

 Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva	Página 1 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. OBJETIVOS.....	2
3. ALCANCE.....	3
4. DEFINICIONES.....	4
5. NORMAS.....	6
6. ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	14
7. RIESGOS.....	15
8. SANCIONES.....	16
9. ANEXOS – DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	17
10. NIVELES DE APROBACIÓN Y AUTORIZACIÓN.....	18
11. MODIFICACIONES DE LA POLÍTICA.....	18

1. INTRODUCCIÓN

Respetamos y promovemos el respeto de los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos y enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos, en la Convención Americana de Derechos Humanos, en los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y en los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. De igual manera, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres (WEP, por sus siglas en inglés) de ONU MUJERES.

Respetamos y promovemos la igualdad de género, combatiendo la discriminación, asegurando el acceso igualitario a las oportunidades y equidad para hombres y mujeres que forman parte de la compañía. Desarrollamos sin excepción prácticas empresariales y laborales

 Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva	Página 2 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

incluyentes y libres de todo tipo de discriminación. Reconocemos en la diversidad una riqueza que promueve la innovación y permite un mejor entendimiento de las culturas con las que trabajamos. Fomentamos el libre intercambio de ideas, pues reconocemos la fuerza del diálogo para la construcción de una cultura de excelencia y el logro de una visión y una misión compartida.

Nuestras prácticas de selección de personal están basadas en la igualdad de oportunidades y el respeto de los DDHH. Nuestros colaboradores desarrollan su plan de carrera en base a la meritocracia y a las evaluaciones objetivas. Implementamos programas de capacitación para que adquieran nuevos conocimientos que les permitan mejorar sus oportunidades de crecimiento profesional. Compensamos a nuestros colaboradores en función de su desempeño y a través del cumplimiento de políticas objetivas basadas en la equidad.

El Grupo Corporativo se compromete igualmente a respetar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, a Convención sobre los Derechos del Niño; entre otros.

Este compromiso está reflejado en el Código de Ética del Grupo Corporativo y se expide con el fin de que todos sus empleados, colaboradores, contratistas y proveedores actúen en todo momento bajo el cumplimiento de este y del respeto a los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos.

2. OBJETIVOS

La presente política tiene como objetivo general promover el respeto de los Derechos Humanos en la compañía y en sus proveedores.

Los objetivos específicos para desarrollar a través de esta Política son los siguientes:

- a.** Prohibir y no tolerar cualquier violación a los tratados de Derechos Humanos internacionalmente reconocidos.
- b.** Prohibir y no tolerar cualquier violación a la Política de Derechos Humanos en todas sus formas y en cualquier situación.

 Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva	Página 3 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

- c. Requerir el cumplimiento de todas las leyes aplicables en cada país en el que la compañía opere y de la presente política, así como de los tratados de Derechos Humanos internacionalmente reconocidos.
- d. Prohibir y no tolerar ninguna forma de represalias en contra de colaboradores que plantean denuncias de buena fe o que colaboran en procesos de investigación de dichas denuncias.
- e. Promover el planeamiento de inquietudes y denuncias de buena fe o sobre la base de una creencia razonable y sin temor a represalias.
- f. Asegurar que las prácticas de selección, contratación y remuneración, promoción, formación, y desarrollo estén basadas en los méritos, habilidades, talento, destrezas y desempeño de los colaboradores.
- g. Fomentar equipos diversos que impulsen la innovación y la productividad mediante la garantía de condiciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante estrategias y procedimientos que permitan la promoción a través del mérito; el bienestar; el respeto en el trato; y el balance en la vida laboral y personal.
- h. Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional, y que conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulsa la meritocracia.
- i. Garantizar un enfoque en compensación en forma igualitaria para las mujeres y los hombres, incluyendo beneficios, bonificaciones y régimen de pensiones.
- j. Promover la diversidad e inclusión en los productos y servicios ofrecidos a los clientes. Promover un enfoque de marketing responsable que evite los estereotipos de género.
- k. Promover la diversidad e inclusión entre sus grupos de interés y comunidades en las que opera la compañía.

3. ALCANCE

La presente Política de Derechos Humanos es de aplicación general a todos los colaboradores, funcionarios, alta dirección, miembros de cualquier órgano de administración o fiscalización relacionados con las entidades que forman parte de Grupo Corporativo, incluyendo proveedores, socios de negocio, sus subsidiarias y empresas relacionadas.

 Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva	Página 4 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

4. DEFINICIONES

- a. **Apex:** es la entidad prestadora de servicios externos Global Mobility Apex, S. A.

- b. **Carta Internacional de Derechos Humanos:** Se conoce como Carta Internacional de Derechos Humanos al siguiente conjunto de instrumentos sobre Derechos Humanos, proclamados por las Naciones Unidas, en diversos momentos: La Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, entrada en vigor el 23 de marzo de 1976; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 y entrada en vigor el 3 de enero de 1976; el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por la Asamblea General el 10 de diciembre de 2008 y entrada en vigor el 5 de mayo de 2013.

- c. **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento:** Adoptada en 1998, los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- d. **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas:** Son los principios relativos a la responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos. Estos Principios fueron adoptados por consenso por el Consejo de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas en el año 2011.

- e. **Debida Diligencia en Derechos Humanos:** Este proceso es una evaluación para abordar proactivamente los impactos potenciales de las actividades principales de la

 Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva	Página 5 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

compañía sobre los Derechos Humanos, la integración de las conclusiones en un informe y la elaboración recomendaciones de acuerdo con la evaluación. El proceso de Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos se adoptará según lineamientos de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011).

- f. Principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres** (WEP, por sus siglas en inglés): Son un conjunto de buenas prácticas empresariales que promueven la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas de gestión desarrollados por el Pacto Mundial de Naciones Unidas y ONU Mujeres. Estos principios están diseñados para ayudar a las empresas a la hora de examinar las políticas y prácticas que aplican, o a crear otras nuevas.

LOS 7 PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES SON:

1. Establecer un liderazgo corporativo de alto nivel para la igualdad de género.
2. Tratar a todas las mujeres y hombres de manera justa en el trabajo.
3. Asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores, de las mujeres y los hombres.
4. Promover la educación, la capacitación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Implementar el desarrollo empresarial, la cadena de suministro y las prácticas de comercialización que empoderan a las mujeres.
6. Promover la igualdad, a través de iniciativas comunitarias y de promoción.
7. Medir e informar, públicamente, sobre el progreso para lograr la igualdad de género.

- g. Grupo Corporativo:** Está conformado por todas las Unidades de Negocio (apex, cbc, bia, beliv), incluyendo sus subsidiarias y empresas relacionadas que formen parte o lleguen a formar parte en el futuro.

- h. Línea Ética:** Es una herramienta mediante la cual cualquier accionista, directivo, colaborador, contratista, socio, proveedor e incluso terceros, pueden poner en conocimiento, inclusive de forma anónima, cualquier conducta indebida que pueda configurar o que configure una violación a la presente política, al Código de Ética, legislación nacional o internacional vigente, o a políticas internas.

 Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva	Página 6 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

- i. **Actividades principales de la compañía:** Son las actividades que desarrolla en forma directa y que están relacionadas con el giro principal del negocio (ejemplo: manufactura, logística, comercialización, entre otros).
- j. **Proveedores directos estratégicos:** Son los proveedores de bienes y servicios que son esenciales para el desarrollo del giro del negocio definidos por Departamento de Procurement para cada una de las unidades de negocios. Ejemplo: materias primas, materiales de empaque, servicios de logística, entre otros.

5. NORMAS

5.1 Compromiso Público

La compañía se compromete públicamente con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos comunicándolo por los medios que estime convenientes, al igual con la igualdad de género.

5.2 Capacitación y desarrollo de capacidades

La capacitación juega un papel importante para incorporar el respeto por los Derechos Humanos a nuestras actividades y operaciones empresariales. Por esta razón, el Grupo Corporativo debe contar con programas de capacitación para sus empleados y proveedores directos estratégicos para el cumplimiento de esta Política.

El entrenamiento se hará de forma anual y debe incluir un módulo diseñado para concientizar sobre la existencia, contenido y alcance de esta política, así como proporcionarles a los colaboradores y a los proveedores directos estratégicos una comprensión clara y detallada de los Derechos Humanos, los derechos laborales y que los mismos sean relevantes para las empresas. Esto estará a cargo de los departamentos de Gente y Gestión de Apex y de Compras descrito en la sección de Roles y Responsabilidades de este documento.

 Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva	Página 7 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

Dentro de los contratos de bienes y servicios del Grupo Corporativo se debe incluir el compromiso expreso de cumplimiento de los principios y valores contenidos en el Código de Ética, incluyendo un compromiso de cumplimiento de la legislación nacional vigente. Se deberá garantizar la inclusión de los compromisos en los contratos o convenios con dichos proveedores sin excepción, ya sea para nuevos contratos o renovaciones. Se deberá incluir en cada contrato, en la medida de lo posible, que el incumplimiento de los principios y valores contenidos en el Código de Ética, incluyendo un compromiso de cumplimiento de la legislación nacional vigente por parte del tercero, implicaría la terminación del contrato por parte de la unidad de negocio del grupo corporativo, sin responsabilidad de su parte.

5.3 Proceso de Debida Diligencia

Grupo Corporativo y todas las empresas relacionadas con el mismo deben adoptar un proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos, que incluirá la realización periódica de un Estudio de Impactos de Derechos Humanos, la adopción de una estrategia de integración y/o mitigación y remediación de los impactos reales y potenciales identificados, y el reporte público de la gestión de riesgos de impactos en Derechos Humanos.

Este proceso de debida diligencia deberá incluir consultas sustantivas a stakeholders. El proceso será liderado por la Dirección de Asuntos Corporativos de Apex con el acompañamiento de un experto en Derechos Humanos y del Comité de Riesgos del Grupo Corporativo.

Esta evaluación puede integrarse en el marco de otros procesos, como las evaluaciones de riesgo o de impacto ambiental, incluirán como punto de referencia todo el espectro de los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos.

El Proceso de Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos se llevará a cabo de acuerdo con un plan anual que presentará la Dirección de Asuntos Corporativos de Apex en coordinación con la unidad de negocios que corresponda y de acuerdo con su giro de negocio.

 Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva	Página 8 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

El Grupo Corporativo también recomienda a sus proveedores estratégicos a que elaboren procesos de Debida Diligencia en Derechos Humanos proporcionales a su tamaño, sector y capacidad, al igual que habiliten mecanismos de quejas y reclamos de fácil acceso para sus grupos de interés.

5.4 Prevención y Mitigación

Para prevenir y mitigar riesgos e impactos potenciales y reales sobre los Derechos Humanos, la compañía integrará las conclusiones y recomendaciones de la Debida Diligencia en el marco de sus funciones y procesos internos pertinentes y tomará las medidas que correspondan en forma semestral.

Para que la integración de las recomendaciones sea eficaz, es preciso que: i) la responsabilidad de tomar las acciones correspondientes se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa, incluyendo en el nivel directivo de la misma; ii) la adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan cumplir con las recomendaciones que se realicen.

Las medidas que deban adoptarse variarán en función de: i) que la empresa sea la que identifique un impacto real o potencial de sus operaciones directas; ii) que se identifique un riesgo de impacto potencial o real en alguno de sus proveedores estratégicos

En caso de que se identifique que uno de los proveedores estratégicos del Grupo Corporativo está generando un impacto negativo a los Derechos Humanos, el Grupo Corporativo alentará para lograr un cambio de comportamiento adecuado por parte del proveedor, buscando que cese el impacto. De no lograrlo, se valorará la posibilidad de dar por terminada la relación contractual con el proveedor. Para determinar lo anterior, la compañía buscará evaluar el cumplimiento de esta Política por parte de los proveedores que sean priorizados de acuerdo con su nivel de riesgo de impactar los Derechos Humanos

Cualquier recomendación que emane del Proceso de Debida Diligencia deberá ser comunicada internamente en el Grupo Corporativo al Comité de Riesgos del Grupo

 Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva	Página 9 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

Corporativo para fortalecer la comprensión de la importancia del respeto de los Derechos Humanos. El Grupo Corporativo deberá incluir los riesgos de impactos identificados en el Estudio de Impactos a los Derechos Humanos dentro de su sistema general de gestión de riesgos, con el fin de garantizar un proceso continuo de retroalimentación y mejora en la materia para la mitigación de riesgos de incumplimiento.

5.5 Principios Rectores de la Política

La presente Política se basa en el Código de Ética del Grupo Corporativo y en los tratados de Derechos Humanos internacionalmente reconocidos, especialmente en la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Convención Americana de Derechos Humanos, y los Ocho Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Al igual que en Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (**WEPs**, por sus siglas en inglés).

Este compromiso está reflejado en el Código de Ética de la compañía.

5.6 Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

Reconocemos, como lo establece la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que mantener el vínculo entre progreso social, crecimiento económico y la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste gran importancia.

Tenemos el compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con las leyes locales de cada país y los principios internacionales de la OIT, los principios relativos a los siguientes derechos fundamentales en el trabajo, esperando igualmente que nuestros proveedores se comprometan específicamente con el cumplimiento de estos.

5.6.1 Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

 Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva	Página 10 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

El Grupo Corporativo prohíbe de acuerdo con el Convenio No. 29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso de 1930 y el Convenio No. 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso de 1957, todas las formas de trabajo forzoso, obligatorio, el trabajo en condiciones de servidumbre, el trabajo en situación de esclavitud y cualquier forma de trata de personas. No se tolerará el uso de castigos físicos o amenazas de violencia u otras formas de abuso físico, sexual, psicológico o verbal como método de disciplina o control en el lugar de trabajo.

5.6.2 Prohibición de Acoso y Discriminación

De acuerdo con lo dispuesto en el Convenio No. 100 de la OIT Sobre Igualdad de Remuneración de 1951 y con el Convenio No. 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación de 1958, se prohíbe cualquier tipo de discriminación o acoso basado en edad, raza, sexo, color, origen, nacionalidad, religión, identidad de género, discapacidad, orientación sexual, estado de embarazo o cualquier otro estado protegido por las leyes locales.

La base de los procesos de reclutamiento, contratación, capacitación, compensación y acceso a los planes de carrera será la meritocracia basada en las calificaciones, habilidades, experiencia y desempeño.

Valoraremos la diversidad y las contribuciones únicas de nuestros colaboradores y se tendrá un compromiso con la igualdad de oportunidades y la intolerancia a la discriminación y el acoso.

5.6.3 Abolición efectiva del trabajo infantil

Basados en lo dispuesto en los Convenios de la OIT No. 182 Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil de 1999 y No. 138 Sobre la Edad Mínima de 1973, reconocemos que cada niña y cada niño tienen el derecho y la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial físico y mental.

 Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva	Página 11 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

El trabajo infantil no tendrá cabida en nuestro grupo corporativo por lo que se prohíbe la contratación de personas menores de edad, considerando como mayoría de edad la que establecen las leyes locales en cada país en el que se tenga operaciones. La compañía considera como mayoría de edad los 18 años.

Comunicaremos e informaremos a nuestros proveedores sobre la importancia de erradicar el trabajo infantil.

5.6.4 Condiciones de trabajo seguras y saludables

El Grupo Corporativo proporcionará y mantendrá lugares y ambientes de trabajo seguros y saludables que cumplan con las leyes, regulaciones y requisitos laborales, de seguridad y salud aplicables, incluyendo la adopción de medidas preventivas de los colaboradores, para los clientes y otros grupos de interés ante la presencia de epidemias o pandemias. Nos comprometemos a colaborar con nuestros empleados para mejorar continuamente la salud y la seguridad en nuestros lugares de trabajo, incluida la identificación de riesgos y la adopción de medidas correctivas y preventivas. Nos comprometemos promover acciones que favorezcan la salud y seguridad de todos los colaboradores asegurando un enfoque en necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo.

5.6.5 Libertad de asociación, libertad sindical y derecho de negociación colectiva

Respetando lo dispuesto en los Convenios de la OIT No. 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación de 1948 y No. 98 Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949, la compañía respetará el derecho de nuestros empleados a unirse, formar o no unirse a un sindicato sin temor a represalias, intimidación o acoso. Cuando los empleados están representados por un sindicato legalmente reconocido, estamos comprometidos a establecer un diálogo constructivo con sus representantes libremente elegidos. Nos comprometemos a llevar a cabo negociaciones colectivas de buena fe con dichos representantes.

 Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva	Página 12 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

5.7 Línea Ética

La Línea Ética está administrada por un proveedor independiente bajo los estándares éticos y de confidencialidad. Las vías de acceso son números telefónicos habilitados en cada uno de los países donde operamos, correo electrónico y página web, según se encuentra descrito en el Código de Ética y se buscará informar activamente sobre el acceso y funcionamiento de ésta a grupos de interés que puedan resultar potencialmente afectados, especialmente cuando se trate de grupos vulnerables con difícil acceso a la tecnología.

La Línea Ética podrá ser utilizada por los grupos de interés como Mecanismo de Denuncias y Reclamos y con el fin de expresar inquietudes sobre asuntos relacionados con impactos a los Derechos Humanos. Existirá un mecanismo escrito y claro sobre el trámite que se dará a las denuncias.

En caso de que proceda, las denuncias presentadas se trasladarán a las autoridades externas competentes para su conocimiento por medio del Departamento Legal de Bia cumpliendo con las regulaciones de cada país en donde aplique.

Aquellas personas que denuncien una conducta indebida o violatoria al Código de Ética, a esta Política y/o regulaciones aplicables acá descritas y en otras Políticas, así como aquellas personas que cooperen en una investigación, estarán protegidas contra represalias. El Grupo Corporativo prohíbe y sancionará cualquier tipo de represalias, incluso con despido, actos contra denunciantes o colaboradores del procedimiento de investigación. La sanción disciplinaria se aplicará con base en lo establecido en el Código de Ética, Contrato Individual de Trabajo, Reglamento Interior de Trabajo y el Reglamento de Sanciones respetando en todo momento las garantías al debido proceso y la legislación local.

El Comité de Ética del Grupo Corporativo es el responsable de conocer las denuncias de posibles violaciones al Código de Ética, a ésta y a las otras Políticas del Grupo Corporativo. El Departamento de Compliance de Apex, en coordinación con el Departamento Legal de Bia, es el área responsable de gestionar las investigaciones.

 Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva	Página 13 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

El acceso a los mecanismos de remediación de denuncias al canal de ética no impide la posibilidad de que quien presenta la denuncia, si así lo estima pertinente, acuda a otros mecanismos externos bajo todas las garantías que ofrece la Ley. El Grupo Corporativo colaborará plenamente con las autoridades y procedimientos que se implementen externamente en relación con denuncias que versen sobre riesgos e impactos potenciales o reales a la Política de Derechos Humanos.

5.8 Mecanismo de Remediación o Reparación

Si el Grupo Corporativo detecta una situación de potencial violación a los Derechos Humanos enunciados en los Principios Rectores de la presente Política, ya sea mediante el Proceso de Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos o por otros medios, adoptará las acciones necesarias para remediar esa situación, por sí sola o en cooperación con otros actores.

Si se ha identificado un impacto potencial o real negativo de parte de uno de los proveedores directos estratégicos, la responsabilidad de corregir o remediar dicho impacto es del proveedor. No obstante, la empresa trabajará en la medida en la que le sea posible con el proveedor directo estratégico para guiarlo en la adopción de decisiones encaminadas a remediar los impactos adversos a Derechos Humanos relacionados con sus operaciones, productos o servicios. Sin embargo, el Grupo Corporativo dará seguimiento a las acciones a implementar y podrá tomar la decisión de prescindir de los servicios de este proveedor en función del análisis de impactos y riesgos en Derechos Humanos que llevará a cabo Asuntos Corporativos y que presentará al Comité de Riesgos del Grupo Corporativo para decisión final.

El Grupo Corporativo contará con la asesoría de un experto en Derechos Humanos para establecer mecanismos de remediación si el caso se presenta, contando además con la participación y asesoría del Departamento Legal de Bia.

5.9 Consulta con expertos independientes en Derechos Humanos

 Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva	Página 14 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

El Grupo Corporativo podrá consultar con expertos independientes en Derechos Humanos sobre el enfoque general de los Derechos Humanos, sobre los procesos de Debida Diligencia y sobre la forma de responder frente a una denuncia de posible incumplimiento.

Se compartirán conocimientos y mejoras prácticas según lo establecido en el procedimiento de esta política.

5.10 Informes

Se informará públicamente como mínimo de forma anual sobre el cumplimiento de la presente Política de acuerdo con lo que establezca el procedimiento y la normativa respectiva. La elaboración del informe estará a cargo de la Dirección de Asuntos Corporativos de Apex, así como la definición de la estrategia de comunicación de este a las partes interesadas.

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

CEO: garantizar el cumplimiento de los lineamientos generales sobre la elaboración del Proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos, capacitación y ejecución de la normativa de la presente política para todos los colaboradores.

La Dirección de Asuntos Corporativos de Apex

- a) Impartirá los lineamientos generales sobre la elaboración del Proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos, identificando las actividades principales de la compañía de acuerdo con el giro de negocio. El Proceso de Debida Diligencia será coordinado por la Dirección de Asuntos Corporativos de APEX con el acompañamiento de un experto en Derechos Humanos y del Departamento de M&A de Apex como cualquier otro que sea requerido para la revisión. Los resultados del proceso de Debida Diligencia se darán a conocer al Comité de Riesgos del Grupo Corporativo.
- b) Es la responsable de velar por el cumplimiento de la Política y de dar a conocer el compromiso público que establece la presente Política. Así mismo, es la responsable

 Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva	Página 15 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

desarrollar programas de capacitación e inducción a los proveedores directos estratégicos, en conjunto con GyG.

El Departamento de Gente & Gestión de Apex: es el responsable de la comunicación interna de la presente Política y de llevar a cabo campañas periódicas de comunicación y capacitación sobre los Derechos Humanos y Derechos Laborales.

La Dirección de Compras de Apex: es la responsable de la identificación de los proveedores directos estratégicos y de garantizar la adhesión de estos al Código de Ética y a lo establecido en la presente Política.

La Dirección de Compliance de Apex: es la responsable de investigar casos denunciados, proponer planes de acción en caso de incumplimiento y dar seguimiento a la ejecución de estos e identificar las normas y regulaciones aplicables que mitiguen riesgos de incumplimiento en materia de Derechos Humanos, en conjunto con la Dirección de Asuntos Corporativos de Apex.

La Dirección de M&A de Apex: es la responsable de incluir dentro del proceso de Debida Diligencia la solicitud de información relacionada a antecedentes relacionados con el respeto de los Derechos Humanos de la empresa en proceso de análisis, para establecer el nivel de cumplimiento.

La Gerencia de PMI de Apex: es la responsable del seguimiento de cierre de brechas identificados en el proceso de Debida Diligencia y gestionar nuevos riesgos relacionados con el incumplimiento de Derechos Humanos durante el proceso de integración de las nuevas adquisiciones.

7. RIESGOS

Riesgos empresariales que mitiga la presente política:

a) Riesgos Estratégicos

 Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva	Página 16 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

- **Gente y Cultura:**

Necesidad de identificar, atraer, reclutar y retener colaboradores y ejecutivos con el talento, habilidades y experiencia únicas para desempeñarse en línea con el negocio y el logro de los objetivos, tomando en cuenta la igualdad de género y libre de discriminación.

- **Incumplimiento del pilar social de la agenda ESG**

- **Comportamientos éticos y ambiente de cumplimiento**

Falta de apego a los valores y cultura de la organización.

- **Relaciones con Stakeholders**

Relacionamiento con socios estratégicos, inversionistas, relaciones laborales y partes interesadas internas y externas.

- **Crisis reputacional**

Opinión pública relacionada con denuncias públicas de potencial incumplimiento de Derechos Humanos y Derechos Laborales

- **Cumplimiento de las leyes y regulaciones actuales**

Leyes y regulaciones internacionales y locales que puedan impactar las operaciones de manera significativa.

Demandas por entidades reguladoras por incumplimiento en los Derechos Humanos y Laborales.

Inadecuada supervisión en el cumplimiento de leyes laborales aplicables al Grupo Corporativo

8. SANCIONES

 Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva	Página 17 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

Cualquier incumplimiento de la presente Política y los procedimientos y políticas relacionadas, estará sujeto a medidas disciplinarias que deberán ser aplicadas a los empleados que hayan cometido la falta de manera directa, o por omisión, al igual que la posible remisión a las autoridades judiciales y penales competentes en caso de que el asunto sea de su competencia.

Las sanciones dependerán de la magnitud de la falta realizada por el incumplimiento de la Política y se regirá por las leyes de cada país, los tratados internacionales de Derechos Humanos que resulten relevantes y los reglamentos internos de trabajo.

9. ANEXOS – DOCUMENTOS RELACIONADOS

CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
N/A	Código de Ética
N/A	Carta Internacional de Derechos Humanos
N/A	Convención Americana de Derechos Humanos
N/A	Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas
N/A	Declaración Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo
N/A	Convenio No. 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949)
N/A	Convenio No. 29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso de la OIT (1930)
N/A	Convenio No. 138 de la OIT sobre la Edad Mínima (1973)
N/A	Convenio No. 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso (1957)
N/A	Convenio No. 182 de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999)
N/A	Convenio No. 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración (1951)
N/A	Convenio No. 111 de la OIT sobre la Discriminación (empleo y ocupación) (1958)
N/A	Convenio No. 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948)

	Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva		Página 18 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
N/A	Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos
N/A	Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
N/A	Los Principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres

10. NIVELES DE APROBACIÓN Y AUTORIZACIÓN

FIRMA	NOMBRE	PUESTO	UNIDAD DE NEGOCIO
Dueño del proceso	Rosa María de Frade	Directora de Asuntos Corporativos	Apex
Diseño	Alexandra Vidal	Gerente de Asuntos Corporativos	Apex
Revisó	Sadid Canales	Gerente de Gobierno Corporativo	Apex
Aprobó	Rosa María de Frade	Directora de Asuntos Corporativos	Apex
	Dante Basto	Director de Auditoría y Riesgos Corporativos	Apex
	Francisco Ramos	Director de Compliance	Apex
	Juan Pablo González	Controller	Apex
	Heidy García	Gerente Legal de Asuntos Laborales	Apex
	Mario Vela	Gerente Jurídico CA y Caribe	Cbc

11. MODIFICACIONES DE LA POLÍTICA

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
2	Noviembre 2022	Se incorpora adherencia a 2 principios/prácticas importantes voluntarias de importancia para la compañía, inversionistas y demás stakeholders: líneas Directrices de la Organización para la

	Política de Derechos Humanos	Versión: 2	Código: POL-BIA-JD-011
Junta Directiva		Página 19 de 19	Vigente a partir de: Noviembre 2022

		Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE y los Principios Económicos de Empoderamiento de las Mujeres.
--	--	---

COPIA CONTROLADA