



POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS



Corficolombiana

Trabajamos e invertimos
en el progreso del país

CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES	3
3.1. Derechos humanos	3
3.2. Debida diligencia	3
3.3. Mitigación	3
3.4 .Los derechos humanos más destacados	4
3.5. Riesgos relacionados con los derechos humanos	4
4. DIRECTRICES GENERALES	4
5. DECLARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS	4
6. RESPONSABLES DE LA POLÍTICA	5
7. RIESGOS DE DERECHOS HUMANOS	6
7.1. Reporte de eventos de derechos humanos	6
8. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	7
8.1. Derechos humanosRepositorio de información	7
8.2. Plan de comunicación	7
9. SANCIONES	8
9.1. Sanciones disciplinarias	8
10. DOCUMNETOS DE REFERENCIA Y ANEXOS	8
11. CAMBIOS POSTERIORES A LA CREACIÓN DE LA POLÍTICA	9

POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS

1. OBJETIVO

Formalizar el compromiso de promoción y respeto de los derechos humanos (DD.HH.) en Corficolombiana filiales y subsidiarias, junto con la definición de los lineamientos de gestión de riesgos en derechos humanos.

2. ALCANCE

La política Corporativa de Derechos Humanos está dirigida a la Corporación, filiales y subsidiarias, así como a cualquier otro aliado estratégico con el que tengamos relación en el desarrollo de nuestras actividades tales como: clientes, fundaciones, proveedores con modalidad de contrato, que estén bajo la supervisión de la Corporación, entre otros.

3. DEFINICIONES

3.1. Derechos humanos

Son derechos inherentes a todos los seres humanos sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

3.2. Debida diligencia

En el contexto de los Principios Rectores, la diligencia debida en materia de derechos humanos constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

3.3. Mitigación

La mitigación del riesgo relacionado con los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que se produzcan unas consecuencias negativas determinadas.

3.4. Los derechos humanos más destacados

Son aquellos que resultan más sobresalientes por correr mayor riesgo.

3.5. Riesgos relacionados con los derechos humanos

Se entienden como riesgos de una empresa relacionados con los derechos humanos, los riesgos de que sus actividades puedan acarrear una o más consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

4. DIRECTRICES GENERALES

Esta declaración va en línea con nuestros valores empresariales, donde reconocemos y respetamos los derechos humanos de las personas con quienes nos relacionamos.

Tomaremos como marco de referencia la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, aquellos tratados internacionales que sean acogidos por el Gobierno Colombiano, y normativa de los lugares donde tenemos presencia.

5. DECLARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Esta declaración respalda nuestra visión de ser una empresa admirada y respetada, que trabaja e invierte en el progreso del país.

Reconocemos al ser humano como eje central de todo lo que hacemos. Estamos comprometidos con promover los derechos humanos. Los derechos son inherentes a todas las personas, quienes deben recibir trato igualitario.

Nuestro compromiso se ve reflejado en:

- Fomentamos respeto y promoción de derechos humanos como criterio de gestión y toma de decisiones.
- Rechazamos cualquier acto que vulnere o atente contra los derechos humanos. Estos incluyen, pero no se limitan a, trabajo forzoso, acoso laboral y trata de personas.
- Guardamos absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, y sus creencias.
- Respetamos y no discriminamos a las personas, compañeros, clientes, contratistas o proveedor por diferencias de sexo, religión, inclinación política, nacionalidad, nivel social o jerarquía.

- Proporcionamos condiciones dignas, seguras y saludables de trabajo.
- Reconocemos el derecho al descanso de nuestros colaboradores.
- Rechazamos el trabajo infantil.
- Cumplimos con las disposiciones legislación laboral vigente.
- Ofrecemos remuneración equitativa y acorde con la ley.
- Respetamos el derecho de libre asociación y negociación colectiva.
- Valoramos la cultura y diversidad de los territorios donde operamos.
- Actuamos con transparencia en la toma de decisiones, en el manejo de la información y ante la comunidad en general.

De la misma manera tenemos un compromiso con los Derechos Humanos, de cara a nuestros proveedores, contratistas y otros aliados estratégicos. De esta forma nos comprometemos a:

- Difundir nuestra Política de Derechos Humanos entre nuestros proveedores, contratistas y aliados.
- Promover e incentivar que formalicen su compromiso con los Derechos Humanos.
- Incluir cláusulas de respeto a los Derechos Humanos, en los contratos establecidos con los proveedores, contratistas u otro aliado estratégico que determine la Corporación.

Somos conscientes que nuestras acciones pueden afectar a las comunidades donde invertimos, así como a nuestros clientes. Por ello, nos comprometemos a:

- Apoyar públicamente el respeto de los Derechos Humanos
- Desarrollar nuestras actividades de forma que se minimicen los impactos sociales y ambientales en las comunidades donde trabajamos
- A través de nuestra Fundación, o en alianzas con otras entidades, públicas o privadas, buscaremos desarrollar iniciativas que impacten los Derechos Humanos en las comunidades donde invertimos.

6. RESPONSABLES DE LA POLITICA

La Junta Directiva es responsable de la aprobación de la Política Corporativa de Derechos Humanos, así como sus modificaciones posteriores.

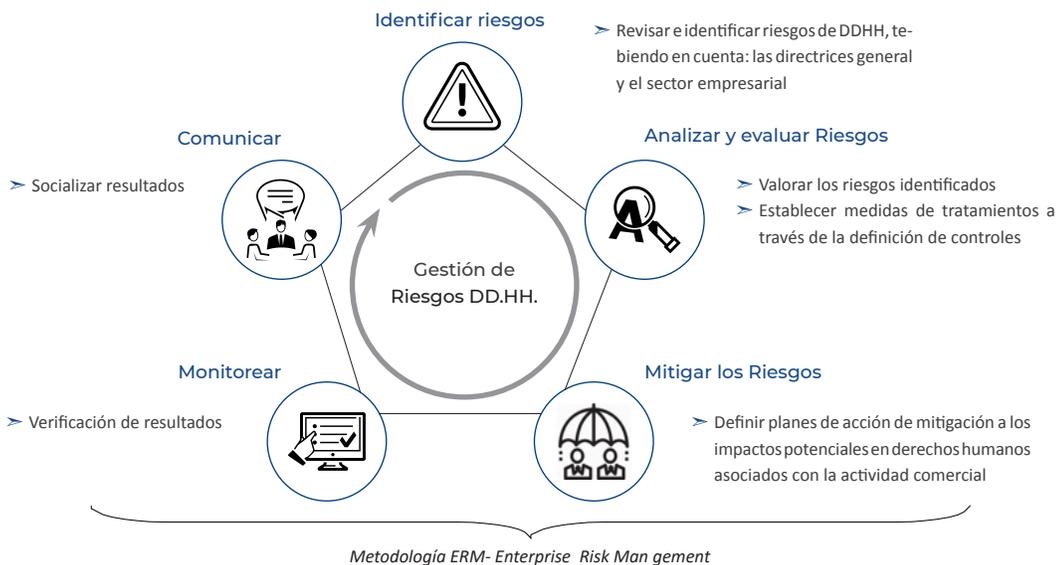
Las directivas y todos los colaboradores de Corficolombiana deben respetar, promover y actuar en coherencia con la Política Corporativa de Derechos Humanos.

La Vicepresidencia de Gobierno Riesgo y Cumplimiento, o quien haga sus veces, debe acompañar metodológicamente a los líderes de los procesos, quienes tienen a cargo, la identificación y valoración de riesgos en derechos humanos, junto con la definición de controles y planes de mitigación a los impactos potenciales en derechos humanos asociados con la actividad empresarial.

La función de Riesgo y Cumplimiento, o quien haga sus veces en las filiales y subsidiarias, deben tomar como referencia la presente política y adaptarla a las particularidades de su actividad empresarial.

7. RIESGOS DE DERECHOS HUMANOS

La metodología de riesgos para identificar, analizar, evaluar, mitigar, monitorear y comunicar los riesgos asociados a derechos humanos se explica en el siguiente gráfico:



7.1. Reporte de eventos de derechos humanos

Somos conscientes de la importancia de reportar los incidentes relacionados con la posible infracción de los derechos humanos; por lo tanto, Corficolombiana, filiales y subsidiarias, deben establecer mecanismos que permitan reportar una queja o un evento de una posible vulneración a los derechos humanos. Cualquier miembro de la Corporación, cliente, proveedor o tercero puede registrar una queja o un evento de derechos humanos.

El mecanismo definido para reportar quejas o eventos de derechos humanos en Corficolombiana es la línea ética, a la cual se tiene acceso a través del correo electrónico denuncias.controlinterno@corficolombiana.com y/o de la página de Corficolombiana www.corficolombiana.com por el ícono de denuncias. Cualquier persona a título personal o institucional puede realizar el reporte, de forma anónima y confidencial.

La queja o el reporte de eventos relacionado con derechos humanos en lo posible debe contar, mínimo con lo siguiente:

- Relato breve de los hechos
- Evidencias que sustente la queja o el evento (ej: correos electrónicos, documentos, testimonios, etc.)

La identidad del denunciante, si se establece, junto con la información y evidencias suministradas en el reporte son mantenidas como confidenciales.

7.1.1. Tratamiento de eventos

Una vez reportado un evento o queja en derechos humanos, en los mecanismos definidos, se activará el protocolo definido para realizar el análisis y, de acuerdo a su resultado, se determinará cuál es la instancia que dará una solución oportuna, a través de la definición acciones que subsanen o mitíguen los impactos potenciales de la vulneración en derechos humanos.

Los resultados de la investigación no podrán ser divulgados a quien que no tenga la legítima necesidad de conocerlos.

8. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

8.1. Repositorio de información

Corficolombiana, las filiales y subsidiarias, deben contar con un repositorio de información que permita soportar los elementos de la Política de Derechos Humanos, así como con herramientas que permitan hacer una gestión de los riesgos identificados y los controles implementados (matriz de riesgos y controles).

8.2. Plan de comunicación

Una comunicación efectiva es elemento fundamental para la implementación, interiorización, mantenimiento y sostenibilidad de la Política Corporativa de Derechos Humanos, para lo cual se desarrolla un plan de comunicaciones el cual será liderado por la Dirección de Relaciones Públicas, Comunicaciones

y Mercadeo de la Corporación, apoyado por la Vicepresidencia de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento, o quien haga sus veces. El plan de comunicaciones podrá incluir campañas internas, material de apoyo, comunicaciones escritas, correos electrónicos, etc., donde se fortalezcan y promuevan los aspectos más relevantes de los derechos humanos.

9. SANCIONES

Corficolombiana, las filiales y subsidiarias, reconocen que en el evento de incumplimiento de esta política y demás actividades que se deriven de ella, las entidades y las personas responsables por su aplicación y cumplimiento deberán someterse a sanciones administrativas, penales y pecuniarias, establecidas en las leyes locales e internacionales.

9.1. Sanciones disciplinarias

El incumplimiento de lo previsto en la presente Política por parte de cualquier colaborador constituye una falta que será investigada y sancionada de conformidad con lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, y en la ley.

Lo anterior, sin perjuicio de las acciones penales, administrativas, civiles o de cualquier otra índole a que dé lugar el incumplimiento, consagradas en las normas jurídicas que conforman el marco legal de la presente política.

10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA Y ANEXOS

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA - CFCPOOC01

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO - CFCPORH03

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO - CFCPOSG01

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - USCMUGH02

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO LA/FT - CFCPROC10

ANEXOS

DECLARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS - CFCPOPR06

11. CAMBIOS POSTERIORES A LA CREACIÓN DE LA POLÍTICA

Fecha	Versión	Naturaleza del cambio
Feb-24/2020	1	Creación del documento.
Jun-08/2022	2	Actualización del alcance y compromisos de la declaración de Derechos Humanos.

Fecha de actualización: junio de 2022

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA

VIGILADO

www.corficolombiana.com
www.investigaciones.corficolombiana.com

 Corficolombiana S.A

 @corficolombiana

 Corficolombiana

 Investigaciones Económicas Corficolombiana