1. OBJETIVO

La presente política tiene como objetivo garantizar la protección y prevención de la vulneración sobre los Derechos Humanos fundamentales contemplados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Se defienden principalmente los siguientes Derechos Fundamentales:

- El no trato inhumano o severo con ninguna persona vinculada directa o indirectamente con la compañía.
- Prevenir la vulneración de los derechos Humanos fundamentales acerca de niños, niñas y adolescentes, garantizando su protección a través de la erradicación del trabajo infantil forzoso.
- Garantizar que no se vulnere el derecho Humano fundamental al trato igualitario y a la No discriminación.
- Garantizar que no se vulnere el derecho Humano fundamental de libre asociación y negociación colectiva.
- Garantizar que no se vulnere el Derecho Humano fundamental de compensación y beneficios y salario digno a los trabajadores directos e indirectos de la empresa; así mismo exigir que a las demás personas con relación a la compañía reciban un pago justo por sus labores.
- Garantizar condiciones equitativas y justas para las colaboradoras gestantes por medio de acciones que posibiliten su estancia dentro de la empresa, garantizando además la protección del Derecho Humano Fundamental de protección de la maternidad, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de ella y de su infante.
- Garantizar que se promuevan prácticas equitativas e incluyentes reconociendo la perspectiva de género, para promover nuevas relaciones basadas en los derechos y la dignidad humanos acorde con el enfoque de MONTANA FRUITS S.A.S.

2. ALCANCE

Esta política es aplicable a todas las personas que tengan relación con MONTANA FRUITS como: colaboradores, contratistas, proveedores, visitantes, productores, comunidad en general y partes interesadas.

3. ASPECTOS GENERALES

Para todos los aspectos relacionados con Derechos Humanos, la compañía tiene designado el comité de Evaluar y Abordar (E&A), que se encarga de recibir toda la información respecto a los siguientes temas, dirigir el proceso de monitoreo, garantizar la respuesta e implementar planes de mejora.

Además, la Alta dirección y/o gerencia tiene como promesa hacer cumplir los siguientes temas a cabalidad y garantizar la protección de los derechos humanos a todas las partes interesadas.

3.1. DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES

En MONTANA FRUITS S.A.S, estamos comprometidos con el cumplimiento y respeto de los derechos y libertades estipulados por la ONU, la OIT y la Declaración Universal de los Derecho Humanos (DUDH), respetando diferencias de género, raza, religión, y edad.

Nos comprometemos a:

- Cumplir con todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, en todos aquellos lugares donde opera.
- Fomentar la concientización de empleados y socios en cuestiones relativas a derechos humanos.
- Valorar los riesgos actuales y potenciales en materia de derechos humanos y su impacto en nuestras operaciones (FT-GH-20 FORMATO MATRIZ DE RIESGOS DDHH V1).
- Adoptar medidas adecuadas para la prevención, mitigación y, cuando resulte procedente, la remediación de impactos adversos en cuanto a derechos humanos.
- Proporcionar acceso a mecanismos de queja, mediante el buzón de PQRSF.
- Continuar participando en iniciativas internacionales para fomentar avances en cuanto a derechos humanos.
- Interactuar con nuestros grupos de interés y partes interesadas 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.

3.2. DERECHO: NO TRATO INHUMANO O SEVERO

En MONTANA FRUITS S.A.S, acogiéndonos al artículo Nro. 5 de la Declaración Universal de Los Derechos Humanos donde "Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes", nos comprometemos a que:

- Se prohíbe el abuso físico o castigo, la amenaza de abuso físico, el acoso sexual u otro tipo de acoso, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación.
- Todos sin distinción alguna, tendrán acceso a un mecanismo transparente para presentar los reclamos a que haya lugar, permitiendo reportar asuntos de forma anónima y sin represalias.
- A todos se les dará un trato justo y humano y las acciones disciplinarias serán conforme lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo.

3.3. DERECHO: ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL FORZOSO

En MONTANA FRUITS S.A.S, estamos comprometidos con el cumplimiento a no vulnerar ningún derecho humano fundamental y especialmente lo relacionado en los convenios N° 182 "Peores formas de trabajo infantil" y N° 138 "Convenio sobre la edad mínima" de la OIT, para lo cual, siempre se defenderá el bienestar físico, mental y moral del niño/joven.

Igualmente, según la OIT, se entiende por trabajo infantil: "todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Así pues, se alude al trabajo que es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño e interfiere con su escolarización puesto que:

- Les priva de la posibilidad de asistir a clase.
- Les obliga a abandonar la escuela de forma prematura.
- les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que les requiere mucho tiempo".

Según lo anterior, la empresa se compromete a:

- Respetar los derechos de los niños/as, incluido el derecho a la protección y a la erradicación de todas las formas de trabajo infantil.
- Reportar ante los canales pertinentes si se evidencia a través de la empresa, niños en situación de vulnerabilidad que requieran una especial atención, con el fin de optimizar su seguridad y protección y promover su acceso a oportunidades.

- Sólo se contratarán menores de edad si cumplen con las condiciones legales vigentes y teniendo en cuenta el convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); y se realizará un monitoreo constante a esos menores de edad, garantizando su integridad.
- Se contratan menores de edad, sólo cuando a través de ello, se esté apoyando la formación de estudiantes, el cual está regulado en la legislación colombiana sobre contratos de aprendizaje en la ley 188 del 30 de diciembre de 1959 y el Decreto 933 de 2003.

La empresa NO emplea menores de edad de manera regular, sin embargo, en caso de presentarse un caso que requiera dicha empleabilidad, se tendrá en cuenta lo establecido en la resolución 1796 del 27 abril de 2018, la cual actualiza el listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo que pongan en riesgo la salud (integridad física o psicológica) de los menores de 18 años; de acuerdo con esto, los menores de edad contratados NO estarán expuestos en las actividades mencionadas en dicho documento. Lo anterior implica seguimiento, evaluación y control de dichas actividades.

- Para la validación de la NO contratación de menores de edad, se regula a través de todos los procesos de selección y contratación, que garantizan que el candidato(a) entrega su documento de identidad (cédula de ciudadanía y/o documentos válidos) que soporten la mayoría de edad.
- Nos acogemos a la convención de los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, aprobada por Colombia mediante Ley 12 de 1991, velando por la protección integral del mismo.

3.4. DERECHO: NO DISCRIMINACIÓN

Teniendo en cuenta la DUDH, en el artículo 7 donde “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”, la empresa se compromete a:

- No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, minusvalía, sexo, estado civil, orientación sexual o afiliación sindical o política.
- No se permitirá que se realice prueba alguna (test de embarazo, ni VIH) a trabajadores nuevos en el proceso de selección desarrollado por terceras partes y/o directamente.

3.5. DERECHO: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En MONTANA FRUITS S.A.S, se respeta la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas, de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), artículo 20, donde ”1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Y 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”; por lo que nos comprometemos a:

- Los trabajadores sin distinción alguna tendrán derecho a afiliarse o constituir los sindicatos de su elección, así como negociar colectivamente.
- Las negociaciones referentes a los temas que puedan dar cabida al bienestar de los trabajadores podrán ser dialogadas con la administración siguiendo el correcto conducto regular de comunicación según el área al que se pertenezca; si en dado caso, dicha solución a la necesidad no puede ser satisfecha mediante conversación con el primer jefe inmediato se deberá escalar al jefe superior mediato de tal forma hasta llegar a ser resuelta por la alta dirección.
- La empresa adoptará una actitud tolerante hacia las actividades organizativas.
- Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y podrán desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.

3.6. DERECHO: COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

Teniendo en cuenta la (OIT, 2015) que define el Trabajo decente:

[...] resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus

opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Este concepto reconoce al trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999).

Teniendo en cuenta lo anterior, la empresa valora que toda persona que realiza una labor tiene derecho a ser remunerado económicamente y que esta compensación sea justa, ya que este salario satisface las necesidades básicas de los trabajadores y que influye directamente en su familia.

Consideramos que sólo existe el salario nominal, y dicho salario será basado en la legislación colombiana sobre el SMMLV; y se verá reflejado el volumen de dinero asignado en contrato individual de trabajo por el cargo ocupado. Lo anterior indica que se considera una violación a esta política que el trabajador reciba en especie lo compensado por el trabajo realizado, incluyéndose como pago en especie alimentos, objetos y/o bienes, entre otros.

Para esta política se tiene en cuenta la definición de salario digno definida como: "Un salario digno es el pago percibido por una semana de trabajo estándar por un trabajador en un lugar determinado y que es suficiente para procurar un nivel de vida digno para el trabajador y su familia. Esto significa ganar lo suficiente para cubrir todos los gastos básicos de vida, incluida comida, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte y ropa, y un poco más para cubrir los sucesos imprevistos. Esta cantidad varía en gran medida en función del país e incluso la región, porque el costo de los alimentos, la vivienda y otras necesidades varia de un lugar a otro." Lo anterior se protege como un derecho humano fundamental en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU).

MONTANA FRUITS S.A.S garantiza mediante la misma que se puede hacer dentro de la empresa, presentar casos de ascenso, el cual influye directamente en el salario inicialmente asignado, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Asimismo, la empresa les garantiza a sus colaboradores el pago del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente y además apoya otros aspectos como: educación, salud, deporte y demás áreas del

colaborador con la ejecución de actividades y programas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

Finalmente, el pago del salario nominal acordado en el contrato individual de trabajo y de otras modalidades de contratación, será generado luego de haber sido ejecutada la labor y no por anticipado.

La persona competente en el cargo de Representante de Los Derechos Humanos, así como el representante de Los trabajadores se asegurará de que dicha política se aplique equitativamente en toda la Empresa y que cumple con los principios establecidos por ésta.

3.7. DERECHO: PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

En MONTANA FRUITS S.A.S nos comprometemos a respetar el estado de mujeres gestantes, lo anterior indica que conforme avance su estado de gestión la persona deberá tener controles médicos que respalden su estado de salud y dicho documento deberá ser entregado a las áreas de SST y Gestión Humana, para el debido proceso de verificación interna, por esta razón garantizamos que:

- No se realizarán pruebas de embarazo ni antes de la contratación ni durante su estadía en la empresa.
- No se realizarán preguntas discriminatorias respecto al estado de gestación durante el examen médico realizado para el ingreso a la compañía, relacionadas con: última fecha de menstruación, estado de gestación, ni demás preguntas respecto al tema.
- Nos acogemos a respetar las recomendaciones médicas que, en virtud del estado de gestación puedan ser expedidas por la entidad competente.
- En caso de evidenciar que su puesto de trabajo que desempeñe en el momento de su estado de gestación se reasignará a otras funciones que se encuentren establecidas dentro de la empresa de manera temporal, validando que estas se adapten a su proceso.
- La empresa prestadora de salud EPS a la que pertenezca la gestante, debe indicar a la trabajadora el inicio y finalización de su licencia de maternidad.
- Una vez finalizada su licencia de maternidad, la colaboradora se reintegrará a sus funciones habituales, respetando el espacio para lactancia materna contemplado en la ley.

- En cumplimiento a la Resolución No. 2423 de 2018, se garantizan las condiciones para utilizar la sala de amigas de la lactancia, las cuales son: el espacio privado y exclusivo; que tenga ventilación e iluminación adecuada; instalación eléctrica y equipo (nevera o congelador) para garantizar el almacenamiento y conversación del líquido; silla de material de fácil limpieza y desinfección y caneca para garantizar la disposición final de los residuos que se generen. Así mismo se garantizará la limpieza y desinfección del área continuamente.

3.8. DERECHO: IGUALDAD DE GÉNERO

La meta en este apartado es contribuir al logro de la igualdad de género en lo relacionado con el estado de la salud y el desarrollo sanitario, mediante ejecución de actividades, políticas y programas que presten la atención debida a las diferencias de género en la salud y a sus factores determinantes, y promuevan activamente la igualdad y la equidad entre las mujeres y los hombres.

Se tendrá en cuenta los siguientes objetivos:

• Logro de un estado óptimo de salud y de bienestar para las mujeres y los hombres, durante todo su ciclo de vida y en los diversos grupos de población. Un componente integral de este logro es la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer, incluido, el hecho de evitar que las mujeres sean objeto de búsqueda para el tráfico de estupefacientes y/o armas blancas.

• Asignación equitativa de los recursos a fin de asegurar que las mujeres y los hombres tengan la misma equidad en cuanto a labores propias de los cargos dentro de la empresa.

• Eliminar toda barrera de discriminación desde el momento del proceso de selección y contratación. Esto incluiría la realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, en los cuales no están obligadas a responder preguntas discriminatorias que incluyan: estado de gestación, vida sexual reproductiva, método de planificación, Enfermedades de transmisión Sexual, entre otros.

• Participación igualitaria de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones relacionadas con su propia salud.

• Distribución justa de cargas entre las mujeres y los hombres, encaminadas a promover trabajos seguros con el objetivo de garantizar que su actividad desempeñada no implique realizar funciones que pongan en riesgo la salud.

• Capacitación, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas y programas sanitarios en la comunidad y con entidades externas, buscando desglosar toda la información relacionada con género y otras variables pertinentes; además, la creación de redes con instituciones externas para fomentar la investigación que tiene en cuenta las cuestiones de género.

• Socialización de esta política que tiene en cuenta las cuestiones de género, así como de mecanismos de monitoreo para dar seguimiento a los resultados concretos en materia de integración de la perspectiva de igualdad de género.

Por lo tanto, se resuelve que:

1. Se socializa y se garantiza que todas las partes interesadas conocen dicha política y velan por: (a) que se cumpla la política en materia de Género, (b) que se esfuercen por lograr la paridad entre los sexos en materia de selección y contratación (cuando sea el caso), incluyendo el empleo en el nivel de toma de decisiones; (c) que fomenten y apoyen la participación de los hombres y mujeres en los programas encaminados a lograr la igualdad y/o equidad de género.

2. Solicitar a la Dirección Ejecutiva, en la medida que lo permitan los recursos financieros disponibles a que: (a) apruebe programas de capacitación que promuevan la igualdad de género; (b) garantice los demás recursos necesarios para la implementación y ejecución de la presente política.

3. Establecer sistemas de apoyo para mujeres embarazadas y/o en período de lactancia, encaminados en la legislación Nacional e Internacional si aplica.

4. Dar a conocer el comité de Evaluar y Abordar y/o el procedimiento de PQRSF sobre protocolos de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad que comprenda la recepción de reclamos y notificaciones.

4. RESPONSABILIDADES

Se establecen las siguientes responsabilidades:

4.1. Dirección ejecutiva:

- Aprobar las políticas, normas y procedimientos que involucren los derechos humanos.
- Hacer cumplir la política de Derechos Humanos como eje integral a todos los procesos de la compañía.

4.2. Analista de Gestión Humana/Representante de DDHH:

- Asegurar el funcionamiento y mantenimiento adecuado de la política de Derechos Humanos.
- Asegurar que dicha política se aplique equitativamente en toda la Empresa y que cumple con los principios establecidos por ésta.
- Comunicar al personal interno de la compañía sobre la política de DDHH y los cambios que se puedan dar.
- Mantener actualizada la Matriz de riesgos de DDHH, revisando las posibles variaciones que estas puedan sufrir.

4.3. Representante de los trabajadores:

- Informar sobre actividades y decisiones de la empresa que puedan afectar a los trabajadores, con respecto a la situación y evolución de la misma.
- Mediar entre el empleador y los trabajadores cuando las condiciones de trabajo requieran alguna modificación.
- Apoyar la protección de los Derechos Humanos fundamentales a fin de proteger la vulneración de los mismos.
- Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa hacia el beneficio de los trabajadores y sus familias.

4.4. Colaboradores/as en general:

- Cumplir con la política de Derechos Humanos.
- Informar a las personas encargadas (área de Gestión Humana, jefe inmediato y/o representante de los trabajadores) cuando evidencie una posible vulneración de Derechos Humanos.

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- FT-GH-20 FORMATO MATRIZ DE RIESGOS DDHH V1
- MA-GH-01 MANUAL CÓDIGO DE ÉTICA V1

En constancia de lo anterior, se firma el día 22 de noviembre de 2022.

José Alberto Aristizabal Salazar
Director Ejecutivo
Montana Fruits S.A.S.

Mauricio Moranth Zuluaga
Representante Legal
Montana Fruits S.A.S.