POLÍTICA INTEGRAL DE SOSTENIBILIDAD, RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y MEDIO AMBIENTE

PROPÓSITO

La presente política establece el compromiso de C.I. Acepalma S.A. y Solutrans S.A.S. en adelante la Organización con la sostenibilidad, la responsabilidad social empresarial (RSE) y la gestión ambiental responsable, en cumplimiento del marco legal colombiano y de las normativas internacionales aplicables.

La Organización adopta un enfoque integral que incorpora, de manera transversal en todas sus operaciones, la protección y preservación del medio ambiente, la mitigación y prevención de impactos negativos, el respeto y promoción de los derechos humanos, la equidad social, la inclusión y el bienestar de sus grupos de interés, así como el fortalecimiento de un crecimiento económico ético y responsable.

El compromiso de la Organización se rige por sus principios; así como, por actuaciones éticas, con transparencia, legalidad y generando valor compartido. Buscando que cada decisión, proceso y actividad aporten de manera positiva a la prosperidad de las comunidades, a la conservación de los recursos naturales y a la competitividad empresarial, contribuyendo así al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a los compromisos voluntarios internacionales asumidos por la Organización.

MARCO DE REFERENCIA

Esta política se fundamenta en:

Normativa nacional

- Ley 22 de 1981 Por medio de la cual se aprueba "La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial", adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Resolución 2106 (XX) del 21 de diciembre de 1965, y abierta a la firma el 7 de marzo de 1966.
- Ley 99 de 1993. Por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el Sector Público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental, SINA, y se dictan otras disposiciones.
- Ley 373 de 1997. Por la cual se establece el programa para el uso eficiente y ahorro del agua

- Ley 629 de 2000. Por medio de la cual se aprueba el "Protocolo de Kyoto de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático", hecho en Kyoto el 11 de diciembre de 1997
- Ley 697 de 2001. Mediante la cual se fomenta el uso racional y eficiente de la energía, se promueve la utilización de energías alternativas y se dictan otras disposiciones
- Ley 939 de 2004. Por medio de la cual se subsanan los vicios de procedimiento en que incurrió en el trámite de la Ley 818 de 2003 y se estimula la producción y comercialización de biocombustibles de origen vegetal o animal para uso en Motores Diesel y se dictan otras disposiciones
- Decreto 4741 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la prevención y el manejo de los residuos o desechos peligrosos generados en el marco de la gestión integral.
- Ley 704 de 2011. por medio de la cual se aprueba el Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación adoptado por la Octogésima Séptima (87ª) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T.
- Ley 1715 de 2014. Por medio de la cual se regula la integración de las energías renovables no convencionales al Sistema Energético Nacional
- Decreto 2469 de 2014. Por el cual se establecen los lineamientos de política energética en materia de entrega de excedentes de autogeneración
- Decreto 1076 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible en Colombia. Este decreto reglamentario contiene las disposiciones generales que regulan la gran mayoría de los temas ambientales del país.
- Ley 1844 de 2017. Por medio de la cual se aprueba el “Acuerdo de París”, adoptado el 12 de diciembre de 2015, en París, Francia
- Ley 1880 de 2018. Por medio de la cual se aprueba el “Protocolo al Tratado Antártico sobre Protección del Medio Ambiente, su Apéndice y sus Anexos I, II, III y IV”, hecho en Madrid el 4 de octubre de 1991, su “Anexo V”, adoptado en Bonn, el 17 de octubre de 1991, y su “Anexo VI”, adoptado en Estocolmo, el 17 de junio de 2005.
- Ley 1931 de 2018. Por la cual se establecen directrices para la gestión del cambio climático.
- Ley 1977 de 2019 Por la cual se modifica parcialmente la Ley 1176 de 2007 en lo que respecta al sector de agua potable y saneamiento básico.
- Ley 1972 de 2019 Por medio de la cual se establece la protección de los derechos a la salud y al medio ambiente sano estableciendo medidas tendientes a la reducción de emisiones contaminantes de fuentes móviles y se dictan otras disposiciones
- Ley 2169 de 2021. Por medio de la cual se impulsa el desarrollo bajo en carbono del país mediante el establecimiento de metas y medidas mínimas en materia de carbono neutralidad y resiliencia climática y se dictan otras disposiciones.

Convenios internacionales ratificados por Colombia, como el Protocolo de Kyoto, el Acuerdo de París y la Convención contra la Discriminación Racial (Ley 22 de 1981), entre otros.

Normativas técnicas y certificaciones internacionales, como:

- Sistema cadena de suministro para la RSPO. Sistema de certificación que describe los requisitos relacionados con el control de productos de la palma de aceite certificados por la RSPO dentro de la cadena de suministro, como los flujos de materiales y declaraciones asociadas
- ISCC -EU- PLUS. Es un sistema de certificación de sostenibilidad reconocido mundialmente que abarca todas las materias primas sostenibles, incluyendo la biomasa agrícola y forestal, los residuos biogénicos, los materiales circulares y las energías renovables.
- Reglamento de la UE sobre Productos Libres de Deforestación (EUDR). normativa de la Unión Europea que busca reducir la deforestación y la degradación forestal que se produce debido a la producción de productos como soja, carne de res, aceite de palma, madera, entre otros, que son consumidos en la UE.
- La Organización se acoge también a las buenas prácticas de las normas ISO 14001, ISO 26000, entre otras.

OBJETIVOS

Objetivo General

La Organización busca fortalecer su cultura organizacional basada en el desarrollo sostenible y la responsabilidad social empresarial, integrando de manera transversal los principios sociales, ambientales, éticos y económicos a su gestión. Comprometiéndose a generar valor compartido para sus grupos de interés, previniendo y mitigando impactos negativos, promoviendo prácticas responsables en toda la cadena de valor, y buscando el cumplimiento de la legislación nacional e internacional aplicable; así como, de los compromisos voluntarios que haya suscrito.

Objetivos Específicos

- Promover el uso eficiente y racional de los recursos naturales, priorizando la prevención de la contaminación y la reducción de impactos ambientales derivados de nuestras operaciones.

- Fomentar condiciones laborales seguras, saludables, equitativas e inclusivas, garantizando el respeto, la integridad y la dignidad de todos los colaboradores.

- Prevenir, identificar y mitigar riesgos ambientales, sociales, éticos y de derechos humanos en nuestras operaciones, cadena de suministro y relaciones comerciales.

- Consolidar relaciones éticas, transparentes y sostenibles con proveedores, contratistas y aliados estratégicos, impulsando prácticas responsables en toda la cadena de valor.

- Incorporar criterios de sostenibilidad y responsabilidad social en la planificación, la toma de decisiones y la ejecución de nuestras actividades estratégicas y operativas, fortaleciendo la resiliencia organizacional.

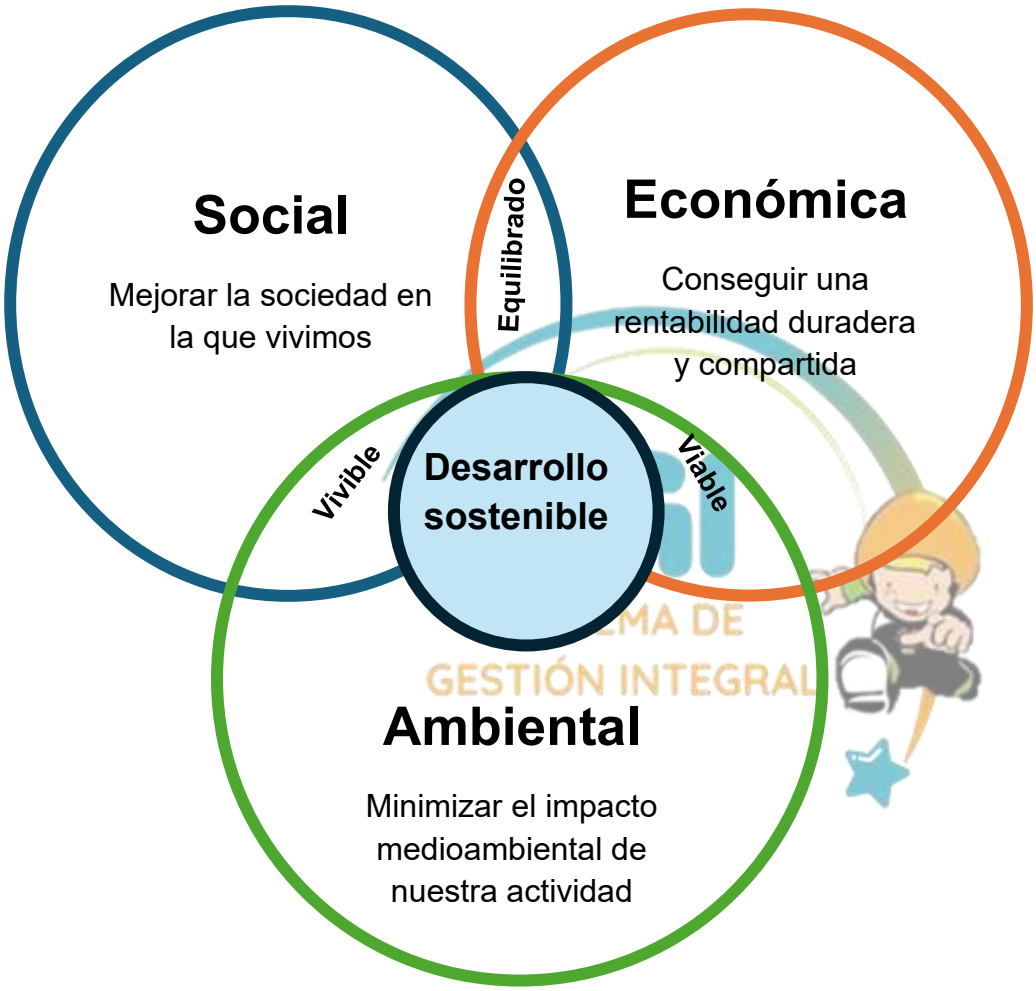
- Contribuir activamente al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a estándares internacionales como RSPO, ISCC, EUDR, Orgánico, entre otros; así como, otros compromisos voluntarios que la Organización adopte.

PILARES Y COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

La Organización establece tres (3) pilares base para la gestión de esta política en los cuales desarrollará su propuesta de valor de cara a los próximos cinco (5) años. El primer pilar es el **desarrollo económico** y hace referencia a la compra, venta, distribución, transporte y/o transformación de bienes o servicios, buscando aumentar el bienestar de la sociedad, empleando con responsabilidad los recursos naturales a su disposición y gestionándolos de manera sostenible.

El segundo pilar hace referencia a el **impacto social** que la Organización en su conjunto reconoce frente a sus grupos de interés, para evitar que alguno de nuestros procedimientos, actividades u operaciones tengan una incidencia negativa frente al respeto a los derechos humanos de las personas, a la gestión de un entorno seguro y saludable de la Organización o de terceros que se relacionan con la Organización. Así mismo, establece un compromiso creciente para generar acciones que demuestren la responsabilidad social empresarial y su alineación con los objetivos estratégicos.

Como último pilar está la **gestión ambiental**, el cual está relacionado con los recursos naturales que ofrece el planeta y cómo los distribuye la sociedad, tanto las comunidades como las empresas. La Organización busca propender que los impactos ambientales sobre el clima, el agua y la biodiversidad, no generen una huella negativa permanente en ambiente, además de proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación, minimizando el impacto ambiental de nuestra actividad a través de las iniciativas estratégicas desarrolladas en nuestro Plan de Sostenibilidad, Ambiental y RSE gestionando los riesgos y el cumplimiento legal ambiental.



ALCANCE

La presente política es de cumplimiento obligatorio y aplica a todos los niveles jerárquicos y áreas de la Organización, incluyendo empleados administrativos, operativos y directivos. De igual manera, es exigible para proveedores, contratistas, subcontratistas, aliados estratégicos y demás partes interesadas que intervengan directa o indirectamente en nuestras operaciones.

La aplicación de esta política no tiene limitaciones geográficas y se extiende a todas las líneas de negocio, productos, proyectos, servicios y actividades desarrolladas por la Organización, tanto en el territorio nacional como en contextos internacionales.

Este alcance incluye la integración de los principios de sostenibilidad ambiental, responsabilidad social y ética empresarial en toda la cadena de valor, desde la planificación y ejecución de operaciones hasta la relación con comunidades, autoridades y entes reguladores

RESPONSABLES DEL CONTROL

La Dirección de Desarrollo Organizacional y Sostenibilidad en coordinación con las Dirección de Talento Humano son las responsables de liderar, supervisar y garantizar la implementación efectiva de esta política, asignando los recursos necesarios y estableciendo objetivos claros. Cada Dirección y sus equipos de trabajo tienen la responsabilidad de incorporarla en su gestión diaria y de reportar avances, riesgos y oportunidades de mejora. Todos los colaboradores deben conocerla, aplicarla y promoverla en el marco de sus funciones, mientras que los proveedores y contratistas deberán alinearse con sus principios como requisito para establecer o mantener relaciones comerciales con la Organización.

RESPONSABLES DEL CUMPLIMIENTO: todos los empleados deben conocerla, aplicarla y promoverla en el marco de sus funciones, mientras que los proveedores y contratistas deberán alinearse con sus principios como requisito para establecer o mantener relaciones comerciales con la organización.

SGI
SISTEMA DE
GESTIÓN INTEGRAL

LINEAMIENTOS GENERALES

La Organización asume el compromiso con el desarrollo sostenible como un eje esencial de su estrategia empresarial a través del pilar de gestión ambiental. Con más de treinta años de experiencia en exportación, importación y operaciones logísticas, comprende que sus acciones deben generar valor no solo económico, sino también social y ambiental. Esta política representa un marco de actuación que define los principios, compromisos, responsabilidades y prohibiciones orientadas a garantizar una gestión empresarial responsable y resiliente.

La Organización adopta también los criterios de compromiso establecidos por el ***NDPE*** *"No Deforestation, No Peat, No Exploitation"*, como parte integral de esta política ambiental. Este compromiso implica buscar que las plantas extractoras con las que se vincula se abastezcan exclusivamente de racimos de fruta fresca (RFF) provenientes de áreas libres de deforestación y sin expansión sobre turberas, respetando como fecha límite el 31 de diciembre de 2015. Esta disposición no solo refuerza el principio de trazabilidad en la cadena de suministro, sino que garantiza que las materias primas provengan de fuentes sostenibles, alineadas con los más altos estándares internacionales en materia de conservación ambiental y mitigación del cambio climático.

Dentro de este compromiso, la Organización busca de manera adicional la protección de las comunidades locales de nuestra cadena de suministro, incluyendo la defensa de la tenencia legal de la tierra, las Áreas de Alto Valor de Conservación (AVC) y de Altas Reservas de Carbono (ARC), y el respeto absoluto al consentimiento libre, previo e informado (CLPI) de los pueblos indígenas.

Este enfoque busca evitar cualquier forma de explotación laboral o social, asegurando que las comunidades de área de influencia de nuestros proveedores participen activamente en las decisiones que impacten sus territorios y modos de vida.

Para medir los avances en esta dimensión, se aplicarán indicadores como:

- Optimización en el consumo de agua por unidad operativa.
- Reducción consumo energético y huella de carbono.
- Incremento en el porcentaje de residuos aprovechados frente al total generado en los procesos productivos o de transformación generados por la organización.
- Incremento en el uso de energías limpias.
- Incremento en la negociación con proveedores verificados libres de deforestación y aquellos alineados con los principios asociados a esta política.

En el pilar relacionado con el impacto social, la Organización vela por condiciones laborales seguras, dignas y equitativas. Impulsa, además, el respeto a los derechos humanos y laborales a través de la aplicación de los principios organizacionales y la ejecución de debida diligencia, especialmente en contextos de riesgo o vulnerabilidad. En este sentido, la Organización adicionalmente, adopta e incorpora progresivamente los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU) como parte de su enfoque de sostenibilidad. Estos principios, aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011, se estructuran en tres pilares fundamentales: **deber del Estado de proteger los derechos humanos**, frente a abusos cometidos por terceros, incluidas las empresas; **la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos**, lo que implica evitar vulnerarlos y abordar cualquier impacto negativo que sus operaciones que puedan causar o contribuir a causarlo y **el acceso a mecanismos de reparación** para las víctimas de abusos, tanto judiciales como extrajudiciales. Adicionalmente, los esfuerzos de la Organización estarán encaminados:

- Evitar prácticas discriminatorias o que afecten la dignidad de las personas, proporcionándoles un entorno laboral digno, seguro y saludable. Cumpliendo los lineamientos asociados a la diversidad, equidad e inclusión, para propender por el derecho a la no discriminación en el desarrollo de las actividades misionales y/o administrativas de la Organización.
- Ofrecer a los empleados un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, abuso, intimidación o violencia en alguna de sus manifestaciones.
- Buscar que en nuestras operaciones se implementen acciones proactivas, dentro de nuestro rol social, para prevenir y combatir la trata de personas; así como; cooperar con las entidades competentes donde hacemos presencia, para que se protejan y ayuden a las víctimas respetando plenamente sus derechos humanos.

- Rechazar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y enfrentar las condiciones que lo generen.
- Velar por que en ninguna de nuestras actividades se produzcan casos de violación de los derechos de los niños y verificar en los procesos de contratación de empleados, que todos ellos superen la edad mínima para trabajar según las normas laborales del país.

Asimismo, la Organización fomenta la inclusión, la equidad de género, la diversidad cultural y la participación de las comunidades en los territorios donde opera, consolidando así relaciones de confianza y a largo plazo. Para ello, se cuenta con actividades y mediciones internas y externas que promueven mediciones actividades de formación y sensibilización en temas ambientales, sostenibles y sobre responsabilidad social empresarial que se brindan a los empleados y demás partes interesadas, los casos gestionados sobre derechos humanos, la divulgación y concientización de los derechos humanos en los entornos laboral, entre otros.

Estas mediciones permitirán gestionar proactivamente los impactos y oportunidades sociales, y fortalecer los mecanismos de relacionamiento.

Dentro de este compromiso, la Organización busca de manera adicional la protección integral de los derechos humanos de los trabajadores y las comunidades locales de nuestra cadena de suministro, incluyendo la defensa de la tenencia legal de la tierra, las Áreas de Alto Valor de Conservación (AVC), de Alto Valor de Carbono (AVC/HCV), y el respeto absoluto al consentimiento libre, previo e informado (CLPI) de los pueblos indígenas. Este enfoque busca evitar cualquier forma de explotación laboral o social, asegurando que las comunidades de área de influencia de nuestros proveedores participen activamente en las decisiones que impacten sus territorios y modos de vida.

Finalmente, desde el enfoque económico, la organización actúa bajo principios de integridad, legalidad y transparencia. Promueve prácticas comerciales éticas, combate activamente la corrupción, el fraude y cualquier conducta que afecte la confianza en sus operaciones. Se enfoca en generar empleo formal, impulsar la economía local y nacional, y construir relaciones responsables con sus proveedores, especialmente en sectores sensibles como el agroindustrial, donde se exige trazabilidad, cumplimiento normativo y criterios de sostenibilidad en origen.

Adicionalmente, todos los empleados, proveedores, contratistas y clientes son verificados y evaluados mediante los sistemas SARLAFT y SAGRILAFT, con el fin de prevenir el lavado de activos, la financiación del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva; así como, para mitigar otros riesgos legales, reputacionales y financieros. Esta verificación incluye análisis de antecedentes, listas restrictivas, monitoreo de transacciones, y cumplimiento de requisitos normativos exigidos por la Superintendencia de Sociedades, la Super Transportes y otras autoridades competentes. Ninguna relación comercial será establecida o mantenida sino cumple con los criterios definidos por el Sistema de Control Interno -SCI-, el Sistema de Cumplimiento -SC-, el Sistema de Gestión Integral -SGI- u otro que determine la Organización.

En el pilar de desarrollo económico, la Organización establece compromiso de generar relaciones comerciales y/o financieras que contribuyen a la mitigación o disminución del daño medioambiental y social, pero siguiendo el propósito de generar bienestar para todos, desarrollando espacios de *engagement* en temas ASG con clientes, proveedores y la comunidad, donde se ejecuten las operaciones de la Organización, buscando potenciar las buenas prácticas en sostenibilidad y aportando a las estrategias en aspectos relevantes como; doble materialidad, fortalecimiento en el cumplimiento de los ODS, disminución en el impacto del cambio climático, el aumento en la gestión de economías circulares, en la protección de la biodiversidad, entre otros.

Se medirán resultados mediante atributos tales como: número de proveedores evaluados con criterios de sostenibilidad, número de casos de corrupción detectados y gestionados, índice de cumplimiento normativo, y valor generado por actividades de sostenibilidad. Esto permitirá alinear las decisiones económicas con una visión ética y responsable.

Los compromisos asumidos incluyen integrar la sostenibilidad en los procesos internos y externos, sensibilizar a los empleados, establecer metas de desempeño sostenible, y participar en iniciativas sectoriales y globales como RSPO, ISCC, EUDR, Gestión Orgánica en la cadena productiva, Huella de Carbono, iniciativa de Cero Papel, entre otras.

De manera transversal, se aplican mecanismos de evaluación interna mediante auditorías, monitoreos, revisiones periódicas y seguimiento de planes de acción. gestión de indicadores, revisión y adecuación periódica de esta política, plan anual de trabajo que cumpla lo descrito en la política y otras acciones derivadas permitirán garantizar la implementación efectiva y dinámica de este compromiso organizacional.

EXCEPCIONES

Para esta política no se presentan excepciones; sin embargo, si en el futuro se evidenciará alguna ésta será analizada y evaluada por la Gerencia General, el Director de Desarrollo Organizacional y Sostenibilidad y quien la Gerencia designe, tomando la decisión más adecuada y favorable para la Organización basados en el cumplimiento de esta política y demás requisitos internos o aplicables. Las excepciones se documentarán y archivarán en la ruta establecida, con el concepto si la excepción aplica o no.

PROHIBICIONES

Esta política también establece claras prohibiciones, tales como:

- El uso de trabajo infantil o forzoso, acoso sexual y laboral.
- La discriminación en cualquiera de sus formas.

- La contaminación de cuerpos de agua, suelos o ecosistemas ambientales de manera parcial o total y/o la generación intencional de daños ambientales.
- El uso irresponsable de recursos como energía, combustibles o agua, la relación con proveedores involucrados en deforestación, y las represalias contra quienes denuncien irregularidades de buena fe.

Todas estas conductas están estrictamente prohibidas y su incumplimiento podrá conllevar sanciones disciplinarias, contractuales o legales, según la gravedad del caso.

La presente política será comunicada de forma amplia mediante medios orgaizacionales internos y externos, incluyendo procesos de inducción, formación continua, reuniones, publicaciones digitales y físicas. Se promoverá una cultura de sostenibilidad que fortalezca la apropiación de estos principios en todos los niveles de la organización y entre los actores de su cadena de valor.

La presente política entra en vigor a partir de su aprobación y será revisada de forma periódica para garantizar su actualización frente a los cambios del entorno, las exigencias normativas y las expectativas de los grupos de interés.

SGI SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL

Firma de Aprobación de Gerencia General: María Emma Núñez Calvo

Fecha de Aprobación: _____

Esta política rige a partir de su fecha de publicación

OTROS DOCUMENTOS ASOCIADOS:

Manual de SAGRILAFT y SARLAFT

Política de Acoso laboral, sexual y discriminación

Política de Conflicto de Interés

Código de Ética para Empleados

Otros documentos soporte establecidos en los SGI.

CONTROL DE CAMBIOS					
Rev. No.	**Descripción del cambio**	**Elaboró**	**Revisó**	**Aprobó**	**Fecha**
001	Emisión del documento	Jenny Paola Flórez Noreña - Director de Control Interno	Brenda Valeria Escandón Vargas - Especialista Gestión de Calidad	María Emma Núñez Calvo - Gerente General	09/08/2022
002	Unificación y actualización de las políticas de RSE y Sostenibilidad ampliando el alcance, la definición de los pilares base de gestión, la inclusión compromisos NDP, Derechos humanos y prohibiciones. Creación de la política ambiental para la organización.	Nicolas Santiago Acosta – Especialista de sostenibilidad senior	Paula Catalina Avendaño Uribe Director de Desarrollo Organizacional y Sostenibilidad	María Emma Núñez Calvo - Gerente General	24/09/2025