

POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS

1. INTRODUCCIÓN

En **NITROFERT S.A.S.** estamos comprometidos y activamente determinados en cumplir y promover nuestra responsabilidad de respetar los estándares reconocidos internacionalmente en materia de derechos humanos, partiendo del reconocimiento de que cada ser humano es sujeto de derechos y la creencia de que todo negocio puede prosperar en las sociedades donde se protege el respeto de los derechos humanos. Es por esto por lo que reconocemos nuestra necesidad de contribuir positivamente en la defensa del respeto de estos.

2. FINALIDAD

La finalidad de esta Política es formalizar el compromiso de NITROFERT con la protección y defensa de los Derechos Humanos reconocidos en la Legislación Nacional e Internacional, así como la de definir los principios que aplicará la Compañía para la debida diligencia en materia de Derechos Humanos. Para la Compañía, es un reto en términos de su propia sostenibilidad y lo asume como contribución suya a la generación de valor social, económico y ambiental.

3. RESPONSABLE

La responsabilidad global sobre la supervisión de esta Política recae en la Gerencia de Asuntos Corporativos. Esta Declaración de la Política sobre derechos humanos consolida nuestros compromisos existentes y aporta mayor claridad sobre nuestros procesos y procedimientos. Sus principios están implantados en la cadena de valor.

4. DECLARACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Este compromiso se verá reflejado en el desarrollo de todos nuestros procesos y estará alineado con las Políticas de Responsabilidad Social Corporativa, Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y con la de Gestión de Talento Humano, en coherencia con los diez Principios del Pacto Global y de conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los derechos humanos. Nuestro compromiso irá conjuntamente con las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en la perspectiva de las empresas multinacionales y, así mismo, con los Principios Rectores para la implementación del Marco del Pacto Mundial de la Organización de Naciones Unidas: *"Proteger, respetar y remediar"*, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas, el Código Ético de la Sociedad, así como los documentos y textos que puedan sustituir o complementar a los mencionados anteriormente.

Nuestra determinación se centra, a saber:

- En la actuación prevalecerá lo establecido en los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por Colombia que traten sobre derechos humanos y que prohíban su limitación durante los estados de excepción, por hacer parte del Bloque de Constitucionalidad. En ese sentido, la prelación normativa cuando difiera en la Legislación Nacional y las Normas de Derechos Humanos Internacionales, se seguirá la norma de más alto nivel jerárquico, respetando en la mayor medida posible los Derechos Humanos Internacionales.
- Cumplir con todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente en todos aquellos lugares donde existan nuestras operaciones.
- Disponer de mecanismos de denuncia y reclamación.
- Interactuar con nuestros grupos de interés en materia de derechos humanos incluyendo gobiernos, organizaciones no gubernamentales, socios comerciales e industriales, inversionistas, empleados y clientes.
- Informar de forma transparente acerca de nuestros esfuerzos en esta Área.

- En el desarrollo de procesos no se permitirán prácticas discriminatorias, trabajo forzado o bajo coacción. Se promoverá la remuneración justa, la libertad de asociación, la gestión del riesgo psicosocial y el mantenimiento de ambientes de trabajo seguros y saludables.
- Rechazar el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio.
- Respetar el derecho a circular libremente dentro de cada país.
- No discriminar por ninguna condición.
- Respetar los derechos de las minorías.
- No relacionamiento con grupos ilegales.
- Promoción de la equidad de género.
- Fomentar la concientización de Empleados y Socios Comerciales en cuestiones relativas a derechos humanos.
- Valorar los riesgos actuales y potenciales en materia de derechos humanos y su impacto en nuestras operaciones.
- El cumplimiento de esta Política.

5. GLOSARIO

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.

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU): Son un instrumento internacional consistente en 31 principios para implementar el marco “Proteger, respetar y Remediar” establecido por las Naciones Unidas para atender la cuestión de los estándares de la responsabilidad de las empresas multinacionales y la rendición de cuentas con relación a los derechos humanos.

Tratado internacional: Es una norma jurídica de naturaleza internacional, vinculante y obligatoria para los Estados que lo suscriben.

Bloque de Constitucionalidad: Conjunto de normas y principios que, sin que aparezcan en el texto formal de nuestra Constitución Nacional, hacen parte de ella ya que han sido incorporadas por diversas vías.

Derecho a la no discriminación: Prerrogativa que tiene todo ser humano o grupo social por su presunta o real identidad o diferencia respecto de otros individuos o grupos, a un trato digno y equitativo, exigible al Estado como

garante del orden público interno y en especial de las libertades fundamentales.

Principios del Pacto Global: Es un llamamiento a las empresas para que incorporen 10 principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones, así como para que actúen de forma que avancen los objetivos sociales y la implementación de los Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS).

Objetivos de Desarrollo Sostenible: Iniciativa impulsada por Naciones Unidas como un llamado universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Son 17 objetivos de desarrollo sostenible que reconocen que la acción en un área afectará los resultados de otras y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad social, económica y ambiental.

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: Son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales cuyo objetivo principal es garantizar que las actividades de las empresas multinacionales se desarrollen en armonía con las Políticas Nacionales de los Países de la OCDE y fortalecer la base de la confianza mutua entre las empresas y las autoridades gubernamentales.

Trabajo forzoso o realizado bajo coacción: Trabajo forzoso es aquel que se obtiene de una persona mediante amenazas o castigos y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente a realizarlo. Debe ser libremente y los empleados deben tener la libertad para marcharse siguiendo las reglas que se hayan establecido. Ninguna compensación ofrecida a un trabajador prueba que el trabajo no esté siendo realizado de manera forzada o bajo coacción.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La aplicación de esta Política se encuentra dirigida para todos los integrantes de la Compañía y aplica a todos los Empleados de **NITROFERT**, consejeros, Ejecutivos y cualquier tercero que tenga una relación de negocio con **NITROFERT**. Nuestra esperanza radica en que todos nuestros Socios Comerciales, Proveedores y otras partes cuya actividad y el impacto de éstas puedan estar directamente relacionadas con nuestras operaciones, productos o servicios, asuman los Principios de esta Política, respeten y no infrinjan los derechos humanos.

7. ÁREAS DE IMPACTO

Reconocemos que debemos tomar las medidas necesarias para determinar y afrontar los efectos reales o posibles con los que podemos estar relacionados de manera directa o indirecta a través de nuestras propias actividades o nuestras relaciones comerciales. Manejamos estos riesgos integrando las respuestas con nuestra debida diligencia a las Políticas y Sistemas Internos, actuando con base en resultados, llevando el seguimiento de nuestras acciones y notificando a nuestras partes interesadas la forma cómo afrontamos estos efectos.

- A) **Empleados:** De conformidad con esta Política y nuestro Código de Ética, **NITROFERT** tiene la determinación de tratar a todos los Empleados de forma justa, proteger su seguridad y salud; facilitarles un espacio de trabajo en el que se respeten los derechos a la libertad de asociación; libre de acoso y discriminación por razones de raza, género, lugar de origen, orientación sexual, discapacidad, participación como miembro en alguna organización política, religiosa o sindicato; no emplear a niños o trabajadores forzados; compensar a sus empleados de forma que puedan al menos satisfacer sus necesidades básicas y ofrecerles las mismas oportunidades de formación, desarrollo personal, reconocimiento individual y promoción según sus méritos. El empoderamiento de las mujeres a través de derechos, habilidades y oportunidades.
- B) **Comunidades:** Con la misma iniciativa de conectar el campo colombiano, fomentamos el crecimiento de todas las comunidades, grupos específicos y poblaciones, en especial a la atención sus derechos y preocupaciones. Nosotros estamos comprometidos en respetar los valores culturales de las comunidades locales en los lugares donde **NITROFERT** tenga operaciones, incluyendo los derechos de Poblaciones Indígenas, a tomar en consideración la autosuficiencia, sostenibilidad, salud, seguridad y el medioambiente de dichas Comunidades y a llevar a cabo su actividad de una manera responsable.
- c) Terceras partes:** Al igual que nuestro compromiso con las comunidades, nuestros contratistas, proveedores y otros socios comerciales, creen en actuar con transparencia en nuestro amplio camino para conectar el agro colombiano. Nuestra ventaja competitiva es tener socios comerciales que comparten nuestro compromiso en materia de derechos humanos y reconocen que es crítico para el éxito

de nuestras operaciones y la integridad de nuestra marca; esta es la razón por lo que operamos con los mismos estándares éticos de conducta y cumplimiento en materia de derechos humanos según nuestro compromiso. Esperamos que cualquier socio comercial implicado en violaciones de derechos humanos adopte acciones apropiadas para su remediación, pudiendo ser sus contratos reconsiderados o terminados, dependiendo de las circunstancias.

8. EJECUCIÓN

Comprendemos que la debida diligencia en relación con los derechos humanos es un proceso continuo que precisa de atención particular en ciertas fases de las actividades de nuestro Negocio, es este el motivo que nos mantiene en un proceso de permanente revisión, que comprende la evaluación de los impactos generadores y los proyectados en materia de derechos humanos en nuestras operaciones y otros procesos tales como evaluación de riesgos, certificaciones legales y evaluaciones de impactos sociales y medioambientales. Con esto buscamos identificar, mitigar y prevenir, entre otros riesgos, cualquier impacto adverso en derechos humanos. Es por esta razón que damos importancia a la disposición de un remedio efectivo siempre que se produzcan efectos relativos a los derechos humanos a través de mecanismos de reclamación mediante la Empresa.

9. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Nuestra energía se canaliza en nuestro talento humano. Nuestro compromiso con cada uno de nuestros colaboradores nos permite a través de la formación y capacitación en temas relacionados con la salud, la seguridad, la ética y la defensa de los derechos humanos, cumplir nuestros lineamientos de Política.

10. APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO

NITROFERT comparte su compromiso de estricto cumplimiento para todos los colaboradores de esta Política. La violación de esta Política o la realización de cualquier acto en violación de esta resultará en acciones disciplinarias que pueden incluir la terminación de su Contrato de Trabajo.

Los Empleados, Miembros de la Comunidad, Contratistas y Proveedores que crean que se ha generado una violación de los Principios establecidos en esta Política, deberán informar a través de los canales establecidos, tal como se dispone en el Código de Ética y Conducta de **NITROFERT**, que incluye al Departamento de Talento Humano.

11. ENTRADA EN VIGOR

La presente Política entrará en vigor a partir del 21 de febrero de 2022.