I. NUESTRO COMPROMISO CON EL PACTO GLOBAL

Desde nuestra perspectiva de Grupo empresarial, sabemos que estamos ubicados en varios segmentos claves de la economía colombiana – sectores palmero, bananero, cafetero y de servicios al comercio internacional –; que esto no da la capacidad de fortalecer dinámicas productivas locales; pero también, nos enfrenta a varios retos; entre estos: hallarle opciones al aprovechamiento de los recursos naturales y producir con la gente, que se traduce en respeto hacia sus derechos, su institucionalidad y en hacerlos partícipes de nuestro propio crecimiento.

Es un contexto que nos exige asumir la inversión de grandes esfuerzos económicos, técnicos y humanos, para lograr que cada uno de nuestros procesos se convierta en un aporte al medio natural y social en el que nos encontramos, y al mismo tiempo, en la medida de lo posible, contribuya a que la institucionalidad se fortalezca.

Los procesos que hemos adelantado hasta el momento parten de considerar que las cimientes del Pacto Global están en el ámbito de lo local. El cambio se debe emprender desde las comunidades vecinas a las unidades productivas de las grandes empresas, con las instituciones educativas, con las autoridades locales y desde las decisiones que internamente se toman, aún aquellas que aparentemente carecen de repercusiones.

Es por eso, que nuestra participación en el Pacto Global involucra el compromiso con el desarrollo de buenas prácticas agrícolas, la minimización de emisiones y vertimientos, el uso de energías alternativas, el reciclaje de residuos, la aplicación de controles biológicos, como las únicas formas posibles de que nuestros campos de cultivos y áreas industriales se mantengan productivos.

Frente a los grupos humanos ubicados en nuestra área de influencia, el propósito ha sido potenciar y generar capacidad para ingresar a las cadenas productivas de las cuales hacemos parte, respetando su propio imaginario de bienestar y desarrollo; lo mismo que su visión de futuro.

Nos identificamos con el concepto de que la pobreza está más relacionada con la ausencia de capacidades para lograr las condiciones de vida deseadas, que con la no tenencia de bienes materiales o económicos, nuestra Responsabilidad Social Empresarial está enfocada al desarrollo de proyectos basados en el diálogo de saberes, la transferencia tecnológica, la educación ambiental y el ejercicio de la democracia, a través de la organización ciudadana.

Aunque todo lo anterior nos genera grandes satisfacciones, la mayor de todas es saber que no estamos actuando solos y que, tanto en nuestro sector productivo como por fuera del mismo, muchas empresas y organizaciones, desde su visión de responsabilidad social, están haciendo lo que les es posible para aportar a las metas que globalmente nos hemos impuesto. Esto, a su vez, nos lleva a sentir la necesidad de articular nuestras acciones, de aprender las lecciones de otros equipos y de dar a conocer las nuestras. Sólo así se construyen conocimientos sólidos y valederos.

En nombre de esta familia DAABON me place presentar nuestros procesos y avances relacionados con los principios del Pacto Global.

Manuel Davila Abondano

Presidente Ejecutivo
Grupo DAABON

II. UBICACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DAABON

La casa matriz del Grupo DAABON se encuentra en la ciudad de Santa Marta, región Caribe colombiana y está constituido por las siguientes empresas, cuyas unidades de producción se ubican en los departamentos de Magdalena, Cesar, Guajira, Bolívar y Santander.

- C.I. TEQUENDAMA S.A.S. Dedicada a la producción, refinación y transformación de aceite de palma.

- C.I. LA SAMARIA S.A.S. Dedicada a la producción y comercialización de banano orgánico.

- TERMINAL DE GRANELES LÍQUIDOS DEL CARIBE – TERLICA - S.A.S. Depósito temporal para cargue descargue de graneles líquidos a buques fondeados en los muelles de la Sociedad Portuaria de Santa Marta.

- ECO BIO Colombia S.A.S. Dedicada a la producción y exportación de café orgánico

- ZONA FRANCA LAS AMÉRICAS: zona de manejo especial, creada con principios de ecoeficiencia.

- BIOCOMBUSTIBLES SOSTENIBLES DEL CARIBE S.A.S. Está dedicada a la producción de combustibles de origen vegetal.

- CARIBBEAN ECOSOAS UISB S.A.S. Productora de materia prima (viruta y glicerina a partir de aceites vegetales) para la elaboración de jabones industriales, domésticos y cosméticos,

La estructura organizacional del Grupo DAABON obedece a una dinámica de sinergia empresarial, en la que cada empresa y unidad de producción actúa como elemento de un macro-sistema por el que circulan recursos económicos, tecnológicos, productos y subproductos; pero también, directrices políticas, programáticas, valores y principios.

A continuación, sus avances en los principios del Pacto Global.

III. AVANCES EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

a. RESPETO, CUMPLIMIENTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

- **Política de Derechos Humanos**

Las empresas del Grupo DAABON asumen la Declaratoria Universal de los Derechos Humanos como Carta Magna de su gestión humana con grupos interés, internos y externos, pero harán mayor énfasis en los siguientes:

- Derecho a la vida (Declaración Universal de los Derechos Humanos)
- Derecho al trabajo digno (Constitución Política de Colombia- Artículo 123)
- Derecho del trabajador a ser tratado con respeto y consideración por parte de sus superiores (Ley 1010 de 2006 – Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo)
- Derecho la libertad de reunión y de asociaciones pacíficas (Artículo 20 – Declaratoria de los Derechos Humanos; Artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos)
- Derecho a la Seguridad Social (Corte Constitucional de Colombia)
- Derecho a un medio ambiente sano (Constitución Política de Colombia – Artículo 79)
- Derecho de los niños, niñas y adolescentes (Artículo 44 de la Constitución Política de Colombia; Código Colombiano de Infancia y Adolescencia; Declaración de los derechos de los niños, niñas y adolescentes –Unicef)
- Derecho a la NO discriminación de la mujer (Artículo 43 de la Constitución Política de Colombia; Declaratoria de los Derechos de Mujer – ONU)
- Derechos consuetudinarios de los grupos humanos

(Ver Anexo 1. Política de Derechos Humanos del Grupo DAABON)

- **Adopción de las metodologías Debida Diligencia y Consulta previa**

Las empresas del Grupo DAABON no incurrirán en la compra de bienes o establecimiento de unidades productivas al interior de territorios tradicionales indígenas o de afrodescendientes. Pero, de manera voluntaria, conscientes de que la actividad empresarial puede impactar de forma no deseable sobre usos y costumbres de comunidades locales, ha adoptado como orientación metodológica, las herramientas de **Debida Diligencia y Consulta Previa**, como

mecanismos participativos orientados a disminuir las posibilidades de vulnerar derechos consuetudinarios, visiones de desarrollo, ideas de bienestar, entre otras manifestaciones de la cultura.

Lo anterior nos permitirá adelantar proyectos concertados con los grupos humanos o comunidades que se encuentren en las áreas que en el futuro se identifiquen como de expansión; involucrar a los estudios de factibilidad, la información que proviene de los actores locales, para evitar las dificultades que generan el desconocimiento de los derechos tradicionales o ancestrales, las formas organizativas distintas a la nuestra, y en general, la irrupción en un territorio del cual no hacíamos parte. Creemos que es la única forma de lograr la legitimidad como actores en cualquier región, indistintamente de quienes la ocupen.

- **Política social de no contratación de menores de edad**

En ninguna de las empresas del Grupo DAABON se vinculan personas consideradas por la legislación colombiana como menores de edad; salvo en situaciones en las cuales, el desempeño del joven hace parte de un proceso de formación para el trabajo – adelantado por una entidad con aprobación estatal – y en estos casos, se firma un contrato de aprendizaje, auditado y supervisado por la institución educativa y por el Ministerio de la Protección Social, en el cual, la empresa asume el compromiso de velar por la integridad física y sicológica del empleado-aprendiz; lo mismo que por el cabal cumplimiento de su etapa formativa, en los términos previamente establecidos

(Ver Anexo 2. Política de Remediación infantil)

- **Comunicación con los grupos de interés**

A través del Manual de Atención a los Grupos de Interés, se crearon mecanismos que posibilitan la comunicación de los actores sociales interesados y las empresas del Grupo DAABON.

La construcción y la socialización de este Manual fue el producto de la aplicación de herramientas participativas que permitieron ajustarlo y adaptarlo a las formas de comunicación más asequibles para las personas, comunidades, organizaciones y entidades que constituyen nuestro entorno local y regional.

- **Protocolo de manejo de conflictos**

Reconociendo que el contexto empresarial, al igual que casi todos los ambientes humanos, es susceptible de ser alterado o afectado por el conflicto, con repercusiones que pueden ser impredecibles para las partes; pero, igualmente, sabiendo que este mismo fenómeno puede convertirse en un mecanismo para

recomponer y ajustar los sistemas, las empresas DAABON adoptan un protocolo de Manejo de Conflictos; orientado a lograr una atención eficiente, eficaz y enriquecedora de toda situación que ponga los puntos de vista de la Compañía en contraposición con los de cualquier otro actor social.

El Protocolo de Manejo del Conflicto hace evidente la posición de las empresas DAABON de acudir inicialmente a todas los mecanismos posibles para evitar el conflicto; pero, si habiendo agotado este primer momento, la dificultad se desencadena, serán el diálogo y la concertación, las primeras fases del proceso.

b. RERPETO A LOS DERECHOS LABORALES

- **Constitución de una instancia de diálogo y concertación trabajadores y gerencia**

Como instancia de diálogo y concertación de los trabajadores de las empresas del Grupo DAABON y las Gerencias, se ha impulsado la creación del espacio conocido como Comité de Trabajo. Son conformados por personas que adelantan labores agrícolas o agroindustriales, con su propio reglamento, y con la potestad de reunirse, dialogar y plantear a la Empresa propuestas de mejoramiento relacionadas con el tema salarial, convivencia y clima organizacional, nuevos programas a favor de los trabajadores y/o sus familias, salud y seguridad en el trabajo, entre otros aspectos de su rol constitutivo de la Compañía.

Los Comités de Trabajadores son el eje del procedimiento interno de Quejas Reclamos y Sugerencias. La presencia de los trabajadores en los procedimientos disciplinarios y en la solución de posibles conflictos, le otorga transparencia al manejo de las relaciones con los colabores; principalmente, en aquellos momentos en que se enfrentan argumentos o posiciones frente a una misma situación.

Las Gerencias y, en general, personas de cargos administrativos, asisten como invitados a las reuniones de los Comités.

c. PROTECCIÓN Y MANEJO EFICIENTE DE LOS RECURSOS NATURALES Y LA DINÁMICA DEL MEDIO AMBIENTE NATURAL

- **Aplicación de buenas prácticas agrícolas**

C.I. Tequendama S.A.S., empresa del grupo DAABON dedicada a la producción y transformación de aceite de palma es considerada pionera de la palmicultura

orgánica en Colombia y la primera compañía latinoamericana en recibir el certificado RSPO.

Lo anterior no sólo representa un gran esfuerzo en la optimización del manejo de los recursos naturales que hacen parte de la finca, sino también en la definición de acciones que proyectan la misma filosofía a las comunidades vecinas: es, precisamente, la base del proyecto "fortalecimiento del compromiso social y ambiental de los pequeños productores en alianza con C.I. Tequendama S.A.S."

- **Mecanismo de Desarrollo Limpio – Captura de gas metano y cogeneración de energía**

Una de las prioridades del Grupo DAABON es el control de los efectos no deseables que surgen de sus procesamientos; entre estos, la extracción del aceite de palma. De este interés surgió la ejecución del proyecto *Captura de gas metano y cogeneración de energía*, considerado Mecanismo de Desarrollo Limpio por Naciones Unidas.

El desarrollo de este proyecto nos convirtió en la primera empresa del sector palmicultor colombiano en convertir los efluentes de la planta extractora en *energía limpia* para su propio funcionamiento y para incluir sus excedentes en la red pública nacional.

d. MEDIDAS DE ANTICORRUPCIÓN

- **Metodología BASC**

Sabemos que nuestra empresa puede ser blanco potencial de organizaciones al servicio del narcotráfico del contrabando, que tanto al interior del país como en fuera de éste actúan realizando suplantación de productos e introduciendo sustancias nocivas durante la labor de embarque o embalaje. Por este nivel de vulnerabilidad, nuestros colaboradores son preparados, mediante la metodología y los criterios BASC, para identificar y minimizar los riesgos que ponen en peligro la carga.

Cualquier acto de corrupción, por acción u omisión, que se logre detectaren el manejo de nuestros productos es considerado una falta punible que, dependiendo del lugar en el que se produzca, genera una denuncia ante las autoridades colombianas o las cortes internacionales.

IV. ANEXOS

ANEXO 1.

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO DAABON

BASES CONCEPTUALES

El Grupo DAABON asume la definición conceptual de DERECHOS HUMANOS emitida por la Organización de las Naciones Unidas: "… el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada"

LOS DERECHOS HUMANOS EN EL GRUPO DAABON

DAABON comprende y acoge con responsabilidad, su rol social de velar por el respeto de los DERECHOS HUMANOS. Entiende que su cumplimiento no distingue nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

Asume, igualmente, que uno de sus más grandes esfuerzos debe estar orientado a evitar la violación de los derechos humanos y a promover el mismo cumplimiento, en todos los contextos en los que se desarrollan sus actividades productivas o transaccionales.

POLITICA CORPORATIVA

Con base en las consideraciones anteriores, resuelve formular los siguientes lineamientos corporativos:

- Asumir la Declaración Universal de los Derechos Humanos y, con base en las relaciones que establece con sus grupos interés, hacer énfasis en los siguientes derechos del trabajador, el hombre, la mujer, los niños, las niñas y los adolescentes.

- Derecho a la vida (Declaración Universal de los Derechos Humanos)

- Derecho al trabajo digno (Constitución Política de Colombia- Artículo 123)

- Derecho del trabajador a ser tratado con respeto y consideración por parte de sus superiores (Ley 1010 de 2006 – Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo)

- Derecho la libertad de reunión y de asociaciones pacíficas (Artículo 20 – Declaratoria de los Derechos Humanos; Artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos)

- Derecho a la Seguridad Social (Corte Constitucional de Colombia)

- Derecho a un medio ambiente sano (Constitución Política de Colombia – Artículo 79)

- Derecho de los niños, niñas y adolescentes (Artículo 44 de la Constitución Política de Colombia; Código Colombiano de Infancia y Adolescencia; Declaración de los derechos de los niños, niñas y adolescentes –Unicef)

- Derecho a la NO discriminación de la mujer (Artículo 43 de la Constitución Política de Colombia; Declaratoria de los Derechos de Mujer – ONU)

- Derechos consuetudinarios de los grupos humanos

ALCANCES

La Política de Derechos Humanos del Grupo DAABON se aplica a todas las relaciones que sus Compañías tienen con:

- Colaboradores (empleados y contratistas)
- Proveedores y socios estratégicos
- Comunidades vecinas
- Clientes

MECANISMOS DE EJECUCIÓN

La concreción de esta política está en cabeza de la Presidencia Ejecutiva del Grupo DAABON, la Vicepresidencia Administrativa y los departamentos de Desarrollo Humano, Jurídico, de Sostenibilidad y Salud y Seguridad en el Trabajo.

MECANISMOS DE VERIFICACIÓN

La Política de Derechos Humanos podrá verificarse en las siguientes políticas y sus procedimientos

- Política y procedimientos de contratación
- Política de Remediación infantil
- Existencia y reglamentos del Comité de Convivencia según Ley 1010 de 2006)
- Existencia y reglamentos del Comité de Trabajadores
- Panoramas de riesgo y Programas de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Planes de Manejo Ambiental
- Estudios de Impacto Ambiental

- Procedimiento de Diligencia Previa, encaminado a minimizar la posibilidad de vulnerar derechos civiles y consuetudinarios de grupos humanos y comunidades
- Proyectos de Gestión Social, con miras a la inclusión social y productiva
- Manual de Atención a los Grupos de Interés
- Protocolo de Manejo de conflictos

ANEXO 2.

POLÍTICA DE REMEDIACIÓN INFANTIL

EL MENOR TRABAJADOR EN LAS EMPRESAS DAABON

En ninguna de las empresas DAABON está permitido el trabajo infantil; entendido éste como todo tipo de actividad laboral, remunerada o no, desarrollada por personas menores de catorce años.

Entre los 14 y los 17 años, sólo podrán adelantar actividades de índole laboral al interior de las Compañías, en cualquier de sus área o procesos, estudiantes en etapa lectiva o práctica, vinculados a una institución educativa reconocida y aprobada por las entidades legalmente constituidas por el Estado colombiano para este fin. En tal caso, la relación contractual o laboral con la empresa del DAABON que lo requiera, se regirá por los reglamentos de la entidad en la cual cursa estudios el menor, la legislación vigente sobre contratos de aprendizaje y el reglamento interno de la empresa.

En consecuencia con lo anterior, se establece el siguiente procedimiento para atender situaciones en las que, por razones ajenas a ésta política y al reglamento interno de trabajo de cada compañía, personas menores de 14 años se encuentren desarrollando algún tipo de trabajo al interior o en función de nuestras áreas de producción:

PROCEDIMIENTOS APLICABLES A LA VIOLACIÓN DE ESTA POLÍTICA

1. Si al interior de las fincas, en áreas de cultivo, procesamiento, mantenimiento, transporte, operación portuaria, administración o cualquier otra actividad relacionada con el objeto social de las empresas DAADON, llegare a detectarse asignación de labores a personas menores de 14 años, de manera permanente, temporal u ocasional, sin las condiciones establecida en el ítem anterior, el Área de Gestión Social será la encargada de iniciar la investigación respectiva.

2. En caso de que la persona responsable de la vinculación del menor al centro de trabajo sea un empleado o trabajador de DAABON, en cualquier escala jerárquica en que se encuentre, esta persona será inicialmente interrogada y de ser necesario llamada a descargos, según los procedimientos establecidos en el reglamento disciplinario.

3. Si el estudio realizado por el Área de Gestión Social y la diligencia de interrogación y/o descargos según el caso, permitiese comprobar una relación con el menor de subordinación – con contraprestación económica o cualquier otro beneficio que pueda considerarse pago o retribución -, la sanción o amonestación aplicada deberá responder a las situaciones tipificadas como falta grave.

4. Si el mismo proceso anotado en el punto anterior dieran como resultado, que en la situación no existe relación de subordinación y que se trata de una conducta de carácter familiar, por costumbre u otro aspecto propio de la cultura del lugar, que se presenta de manera ocasional y que no viola los derechos contemplados en la Ley del Menor ni lo observado en

esta política; el trabajador podrá ser sancionado o amonestado según las situaciones tipificadas en el reglamento disciplinario de la Empresa como falta leve. Sin embargo, la reincidencia en la conducta será considerada como una falta grave.

5. Si la persona responsable de la vinculación del menor al centro de producción es un contratista o subcontratista de la Compañía, la Gerencia o la Vicepresidencia Administrativa del Grupo DAABON, le hará llegar notificación del hecho y exigirá que el menor sea retirado del área o centro de producción, el mismo día en que se notifica. De no acatarse la solicitud, la Empresa tomara nuevas medidas para con este tercero, llegando incluso a la cancelación del contrato.

6. La Empresa pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, toda situación calificada como de explotación infantil o trabajo en condiciones no adecuadas para el menor.