto, incumplimiento del deber de actuar, hecho o conducta que está en desacuerdo con, en violación de, o que podría esperarse razonablemente que diere lugar a una violación, del Código o de las Leyes Pertinentes.

TÍTULO IV

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO X. PRINCIPIOS

El Régimen Disciplinario del Código será regulado por los siguientes principios:

- (i) **Celeridad.** El Comité de Ética deberá tomar decisiones sin demora con respecto de todos los procesos disciplinarios que se pongan a su consideración, reduciendo papeleo innecesario y evitando acciones que demanden mucho tiempo y que no sean necesarias para llegar a una decisión final. No obstante lo anterior, el Comité de Ética deberá reunir toda la evidencia requerida y tomar todos los pasos necesarios para llegar a la conclusión de un proceso.
- (ii) **Debido Proceso.** Todo Empleado de LAEFM que esté sujeto a investigación disciplinaria, deberá ser juzgado de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos aquí, acatando en todo momento las Leyes Pertinentes.
- (iii) **Publicidad.** Las investigaciones desarrolladas por el Comité de Ética y las decisiones finales resultantes de dichas investigaciones, a menos que se haya acordado de manera diferente por parte de la persona investigada o a menos que su divulgación sea requerida por la Oferta, el Reglamento o las Leyes Pertinentes, deberán ser confidenciales. LAEFM deberá ser responsable de respetar su obligación en la Oferta de revelar Conflictos de Interés al Comité Fiduciario.
- (iv) **Tratamiento Equitativo.** Todo Empleado de LAEFM que sea investigado por el Comité de Ética deberá recibir un tratamiento equitativo.
- (iv) **Contradicción.** Los Empleados de LAEFM que sean investigados por el Comité de Ética deberán tener el derecho a refutar la evidencia presentada y a presentar evidencia a su favor.

ARTICULO XI. SANCIONES DISCIPLINARIAS

El Comité de Ética deberá ser responsable de imponer las sanciones disciplinarias adecuadas de acuerdo con los principios y términos expuestos aquí. Cualquier violación de las Leyes Pertinentes o cualquier desviación de los estándares representados en el Código darán lugar a una sanción disciplinaria que podrá consistir en lo siguiente, dependiendo de la gravedad del comportamiento:

- (i) **Advertencia Escrita.** Si el Comité de Ética concluye que la conducta u omisión representan una falta menor que no afectan los compromisos de LAEFM con el Fondo, el Comité de Ética mandará una advertencia escrita a la persona investigada. Si un Empleado de LAFEM recibe tres (3) advertencias escritas dentro de un período de seis (6) meses, LAEFM, con

previa autorización del Comité de Ética, podrá dar por finalizado el contrato de empleo o cualquier otra relación, con dicho Empleado de LAEFM.

- (ii) **Finalización del Contrato.** El Comité de Ética podrá finalizar cualquier contrato laboral o comercial existente con la persona sancionada en aquellos casos donde el comportamiento pueda causar la terminación de la Oferta o la remoción de LAEFM como administrador del Fondo.

ARTICULO XII. INVESTIGACIÓN

Cuando una supuesta violación del Código sea reportada, el Comité de Ética deberá tomar acción pronta y apropiada para iniciar la investigación adecuada. Después de siete (7) días a partir del día en que el Comité de Ética fuese informado acerca de la supuesta violación del Código o de las Leyes Pertinentes, el Comité de Ética deberá expedir un acta escrita abriendo la investigación correspondiente (el "Acta Inicial").

El Acta Inicial deberá ser notificada personalmente al Empleado de LAEFM con el cual esta tenga relación. Si después de siete (7) días a partir del día del Acta Inicial el Empleado de LAEFM en cuestión no ha sido todavía notificado, el Comité de Ética mandará una nota escrita por correo certificado (la fecha postal deberá ser la fecha de notificación).

ARTICULO XIII. TERMINO DE LA INVESTIGACIÓN

El proceso de investigación hasta llegar a una decisión final durará un máximo de treinta (30) días contados a partir del día del Acta Inicial (el "Termino de Investigación"). El Término de Investigación podrá extenderse por un período adicional de diez (10) días si es decidido unánimemente por todos los miembros del Comité de Ética.

ARTICULO XIV. DEFENSA

El Empleado de LAEFM sometido a una investigación deberá tener quince (15) días a partir de la notificación del Acta Inicial para presentar su defensa con respecto de las acusaciones y hacer entrega al Comité de Ética de la evidencia pertinente para probar su conducta.

ARTICULO XV. DECISIÓN

En el momento en que el Término de Investigación llegue a su fin, el Comité de Ética emitirá una decisión final, y procederá a cerrar la investigación pertinente.

La decisión final será notificada al Empleado investigado de LAEFM de acuerdo con los términos y procedimientos establecidos en el Artículo XII del Código.

TÍTULO V

MISCELÁNEOS

ARTICULO XVI. ACCESO AL CÓDIGO

LAEFM deberá garantizar que todas las personas involucradas en la administración del Fondo tengan acceso al Código y a cada una de dichas personas se le suministrará una copia del Código. Empleados nuevos recibirán una copia del Código como parte de su información de nuevo contratado. De vez en cuando, LAEFM patrocinara programas de entrenamiento para empleados en los cuales el Código y otras políticas y procedimientos de LAEFM serán discutidas.

ARTICULO XVII. EJECUTABILIDAD DEL CODIGO

LAEFM deberá informar y presentar en todos los contratos nuevos de empleo (sean laborales o comerciales) de personas involucradas en el manejo del Fondo un documento de despido con respecto de aquellas personas en violación de alguna de las estipulaciones del Código o de las Leyes Pertinentes. Con respecto a contratos existentes u otra relación legal, LAEFM deberá informar a las personas indicadas de la promulgación del Código y su aplicación a todos los Empleados de LAEFM. Por tanto, todos los Empleados existentes de LAEFM que vayan a estar directa o indirectamente relacionados con la administración del Fondo, deberán aceptar explícitamente y por escrito su obligación con las disposiciones y sanciones contenidas aquí.