Elaborado por	Patricia Apreza – Jefa de Gestion Social
Revisado por	Carolina Torrado–Directora de Sostenibilidad
Aprobado por	Felipe Guerrero – Vicepresidente Ejecutivo

1. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

A través de esta declaración, Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium emiten su Política de Responsabilidad Social Empresarial, enmarcada en la legislación colombiana, los principios y valores que son la base de su gestión: Respeto, Integración, Sostenibilidad y Amor.

Queda así establecido:

- Toda persona o comunidad, que de una u otra forma reciba influencia de las actividades desarrolladas por cualquiera de estas tres empresas es sujeto de atención especial por parte de las dependencias encargadas de los programas de Responsabilidad Social Empresarial; haciendo lo máximo posible para que el accionar de las Compañías se traduzca en oportunidad de desarrollo, acompañamiento, transferencia de conocimiento, apoyo técnico y, en general, en una experiencia de buena vecindad.

- Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium reconocerán la legitimidad de las autoridades cívicas o tradicionales, líderes, representantes legales; entre otras figuras representativas, que las comunidades y sus organizaciones asuman como interlocutores válidos para el diálogo, la concertación, la negociación y cualquier otro mecanismo que brinde la posibilidad de interacción.

- A través de su Sistema de Quejas y Reclamos, Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium ponen a disposición un procedimiento idóneo que

facilita la comunicación en doble vía y de manera directa, con personas, organizaciones e instituciones interesadas en establecer contacto con las Compañías, independientemente de sus motivaciones.

- En aquellos casos en que el uso del Sistema de Quejas y Reclamos esté motivado en una falta al Código de Ética de la Compañía, cometida por un miembro de su equipo de trabajo, cualquiera que sea su ubicación en la escala jerárquica o estructura operativa; proveedor o contratista, y siempre que se compruebe la conducta expuesta, la empresa se compromete a

poner a salvo sus principios y valores; bien sea a través de la desvinculación o la terminación inmediata de la relación comercial, contractual o laboral y, para las circunstancias en las cuales el comportamiento constituya un acto punible, dar aviso inmediato a las autoridades competentes.

- Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium harán el máximo esfuerzo posible para que sus relaciones con las comunidades o personas que reciban su influencia estén mediadas por un diálogo franco, en un lenguaje compartido, en los espacios y tiempos que las partes consideren apropiados.

La presente Política es de obligatorio cumplimiento para todos quienes conforman los equipos e instancias de gobierno corporativo, desarrollo operativo y logístico; gestión del talento humano y social; gestión administrativa, estrategia comercial y demás contextos de Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium

2. POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium., se comprometen con el logro de sus objetos sociales a través de la creación de sistemas productivos, ambientalmente sostenibles, socialmente responsables y económicamente viables; de tal forma, mantiene relaciones armoniosas y respetuosas con el entorno natural y comunidades vecinas como principio de equidad entre el presente y el futuro.

De acuerdo con este marco de acción y compromiso con el Desarrollo Sostenible, trabajan continuamente en mejorar su desempeño ambiental en todas sus operaciones y actividades, incluyendo la de sus aliados, proveedores o contratistas, bajo el siguiente enfoque:

1. Velar por el cumplimiento de la legislación ambiental y los compromisos voluntarios suscritos en el ámbito de su actuación.
2. Identificar, prevenir, mitigar y reducir los impactos ambientales negativos, y potenciar los impactos positivos, mediante la elaboración de estudios y planes de manejo ambiental, que incluyan:
   - La reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero;
   - El uso eficiente y racional de los recursos agua y energía;
   - El manejo adecuado de los residuos líquidos y sólidos;
   - La conservación de la biodiversidad y ecosistemas naturales terrestres y acuáticos.
3. Encaminar el desarrollo de sus proyectos y/o actividades velando por la conservación de la biodiversidad, los Altos Valores de Conservación (HCV*), los Bosques de Altos Valores de Carbono (HCS*) y Ecosistemas Naturales, mediante un compromiso con la cero deforestación.
4. Conservar las especies de fauna y flora identificadas tanto en áreas naturales, como en áreas productivas, priorizando aquellas que se encuentren en categoría de raras, amenazadas, en

peligro o en vía de extinción citadas en las listas o libros rojos nacionales o internacionales (UICN, CITES, otras).
5. Asegurar que NO se incurra en quemas para la preparación de terrenos, disposición de residuos o cualquier otro motivo; salvo casos justificados por emergencias fitosanitarias, previa autorización de las autoridades competentes.
6. Verificar el NO uso de Organismos Genéticamente Modificados (OGM*) dentro de la cadena productiva.
7. Asegurar que los productos e insumos utilizados en sus operaciones, nunca se prueban en animales.,. y procurar por el bienestar de los animales.
8. Prohibir el uso del Paraquat, Pesticidas 1A/1B (OMS) o cualquiera que se encuentre dentro de las Convenciones de Rotterdam o Estocolmo, y minimizar el uso de pesticidas y fertilizantes químicos, con el objetivo de impulsar una producción orgánica y sostenible en nuestros centros de producción y en las fincas de nuestros productores proveedores de fruta.
9. Desarrollar una cultura ambiental en nuestros colaboradores, que se transmita a nuestro entorno laboral, social y a la comunidad en general.

a. Definiciones contenidas en la política de sostenibilidad ambiental

Ecosistema Natural: Ecosistema que se parece sustancialmente, en términos de composición de especies, estructura y función ecológica, a uno que se encuentra o se encontraría en un área determinada en ausencia de impactos humanos importantes. Esto incluye ecosistemas gestionados por el hombre en los que está presente gran parte de la composición, estructura y función ecológica de las especies naturales . (The Accountability Framework initiative (AFi), 2019). Los ecosistemas naturales incluyen:

- Ecosistemas naturales en gran parte "prístinos" que no han estado sujetos a impactos humanos importantes en la historia reciente

- Ecosistemas naturales regenerados que estuvieron sujetos a impactos importantes en el pasado (por ejemplo, por la agricultura, la ganadería, las plantaciones de árboles o la tala intensiva) pero donde las principales causas del impacto han cesado o disminuido considerablemente y el ecosistema ha alcanzado la composición y estructura de especies. y función ecológica similar a ecosistemas naturales anteriores o contemporáneos.

- Ecosistemas naturales gestionados (incluidos muchos ecosistemas que podrían denominarse "seminaturales") donde están presentes gran parte de la composición, estructura y función ecológica del ecosistema; Esto incluye bosques naturales manejados, así como pastizales o pastizales nativos que son, o han sido históricamente, pastoreados por ganado.

- Ecosistemas naturales que han sido parcialmente degradados por causas antropogénicas o naturales (p. Ej., Cosecha, incendios, cambio climático, especies invasoras u otras) pero donde la tierra no ha sido convertida para otro uso y donde gran parte de la composición, estructura y

estructura del ecosistema y la función ecológica permanecen presentes o se espera que se regeneren de forma natural o mediante el manejo para la restauración ecológica.

1. Ecosistemas de paisaje: Ecosistemas y mosaicos de ecosistemas de gran tamaño a escala de paisaje e importantes a escala global, regional o nacional. (Fuente: HCVRN)

2. Crueldad Animal: De acuerdo con la ley de la república de Colombia (1774 del 6 de enero de 2016), nuestro direccionamiento (para animales silvestres o domésticos) está encaminado al respeto, solidaridad, compasión, ética, justicia, cuidado, prevención del sufrimiento, la erradicación del cautiverio y el abandono, así como de cualquier forma de abuso, maltrato, violencia y trato cruel.

3. Organismos Genéticamente Modificados: Organismo vegetal, animal o microorganismo, en el cual se ha introducido un segmento de ácido nucleico que se incorpora de manera estable al genoma, de forma diseñada y que está dirigido a obtener un nuevo fenotipo .

4. Gases de Efecto Invernadero: Gases integrantes de la atmósfera, de origen natural y antropogénico, que absorben y emiten radiación en determinadas longitudes de ondas del espectro de radiación infrarroja emitido por la superficie de la Tierra, la atmósfera y las nubes. Esta propiedad causa el efecto invernadero .

5. Altos Valores de Conservación: Son valores o atributos biológicos, ecológicos, sociales o culturales asociados con ecosistemas naturales o manejados tradicionalmente, y considerados como excepcionalmente significativos o de importancia crítica a escala nacional, regional o global .

6. Altos valores de carbono: Hace referencia a la condición que poseen las áreas forestales identificadas por el enfoque HCS (Sigla Ingles: Reservas elevadas de Carbono) como prioritarias para su protección frente a la conversión; entre estas: bosques jóvenes en regeneración, boques de baja densidad, boques de densidad media y bosque se alta densidad .

7. Área de Influencia: El área de influencia incorpora el espacio geográfico en el que los componentes de los medios abiótico, biótico y socioeconómico serían potencialmente influidos por el proyecto productivo industrial o agroindustrial; es decir, el ámbito geográfico en el cual se manifestarán los impactos sociales y ambientales del mismo.

3. POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

A través de su política de Derechos Humanos y Protección a defensores de Derechos Humanos, Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium confirman su compromiso de realizar el máximo esfuerzo posible para erradicar cualquier forma de violación de los Derechos Humanos en su ámbitos internos y entornos sociales.

La ejecución de esta Política, está amparada en las siguientes Declaraciones Universales.

- Declaración Universal de Derechos Humanos

Acto ocurrido en la Asamblea General de Naciones Unidas en Paris, el 10 de diciembre de 1948 mediante la Resolución 217 A (III); mediante el cual, líderes mundiales acogen los Derechos Humanos como ideal común. En su preámbulo, la Declaratoria queda fundamentada en el "reconocimiento de la dignidad intrínseca a todos los miembros de la familia humana"; considerando, entre otros aspectos, que "el desconocimiento y el menosprecio de los derecho humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad; y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias".

- Principios y derechos fundamentales en el trabajo – Declaración de la O.I.T. Adoptados en la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra en junio de 1998.

  - Eliminación de la Discriminación en materia de empleo y ocupación
  - Libertad de Asociación y Libertad Sindical
  - Derecho a la Negociación colectiva
  - Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio
  - Eliminación del trabajo infantil

- Declaración de los Derechos del Niño

Firmada por la Organización de las Naciones Unidas, el 20 de noviembre de 1989, motivada en el reconocimiento de que "el niño, para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, debe crecer en el seno de la familia, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión. Considerando que el niño debe estar plenamente preparado para una vida independiente en sociedad y ser educado en el espíritu de los ideales proclamados en la Carta de las Naciones Unidas y, en particular, en un espíritu de paz, dignidad, tolerancia, libertad, igualdad y solidaridad.

- Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos indígenas

Considerando que hacemos parte de una sociedad pluriétnica y pluricultural, Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium asumen como lineamiento para el desarrollo responsable

todas sus actividades administrativas, productivas y logísticas, el contenido de la Declaración de las Naciones Unida de septiembre de 2007, sobre los derechos de los pueblos indígenas.

- Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidas.

Emitida por la Organización de Naciones Unidas, a través de la Resolución 2280 del 5 de junio de 2007. Los principios de esta declaración y la observancia del Derecho a la vida y a la libertad, constituyen las

bases del respeto que la empresa profesa a hombres y mujeres que han asumido el papel de defensores y defensoras de los derechos humanos y el fortalecimiento de la democracia.

- Pacto Mundial de Naciones Unidas

Una iniciativa de Naciones Unidas, presentado en el Foro Económico Mundial de DAVOS, que promueve el compromiso del sector privado, sector público y sociedad civil a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, así como contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Esta política se aplica a:

- Todo Ser Humanos que trabaje en Palmas de San Alberto, Ceresagro o Agroingenium, cualquiera que sea su cargo, tipo de contrato o duración del nombramiento, inclusive a los pasantes, aprendices y voluntarios.

- Todo Ser Humano, que haga parte o tenga algún tipo de vinculación con una organización y/o empresa que realice transacciones con nuestras compañías en calidad de contratista; proveedor de bienes, servicios y frutas; asociados y clientes.

- Todo Ser Humano que comparta su territorio con Palmas de San Alberto, Ceresagro y/o Agroingenium; entendiéndose por compartir, toda forma de apropiación física, cultural, espiritual; de manera permanente o transitoria.

- Todo Ser Humano directamente relacionada con la gestión, protección o promoción de los Derechos Humanos; incluyendo, la denuncia en contra de quienes incumplen o violan sus preceptos.

MECANISMOS DE GESTIÓN

En observancia con Declaraciones anteriores y con el ánimo de nuestra gestión empresarial representen el aporte de un buen ciudadano corporativo, Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium han establecido los siguientes mecanismos de relacionamiento con nuestros grupos de interés, control de impactos, seguimiento y control.

En el contexto interno de Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium

Con el ánimo de disminuir al máximo posible el riesgo de que ocurran situaciones que constituyan violación a los Derechos Humanos, se disponen de los siguientes mecanismos y procedimientos:

- Una línea ética tercerizada, a través de un proveedor especializado, que garantiza transparencia, confidencialidad y prontitud en la respuesta.

- Un Sistema de Peticiones Quejas, Reclamos y Sugerencias socializado entre los grupos de interés de las compañías.

- Un proceso de capacitación y formación que se desarrolla durante todo el año, en el que la Empresa refuerza en los colabores, su negativa absoluta de tolerar actos que pongan en riesgo de los derechos de los seres humanos que hacen parte de las Compañías o con quienes éstas se relacionan. Tal proceso de capacitación es mucho más detallado en aquellos cargos considerados críticos, por su relacionamiento con actores sociales internos y externos.

- Se tienen procesos de identificación de impactos sociales y ambientales, basados en metodologías participativas que permiten identificar las actividades, los procesos o las actitudes que los grupos de interés pueden considerar como un acto violatorio de sus Derechos Humanos o un riesgo importante para que ocurra una situación de la misma naturaleza.

- Toda adquisición de bienes inmuebles con miras al establecimiento de áreas administrativas o productivas es antecedida de un proceso de diligencia previa, con el ánimo de identificar riesgos de afectar total o parcialmente, temporal o definitivamente, la presencia, usos y costumbres de grupos étnicos o comunidades tradicionalmente asentadas en el territorio.

- Se tiene un proceso de Identificación y Reconocimiento de Derechos consuetudinarios que impiden disminuir al máximo posible, la influencia no deseable que puedan tener las actividades productivas o administrativas de Palmas de San Alberto, Ceresagro y/o Agroingenium sobre los Derechos de grupos étnicos o comunidades tradicionalmente asentados en territorios en los que se proyecte algún tipo de desarrollo propio de su gestión empresarial.

− Todo acercamiento de Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium a las comunidades y grupos organizados con quienes comparte el territorio, parte de reconocer la legitimidad de sus instituciones, líderes y representantes. En Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium, los defensores y defensoras de los Derechos Humanos gozan del respeto a su dignidad y a su condición de líderes sociales.

− Se aplican medidas de seguimiento y control sobre aquellas actividades o áreas identificadas como críticas para el tema de Derechos Humanos o donde, por su propia naturaleza, puede mayor riesgo a que ocurra una situación que ponga en riesgo los objetivos de esta Política.

− En caso de que, por acción u omisión, en cualquiera de las unidades, centros de trabajo e instancias administrativas de Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium, se incurra en una acción violatoria de los Derechos Humanos, serán la Vicepresidencia Ejecutiva; los departamentos de Gestión Empresarial y ética; Seguridad Física y el Área de Responsabilidad Social, las instancias llamadas a hacer parte del proceso de investigación del caso.

− Si durante la investigación se constata que un miembro del equipo de trabajo, vinculado mediante contrato laboral, está involucrado en el caso que se ha advertido o denunciado, se procederá de acuerdo con los reglamentos establecidos por el Departamento de Desarrollo Humano.

En el contexto externo de Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium En caso de advertirse una situación que ponga en riesgo el reconocimiento de los Derechos Humanos en el contexto inmediato de Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium (proveedores de bienes y servicios; proveedores de frutas y clientes), serán la Vicepresidencia Ejecutiva, el Departamento de Gestión Empresarial y Ética y el Área de Responsabilidad Social, las dependencias encargadas de realizar la investigación respectiva.

CONFIDENCIALIDAD. En caso de denuncia por violación de Derechos Humanos, Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium asumen la responsabilidad de ser el único depositario de la información recibida; utilizarla exclusivamente para los fines definidos por quien emite la comunicación; por ningún motivo y bajo ningún pretexto, entregarla a persona o entidad distinta al denunciante. Lo anterior con el fin de evitar conductas de retaliación.

4. POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS EN CASO DE DENUNCIAS

La política de protección contra represalias tiene los siguientes objetivos

• Generar una prohibición taxativa a las conductas de represalias o retaliación en contra de cualquier persona que ponga en conocimiento de la empresa la ocurrencia de actos alejados de los preceptos éticos de Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium; que constituyan

conductas violatorias del derecho y que estén dándose al interior de la empresa o en su contexto externo y en la que pueda identificarse acción u omisión de la Compañía.

- Proteger los derechos de toda persona que decida denunciar o manifestar su inconformidad; independientemente del tipo de vinculación o relacionamiento que lo una a la empresa (trabajador, proveedor, contratista o subcontratista, vecino, cliente o consumidor, entre otros).

En el ejercicio de este derecho, las personas deben sentir que pueden presentar la información libremente y sin reservas, que su identidad y la información que proporcionen se mantendrá en reserva y sólo se divulgarán según la necesidad de su conocimiento y que serán protegidos por la Empresa.

- Confirmar que cualquier persona que tenga una preocupación, inconformidad o solicitud legítima debe tener la libertad de plantearla sin miedo y debe sentirse segura de que su cooperación al manifestar su inconformidad, sospecha o seguridad de que se están dado actos indebidos no generará represalias que afecten su relación con la Compañía, atenten contra su persona, bienes, reputación o sus intereses personales.

Acentuar que está expresamente prohibido a toda la persona que trabaje en Palmas de San Alberto, Ceresagro o Agroingenium tomar cualquier tipo de represalia contra una persona que denuncie de buena fe presuntos actos indebidos o que coopere con su investigación.

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

La protección que brinda esta Política rige para cualquier persona que denuncie o ponga en evidencia presuntos actos o conductas indebidos que ocurran o se tenga clara sospecha de que ocurre al interior de Palmas de San Alberto, Ceresagro y/o Agroingenium o en su entorno y que se considere haber sido generados por desconocimiento, acción u omisión de nuestras Compañías.

MECANISMOS DE GESTIÓN

El cumplimiento de esta Política se apoya en los siguientes mecanismos de gestión:
- ínea ética de atención a irregularidades
- Manual de atención a los grupos de interés
- Sistema interno de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias
- Espacios de diálogo y concertación con trabajadores

CONFIDENCIALIDAD

Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium asumen la responsabilidad de ser el único depositario de la información recibida a través de un proceso de denuncia y utilizarla única y

exclusivamente para los fines definidos por quien emite la comunicación; por ningún motivo y bajo ningún pretexto, entregarla a persona o entidad distinta al querellante o solicitante
.

ACTOS DE RESALIAS

Una persona que considere haber sido objeto de represalia por su denuncia o manifestación de inconformidad, debe presentar un informe por escrito en el que fundamente su posición con información fidedigna o documentación que demuestre que:

- Ha denunciado actos indebidos
- Como consecuencia de ello ha sido objeto de medidas injustificadas o perjudiciales, y
- Piensa justificadamente que los actos presuntos de represalia se produjeron por haber denunciado

ACCIONES CORRECTIVAS

Si se comprueba que las represalias existieron, la empresa adoptará las medidas correctivas que correspondan para solucionar la situación, en consulta con la persona interesada.

Esta Política aplica para todas las actividades y procesos que adelanten Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium; incluyendo la proveeduría y/o abastecimiento.

1) SISTEMA DE ATENCIÓN A PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS

A. DEFINICIONES CLAVES

Petición: por petición se entiende toda comunicación recibida de una persona natural o jurídica, grupo organizado o representantes de una comunidad en la que manifieste interés en recibir información relacionada con la empresa, apoyo, orientación y, en general, toda manifestación surgida de un interés o necesidad específica.

Queja: es la manifestación de insatisfacción hecha por una persona natural o jurídica, grupo organizado o representantes de una comunidad, en relación con: el desarrollo de una actividad propia de la empresa (ocasional o permanente); el impacto que ésta hubiese tenido sobre la comunidad o el medio ambiente; de igual forma, una queja también puede estar motivada en una conducta no deseable de un empleado o proveedor de la empresa.

Reclamo: es una manifestación de insatisfacción hecha por una persona natural o jurídica, grupo organizado o representantes de una comunidad, motivada por la ocurrencia o presunción de un hecho que representa la violación de un derecho individual o colectivo y en el cual, se considera que la empresa es directamente responsable (por acción u omisión) o que la responsabilidad

recae sobre alguno de los actores de su cadena de valor (proveedor, trabajador, contratista, entre otras relaciones del mismo tenor).

Sugerencia: una propuesta relacionada con cualquiera de las dimensiones de la empresa que nos ayuda a mejorar.

Grupos de interés: toda persona, organización, comunidad, institución o entidad que, de una u otra forma recibe influencia de la compañía o ejerce influencia sobre la misma. En este Manual, la palabra stakeholders (derivada del inglés) se utiliza para hacer referencia a Grupos de interés.

B. ALCANCES

El Sistema de atención a peticiones, quejas, reclamos y sugerencias a los Grupos de Interés abarca las relaciones que tiene la empresa con los siguientes stakeholders:

- Comunidades vecinas, a través de sus organizaciones o título personal
- Líderes cívicos y sociales
- Líderes tradicionales de comunidades legítimamente reconocidas como ancestrales
- Representantes de organizaciones de productores
- Representantes de organizaciones de mujeres
- Representantes de organizaciones de minorías sexuales (LGBTI)
- Organizaciones No Gubernamentales
- Proveedores de fruta (independientes y organizados)
- Proveedores de bienes y servicios
- Autoridades locales, regionales y nacionales

C. FORMAS DE PRESENTAR UNA PETICIÓN, QUEJA, RECLAMO O SUGERENCIA (P.Q.R.S)

Las PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS y SUGERENCIAS pueden presentarse haciendo uso de los siguientes medios: comunicación escrita, en forma presencial, una llamada telefónica, de manera verbal (en espacio no formal) o a través de la página web del grupo DAABON.

a) Comunicación escrita

Carta dirigida al Coordinador del Área de Gestión Social de Palma de San Alberto, que puede ser enviada por algún medio de correo o entregada personalmente en el espacio de recepción o garita de ingreso a la oficina o área de producción más cercana.

La comunicación debe tener el siguiente contenido: los hechos que motivan la petición, el reclamo o la sugerencia: ¿Qué deseo solicitar? ¿Qué situación genera mi reclamo o mi queja?¿Cuándo se

presentó la situación?¿En qué sitio ocurrió la anomalía?¿Qué personas o qué comunidad están siendo afectadas o fueron afectadas?¿Qué deseo sugerir?

Es importante no omitir detalles; pues cualquiera de estos, puede ser fundamental para la toma de decisiones por parte de la Empresa. Es indispensable, además, conservar un trato respetuoso; pues toda falta a las buenas costumbres (uso de palabra groseras o expresiones insultantes) será causal para que el documento no sea tenido en cuenta. La comunicación puede llegar escrita en tinta o impresa. No tramitarán fotocopias ni cartas escritas a lápiz.

Para responder de manera oportuna, es necesario que la comunicación contenga la identificación de quien presenta la queja y la dirección física o electrónica en la que desea recibir la respuesta y de manera opcional, número telefónico.

Si quien presenta la Petición, la Queja, el Reclamo o la Sugerencia actúa como representante de un organización, entidad o institución, es necesario que haga claridad sobre su cargo y para los casos establecidos por la ley, anexar fotocopia del acto de nombramiento o de la personería jurídica de la organización a la cual representa.

b) De manera presencial

Cualquier persona natural, a nombre propio o en representación de un grupo organizado, puede acercarse a las oficinas o área de producción de Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium; bien sea para entregar una comunicación escrita o para solicitar una cita con el Coordinador del Área de Gestión Social y presentar una Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia.

c) A través de la página web – Línea ética

Las peticiones, quejas, reclamos o sugerencias que deseé hacerse a Palmas de San Alberto, Ceresagro y/o Agroingenium también las puede hacer llegar haciendo uso del enlace “Contáctenos” de la página web www.daabon.com.co. A través de este link, se despliegan varias posibilidades de acceso; así:

Yo trabajo: haciendo clik aquí, se puede acceder al portal de empleo y hacer el registro de persona interesada en trabajar en la empresa.

Yo quiero comprar: este enlace le permite dejar un mensaje sobre el interés que tenga en alguno de nuestros productos.

Yo quiero vender: le interesará este enlace si desea vender insumos, herramientas, equipos, materias primas y/o prestarle un servicio a la compañía.

Línea ética/ denuncie: es un canal para reportar irregularidades de cualquiera de los miembros de los equipos de trabajo de Palmas de San Alberto, Ceresagro y/o Agroingenium. Haga click sobre el enlace DAABON y el Sistema Resguarda le permitirá hacer el reporte de su denuncia sobre temas tales como:

- Fraude: fraude, robo, hurto y gastos irregulares
- Adulteración: adulteración de Información y Documentación
- Acoso: acoso, discriminación y malos tratos
- Mal desempeño: mal desempeño, abuso de poder y favoritismo
- Corrupción: corrupción y acuerdos irregulares
- Mal uso de bienes: mal uso de bienes y servicios
- Robo de información: robo de información interna

Resguarda le permite denunciar a través de un chat (diálogo con un operador); un whatssap (5717868154); un correo (ética.daabon@resguarda.com) o una llamada da telefónica (01-800-752-2222). Al finalizar el proceso, tal como se anuncia en la página, un operador le proporcionará un número de reporte y una clave, para poder hacer seguimiento.

Si la razón de la comunicación no corresponde a ninguno de los motivos anteriores, existe una última opción que es: Otro. En este espacio, es posible hacerle llegar a la empresa cualquier otro tipo de mensaje; incluyendo, entre otras, sugerencias y solicitudes.

d) OTROS MEDIOS

- Llamada telefónica

Una llamada telefónica puede ser utilizada para convenir una cita presencial o para anunciar el envío de una comunicación; pero si el propósito de quien origina la llamada es presentar directamente el PQR y no da lugar a que se programe ningún otro espacio, el conocimiento de una situación que genera inconformidad o molestia en una persona o grupo humano, siempre será tenida en cuenta para adelantar investigación interna.

D. PRESENCIA DE ASESORES TÉCNICOS, JURÍDICO, MEDIADORES O VEEDORES EXTERNOS

La empresa aceptará la presencia de asesores técnicos, jurídicos, mediadores o veedores durante el trámite de una queja o querella, en todos los casos que el quejoso o reclamante exprese o dé a conocer su decisión de hacerse acompañar y/o asesorar por una gente externo. En tal situación, se definirá de manera mutua, la forma de intervención de los asesores. De ninguna forma y bajo ningún pretexto, la empresa impedirá o entorpecerá el rol de las personas, que quien interpone la queja ha decidido convertir en partes del proceso.

E. DIRECCIONES

SEDE PRINCIPAL
Carrera 1 # 22 – 58
Piso 11 Edificio Bahía Centro -
Santa Marta, Colombia

SEDE ADMINISTRATIVA Y PLANTACIÓN
Kilómetro 10 Vía Panamericana
San Alberto, Cesar

F. TIEMPO Y FORMA DE ENVÍO DE LA RESPUESTA

Tiempo de respuesta. La Empresa emitirá su respuesta en un plazo máximo de quince (15) días hábiles, pero hará todo lo posible por reducir este tiempo.

Evolución de la Queja o el Reclamo. Cuando se trate de quejas o querellas, a los diez (10) días hábiles, dentro de los quince (15) días hábiles que ha dispuesto para la empresa para emitir su respuesta, el querellante o reclamante recibirá una notificación del avance de su proceso. En esta comunicación, la persona tendrá conocimiento de la dependencia a la que pasó su comunicación; de manera general, los análisis o pesquisas que aún se requieren realizar para generar repuesta y/o asumir medidas correctivas. De igual forma se notificará la necesidad de ampliar el plazo de los primeros quince (15) en aquellos casos en la investigación lo amerite. Pero en todo, esto sólo se hará una sola vez durante todo el proceso; con una amplia y detallada justificación.

Medios para enviar respuesta. Exceptuando los casos de denuncia a través de la línea ética que, por la naturaleza del proceso, quedan en manos de un proveedor especializado, la Empresa enviará su respuesta a la P.Q.R.S. a la dirección anotada por el querellante o solicitante para recibo de la comunicación y ésta pueda ser un buzón electrónico. Jamás se utilizará la vía telefónica para enviar una respuesta ni gestionar la misma.

G. FIN DEL TRÁMITE

La Empresa esperará en los quince (15) días hábiles posteriores al envío de su respuesta, para que el querellante o solicitante envíe su respuesta de satisfacción o no frente a la misma. El caso se considerará cerrado, cuando ocurra alguna de las siguientes situaciones:

- El querellante o solicitante manifestó satisfacción por la respuesta recibida en los quince (15) posteriores al envío de la respuesta.

- El querellante o solicitante no hizo uso de su tiempo de respuesta.

- El querellante o solicitante se comunicó con la Empresa para presentar una P.Q.R.S. que aborda una problemática o una situación de diferente naturaleza. En este caso, se abre un nuevo proceso y se cierra inmediatamente el anterior.

H. Segunda instancia

El caso se mantendrá abierto y se acudirá a la Vicepresidencia Ejecutiva, como segunda instancia, cuando el querellante o solicitante, haciendo uso de tiempo de respuesta, comunique que NO está satisfecho con la respuesta emitida.

I. ACCIONES CORRECTIVAS POSTERIORES AL TIEMPO DE RESPUESTA

Cuando la respuesta encierre el desarrollo de acciones correctivas (cambio en procedimientos, procesos, rutinas o labores, instalación o construcción de algún nuevo elemento, etc.) y la ejecución de las mismas implique un tiempo mayor de treinta (30) días “calendario”, la Empresa deberá hacerlo saber en su respuesta y quedará comprometida a reanudar comunicación con el querellante o solicitante cuando la medida esté implementada, en el tiempo establecido para ello. De la misma forma procederá, cuando sea necesario desarrollar algún tipo de investigación o generación de datos que no están a su alcance inmediato.

J. CONFIDENCIALIDAD

Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium asumen la responsabilidad de ser el único depositario de la información recibida a través de su sistema de P.Q.R.S; utilizarla única y exclusivamente para los fines definidos por quien emite la comunicación; por ningún motivo y bajo ningún pretexto, entregarla a persona o entidad distinta al querellante o solicitante. En todos los procedimientos de recepción y gestión de quejas, reclamos y sugerencias, Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium se acogen de manera irrestricta a su política de No Retaliación, cuyo principal objetivo es generar una prohibición taxativa a las conductas que vayan en contra de cualquier persona que ponga en conocimiento de la empresa la ocurrencia de actos alejados de los preceptos éticos de la misma.

K. SISTEMA DE ATENCIÓN A PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS Y SUGERENCIAS PARA PERSONAS SIN LECTO ESCRITURA.

Sabiendo que existe una población de personas sin lecto-escritura entre los actores sociales de la Compañía, la aplicación de este manual abarcará el desarrollo de una serie de herramientas que

facilitarán la comprensión exacta y uso del contenido de este Manual. Entre éstas, se contemplan las siguientes:

- Elaboración de afiches y cartillas ilustradas
- Emisión del mensaje a través de la radio local o medios audiovisuales comunitarios
- Perifoneo; entre otros medios al alcance e idoneidad social y cultural

2) PROTOCOLO DE MANEJO DEL CONFLICTO

A. CONCEPTO

Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium asumen como lineamiento conceptual frente al conflicto, la definición de Kenneth Thomas (1992): “Es el proceso que comienza cuando una parte percibe que la otra afecta o está próxima a afectar negativamente a algo que le concierne”.

Según su contenido, Thomas (1992) distingue los siguientes tipos de conflictos: conflicto de objetivos o intereses, conflicto de juicio u opinión- conflictos cognitivos y conflictos normativos- conflictos de valores, Frente a estos, la empresa declara, como primera opción, la PREVENCIÓN y en casos de que se detecte o identifique una situación conflictiva, la búsqueda de soluciones que permitan al mismo conflicto, convertirse en una oportunidad de mejora para las partes.

B. HERRAMIENTAS Y MECANISMOS PARA PREVENIR EL CONFLICTO

De acuerdo con la naturaleza del conflicto, tenemos:

Conflictos de objetivos o intereses: se dan entre partes que desean resultados aparentemente incompatibles o divergentes (satisfacer necesidades personales, obtener recursos escasos, etc.). La consecución de los objetivos de cada parte amenaza u obstruye el logro de los objetivos de la otra.

Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium invertirán esfuerzos en armonizar su desarrollo con el de las comunidades vecina; entenderá que comparte su territorio con otros actores sociales y su crecimiento debe garantizar que grupos y comunidades allí presentes; al igual que sus organizaciones legítimamente conformadas, se perpetúen en el tiempo en las condiciones que social y culturalmente le son ideales.

Consecuentes con lo anterior, siempre que su decisión sea crear nuevas áreas o infraestructuras productivas, la Empresa asumirá, previo a cualquier forma de adquisición o naturaleza del usufructo, los siguientes protocolos:

- Diligencia previa o Due Dilligence: este proceso, que consiste en investigar del bien inmueble que se pretenda adquirir, condiciones en las que se puedan encerrar causas de un posible conflicto o riesgo legal, se realizará en las siguientes dimensiones: socio-cultural, ambiental, laboral, legal y financiera. En cada una de estas esferas, siempre que se involucren actores sociales, se emplearán metodologías de carácter participativo y los pasos de la diligencia será plenamente evidenciables.

Consulta previa: en ningún caso, las actividades de Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium se desarrollarán al interior de territorios de pueblos nativos (indígenas, afrocolombianos, etc.); no obstante, reconoce los derechos consuetudinarios de las comunidades con las que compartirá un espacio y esto le obliga, de manera voluntaria, a desarrollar procesos de consulta, concertación y consenso, cuando sus actividades, de una u otra forma, incidan sobre áreas o recursos en los que se identifique un uso tradicional comunitario

- Identificación de Altos Valores de Conservación – A.V.C- : De acuerdo con la definición de la The High Conservation Value Resource Network “un AVC es un valor biológico, ecológico, social o cultural excepcionalmente significativo o de importancia crítica”.

La aplicación de esta metodología nos permitirá identificar las seis (6) categorías existentes de Altos Valores de Conservación y armonizar el desarrollo empresarial con los elementos (lugares, zonas, especies…) de vital importancia para el ecosistema y para la gente presente en nuestras zonas de influencia.

Conflictos de juicio u opinión- conflictos cognitivos: implica diferencias sobre temas de hecho o empíricos. Una parte percibe que la otra ha llegado a conclusiones diferentes (incorrectas) sobre lo que es verdad en un sentido empírico. Pueden denominarse controversias. La clave reside en cómo combinar diferente información o razonamientos de las dos partes para formar una conclusión que es más o menos rigurosa.

Para minimizar la ocurrencia de situaciones conflictivas de esta naturaleza, La Empresa ha institucionalizado las siguientes herramientas:

- Reporte de Sostenibilidad: con una periodicidad bi-anual, Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium elaboran un reporte de sostenibilidad cuya materialidad permite a los actores sociales interesados, reconocer los siguientes aspectos: gobierno corporativo, políticas, unidades de producción, indicadores sociales y ambientales, proyectos de RSE, nuevos proyectos productivos (industriales o agrícolas)

- Comités técnicos: son espacios creados por las Gerencias, con el fin de fortalecer los procesos de extensión agrícola a los proveedores de fruta y abordar temas relacionados con sus

políticas y herramientas de producción orgánica y sostenible. Su naturaleza los convierte en espacios de diálogo.

• Página web: la página La página web del grupo DAABON (www.daabon.com.co) es una herramienta que permite, además de conocer la naturaleza de las compañías, entrar en comunicación directa con el Sistema de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias (P.Q.R.S.), a través de las instancias encargadas de recibir, encausar y dar respuesta a este tipo de comunicaciones.

Conflictos normativos- conflictos de valores: se centran sobre la evaluación de una parte sobre la conducta de la otra en términos de expectativas sobre cómo ésta debería comportarse. Estas expectativas pueden implicar varios tipos de estándares de lo que es una conducta apropiada: éticos, nociones de equidad, justicia, respeto a jerarquías de estatus y otras normas del sistema social, etc.

Cada uno de los espacios anteriormente mencionados; al igual que los protocolos asumidos, son pasos previos a procesos de compra o expansión de unidades productivas.

C. PROCESO DE MANEJO DEL CONFLICTO

Si a pesar de los mecanismos y herramientas institucionalizadas para el manejo de la queja o el reclamo, se lograr percibir o se tiene información sobre alguna situación que ha desencadenado o puede propiciar un conflicto, el procedimiento a cumplir será el siguiente:

− Diagnóstico del conflicto

Los departamentos de Sostenibilidad, Jurídica, de Gestión Empresarial y Ética, Desarrollo Humano y de Seguridad física, según sea la naturaleza de la situación, serán la dependencia encargada de diagnosticar el conflicto, los intereses involucrados, el posible origen e historia de la situación que se torna conflictiva. Los resultados de este proceso se pondrán en conocimiento de la Vice-presidencia Ejecutiva de Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium, en cuyas manos estará la responsabilidad de comunicarlos a instancias superiores del gobierno corporativo y proponer cursos de acción

.

- Diálogo directo

Ya identificado el conflicto, el paso siguiente será el diálogo con las partes vinculadas a la situación. El objetivo principal de esta etapa será dar a conocer los puntos de vista que orientan el accionar de La Empresa y conocer los argumentos contrarios, con el fin de agotar la posibilidad de superar el desacuerdo por la vía del intercambio de opiniones y/o de información.

La Empresa tendrá especial cuidado en que el diálogo se realice con la mayor equidad y simetría posible; esto es, para el caso de comunidades vecinas, respetando sus sistemas de representación legal o liderazgo, en el sitio o los sitios a los cuales sea más fácil el acceso, con las herramientas de comunicación y el lenguaje compartido; lo mismo que, en el idioma o dialecto que en el grupo humano en referencia, se considere oficial.

- Negociación

Entendemos la negociación como "… un procedimiento de discusión que se establece entre las partes adversas por medio de representantes oficiales y cuyo objetivo es el de llegar a un acuerdo aceptable por todos". (Hubert Touzard); éste será el paso siguiente (habiéndose agotado la instancia del diálogo directo) e involucrará al Departamento Jurídico, la Gerencia y demás áreas internas que constituyan apoyo para la comprensión y manejo de la situación.

- Negociación con comunidades tradicionales o locales

Entendido esto, un proceso de negociación con una comunidad o grupo humano presente en el territorio del cual se desea hacer parte o en el que ya se tenga presencia, será desarrollado bajo las siguientes consideraciones:

La empresa sólo negociará con la persona que la comunidad designe como su representante legítimo; según la normatividad existente (para el caso de personerías jurídicas o representaciones legales), usos y costumbres del grupo o la comunidad con la que se haya establecido la relación.

Durante el proceso, la comunidad o grupo humano vinculado al proceso podrá nombrar, de manera libre y autónoma, negociadores, asesores o traductores, en el número y la experticia que considere convenientes.

En caso de que la negociación se realice con comunidades o grupos humanos con dialectos o idiomas diferentes al castellano; previamente a los encuentros, se acordará con la comunidad en qué lengua se dará el proceso. Los encuentros se realizarán en el lugar o lugares y el horario que se decida conjuntamente con la comunidad.

Respetuosos de las normas, usos y costumbres de las comunidades aborígenes o raizales, las Empresa velará para que el comportamiento, vestimenta, desplazamientos, permanencias, entro otros aspectos relacionados con la interacción, de las personas que hagan parte del equipo negociador por parte suya, sean los deseados y establecidos por la comunidad nativa.

- Negociación con personas naturales

Cuando la situación de conflicto involucre a un habitante del área bajo influencia de la empresa, actuando en derecho propio y particular, la empresa reconocerá los mismos derechos que a una comunidad o grupo organizado; así:

Siempre que la persona con que se inicie una negociación sea miembro de una comunidad tradicional o aborigen y prefiera desarrollar el proceso en su lengua nativa, la empresa utilizará los medios que sean necesarios para que el proceso se desarrolle en dicho dialecto, con traducción al idioma oficial del país. Durante el proceso, la contraparte involucrada podrá nombrar, de manera libre y autónoma, negociadores, asesores o traductores, en el número y la experticia que considere convenientes. El lugar o lugares en el que se dé la negociación también será un punto que definan previamente las partes.

D. COMPENSACIONES

Si durante el proceso de negociación se identifique la necesidad de reconocer algún tipo de compensación (económica o en especie), por irrefutable evidencia de haber causado un daño o generar la pérdida de un bien o servicio reclamado por una comunidad, parte de ésta, las empresas contratarán los servicios de terceros autorizados, con competencias técnicas probadas para valorar el daño y recomendar el monto de la compensación. En ese momento, se le permitirá a la parte involucrada en la situación, acudir al mismo mecanismo de manera autónoma; con el fin de generar un cruce de información que permita acordar el monto que se ha de reconocer.

Cuando se den casos en que la negociación abarque mujeres, adultos mayores, minorías étnicas o grupos tradicionalmente marginales, los mecanismos de verificación del daño o la afectación, con miras a la compensación, serán los mismos. Más aún, se tendrá juicioso cuidado en no subvalorar sus intereses o condiciones que garanticen la permanencia, estabilidad y recursos a su disposición; entre otros aspectos que puedan tipificar una vulneración de sus derechos.

E. JUEZ DE CONOCIMIENTO

En caso de llegar a esta etapa, Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium se sujetarán a la competencia de los jueces, según la Ley colombiana. Resuelto el conflicto, los puntos de acuerdo serán aprobados por el órgano competente de Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium vinculado al proceso.

F. VINCULACION AL SISTEMA DE RECLAMACIONES DE LA RSPO

Para el caso de las empresas certificada con el referencial de la Roundtable Sustanaible Palm Oil – RSPO -, los procesos que llegan al nivel de la negociación y que involucran aspectos sensibles para la RSPO; entre estos, litigios en torno a tenencia, ocupación o uso de tierras, definición de linderos, derechos consuetudinarios de pueblos originarios o tradicionales, entre otros inherentes a la coexistencia en los territorios, serán puesto en conocimiento del sistema de reclamaciones de la RSPO.

3) PROTOCOLO DE IDENTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS CONSUETUDINARIOS

A. MARCO CONCEPTUAL

El protocolo de Identificación y manejo de Derechos Consuetunidarios se crea sobre el siguiente basamento conceptual:

- Derecho consuetudinario: Conjunto de costumbres, prácticas y creencias que los pueblos indígenas y las comunidades locales aceptan como normas de conducta obligatorias y que forma parte intrínseca de sus sistemas sociales y económicos y su forma de vida.

- Consulta previa: La Consulta Previa es el derecho fundamental que tienen los pueblos indígenas y los demás grupos étnicos cuando se toman medidas (legislativas y administrativas) o cuando se vayan a realizar proyectos, obras o actividades dentro de sus territorios, buscando de esta manera proteger su integridad cultural, social y económica y garantizar el derecho a la participación.

- Grupo étnico: todos aquellos pueblos que viven bajo el mismo influjo lingüístico, cultural, racial, religioso, costumbrista o una serie de características comunes y afines que les definen como tal.

- Participación: “ …proceso mediante el cual, las partes implicadas influencian y comparten el control sobre iniciativas de desarrollo, decisiones y recursos que los afectan (Banco Mundial, 1996)

- Concertación: proceso de dos o más actores, generado por situaciones en la que se comprometen distintos puntos de vista; durante el cual, mediante el uso del diálogo en condiciones de equidad y tolerancia, se llega a una decisión en la que todas las partes identifican que sus razones, creencias y/o argumentos hacen parte de la nueva construcción.

- Acuerdo: construcción social a la que se llega mediante un proceso de diálogo y concertación

1) OBJETIVOS

El cumplimiento del este Protocolo tiene como objetivo, disminuir al máximo posible, la influencia no deseable que puedan tener las actividades productivas o administrativas de Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium sobre los Derechos Consuetudinarios de grupos étnicos o comunidades tradicionalmente asentados en territorios en los que se proyecte algún tipo de desarrollo propio de su gestión empresarial.

B. PROCESO PARA INDENTIFICAR Y RECONOCER LOS DERECHOS CONSUETUDINARIOS

- Prevención de la afectación de Derechos Consuetudinarios

Para prevenir la vulneración de los derechos de pueblos reconocidos como ancestrales o tradicionales, Palmas de San Alberto, Ceresagro y Agroingenium, proceden con los siguientes estudios:

Debida diligencia (Due Dilligence). Toda adquisición de bienes inmuebles con miras al establecimiento de áreas administrativas o productivas debe estar antecedida de un proceso de diligencia previa, con el ánimo de identificar riesgos de afectar total o parcialmente, temporal o definitivamente, la
presencia, usos y costumbres de grupos étnico, comunidades tradicionalmente asentadas en el territorio. Este proceso incluye:

Consulta a fuentes del Estado. Las fuentes del Estado, a través de las entidades e instituciones competentes, se consultan para confirmar o no, la presencia de grupos étnicos y el carácter de Resguardo Indígena o Reserva de Afrodescendientes que pueda tener la totalidad o parte del territorio sobre el que se tenga interés (Ministerio del Interior). Se busca también determinar, si existen sitios de interés religioso o sagrado en los predios de propiedad de la compañía o en proceso de adquisición. Esto se complementa con estudios de la legalidad de la tenencia y la revisión de los Planes de Ordenamiento Territorial,

Contacto directo con la comunidad presente en el territorio. Reuniones con líderes de las comunidades presentes en el área con los que se pueda acceder a información sobre uso y manejo del territorio; lo mismo que sobre la dinámica poblacional existente.

Consulta previa. Para aquellos casos en que se identifique la presencia y algún tipo de uso (religioso, productivo, recreativo, de abastecimiento, etc.) de algún grupo étnico reconocido por el Ministerio del Interior, se procederá a la Consulta previa, según los parámetros establecidos por el mismo Ministerio.

Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI). “El consentimiento hace referencia a la decisión colectiva tomada por los titulares de derechos y alcanzada mediante procesos de toma de decisiones de las poblaciones o comunidades indígenas afectadas. (…). Concretamente, el consentimiento es una decisión libremente otorgada que puede ser un “sí”, un “no”, o un “sí con condiciones…”

Este procedimiento se asumirá siempre que el proyecto a ejecutarse, de una u otra forma, incida sobre el derecho a la permanencia y hacer uso del territorio según sus usos, costumbres y cosmovisión, de comunidades aborígenes, raizales o tradicionales.

Un proceso de Consentimiento Libre, Previo e Informado se desarrollaría según las siguientes premisas:

La empresa sólo se sentará a dialogar con la persona que la comunidad designe como su representante legítimo; según la normatividad existente (para el caso de personerías jurídicas o representaciones legales), usos y costumbres del grupo o la comunidad con la que se haya establecido la relación.

Durante el proceso, la comunidad o grupo humano vinculado al proceso podrá nombrar, de manera libre y autónoma, negociadores, asesores o traductores, en el número y la experticia que considere convenientes. Y siempre que la comunidad lo requiera, la empresa asumirá los costos de esta asesoría.

En caso de que el CLPI se realice con comunidades o grupos humanos con dialectos o idiomas diferentes al castellano; previamente a los encuentros, se acordará con la comunidad en qué lengua se dará el proceso. Los encuentros se realizarán en el lugar o lugares y el horario que se decida conjuntamente con la comunidad.

Respetuosos de las normas, usos y costumbres de las comunidades aborígenes o raizales, las Empresa velará para que el comportamiento, vestimenta, desplazamientos, permanencias, entro otros aspectos relacionados con la interacción, de las personas que hagan parte del equipo negociador por parte suya, sean los deseados y establecidos por la comunidad nativa.

Concertación y acuerdo de convivencia

En caso contrario al anterior; siempre que existan comunidades vecinas al área sobre la que se proyecta un desarrollo productivo, se cumplirá un proceso de diálogo y concertación, para identificar áreas y usos tradicionales, que potencialmente puedan llegar a ser afectadas. Las características de todo proceso de concertación y posterior acuerdo, se contemplan en el protocolo de Manejo de Conflicto, que hace parte – como Anexo 1 - de este mismo documento.

Tanto el proceso de Consulta previa como el de Concertación y acuerdo de convivencia serán divulgados a través de la página web www.daabon.com.co y, de igual forma, se permitirá que las comunidades involucradas hagan su propia divulgación.

C. RECONOCIMIENTO DEL DERECHO CONSUETUDINARIO

Como resultado de un proceso de Consulta previa o de Concertación y acuerdo de convivencia, la Compañía deberá incorporar a sus planes de manejo, de mejoramiento continuo o de gestión social, los acuerdos a los que hubiese llegado con la comunidad o grupo étnico involucrado. De igual forma, asumirá cabalmente el resultado un proceso CLPI

Serán la Vicepresidencia Ejecutiva y la Dirección Jurídica, las instancias encargadas de velar por el pleno cumplimiento de los acuerdos pactados y estos serán comunicados y públicamente dados a conocer, a través de los medios de comunicación de los que goza la Compañía.

CONTROL DE CAMBIOS:

VERSIÓN	MOTIVO	RESPONSABLE	FECHA
1	Actualización 2023	Patricia Apreza	10/07/2023

Felipe Guerrero
Vicepresidente Ejecutivo
Grupo Daabon