

	PROCESO: GESTIÓN SOCIAL	CÓDIGO: ASTORGA-GS-POL-002 FECHA: 15/9/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 1 DE 6
	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	

1. DECLARACIÓN

ASTORGA S.A.S. reconoce la dignidad de todas las personas y asume el compromiso de respetar los derechos humanos en sus actividades de cultivo de palma de aceite, cosecha y despacho de racimos de fruta fresca (RFF), así como en sus relaciones comerciales. Este compromiso comprende a trabajadores, contratistas, proveedores, clientes, comunidades y demás personas que puedan verse afectadas por sus actividades.

La empresa orientará su actuación a prevenir y gestionar los impactos adversos sobre los derechos humanos, atender las inquietudes recibidas y participar en la reparación de los impactos que cause o a los que contribuya, de acuerdo con la ley y el grado de su responsabilidad.

2. OBJETIVO

Establecer los principios y compromisos institucionales de ASTORGA S.A.S. para respetar los derechos humanos, identificar riesgos en sus operaciones y cadena de valor, prevenir abusos, ofrecer vías de comunicación y mejorar continuamente sus prácticas.

3. ALCANCE

Esta política aplica a todos los procesos y centros de trabajo de ASTORGA S.A.S., incluidos el establecimiento y manejo del cultivo de palma de aceite, la sanidad vegetal, el mantenimiento, la cosecha, la recolección y el despacho de RFF, así como la gestión administrativa. Comprende sus relaciones con trabajadores, personal en misión cuando corresponda, contratistas, proveedores, clientes, visitantes y comunidades del área de influencia. Frente a terceros, la empresa aplicará medidas acordes con su capacidad de control o influencia y con los riesgos identificados.

4. MARCO DE REFERENCIA Y PRINCIPIOS

	PROCESO: GESTIÓN SOCIAL	CÓDIGO: ASTORGA-GS-POL-002 FECHA: 15/9/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 2 DE 6
	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	

4.1 Referentes

La política se fundamenta en la Constitución Política de Colombia, la legislación laboral y de seguridad social aplicable, las normas sobre prevención del acoso laboral y sexual, seguridad y salud en el trabajo y protección de datos personales. Como referentes internacionales incorpora la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, enmendada en 2022, y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Estos últimos orientan la debida diligencia empresarial y no sustituyen las obligaciones legales colombianas.

4.2 Principios orientadores

Universalidad e interdependencia de los derechos; dignidad y respeto; igualdad y no discriminación; participación y diálogo; confidencialidad y no represalias; prevención de riesgos; debida diligencia proporcional; y atención oportuna de los impactos identificados. Su aplicación debe considerar especialmente a personas o grupos expuestos a mayores riesgos de afectación.

5. COMPROMISOS INSTITUCIONALES

5.1 Dignidad, igualdad y trato respetuoso

Promover relaciones libres de discriminación, humillación, intimidación y violencia. Las decisiones de selección, contratación, formación, remuneración y promoción se basarán en criterios pertinentes al trabajo y en las normas aplicables, sin distinciones injustificadas por sexo, género, origen étnico, edad, discapacidad, religión, orientación sexual u otras condiciones protegidas.

5.2 Trabajo voluntario y condiciones laborales justas

Prohibir el trabajo forzoso, la trata de personas, la servidumbre por deudas, la retención indebida de documentos y los cobros ilegítimos de contratación. Respetar las reglas sobre salario, jornada, descansos, afiliación y aportes a seguridad social,

	PROCESO: GESTIÓN SOCIAL	CÓDIGO: ASTORGA-GS-POL-002 FECHA: 15/9/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 3 DE 6
	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	

prestaciones y demás derechos laborales, con registros verificables y mecanismos de consulta.

5.3 Protección de niños, niñas y adolescentes

Prohibir el trabajo infantil y verificar la edad antes de la vinculación. Toda actividad de adolescentes legalmente autorizada, si llegara a presentarse, deberá ajustarse estrictamente a los requisitos de protección, edad, horario y autorización que establezca la ley. Promover controles razonables frente a contratistas y proveedores según el riesgo identificado.

5.4 Libertad de asociación y negociación colectiva

Respetar el derecho de las personas trabajadoras a organizarse, afiliarse o no afiliarse a organizaciones sindicales, elegir representantes y ejercer la negociación colectiva y el diálogo social conforme a la legislación. No se tolerarán represalias por el ejercicio legítimo de estos derechos.

5.5 Seguridad, salud y bienestar

Promover un entorno de trabajo seguro y saludable mediante el SG-SST, la identificación de peligros, la valoración de riesgos, la aplicación de controles y la participación de los trabajadores. Se prestará atención a los riesgos de la plantación y las labores de campo, incluidos los relacionados con herramientas de corte, manejo de insumos agrícolas, condiciones climáticas, desplazamientos, carga física y factores psicosociales, conforme a las evaluaciones vigentes.

5.6 Prevención del acoso y de las violencias basadas en género

Prevenir y atender el acoso laboral, el acoso sexual, las violencias basadas en género y otras formas de violencia o intimidación. Las situaciones reportadas se tramitarán mediante los canales y procedimientos especializados que correspondan, con medidas de protección, reserva de la información, debido proceso y prohibición de represalias.

	PROCESO: GESTIÓN SOCIAL	CÓDIGO: ASTORGA-GS-POL-002 FECHA: 15/9/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 4 DE 6
	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	

5.7 Protección de la maternidad y autonomía reproductiva

Respetar los derechos relacionados con la gestación y la lactancia, realizar los ajustes o medidas de protección que correspondan según evaluación médica y de riesgos, y evitar cualquier trato discriminatorio. No exigir pruebas de embarazo como requisito para el ingreso o permanencia en el empleo.

5.8 Comunidades, territorio y partes interesadas

Mantener relaciones de respeto y diálogo con las comunidades del área de influencia. Identificar y gestionar los posibles impactos del cultivo, la cosecha y el transporte de RFF sobre la salud, la seguridad, el ambiente, los medios de vida y los derechos legítimos sobre la tierra. Cuando una actuación pueda afectar derechos colectivos y resulte exigible, se aplicarán los procesos de participación y consulta previstos por la ley.

5.9 Contratistas, proveedores y cadena de suministro

Comunicar expectativas de respeto a los derechos humanos a contratistas, proveedores de bienes y servicios y otros socios comerciales. Integrar criterios de riesgo en su vinculación y seguimiento, solicitar medidas correctivas cuando corresponda y usar la capacidad de influencia de ASTORGA S.A.S. ante impactos relacionados directamente con sus relaciones comerciales.

5.10 Privacidad y protección de datos

Tratar los datos personales de trabajadores, aspirantes, contratistas y demás titulares conforme a las finalidades informadas, las autorizaciones y los deberes legales aplicables. Proteger la confidencialidad de las consultas y denuncias, con acceso limitado a quienes deban intervenir.

6. DEBIDA DILIGENCIA, ATENCIÓN Y REMEDIACIÓN

ASTORGA S.A.S. procurará identificar y evaluar impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos, priorizar los riesgos más graves, integrar medidas preventivas a los procesos, hacer seguimiento a su eficacia y revisar los resultados

	PROCESO: GESTIÓN SOCIAL	CÓDIGO: ASTORGA-GS-POL-002 FECHA: 15/9/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 5 DE 6
	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	

con la periodicidad apropiada. Estas acciones se articularán con Talento Humano, SST, compras, gestión social y ambiental, de acuerdo con sus procedimientos vigentes.

Las personas interesadas podrán presentar inquietudes o denuncias por los canales oficiales que defina la empresa. Las comunicaciones deberán registrarse, analizarse y remitirse al proceso competente con confidencialidad, protección de datos, trato respetuoso y sin represalias. Si ASTORGA S.A.S. causa o contribuye a un impacto adverso, participará en su corrección o reparación conforme a la ley y a la evaluación del caso. Los canales internos no restringen el acceso a las autoridades.

7. FORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y DISPONIBILIDAD

La política será comunicada al personal durante la inducción y por los medios institucionales disponibles. ASTORGA S.A.S. definirá actividades de sensibilización acordes con los riesgos de cada proceso y pondrá el documento a disposición de contratistas, proveedores, comunidades y demás partes interesadas cuando corresponda.

8. VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

Esta política entrará en vigor a partir de su aprobación por el Representante Legal de ASTORGA S.A.S. Su implementación se verificará mediante los registros y mecanismos pertinentes, incluidos reportes recibidos, medidas adoptadas, formación y revisión de riesgos. Se actualizará cuando haya cambios normativos, operativos o en los riesgos identificados, o cuando los resultados de seguimiento evidencien la necesidad de ajuste.

JAVIER NICOLAS VARGAS MURIEL
Representante Legal de ASTORGA S.A.S.