

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS



Código: MC-RE-POL-2

Aprobado por:

Junta Directiva

REGISTRO DE CAMBIOS

| Versión No. | Fecha | Resumen de los cambios |
|-------------|------------|---|
| 01 | 21-07-2023 | Esta política fue aprobada por la Junta Directiva en la sesión del 18 de julio de 2023. |
| | | |

| | | |
|---------------------------|------------------------------|----------------|
| MC-RE-POL-2 Versión: 1 | POLÍTICA DERECHOS HUMANOS | Página 3 de 11 |
|---------------------------|------------------------------|----------------|

1. INTRODUCCIÓN

Triple A S.A E.S.P. es una empresa del sector de los servicios públicos en Colombia con la convicción ética del respeto como la base del reconocimiento de la dignidad esencial del ser humano y el fundamento de la construcción de una sociedad más justa, equitativa y con mejores oportunidades de progreso.

En coherencia con esta convicción, la compañía se adhirió al Pacto Global de las Naciones Unidas en el año 2010, lo que representó su compromiso a respetar y promover los derechos y libertades de los grupos de interés con quienes interactúa en el desarrollo de sus actividades transversales a su estrategia de sostenibilidad.

La gestión de derechos humanos de Triple A se fundamenta en su Política de Derechos Humanos como marco de actuación que asegura que los derechos laborales, ambientales, de seguridad, del consumidor, del respeto a los valores culturas de sus comunidades, de transparencia y en la relación con sus socios comerciales, y en general en todas las categorías de derechos humanos, son realmente atendidos y gestionados. Asimismo, la organización se compromete a incorporar iniciativas, prácticas y programas orientados a prevenir y mitigar los riesgos e impactos relacionados con el respeto de estos derechos, de acuerdo con análisis de debida diligencia.

Para lo anterior, la compañía desarrolla una gestión de derechos humanos teniendo en cuenta las mejores prácticas y estándares internacionales en esta materia como son los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, los 10 principios del Pacto Global y los lineamientos de la OCDE. Triple A también se compromete a cumplir a cabalidad lo estipulado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política y el marco legal colombiano aplicable.

2. OBJETIVO

Establecer el compromiso de Triple A con los Derechos Humanos, al definir el gobierno para su gestión, así como, los principios y lineamientos rectores de nuestras actuaciones con los grupos de interés.

| | | |
|---------------------------|------------------------------|----------------|
| MC-RE-POL-2 Versión: 1 | POLÍTICA DERECHOS HUMANOS | Página 4 de 11 |
|---------------------------|------------------------------|----------------|

3. ALCANCE

Este documento tiene alcance a todos los niveles de la organización: estratégico, táctico y operativo y cubre a todos los grupos de interés definidos por la compañía en el marco de su estrategia de sostenibilidad y modelo de relacionamiento con estos. El documento se complementa con otras políticas o lineamientos corporativos asociados al respeto de los derechos humanos.

4. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA

4.1 GOBIERNO DE LA GESTIÓN DE DD.HH.

La aprobación de la Política de Derechos Humanos de Triple A es responsabilidad de la Junta Directiva de la organización, instancia que tiene encomendada la supervisión de la presente Política que propende por el respeto y cumplimiento de los derechos humanos.

Triple A S.A. E.S.P. ha definido la siguiente estructura organizacional con instancias, roles y responsabilidades con el fin de asegurar una gestión empresarial adecuada en materia de derechos humanos.

4.1.1. Comité de Gerencia

El Comité de Gerencia se constituye en el órgano de decisión de la gestión empresarial en DD. HH., cuando se requiera y seguirá agenda previa notificación por parte del área de Sostenibilidad. Su finalidad es establecer orientación estratégica, asignar recursos y revisar el desarrollo y avance de la gestión pertinente.

Funciones:

- El Comité de Gerencia asesorará y dará lineamientos que deban contemplarse para el desarrollo de la gestión empresarial en materia de Derechos Humanos.
- Propiciará la unificación de conceptos y enfoques con los diferentes actores que son preponderantes por su rol para la gestión en materia de Derechos Humanos, en el marco de la conducta empresarial responsable definida por la organización.
- Las decisiones adoptadas por el Comité de Gerencia se consignarán en acta para conocimiento del Comité de DD.HH., instancia que se encargará de darle el trámite correspondiente, en enlace con las demás áreas de la organización.

| | | |
|---------------------------|------------------------------|----------------|
| MC-RE-POL-2 Versión: 1 | POLÍTICA DERECHOS HUMANOS | Página 5 de 11 |
|---------------------------|------------------------------|----------------|

- El Comité de Gerencia informará acerca del desempeño y los diferentes aspectos significativos de la gestión empresarial en materia de DD.HH. a la Junta Directiva.

4.1.2 Comité de DD.HH.

El Comité de Derechos Humanos será el órgano encargado de asesorar y apoyar la definición de lineamientos para la gestión, la comunicación, el seguimiento y el fortalecimiento institucional para el respeto y cumplimiento de los derechos humanos en el ámbito empresarial de la compañía con un enfoque de transversalidad en el marco del buen gobierno corporativo y el Código de Conducta.

Así también, el Comité asiste al Comité de Gerencia en todas las responsabilidades relacionadas con la implementación y seguimiento de la gestión en materia de derechos humanos. Propiciará la articulación con las diferentes áreas de la organización para desarrollar iniciativas de mejora que se consideren necesarias.

Conformación:

El Comité de Derechos Humanos estará constituido por los líderes que gestionan los siguientes derechos: laborales, ambientales, de seguridad, relacionamiento con la comunidad y los grupos de interés, transparencia y relaciones con socios comerciales. La coordinación del Comité estará a cargo del Área de Sostenibilidad.

Responsabilidades de los colaboradores y equipos de trabajo frente a la Política:

- Conocer, comprender y cumplir los lineamientos, políticas y procedimientos establecidos por la compañía en materia de DD. HH
- Participar en la definición de las acciones necesarias para promocionar y garantizar el respeto a los DD. HH en las actuaciones a su cargo.
- Asegurar que los equipos de trabajo conozcan y se comprometan con los lineamientos, políticas y procedimientos establecidos por la compañía en materia de DD. HH
- Colaborar, en caso de ser necesario, en los procesos de investigación en materia de DD.HH adelantados por las áreas de aseguramiento de la organización, garantizando la veracidad de la información, absteniéndose de omisiones.

| | | |
|---------------------------|------------------------------|----------------|
| MC-RE-POL-2 Versión: 1 | POLÍTICA DERECHOS HUMANOS | Página 6 de 11 |
|---------------------------|------------------------------|----------------|

4.2 DECLARACIONES

Triple A está comprometida con el respeto y promoción de los derechos humanos reconocidos internacionalmente y manifiesta su compromiso expreso con los derechos humanos en relación con su operación y relacionamiento.

4.2.1 Derechos humanos asociados a la seguridad, al respeto de una vida digna y a la libertad de expresión:

- Promover iniciativas que propendan por mejorar las condiciones de vida de los colaboradores y sus familias y de los habitantes de las regiones donde opera la compañía mediante la prestación de servicios públicos de calidad.
- Mantener unas condiciones de seguridad óptimas y prevenir la ocurrencia de eventos de riesgo público que atenten contra la integridad de los colaboradores y demás grupos de interés, creando un entorno seguro.
- Exigir a las empresas de vigilancia y seguridad privada el compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos.
- Promover buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo orientadas hacia el autocuidado y el bienestar laboral.
- Promover la libertad de expresión de los grupos de interés sin temor a represalias.
- Por ninguna razón, la compañía se relaciona con grupos ilegales ni actores sociales que estén al margen del marco constitucional o legal.

4.2.2 Derechos humanos relacionados al cuidado del medio ambiente:

- Identificar los impactos reales y potenciales sobre los recursos naturales, promover su uso responsable y realizar las debidas acciones para minimizar y remediar los daños ocasionados al medio ambiente.
- Minimizar las emisiones de gases de efecto invernadero que contribuyan al disfrute de un aire puro.
- Cumplir con los compromisos y lineamientos establecidos en su política integral de gestión, no contaminar los efluentes y asegurar la calidad del agua mediante la prestación del servicio público.

4.2.3. Derechos humanos asociados a la transparencia, a la protección del consumidor y la información:

- Actuar conforme a los principios éticos y los comportamientos establecidos en el Código de Conducta y la Política de cumplimiento Anticorrupción y Antisoborno. En consecuencia, con su posición de cero tolerancia a la corrupción, al soborno y a la extorsión, a expandir una cultura de transparencia y de control por medio de su programa de cumplimiento Anticorrupción y

| | | |
|---------------------------|------------------------------|----------------|
| MC-RE-POL-2 Versión: 1 | POLÍTICA DERECHOS HUMANOS | Página 7 de 11 |
|---------------------------|------------------------------|----------------|

Antisoborno (PCA), que promueve y moviliza un comportamiento ético en su cadena de valor.

- Prestar un servicio público de calidad que proteja los derechos de los clientes, solucione de manera oportuna los incidentes presentados y entregue información veraz y suficiente sobre el servicio.
- Proporcionar información relevante y transparente en sus publicaciones y cumplir con los lineamientos establecidos en su Política de Publicidad y Marketing Responsable.
- Operar los recursos informáticos, evaluar y administrar los riesgos asociados a la seguridad de la información conforme a lo establecido en su Política de Seguridad Informática para garantizar el uso adecuado y respetuoso de la información de sus distintos grupos de interés.
- Rendir cuentas sobre su actuación e impactos frente a sus distintos grupos de interés mediante diferentes canales de comunicación instituidos en la empresa.

4.2.4. Derechos humanos asociados a la paz y la libertad de los pueblos:

- Trabajar de manera articulada con las comunidades e instituciones de la región antes, durante y después de la construcción de proyectos de infraestructura de interés público, para contribuir al crecimiento sostenible de la región mediante el diálogo y la concertación, con respeto a los valores culturales y los derechos humanos.
- Desarrollar programas sociales para contribuir a la cimentación de bases culturales sólidas para la construcción de paz, y cuando sea requerido, al apoyo humanitario.
- Reconocer el derecho de la población indígena y minorías étnicas y el compromiso de no discriminar a nadie perteneciente a estas minorías.
- Identificar el impacto potencial o real de forma directa o indirecta en la cultura o tradiciones de las comunidades en su área de influencia.

4.2.5. Derechos laborales:

- Estimular la implementación de mejores prácticas laborales que contribuyan a la dignidad de las personas, trasciendan las exigencias de ley y rechacen cualquier tipo de discriminación por raza, sexo, edad, religión, opinión política, condición sexual, estado civil, posición económica, discapacidad o cualquier otra condición personal.
- Promover un ambiente de trabajo que facilite la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral y rechazar cualquier tipo de trabajo forzoso o bajo coacción.

| | | |
|---------------------------|------------------------------|----------------|
| MC-RE-POL-2 Versión: 1 | POLÍTICA DERECHOS HUMANOS | Página 8 de 11 |
|---------------------------|------------------------------|----------------|

- Respetar la libertad de asociación mediante la disposición de espacios de participación empresarial que permiten la construcción conjunta, el manejo de conflictos y el desarrollo integral de las personas.
- Contar con una cultura organizacional que facilite y potencie la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión laboral que impulse el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.
- Respetar los derechos de los niños y rechazar el trabajo infantil, en cumplimiento de lo establecido en los convenios internacionales.

4.2.6. Derechos asociados a los socios comerciales:

- Promover y exigir el cumplimiento de los derechos humanos en las relaciones con sus socios comerciales (socios, proveedores y contratistas) en materia de transparencia, trabajo decente, libertad de asociación, protección del medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.

4.3 MECANISMOS DE DENUNCIA Y REPARACIÓN

Contar con mecanismos de comunicación legítimos, transparentes y confiables para que los grupos de interés denuncien cualquier queja o reclamo en materia de derechos humanos, teniendo en cuenta los compromisos contemplados en esta política. En caso de que se presente alguna vulneración de estos derechos, la empresa se compromete a realizar las acciones de reparación respectivas.

4.4 POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS CORPORATIVOS RELACIONADOS:

Los siguientes documentos complementan a la Política de Derechos Humanos, ya que guardan relación con esta gestión y brindan directrices y prácticas establecidas en Triple A para la preservación de los derechos:

- Código de Buen Gobierno Corporativo
- Código de Conducta
- Política Integral de Riegos
- Política de Sostenibilidad
- Política Integrada de Gestión
- Política Cumplimiento Anticorrupción y Antisoborno
- Protocolo de Debida Diligencia de Terceros
- Política de Igualdad
- Política de Tratamiento de Datos Personales
- Política de Prevención de Acoso Laboral
- Política de Publicidad y Marketing Responsable
- Política de Relacionamiento con Proveedores y Contratistas

| | | |
|---------------------------|------------------------------|----------------|
| MC-RE-POL-2 Versión: 1 | POLÍTICA DERECHOS HUMANOS | Página 9 de 11 |
|---------------------------|------------------------------|----------------|

- Política de Seguridad de la Información
- Política contra la Violencia Intrafamiliar, el Maltrato y Abuso de Mujeres y Niños.

4.5 REFERENCIAS NACIONALES E INTERNACIONALES:

- Principios rectores sobre empresas y derechos humanos
- Principios de Pacto Global en materia de derechos humanos
- Guía ISO 26000 de Responsabilidad Social
- Lineamientos de la OCDE¹ 2018
- Guías Colombia en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario

5. GLOSARIO:

- **Comunidad local:** personas o grupos de personas que viven o trabajan en áreas que están afectadas o podrían verse afectadas por las actividades de la organización. Nota: La comunidad local puede abarcar desde las personas que viven junto a las operaciones de una organización hasta aquellas que viven a cierta distancia.
- **Corrupción:** abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones²
- **Devida diligencia:** proceso de identificación, prevención, mitigación y explicación de cómo una organización aborda sus impactos negativos potenciales y reales.
- **Derechos humanos:** derechos inherentes a todos los seres humanos y que abarcan, como mínimo, todos los derechos establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios relativos a los derechos fundamentales incluidos en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- **Desarrollo sostenible/sostenibilidad:** desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.
- **Extorsión:** El que constriña a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, con el propósito de obtener provecho ilícito o cualquier utilidad ilícita o beneficio ilícito, para sí o para un tercero.³
- **Impacto:** efecto que la organización tiene o podría tener sobre la economía, el medio ambiente o las personas, incluidos los efectos sobre los derechos humanos

¹ OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

² <https://transparenciacolombia.org.co/2019/08/27/corrupcion/>

³ Artículo 244 Código Penal Colombiano. Ley 599 de 2000

| | | |
|---------------------------|------------------------------|-----------------|
| MC-RE-POL-2 Versión: 1 | POLÍTICA DERECHOS HUMANOS | Página 10 de 11 |
|---------------------------|------------------------------|-----------------|

y que, a su vez, puede ser indicativo de su contribución (negativa o positiva) al desarrollo sostenible.

- **Gravedad (de un impacto):** la gravedad de un impacto negativo real o potencial se determina según su escala (es decir, qué importancia tiene), su alcance (es decir, qué tan extendido está) y su carácter irremediable (qué tan difícil es contrarrestar o reparar el daño resultante).
- **Grupos de interés:** Aquellas entidades o personas que se ven influidos por su actividad o intervienen significativamente en esta, independientemente del carácter de su vinculación. Son directos o indirectos, según su influencia en el objeto social de la empresa.
- **Menor:** persona menor de 15 años o de la edad de finalización de la escolarización obligatoria, la que sea mayor. Pueden producirse excepciones en ciertos países cuyas economías y servicios de educación estén insuficientemente desarrollados y se aplica la edad mínima de 14 años.
- **Mitigación:** medidas adoptadas para reducir la gravedad de un impacto negativo. La mitigación de un impacto negativo real se refiere a las medidas adoptadas para reducir la gravedad del impacto negativo que se ha producido, con la remediación de cualquier impacto residual que lo requiera. La mitigación de un impacto negativo potencial se refiere a las medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que el impacto negativo se produzca.
- **Pueblos indígenas:** los pueblos indígenas se identifican generalmente como: pueblos tribales de países independientes cuyas condiciones sociales, culturales y económicas los diferencian de otras partes de la comunidad nacional y cuyo estatus social se regula total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por leyes o normativas especiales; pueblos de países independientes a los que se considera indígenas por descender de las poblaciones que habitaban el país, o una zona geográfica a la que el país pertenece, en el momento de la conquista, colonización o establecimiento de las fronteras estatales actuales, y que, independientemente de su estatus jurídico, conservan algunas o todas sus instituciones sociales, económicas, culturales y políticas.
- **Relaciones comerciales:** las relaciones que la organización tiene con socios de negocio, entidades de su cadena de valor (incluidas las entidades que están más allá del primer nivel) y cualquier otra entidad directamente relacionada con sus operaciones, productos o servicios.
- **Remediación:** medidas para contrarrestar o reparar un impacto negativo o proporcionar un remedio. Ejemplos: disculpas, compensación financiera o no financiera, prevención de daños mediante órdenes o garantías de no repetición, sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, tales como multas), restitución, restauración, rehabilitación.

| | | |
|---------------------------|------------------------------|-----------------|
| MC-RE-POL-2 Versión: 1 | POLÍTICA DERECHOS HUMANOS | Página 11 de 11 |
|---------------------------|------------------------------|-----------------|

- **Riesgo Público:** aspectos, situaciones y/o actos que se viven en espacios públicos y que pueden poner en riesgo la vida, la integridad física, el patrimonio de las personas, este tipo de riesgo se relaciona con el tránsito y la violencia.⁴
- **Soborno:** es la oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directamente o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona.⁵
- **Socio de negocio:** entidad con la que la organización tiene alguna forma de compromiso directo y formal para lograr sus objetivos comerciales. Ejemplos: filiales, clientes empresariales, clientes, proveedores de primer nivel, franquiciatarios, socios de joint ventures, sociedades participadas en las que la organización tiene una posición como accionista.

Nota: Entre los socios de negocio no se incluyen las empresas subsidiarias o filiales que la organización controla.

⁴ Protocolo para el manejo de riesgo público, Ministerio del Interior.

⁵ (2016) ISO 37001:2016(es) Sistemas de gestión antisoborno — Requisitos con orientación para su uso. Recuperado de <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:37001:ed-1:v1:es>