



# POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

DC-RH-001

## *Control de Cambios*

| <i>Versión</i> | <i>Fecha</i> | <i>Sección afectada</i>     | <i>Elaboró</i>          | <i>Revisó</i>           | <i>Aprobó</i>           |
|----------------|--------------|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 00             | 2024-28-08   | Emisión Inicial             | A.Paramo<br>E.Frias     | E.Frias<br>S.Vanegas    | S. Vanegas<br>F. Urraza |
| 01             | 2025-08-05   | Actualización del documento | N. Bernal<br>A . Páramo | C. Mantilla<br>E. Frías | Junta Directiva         |

|   |    |
|---|----|
| Contenido   |    |
| 1. Objeto.....  | 3  |
| 2. Alcance .....  | 3  |
| 3. Marco de Actuación.....  | 3  |
| 4. Definiciones .....   | 4  |
| 5. Documentos y Registros de Referencia .....   | 5  |
| 5.1. Políticas y procedimientos de PDO: .....   | 6  |
| 6. Principios y Compromisos con los Derechos Humanos .....                              | 6  |
| 6.1 Ámbito Laboral .....  | 6  |
| 6.1.1 Rechazo del Trabajo Forzoso u Obligatorio y el trabajo infantil .....             | 6  |
| 6.1.2 Respeto a la diversidad y combatir la Discriminación en el lugar de trabajo... .. | 6  |
| 6.1.3 Libertad de asociación y negociación colectiva.....                               | 7  |
| 6.1.4 Salud, seguridad de trabajadores y comunidades aledañas.....                      | 7  |
| 6.1.5 Condiciones laborales justas y favorables.....                                    | 7  |
| 6.2 Ámbito Social.....  | 7  |
| 6.2.1 Comunidades aledañas y sociedad .....   | 7  |
| 6.2.2 Respeto de los derechos de las comunidades .....                                  | 8  |
| 6.2.3 Integridad, ética y transparencia: tolerancia cero (0) a la corrupción .....      | 8  |
| 6.2.4 Iniciativa con el buen uso del suelo y el agua .....                              | 8  |
| 6.2.5 Respeto por la confidencialidad y derecho a la privacidad .....                   | 8  |
| 6.2.6 Comunicaciones .....  | 8  |
| 7. Aplicación y seguimiento.....  | 9  |
| 8. Revisión.....  | 10 |
| 9. Comunicación y capacitación .....  | 10 |

## 1. Objeto

PARQUE SOLAR PUERTA DE ORO S.A.S. E.S.P. identificada con el NIT 901.162.561-3 (la “Empresa” o “PDO”) tiene como objeto principal todas las actividades asociadas al sector eléctrico y a la prestación del servicio público domiciliario de energía eléctrica como empresa de servicios públicos domiciliarios.

PDO está comprometida con el respeto de los derechos humanos y las normas reconocidas internacionalmente en esta materia.

En este sentido, la Empresa desde su alta gerencia aprueba esta política de derechos humanos (la “Política”), asumiendo (i) la responsabilidad de asegurar el respeto y el acceso a los derechos humanos reconocidos internacionalmente y (ii) el cumplimiento de (A) las leyes y los estándares aplicables, y (B) el enfoque de Debida Diligencia (HRDD, por sus siglas en inglés) para identificar, mitigar, monitorear y reparar los riesgos en materia de derechos humanos y los impactos adversos que se prevean durante el ciclo de vida del proyecto, incluidas las relaciones con las Partes Interesadas y los integrantes de la cadena de suministro. Adicionalmente, la Empresa se compromete a implementar las medidas derivadas de los resultados de la revisión efectuada en el marco del proceso de HRDD, y abordar cualquier inquietud relacionada con los derechos humanos planteada por las Partes Interesadas y/o los Titulares de Derechos afectados.

Esta Política es de obligatorio cumplimiento para la Empresa, sus empleados, contratistas, subcontratistas y los miembros de su cadena de suministro.

Adicionalmente, la Gerencia Ambiental, Social y de Gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) se compromete a asegurar el cumplimiento de la Política de Derechos Humanos, durante el ciclo de vida del Proyecto, Así mismo, la Gerencia de Recursos Humanos y la Dirección HSS serán responsables de la implementación y ejecución efectiva de las medidas y procedimientos establecidos.

## 2. Alcance

Esta Política es aplicable a los trabajadores de PDO, en cualquiera de sus modalidades de contratación y a los trabajadores contratados por terceras partes, contratistas, subcontratistas y miembros de la cadena de suministro.

## 3. Marco de Actuación

En desarrollo de su objeto social, la Empresa se comprometa a respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente. En consideración con el impacto de su operación y estableciendo como prioridad en el desarrollo de sus actividades empresariales los siguientes:

- **Derechos y libertades sin distinción; raza, color, género, idioma, religión, opinión:** la Empresa tiene como propósito fomentar la diversidad, la equidad y la inclusión en toda la operación. Por tanto, se prohíbe la Discriminación de cualquier tipo por motivos de raza, color, religión, discapacidad, nacionalidad, información genética, responsabilidades familiares, embarazo, lactancia, edad, orientación sexual, género, estado civil, condición

de vulnerabilidad, condición de ciudadanía o cualquier otra condición protegida por la ley.

- **Derecho a condiciones laborales seguras y saludables:** la Empresa tiene como propósito proporcionar a los empleados, contratistas, subcontratistas un entorno de trabajo seguro y saludable en cumplimiento con las políticas internas, las leyes y regulaciones aplicables.
- **Eliminación del trabajo forzoso, trabajo infantil o tráfico de personas:** la Empresa prohíbe el uso de trabajo forzado, trabajo infantil o cualquier forma de coacción, explotación o coerción física, sexual o psicológica, incluido el tráfico de personas, esta prohibición es aplicable al desarrollo del proyecto y a los integrantes de la cadena de suministro.
- **Derecho a horas de trabajo, prácticas de empleo y salarios justos:** la Empresa tiene como propósito asegurar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables que rigen las remuneraciones salariales, horas de trabajo, las prácticas de contratación y los contratos de trabajo.
- **El derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva:** la Empresa está comprometida con el respeto al derecho de los empleados, directos y vinculados a través de contratistas, subcontratistas y cadenas de suministro, a constituir o unirse a sindicatos o asociaciones con el fin de defender sus intereses de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables.
- **Derecho a un entorno limpio, saludable y sostenible:** la Empresa se esmera por respetar el derecho a un entorno limpio, saludable y sostenible, y reconoce su función en el pleno disfrute de una variedad de derechos humanos, como el derecho a alimentos, agua e higiene.
- **Protección a grupos especiales:** la Empresa está comprometida a respetar la dignidad de las comunidades y los grupos en condición de vulnerabilidad (mujeres, niños, niñas, adultos mayores).
- **Privacidad de datos:** la Empresa se esmera por gestionar y procesar datos personales, incluidos los de empleados y terceros, con la privacidad razonable y en cumplimiento a las leyes aplicables.

#### 4. Definiciones

- **Debida Diligencia:** En materia de derechos humanos, la debida diligencia se refiere a un sistema de gestión continuo que las empresas implementan para respetar los derechos humanos, identificar y mitigar riesgos, y reparar impactos adversos durante su ciclo de operación, adaptado a su industria, entorno y tamaño.
- **Discriminación:** El término discriminación incluye discriminación directa e indirecta, y se refiere a: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en raza, color, sexo, edad, orientación sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga el efecto de anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación; y, b) toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (Convenio de la OIT No. 111, artículo 1).
- **OIT:** Significa la Organización Internacional del Trabajo de la ONU.
- **Partes Interesadas:** Se definen como todos aquellos que tienen un interés directo o indirecto con la Empresa, como clientes, personas que trabajan en - y con - PDO, colaboradores, proveedores, contratistas, socios, otras empresas y asociaciones comerciales, comunidad financiera, sociedad civil, comunidades locales, pueblos

originarios y comunidades tribales, instituciones nacionales e internacionales, medios de comunicación y las organizaciones e instituciones que los representan.

- **Pueblos Indígenas y Tribales:** Estos dos términos se refieren respectivamente a: pueblos de países independientes que se consideran indígenas por su descendencia de las poblaciones que habitaban el país, o una región geográfica a la que pertenece el país, en el momento de la conquista o colonización o el establecimiento de los límites estatales actuales y que, independientemente de su condición jurídica, conserven algunas o todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas.
- **Titulares de Derechos:** Significa el individuo o colectivo en cuyo interés o beneficio se reconocen. Todas las personas naturales son titulares de los derechos humanos.
- **Trabajo Forzoso y Obligatorio:** Todo trabajo o servicio que se exija a cualquier persona bajo la amenaza de cualquier sanción y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente (Convenio de la OIT No. 29, artículo 2).

## 5. Documentos y Registros de Referencia

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de la ONU:
  - a) Declaración Universal de Derechos Humanos;
  - b) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y,
  - c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Los convenios fundamentales de la OIT – No. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
- Convenios de la OIT No. 107 y No. 169 sobre los derechos de los Pueblos Indígenas y Tribales.
- El Convenio Europeo de Derechos Humanos. Además, se tomaron en consideración las últimas versiones de los siguientes estándares comerciales e iniciativas voluntarias:
  - Los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
  - Las Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales.
  - La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT.
  - Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: aplicación del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar.
  - Declaración de las Naciones Unidas sobre los Pueblos Indígenas.
  - La Ley de esclavitud moderna del Reino Unido de 2015.
  - Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad de la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés).
  - Normas de Desempeño Ambiental y Social del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
  - Principios del Ecuador (EP4, por sus siglas en inglés): se consideran como referencia para que las instituciones financieras identifiquen, evalúen y gestionen los riesgos ambientales, sociales adversos y frente al acceso a los derechos humanos.

### 5.1. Políticas y procedimientos de PDO:

Este procedimiento se encuentra articulado con:

- Política Ambiental y Social;
- Política de Seguridad y Salud para Trabajadores y Comunidades Aledañas;
- Política de Recursos Humanos;
- Política de Prevención de Acoso Laboral, Sexual y Psicológico;
- Plan de Participación de las Partes Interesadas;

## 6. Principios y Compromisos con los Derechos Humanos

La Empresa se compromete a cumplir con los principios de derechos humanos y rechaza la complicidad, en forma alguna, de la violación de estos derechos. En particular, además de garantizar los estándares de calidad necesarios, se solicita a los contratistas y proveedores que adopten las mejores prácticas en materia de derechos humanos y condiciones laborales (incluyendo horas adecuadas de trabajo, no trabajo forzoso o infantil, respeto de la dignidad personal, no Discriminación e inclusión de la diversidad, y respeto por la libertad de asociación y negociación colectiva), seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad medioambiental y respeto por la protección de datos.

### 6.1 Ámbito Laboral

#### 6.1.1 Rechazo del Trabajo Forzoso u Obligatorio y el trabajo infantil

La Empresa vela por la defensa de los intereses generales de la sociedad y por los derechos de los menores y rechaza el Trabajo Forzoso u Obligatorio, así como el trabajo infantil y todas las formas de esclavitud y de trata de personas, tal como se definen en el Convenio No. 29 de la OIT. En virtud de lo anterior, la edad de los colaboradores debe respetar los límites establecidos en la legislación colombiana y en ningún caso debe ser inferior a la edad mínima establecida por el Convenio de la OIT No. 138, adicionalmente se resalta que, en desarrollo de sus operaciones, la Empresa no confisca dinero ni documentos de identidad para retener a los colaboradores en contra de su voluntad.

En este sentido, la Empresa rechaza incorporar a su actividad empresarial productos y/o servicios que no cumplan con lo dispuesto en la presente Política y, asimismo, se establecen mecanismos para trabajar con proveedores, contratistas, y colaboradores que tengan entre sus prioridades los mismos objetivos.

#### 6.1.2 Respeto a la diversidad y combatir la Discriminación en el lugar de trabajo

La Empresa promueve la diversidad, la dignidad, la privacidad y los derechos personales de cada individuo, garantizando el derecho a condiciones laborales respetuosas con la dignidad personal, así como a crear un entorno laboral donde las personas sean tratadas de manera justa y valoradas por su individualidad. Por eso, día a día se trabaja para el trato equitativo y digno a todos y cada uno de los miembros de su equipo y PDO vela porque todos sean tratados con respeto a través de la defensa de la igualdad de oportunidades y la libertad de expresión de las personas.

Adicionalmente, la Empresa está comprometida a responder a las sugerencias y quejas de las Partes Interesadas, haciendo uso de sistemas de comunicación adecuados y oportunos (por ejemplo, direcciones de correo electrónico), y a considerar las necesidades de todas las Partes Interesadas, prestando especial atención a las personas en condición de discapacidad o vulnerabilidad (mujeres, niños, niñas y adultos mayores)

### **6.1.3 Libertad de asociación y negociación colectiva**

La Empresa respeta la diversidad de opciones y visiones tanto dentro de la organización como fuera de ella. Por eso, salvaguarda la libertad de asociación y de negociación colectiva de sus colaboradores y, de esta manera, reconoce el derecho a constituir organizaciones que tengan como objetivo la defensa de sus intereses y/o a participar en ellas.

### **6.1.4 Salud, seguridad de trabajadores y comunidades aledañas**

Garantizar la salud y la seguridad de los colaboradores en su entorno laboral es uno de los principales objetivos de la Empresa. Por ello, PDO se esfuerza en facilitar un entorno y un espacio de trabajo seguros y saludables, así mismo, se incita a contratistas y subcontratistas a participar en los programas de desarrollo y sensibilización: todos deben sentirse responsables de su propia salud y seguridad.

Investigar y abordar cualquier inquietud relacionada con los derechos humanos y planteada por las comunidades aledañas y los Titulares de los Derechos afectados, con orientación al derecho fundamental al ambiente saludable.

Crear espacios para la participación de las comunidades aledañas en la toma de decisiones sobre cómo abordar cuestiones de salud y seguridad. Esto puede incluir reuniones periódicas con autoridades de salud y otros actores clave.

### **6.1.5 Condiciones laborales justas y favorables**

La Empresa ofrece a sus colaboradores unas condiciones de trabajo justas, positivas y favorables. Para conseguirlo, impulsa programas de formación y desarrollo relacionados con el crecimiento profesional y la capacitación técnica de sus colaboradores. Cada empleado vinculado, a lo largo de toda la cadena de valor, tiene derecho a condiciones que respeten su salud, seguridad, bienestar y dignidad, jornada máxima de trabajo, períodos de descanso diario y semanal, y un período anual de licencia retribuida. La remuneración de las personas que empleamos se basa en principios de recompensa justa y en el respeto de la igualdad salarial para hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo (Convenio de la OIT No. 100).

## **6.2 Ámbito Social**

### **6.2.1 Comunidades aledañas y sociedad**

El desafío actual del cambio climático es el principal impedimento para que las personas disfruten de sus propios derechos. La protección del medio ambiente y los recursos naturales, la acción climática y la contribución a un desarrollo económico sostenible son factores estratégicos en la planificación, desempeño y desarrollo de las actividades, con el fin de permitir la contención del calentamiento global de conformidad con el Acuerdo de París y, al mismo tiempo, impulsar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

### **6.2.2 Respeto de los derechos de las comunidades**

La Empresa tiene como compromiso el respeto a todas comunidades de las zonas en las que opera, tal y como se define en las normas internacionales y nacionales aplicables. En este sentido, opera de manera alineada con las normativas de cada territorio y genera lazos de colaboración estrechos con las comunidades con las que tiene contacto.

Así mismo, presta una especial atención a aquellas comunidades más vulnerables, desarrollando desde su compromiso empresarial, proyectos solidarios e inversiones de manera sostenible promoviendo iniciativas culturales, sociales y económicas en las comunidades, con el objetivo de avanzar en la inclusión social a través de la educación, la formación y el acceso a la energía sin comprometer la seguridad e integridad física de nuestros colaboradores, en la medida de lo razonablemente previsible.

### **6.2.3 Integridad, ética y transparencia: tolerancia cero (0) a la corrupción**

La Empresa rechaza la corrupción en todas sus formas, tanto directas como indirectas, ya que es uno de los factores que socavan las instituciones y la democracia, los valores éticos y la justicia, y el bienestar y desarrollo de la sociedad.

### **6.2.4 Iniciativa con el buen uso del suelo y el agua**

La Empresa tiene compromiso con el medio ambiente y la sostenibilidad y trabaja para el fomento de prácticas correctas relacionadas con el buen uso del suelo y el agua.

### **6.2.5 Respeto por la confidencialidad y derecho a la privacidad**

Desde la Empresa se respeta la confidencialidad y el derecho a la privacidad de las Partes Interesadas, así mismo comprometidos con el uso correcto de la información y de los datos personales de quienes trabajan en nuestra organización, nuestros clientes y cualquier otra Parte Interesada.

Los datos personales son tratados conforme con los derechos fundamentales de sus titulares y el tratamiento de la información se enmarca en los derechos y principios reconocidos en la legislación colombiana, en particular el respeto por la vida privada y familiar, la protección de los datos personales, la libertad de pensamiento, conciencia y religión y la libertad de expresión e información, entre otros.

### **6.2.6 Comunicaciones**

La Empresa se asegura que las comunicaciones sean no Discriminatorias y siempre respetuosas de las diferentes culturas sin afectar negativamente a las poblaciones más vulnerables, como los niños, las niñas y los adultos mayores.

Además, se exige que los contratos y comunicaciones dirigidos a nuestros clientes sean claros, sencillos, y redactados en un lenguaje lo más cercano posible al utilizado normalmente por las personas a las que se dirige el mensaje, sin recurrir a prácticas evasivas o indebidas.

## 7. Aplicación y seguimiento

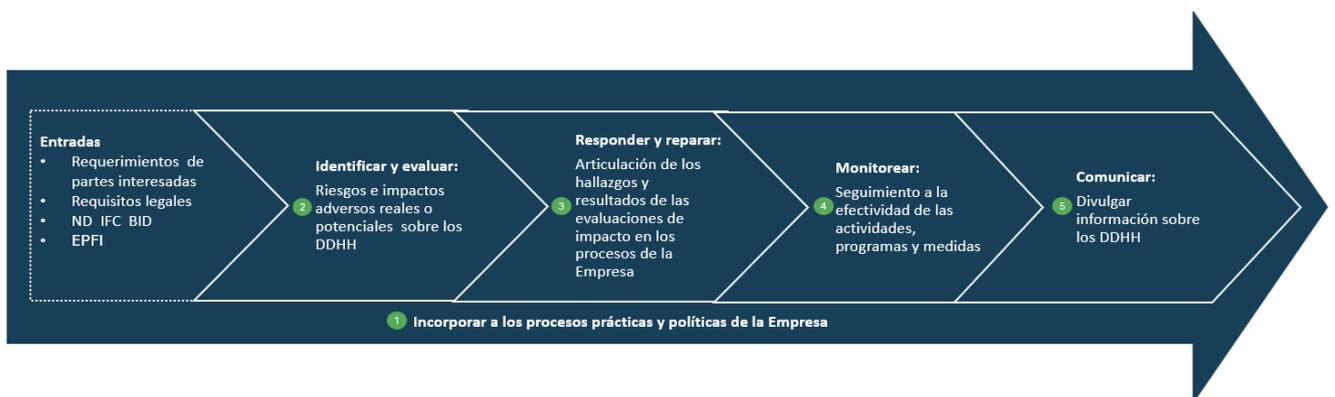
La aplicación y el seguimiento de esta Política se soporta en la incorporación de los resultados de la Debida Diligencia de Derechos Humanos (HRDD, por sus siglas en inglés), que tiene como propósito integrar un proceso que permite identificar, evaluar, responder, reparar, monitorear y comunicar los riesgos asociados al respeto y acceso a los derechos humanos y a los impactos que resultan de la operación y relaciones con Partes Interesadas que la Empresa desarrolla. Este proceso se plantea con enfoque en los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos reconocidos por la ONU y en las Líneas Directrices de la OCDE.

Elementos planteados en el enfoque de HRDD:

- **Incorporar:** la Empresa se compromete a aplicar los compromisos de la presente Política, en sus prácticas, procedimientos y procesos;
- **Identificar y evaluar:** identificar los derechos humanos y los Titulares de Derechos que puedan verse afectados negativamente por las operaciones, y relaciones con las Partes Interesadas durante el ciclo de vida de la operación de la Empresa. Analizar los riesgos y los impactos adversos identificados de acuerdo con su nivel magnitud y probabilidad de ocurrencia.
- **Responder y reparar:** formular e implementar medidas para abordar y mitigar los riesgos para los Derechos Humanos y prevenir o reparar los impactos adversos.
- **Monitorear:** hacer seguimiento a la efectividad de los procesos, medidas y acciones consideradas para el abordaje, mitigación, prevención y/o reparación de los riesgos e impactos frente al respeto y acceso a los Derechos Humanos.
- **Comunicar:** divulgar información sobre los Derechos humanos para cumplir con los requisitos legales y crear conciencia sobre la relevancia del cumplimiento de acceso a los derechos humanos y el enfoque de HRDD entre los empleados, Contratistas, subcontratistas y cadenas de suministro y Partes Interesadas en general.

La Empresa considera que el proceso de HRDD se complementa con los mecanismos de participación continua, a los que puedan acceder los Titulares de Derechos para expresar sus peticiones, quejas, reclamaciones y sugerencias.

Figura 0-1 Proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos



Fuente: Parque Solar Puerta de Oro, 2025.

Los aspectos relevantes de Derechos Humanos de la Empresa, corresponden a aquellos que tienen un impacto adverso significativo y que se derivan de las actividades o relacionamiento con Partes Interesadas en el ciclo de vida de la operación.

La Empresa se enfoca en los riesgos e impactos adversos de mayor magnitud que podrían repercutir a los derechos humanos. Para establecer qué derechos humanos tienen una probabilidad de materialización de riesgo, es preciso considerar algunos elementos como:

- i) Escala: gravedad del impacto en el Derecho Humano;
- ii) Alcance: número de individuos afectados o potencialmente afectados; y
- iii) Resiliencia reparación: la facilidad o posibilidad con la que los individuos afectados retornan o acceden al goce del respectivo Derecho Humano.

## 8. Revisión

Esta Política será revisada y actualizada en función de los resultados de los procesos de HRDD y de la Evaluación de Riesgos e Impactos en Derechos Humanos<sup>1</sup> (HRIA, por sus siglas en inglés). La revisión se realizará cada vez que se inicie una nueva actividad o relación con Partes Interesadas que impacte el acceso a los derechos humanos, o al comenzar la siguiente fase o etapa de transición del Proyecto (por ejemplo, construcción, operación y mantenimiento, desmantelamiento), lo que ocurra primero, o de forma anual. Todas las revisiones estarán sujetas a la aprobación de la Junta Directiva.

## 9. Comunicación y capacitación

La Empresa a través de su Plan de Participación de Partes Interesadas, asume el compromiso de establecer canales de comunicación continua. En los procesos de comunicación interna, se busca mantener a los empleados informados y capacitados sobre las Políticas y procesos internos relacionados con los derechos humanos, de manera escalonada se prevé los procesos informativos a los cargos de primer orden del organigrama, organismos rectores y comités conformados en respuesta a la HRDD e HRIA. Adicionalmente, la Política de Derechos Humanos se hará circular entre las Partes Interesadas internas y externas a través de su vinculación en la Página Web de Puerta de Oro

---

<sup>1</sup> HRIA en el contexto empresarial puede definirse como el proceso para identificar, analizar, evaluar y abordar los efectos adversos de un proyecto o actividades empresariales en el disfrute de los DDHH de los titulares de derechos afectados, como trabajadores, contratistas, subcontratistas, cadena de suministro e integrantes de las comunidades aledañas.