

DERECHOS HUMANOS EN
CORFICOLOMBIANA



1. ANTECEDENTES

En Corficolombiana reconocemos al ser humano como eje central de nuestras actividades; estamos comprometidos con la promoción de los derechos humanos. Es así como en el segundo semestre de 2019 trabajamos en la elaboración de la declaración y política corporativa de derechos humanos, las cuales observan los lineamientos internacionales y normativos locales en esta materia. Esta política fue aprobada por la Junta Directiva en el primer semestre de 2020.

Esta declaración respalda nuestra visión de ser una empresa admirada y respetada, establece 12 principios que enmarcan nuestras acciones y promueven el respeto de los derechos humanos de nuestros colaboradores, clientes, proveedores y comunidades en donde operamos. En 2021 implementamos y divulgamos la política de DD.HH. en nuestras empresas, logrando que el 100% de nuestras inversiones la aprobaran a través de sus Juntas Directivas; en 2022, trabajamos con el 100% de nuestras empresas en la identificación de riesgos de derechos humanos y acciones mitigantes. En 2023 construiremos la matriz de riesgos de derechos humanos consolidando los riesgos de todos los sectores de inversión de la Corporación.

Nuestro compromiso es:

- Fomentamos el respeto y promoción de los 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 proveedores, 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 de la 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:

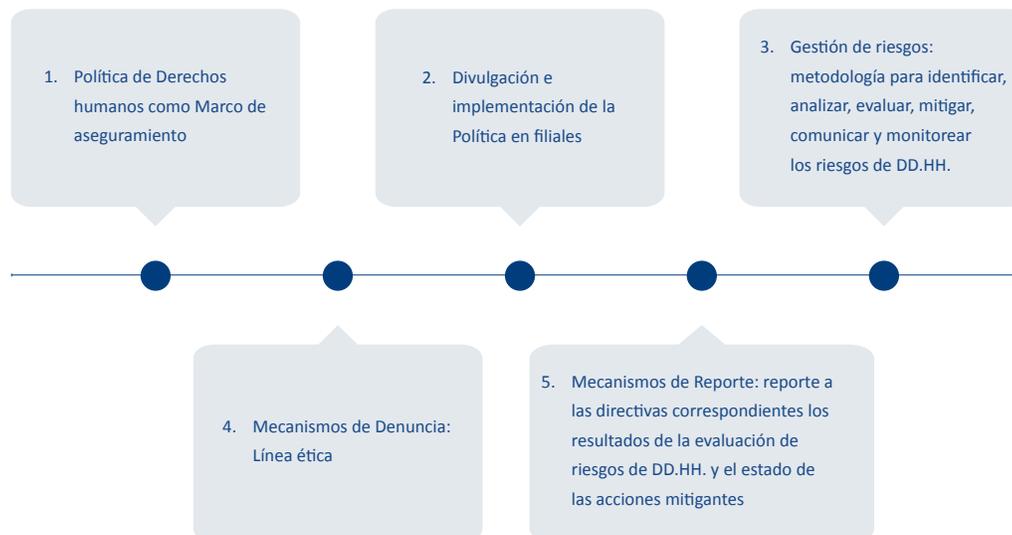
- Difundir nuestra Política de Derechos Humanos entre nuestros proveedores, contratistas y aliados.
- Promover e incentivar que formalicen su compromiso con los Derechos Humanos.
- Incluir cláusulas de respeto a los Derechos Humanos, en los contratos establecidos con los proveedores, contratistas u otro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

1.1. Marco de Aseguramiento

A través de nuestra política enmarcamos nuestras acciones y principios, la cual busca construir y fortalecer el proceso de debida diligencia. Lo anterior nos permite gestionar los riesgos de derechos humanos a través de los siguientes frentes implementados:



2. DEBIDA DILIGENCIA

La identificación de los riesgos de derechos humanos asociados con las actividades económicas de la Corporación se compone de dos etapas metodológicas; la primera etapa inicia con el análisis de contexto, tomando como punto de partida los siguientes elementos:

- Revisión de las políticas, procedimientos y compromisos de la empresa.
- El marco legal de derechos humanos en el cual opera la empresa.
- Expectativas de los grupos de interés relacionados con derechos humanos.
- El sector, sus riesgos y desafíos en materia de derechos humanos.

Una vez finalizado el análisis de contexto, se procede a identificar los riesgos potenciales en materia de derechos humanos, junto con las posibles brechas en las actuales políticas, procesos y procedimientos de gestión, identificando el área y/o proceso responsable. Finalizado este análisis se procede a realizar la valoración de probabilidad e impacto, para determinar nivel de riesgo inherente, en sesiones con grupos interdisciplinarios.

En la segunda etapa se definen acciones mitigantes y son evaluadas bajo los criterios de diseño y ejecución de control; del resultado de esta etapa se obtiene la matriz de riesgos y mapa de calor de riesgos residuales. Estas etapas pueden ser revisadas por cambios de la Política, procesos, acciones mitigantes, entre otros...

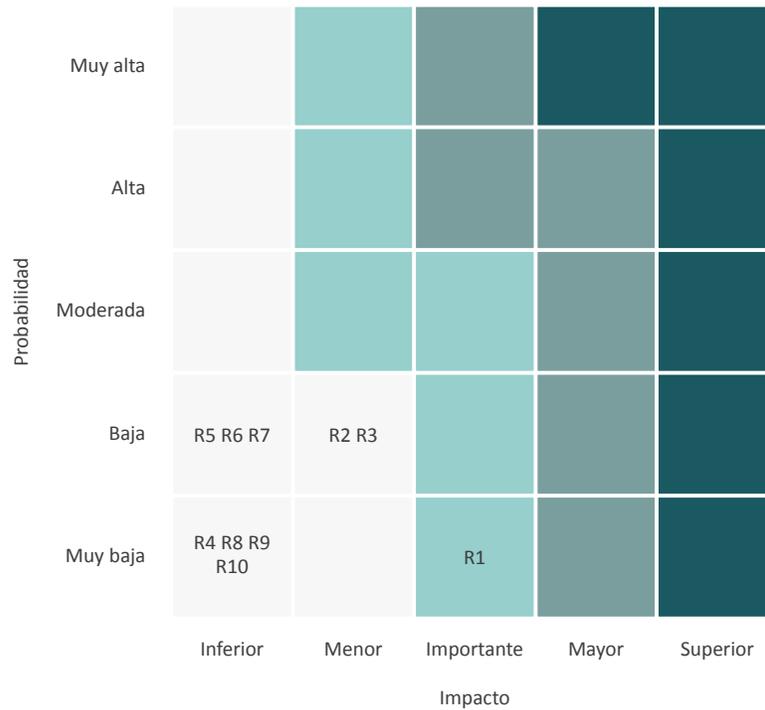
Para nuevos proyectos de inversión, estos deben estar alineados con nuestra Política de Inversión Responsable. El propósito de esta Política es establecer el marco para la inclusión de estos principios en las inversiones actuales y futuras de Corficolombiana. El proceso de evaluación de nuevas inversiones de portafolio incluirá un análisis de aquellas propuestas de inversión que generen o puedan generar controversias por su impacto social, ambiental y/o de gobierno corporativo, analizando si dichas controversias son estructurales o no estructurales, el grado de severidad, y gestión de estas por parte de las empresas.

2.1. Resultados proceso de debida diligencia

En línea con nuestro compromiso de promoción y respeto por los Derechos Humanos, durante el 2022 realizamos el monitoreo a los riesgos de DD.HH. en la Corporación y filiales financieras, lo cual nos permitió hacer una actualización del riesgo R9 (Condiciones no equitativas en la asignación de funciones, cargos y/o salarios). Los riesgos identificados y la matriz de riesgos de DD.HH. puede ser consultada a continuación:

- **R1** Incumplir regulación SST (seguridad y salud en el trabajo)
- **R2** Discriminación
- **R3** Acoso laboral
- **R4** Posibles incumplimientos de la política de vacaciones
- **R5** Restricción libre asociación, expresión y derecho a la negociación colectiva
- **R6** Trabajo infantil
- **R7** Trabajo forzoso
- **R8** Incidentes que pueden afectar la integridad personal
- **R9** Condiciones no equitativas en la asignación de funciones, cargos y/o salarios
- **R10** Incumplimiento regulación SST por parte de proveedores

En la valoración residual identificamos nueve riesgos con un nivel bajo y sólo un riesgo en nivel moderado, relacionado con el incumplimiento de la regulación de seguridad y salud en el trabajo (R1). Los resultados de esta valoración se presentan a continuación.



En 2022, trabajamos con el 100% de nuestras empresas en la identificación de riesgos de derechos humanos y acciones mitigantes, abarcando los siguientes grupos: Niños, Mujeres, Funcionarios, Proveedores, Clientes y Comunidades. En 2023 construiremos la matriz de riesgos de derechos humanos consolidando los riesgos de todos los sectores de inversión de la Corporación.

2.2. Mecanismos de Reporte

El mecanismo definido para que cualquier funcionario, cliente, proveedor o tercero pueda registrar una queja o un evento de derechos humanos de una posible vulneración a los Derechos Humanos es la Línea Ética.

Durante el 2022, no se realizaron denuncias procedentes, donde se reportarán posibles vulneraciones a los derechos humanos; por lo tanto, no se realizaron acciones de remediación.

3. PLANES Y ACCIONES DE MITIGACIÓN

Para los riesgos antes mencionados, se han definido y ejecutado las siguientes acciones mitigantes:

3.1. Incumplir regulación SST (seguridad y salud en el trabajo) e Incidentes que pueden afectar la integridad personal

Tenemos claro que nuestra prioridad debe ser asegurar el bienestar de nuestros colaboradores, contamos con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y realizamos seguimiento permanente al cumplimiento de las actividades propias del sistema. Propiciamos condiciones y ambientes laborales saludables y seguros a través de la implementación al 100% de nuestro sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se encuentra avalado por nuestra aseguradora de riesgos laborales Alfa. Con estas actividades logramos reducir nuestra tasa de ausentismo a un 1.9%, tuvimos 3 accidentes leves sin consecuencias graves (2 hombres y 1mujer) y 0 enfermedades laborales o fatalidades.

Durante 2022, continuamos con nuestro objetivo de prevención contra el Covid-19, implementando en nuestras 5 sedes a nivel nacional (Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga), jornadas de vacunación para 180 de nuestros funcionarios y sus familias quienes completaron sus esquemas de vacunación pendientes.

Retomamos nuestras actividades presenciales después de la finalización de la emergencia sanitaria, basándonos en un plan de trabajo enfocado a la prevención y promoción de buenas prácticas, mitigando posibles riesgos laborales. Igualmente adelantamos exámenes médicos periódicos y chequeos ejecutivos para verificar el estado de salud de nuestros funcionarios, y continuamos con nuestra actividad de Webinars “jueves de conversaciones que enriquecen”, con temas relacionados con la salud como: Prevención de cáncer de seno, Nutrición, Inteligencia Emocional, entre otros.

3.2. Discriminación

Continuamos consolidando nuestras acciones fundamentadas en nuestra Política de Diversidad, Equidad e Inclusión(DEI) que establece los siguientes principios:

- Igualdad de trato, respeto a los derechos humanos y dignidad para las personas en su diversidad.
- Entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades.
- Accesibilidad y reducción progresiva de barreras físicas, actitudinales y de la comunicación.
- Equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los colaboradores.
- Acceso inclusivo.

En el 2022 obtuvimos la certificación “FriendlyBiz”, otorgada por la Cámara de la Diversidad, lo que nos reconoce como una compañía amigable y responsable con la diversidad. Además, desarrollamos diferentes actividades durante el año, que sin duda fortalecieron el entendimiento de la política y la socialización de los distintos conceptos de Diversidad, Equidad e Inclusión - DEI. Creamos el Comité de DEI en el que participan líderes del equipo directivo de la Corporación de diferentes áreas y que se reunió en 11 ocasiones. Realizamos 14 talleres de sensibilización con las distintas áreas de negocio, en los que participaron 222 funcionarios y promovimos discusiones abiertas sobre distintos conceptos de DEI.

Divulgamos nuestra política a las compañías outsourcing que prestan sus servicios a la Corporación con el fin de identificar áreas de trabajo conjunto. Consolidamos, además, alianzas para la contratación de personas con capacidades diversas; además contamos con procesos de selección objetivos y transparentes, que no discriminan ninguna persona que se postule a las convocatorias de selección publicada.

Discriminación clientes

Las solicitudes realizadas por nuestros clientes son registradas en los canales dispuestos para tal fin, su atención y respuesta se realiza de manera objetiva y transparente, sin ninguna discriminación. Gestionamos los derechos de los consumidores financieros en un ambiente de atención, respeto y servicio a través del Sistema de Atención al Consumidor Financiero – SAC que incluye políticas, procedimientos y metodologías para la identificación, evaluación, control y monitoreo de vulnerabilidades, el suministro de información, la adecuada atención de solicitudes, quejas, peticiones y reclamos, y mecanismos para la protección de los derechos de los consumidores financieros.

3.3. Acoso laboral

La compañía cuenta con el comité de convivencia, el cual recibe y da trámite a las quejas o reclamos referentes a conductas o circunstancias de acoso laboral, en el cual se crea un ambiente de dialogo, promoviendo la resolución de controversias.

3.4. Posibles incumplimientos de la política de vacaciones

Uno de nuestros principios de la Política de Inclusión y Diversidad, es el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los colaboradores, además tenemos una serie de beneficios emocionales que permiten a nuestros colaboradores lograr un mejor balance entre su vida personal y el trabajo y dedicar más tiempo a sus familias. Estos beneficios incluyen 5 horas libres al mes, horario flexible, esquemas de trabajo mixtos y teletrabajo. En línea con lo anterior realizamos seguimientos mensuales al pasivo de vacaciones de nuestros funcionarios.

3.5. Restricción libre asociación, expresión y derecho a la negociación colectiva

Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación, es una prohibición especial para la empresa y trabajadores, la cual esta soportada en documentación interna.

3.6. Trabajo Infantil y Trabajo forzoso

Rechazamos el trabajo infantil, trabajo forzoso, y trata de personas, estas prácticas están prohibidas y soportadas en nuestra documentación interna.

Con respecto al año anterior hemos incluido en nuestro compromiso, y en nuestras acciones la trata de personas; esta es considerada un delito en Colombia, el cual se encuentra tipificado en el artículo 188A del Código Penal colombiano, en el cual se entiende como explotación, el obtener provecho económico o cualquier otro beneficio para sí o para otra persona, mediante la explotación de niños, niñas, adolescentes, mujeres y hombres, a través de la ejecución de actividades no consensuadas.

3.7. Condiciones no equitativas en la asignación de funciones, cargos y/o salarios

Nuestra estrategia de remuneración se basa en las mejores prácticas del sector, teniendo en cuenta las capacidades, experiencia, habilidades, cualidades y aporte que hace nuestra gente a la Corporación. Es competitiva en el mercado laboral y nos permite atraer a los mejores talentos. Contamos con el apoyo permanente de una firma de consultoría que se especializa en el estudio de salarios del mercado para las distintas posiciones de forma tal que nuestros salarios se mantengan competitivos.

3.8. Incumplimiento regulación SST por parte de proveedores

Para realizar una actividad en las instalaciones por parte de un proveedor, se verifica el cumplimiento de estándares de seguridad y certificaciones correspondientes. Además, contamos con un Política de Compras Sostenibles la cual establece criterios de sostenibilidad a nuestro proceso de compras buscando que nuestros proveedores adopten prácticas sostenibles y avancen en su gestión económica, ambiental y social.

En esta se establece que se evitará la contratación con proveedores de los que se tenga evidencia que han tenido alguna sanción por incumplimiento en materia de derechos humanos, de seguridad y salud en el trabajo, legal, fiscal, ambiental o laboral.

3.9. Otras acciones mitigantes - aporte social de nuestras empresas

3.9.1. Agroindustria

Nuestras compañías del sector Agroindustrial desarrollaron durante 2022 diversos proyectos sociales enfocados en las comunidades donde se desarrollan sus actividades. Se destaca, por ejemplo, el programa desarrollado por Pajonales en alianza con la Fundación Fomenta en el que, con el propósito de generar oportunidades para las mujeres en el sector Agro, ofrecimos el curso teórico práctico en Operación y Mantenimiento de Maquinaria Agrícola. En total 20 mujeres se graduaron del programa. Así mismo, se realizó el programa ProHaciendo un modelo pedagógico de educación formal en los niveles de primaria básica y secundaria media por ciclos lectivos especiales, donde participaron 23 colaboradores y cónyuges sin ningún costo en el valor de su matrícula.

Además, desde Mavalle trabajamos en proyectos que contribuyen a la seguridad alimentaria como la siembra de arroz en las comunidades Wacoyo y Piapocos la Victoria. A través de estos logramos impactar positivamente a cuatro comunidades en tres sectores y a más de 2.000 habitantes.

También durante el año trabajamos con las diferentes comunidades indígenas que habitan en la altillanura generando oportunidades de empleo. El 42% del total del personal pertenece a estas comunidades étnicas. En temas de educación, desarrollamos un curso educativo socioambiental a 30 alumnos de la Institución Educativa Kwei de la comunidad Wacoyo.

Por su parte, Unipalma apoyó el programa de formación técnica documental con el SENA, contando con la participación de 21 jóvenes. Igualmente, desarrolló brigadas de salud, apoyo en actividades culturales y deportivas y hogares comunitarios impactando a 3.800 personas de cuatro comunidades aledañas.

3.9.2. Infraestructura

Nuestras empresas del sector de infraestructura vial desarrollaron durante el año 2022, 41 proyectos que mejoraron la calidad de vida de cerca de 256.000 personas e impactaron a 47 comunidades, con una inversión que superó los \$1.400 millones. Estos programas incluyeron, además, la vinculación laboral de la población local en las obras, con un promedio del 70% de la mano de obra perteneciente a la población local.

Entre los programas sociales, se destaca el programa de arqueología preventiva desarrollado en el corredor vial Villavicencio-Yopal por Covioriente. El objetivo de este programa es salvaguardar el patrimonio arqueológico por lo que se han rescatado 343 piezas de patrimonio histórico y se han delimitado 55 sitios arqueológicos, los cuales permitirán generar un gran valor cultural y turístico para la región. Entre los

hallazgos realizados, se ha identificado cerámica del Período Formativo en los departamentos de Meta y Cundinamarca, lo que extiende la ocupación humana sedentaria entre el 500 y 800 a.C., ampliando la presenciade sociedades alfareras en la región en casi mil años. Este programa ha generado 434 empleos en 11 municipios de la región. Durante 2022 se desarrollaron diferentes etapas del programa como el plan de manejo arqueológico y los procesos de investigación.

Por su parte en Covipacífico, la vía que conecta a Medellín con el valle del Río Cauca, apoyó un proyecto de producción apícola en el municipio de Titiribí en el que se entregaron equipos de centrifugado para una mejor producción y calidad de miel natural. Adicionalmente, desde las acciones del plan de responsabilidad ambiental y social y del programa de fomento a emprendedores, Covipacífico apoyó el proyecto de ferias campesinas a través de una alianza con el municipio de Amagá y la Asociación de Productores Agropecuarios de Amagá - ASOPRAAM. En total se organizaron 6 ferias en 2022 con la participación de más de 57 emprendedores y agricultores de la región.

Coviandes, Coviandina, Pisa, CCFC, Covipacífico y Covioriente aportaron al fortalecimiento institucional y comunitario mediante la realización de capacitaciones en temas como movilidad, cultura y prevención de la accidentalidad vial, gestión interinstitucional, concientización del entorno y participación comunitaria a más de 6.200 colaboradores y un monto invertido de \$331 millones.

Así mismo, se destaca el programa Punto de Partida desarrollado por Pisa, para el fortalecimiento de las habilidades en lectoescritura a 1.548 niños y niñas de 4 comunidades en la zona de influencia de la Concesión, brindándoles el material didáctico y cartillas, contribuyendo con la mejora de la calidad de la educación en la zona y su progreso socioeconómico.

3.9.3. Hoteles

En 2022, por medio de la Compañía Hotelera Cartagena de Indias construimos el Parque del Bicentenario, con una extensión de 17.415 mt². Este es un parque metropolitano destinado a atender los requerimientos de recreación y deporte en unas de las zonas más necesitadas de Cartagena como lo son Ciudad Bicentenario, Colombiaton, El Pozón y Villas de Aranjuez. El parque, construido con los más altos estándares en temas de diseño, calidad y durabilidad, representa una inversión total de \$34.615 millones.

Hoteles Estelar, comprometida con las comunidades donde hace presencia, continúa con su alianza con la Fundación Operación Sonrisa ofreciendo habitaciones durante las jornadas quirúrgicas para el personal médico y administrativo en las ciudades de Bogotá, Barranquilla, Cali y Manizales.

Todos los hoteles de la cadena Estelar están comprometidos con la Prevención de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes - ESCNNA, comunicando activamente a huéspedes y personal información relacionada para la prevención bajo lineamientos de UNICEF.

En alianza con la Fundación RECA, se ha vinculado laboralmente personas con discapacidades cognitivas, buscando incrementar el número de personas vinculadas garantizando buenas prácticas de empleo inclusivo.

3.9.4. Energía y Gas

Promigas siguió contribuyendo al progreso social con la implementación de nuevos proyectos, socializaciones, talleres y actividades programadas, que le permitieron lograr una mayor cobertura y cercanía con las comunidades. En total Promigas invirtió de manera directa, con sus empresas vinculadas y a través de la Fundación Promigas más de \$36.145 millones en programas sociales que impactaron a 212 comunidades y 184.118 personas. Además, se movilizaron \$8.465 millones de recursos de terceros mediante alianzas, 23% más que en 2021.

Los programas de Promigas aportaron al mejoramiento de la calidad de vida de sus comunidades a través de las siguientes líneas de trabajo:

- **Más Empleo Juvenil:** Que brinda formación pertinente a poblaciones de jóvenes en condiciones de vulnerabilidad para que puedan acceder al mercado laboral. En 2022 más de 6000 jóvenes fueron atendidos por este programa en temas como bilingüismo, gastronomía, administración y tecnologías de la información. De los graduados del programa el 46% se encuentra empleado.
- **Más Emprendimiento:** En donde se promueve el desarrollo de nuevos negocios mediante la formación de capacidades en los emprendedores y se da acompañamiento técnico para la expansión de sus unidades productivas. En 2022, 884 emprendimientos y 1413 personas se beneficiaron del proyecto con un crecimiento en ventas promedio de 142% para emprendimientos de alto impacto.
- **Comunidades más Productivas:** Este programa impulsa encadenamientos productivos para generar oportunidades de ingreso y bienestar a productores rurales y urbanos. En 2022 este programa benefició a 484 unidades productivas y 1336 beneficiarios en temas como alfarería, artesanías, seguridad alimentaria, entre otros. Los encadenamientos aumentaron sus ingresos en 203% en unidades productivas agrícolas y de 90% en otras unidades productivas.
- **Territorios más Sostenibles:** Impulsa iniciativas ligadas al uso productivo de recursos y servicios ecosistémicos en zonas de alta vulnerabilidad climática. En 2022 este programa gestionó 118 viveros, 1 planta de reciclaje y tuvo 879 beneficiarios.

3.10. Seguimiento acciones mitigantes

13

Durante el 2022 realizamos seguimiento a las acciones mitigantes, revisando que las actividades definidas como acciones mitigantes se estuviera ejecutando y evidenciamos que todas las actividades de prevención a posibles vulneraciones de derechos humanos se están ejecutando satisfactoriamente.

4. SOCIALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN

Con el propósito de fortalecer aspectos en temas de derechos humanos, como su historia, concepto, importancia para las empresas y contexto de nuestra política, en 2022 capacitamos a 361 colaboradores a través de nuestra plataforma. También divulgamos la Política a través de nuestros canales de comunicación.

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA

VIGILADO

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

 Corficolombiana S.A

 @corficolombiana

   Corficolombiana

 Investigaciones Económicas Corficolombiana