



NIRSA

Política

Política Derechos Humanos

Macroproceso: Talento Humano
Proceso: Responsabilidad Social



Contenido

1.	FINALIDAD:	3
2.	ALCANCE:	3
3.	GLOSARIO:	3
4.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA:	4
5.	GENERALIDADES:	5
5.1	LINEAMIENTOS	5
5.2	PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN POR GRUPOS DE INTERÉS	5
5.2.1	Colaboradores	5
5.2.2	Proveedores	6
5.2.3	Comunidades	6
5.2.4	Clientes	6
5.2.5	Accionistas e inversionistas	6
5.3	SANCIONES	7
5.4	SOCIALIZACIÓN Y FORMACIÓN	7
6.	RESPONSABILIDADES:	7
7.	EXCEPCIONES Y SU APROBACIÓN:	7
8.	PROHIBICIONES Y SANCIONES:	7
9.	ANEXOS:	7
10.	RUTA DE APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	8
11.	ACTUALIZACIONES:	8
11.1	DETALLE DE ACTUALIZACIONES	8



1. FINALIDAD:

Establecer los principios y lineamientos que orientan a La Compañía en el respeto, la defensa y la protección de los derechos básicos de todos los hombres y mujeres que participan en sus operaciones y cadena de valor. Todas nuestras acciones y decisiones, en los espacios en los que operamos, se basan en lo establecido en los marcos y normas nacionales e internacionales referentes a los derechos humanos.

2. ALCANCE:

Esta política aplica a todas las actividades desarrolladas por la compañía, tanto en mar como en tierra, y es de cumplimiento obligatorio para todos nuestros colaboradores, clientes, proveedores, y accionistas, así como para cualquier persona que nos represente directa o indirectamente.

3. GLOSARIO:

- **Acoso:** Comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.
- **Cadena de valor:** Secuencia completa de actividades ascendentes a las de la empresa (grupos de interés que proporcionan valor: proveedores, contratistas y otros) o descendentes a las mismas (grupos de interés que reciben valor: clientes y otros usuarios) que se materializan en forma de productos o servicios adquiridos o vendidos por la empresa.
- **Debida diligencia en derechos humanos:** Gestión permanente y proactiva que realizan las empresas, de acuerdo con su tamaño, sector y contexto operativo, para identificar, prevenir, mitigar y remediar los efectos adversos en los derechos humanos causados potencialmente por su actividad.
- **Derechos Humanos:** Derechos inherentes a todas las personas sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición, que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos.
- **Discriminación:** Situación provocada debido a la edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, situación económica u otra condición.
- **Diversidad:** Valor que reconoce el aporte que realiza a la empresa la existencia de la pluralidad de identidades por sexo, raza, etnia, origen, religión, situación económica u otra condición.
- **Equidad de género:** Imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero

que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades

- **Inclusión:** Garantía de que todas las personas pueden ejercer sus derechos, aprovechar sus habilidades y beneficiarse de las oportunidades que se encuentran en su entorno
- **Empoderamiento femenino:** Procesos por los cuales las mujeres ejercen el control y se hacen cargo de su propia vida mediante una ampliación de sus opciones personales y laborales.
- **Libertad de asociación:** Derecho de toda persona a asociarse con otras para procurar fines de interés común.
- **Remuneración justa:** Aquella que debe bastar para proporcionar un nivel de vida decente a los trabajadores y sus familias de acuerdo con los estándares de la industria, el contexto y la normatividad.
- **Trabajo forzoso:** Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente
- **Trabajo infantil:** Aquella actividad que es peligrosa o dañina para los niños y niñas, interfiere con el aprendizaje formal o provoca deserción escolar prematura, requiere de combinar la escuela con una cantidad excesiva de trabajo, o no permite su desarrollo integral.

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

Internos

- Código de Conducta
- Política de Inclusión y Diversidad
- Política Antidiscriminación
- Política de Prohibición del Trabajo Infantil
- Procedimiento para la Remediación del Trabajo Infantil
- Procedimiento Prevención del Trabajo Forzoso
- Política de Responsabilidad Social Empresarial

Externos

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Convención de las Naciones Unidas sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación
- Convenio 159 de la OIT (readaptación profesional y el empleo en las personas inválidas)
- Convenio 169 de la OIT (pueblos indígenas y tribales)
- Convenio 183 de la OIT (protección de la maternidad)
- Pacto Global de las Naciones Unidas
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas



- Ethical Trading Initiative – ETI Code
- Principios de Empoderamiento Femenino – WEPs (Por sus siglas en inglés)

5. GENERALIDADES:

5.1 LINEAMIENTOS

En la Compañía estamos firmemente comprometidos con el respeto, la defensa y la protección de los derechos humanos de todos nuestros grupos de interés, generando un ambiente propicio de relaciones laborales, basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable para todos.

En el marco de nuestra operación y de nuestras relaciones contractuales y comerciales en mar y tierra, respetamos y promovemos la libertad de asociación, la diversidad e inclusión y la remuneración justa. Adoptamos con mayor relevancia el compromiso de promover la igualdad de oportunidades y el empoderamiento femenino, con el fin de eliminar las prácticas discriminatorias y contribuir al cierre de las brechas de género entre hombres y mujeres.

Rechazamos cualquier acto que, por omisión, negligencia o prejuicio, vulnere los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Nos oponemos a cualquier tipo de discriminación, trabajo forzoso o trabajo infantil en nuestras operaciones y cadena de valor.

Con el propósito de que la presente política se cumpla, La Compañía implementa un proceso de debida diligencia para identificar y priorizar los riesgos en derechos humanos de nuestras operaciones y cadena de valor. Con base en esto, la empresa plantea los planes de prevención y mitigación, así como las medidas de remediación, en caso de ser necesarias. Asimismo, promovemos entre nuestros colaboradores, clientes, proveedores y accionistas la adopción y observancia de esta política de acuerdo con la ubicación y el contexto en el que tienen lugar sus actividades.

5.2 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN POR GRUPOS DE INTERÉS

5.2.1 Colaboradores

- Respetar la libertad de asociación y reconocer la representación de los colaboradores, a través del Comité de Mejoras, para expresar, promover, ejercer y defender, de manera colectiva, fines de interés común.
- Resguardar la integridad de los colaboradores mediante condiciones de trabajo seguras, dignas y saludables, así como igualdad de trato, remuneración justa, horas decentes de trabajo y acceso a equipos adecuados para el desempeño de las labores, tanto en tierra como en mar.
- Promover una cultura basada en el respeto por la diversidad y la inclusión, rechazando cualquier forma de discriminación por cuestiones de género, edad o pertenencia étnica, entre otras características personales.
- Fomentar la equidad de género y combatir cualquier práctica discriminatoria o de violencia en contra de nuestras colaboradoras mujeres por parte de colegas, superiores o actores externos.

- Garantizar el goce efectivo de los derechos de los colaboradores con capacidades especiales y brindar a todos nuestros colaboradores oportunidades de crecimiento profesional.
- Comunicar a nuestros directivos, funcionarios y empleados la restricción total y absoluta de contratar o subcontratar actividades en las que se emplee mano de obra infantil o haya indicios de explotación o trabajo forzoso.

5.2.2 Proveedores

- Basar el trato con nuestros proveedores en el respeto y la equidad.
- Garantizar procesos, concursos y licitaciones transparentes y justos.
- Rechazar prácticas de soborno o corrupción para obtener ventajas empresariales, respetando así las reglas de libre competencia.
- Compartir buenas prácticas de derechos humanos con los proveedores y propiciar espacios para la difusión de este documento con ellos.
- Auditar el desempeño los proveedores en lo que se refiere al cumplimiento y adhesión a la política de derechos humanos de la Compañía.

5.2.3 Comunidades

- Mantener una comunicación transparente, eficiente y oportuna con todos nuestros grupos de interés.
- Prevenir, mitigar y remediar los impactos sociales y ambientales que puedan ser causados por nuestras operaciones tanto en mar como en tierra.
- Realizar acciones y programas en beneficios de a las comunidades de acuerdo con nuestros objetivos estratégicos.
- Promover el cuidado del medio ambiente y la diversidad para preservar el entorno tanto en mar como en tierra.

5.2.4 Clientes

- Mantener la confianza de nuestros clientes respetando y cumpliendo con todas las leyes nacionales e internacionales en materia de anticorrupción y las obligaciones tributarias correspondientes.
- Ofrecer a nuestros clientes productos que han sido obtenidos respetando en todo momento los derechos humanos de las personas con las que nos relacionamos.
- Usar responsable y legítimamente la información suministrada por nuestros clientes, guardando la confidencialidad y la seguridad.
- Promover en nuestros clientes la aplicación de esta política de derechos humanos.

5.2.5 Accionistas e inversionistas

- Dar prioridad al cumplimiento de todas las leyes, normas y regulaciones aplicables a nuestra actividad empresarial.
- Proteger la privacidad de la información personal de nuestros accionistas e inversionistas, cumpliendo con todas las leyes de protección de datos aplicables.
- Rendir cuentas a nuestros accionistas e inversionistas sobre la gestión en los temas de derechos humanos.



5.3 SANCIONES

Cualquier colaborador de la Compañía que viole la presente política será sancionado de acuerdo con lo establecidos en el reglamento interno de trabajo. En el caso de que algún proveedor incurra en el incumplimiento de esta política, se aplicará la medida sancionatoria establecida en el contrato o acuerdo vinculante.

5.4 SOCIALIZACIÓN Y FORMACIÓN

La Política de Derechos Humanos de la Compañía será dada a conocer a todos los grupos de interés de la organización y, en particular, a los colaboradores durante el proceso de inducción y vinculación. Para garantizar la adhesión a los principios de actuación descritos en el presente documento en las operaciones y cadena de valor de la compañía, se realizará y mantendrá un proceso de sensibilización continuo.

6. RESPONSABILIDADES:

La aplicación del presente documento es responsabilidad de la Presidencia del Directorio, con el apoyo de la Gerencia de Asuntos Corporativos & RSE.

7. EXCEPCIONES Y SU APROBACIÓN:

Todos los casos que no se encuentren establecidos en la presente Política deberán ser aprobados por la Gerencia General.

8. PROHIBICIONES Y SANCIONES:

1. El personal que incumpla lo establecido en la presente política se le aplicará las sanciones de conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.
2. Todas las sanciones se notificarán al departamento de Talento Humano para su respectivo control.
3. Toda modificación a este documento no tendrá validez si no es realizada por las personas definidas en la ruta de aprobación del documento.

9. ANEXOS:

N/A.

10. RUTA DE APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

Responsable (Crea, modifica, actualiza), etc	Revisa (Valida, modificaciones o versiones)	Aprobador
Ena Andrade Jefa de RSE	María Eugenia Albán Directora de Talento Humano Melissa Aguirre Gerente de Asuntos Corporativos	Julio Aguirre Román Gerente General

11. ACTUALIZACIONES:

Ver. N°	Fecha	Modificación	Realizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
01 ¹	(11-02-2025)	Creación del documento	Ena Andrade Jefa de RSE	María Eugenia Albán Directora de TH Melissa Aguirre Gerente de Asuntos Corporativos	Julio Aguirre Román Gerente General

¹Cualquier actualización realizado al documento requerirá un cambio de versión.

²Debe detallarse los nombres y cargos de los modificadores y aprobadores

11.1 DETALLE DE ACTUALIZACIONES

Ver. N°	Fecha	Modificaciones	Causa de modificaciones
	11-02-2025	Cambios en clausula 5.2.4	Implementación de nueva versión de Smeta

(Se debe detallar cada punto afectado por la actualización en la columna Modificaciones).