	POSTURA DE DERECHOS HUMANOS				
	CO.P.11 – Corporativo	<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">Versión</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Fecha</td> <td style="text-align: center;">20 de Marzo de 2015</td> </tr> </table>	Versión	1	Fecha
Versión	1				
Fecha	20 de Marzo de 2015				

Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o Copyright en el país aplicable y con base en la regulación vigente.

1. OBJETIVO

Este documento tiene como objetivo establecer las directrices sobre el respeto y la promoción de los Derechos Humanos (DD.HH) en todas las actuaciones de Terpel, sus grupos de interés y sus operaciones internacionales.

2. ALCANCE


Aplica para toda la operación de Terpel en Colombia, con alcance a su cadena de valor y a las operaciones internacionales en donde la compañía tenga presencia.

3. GENERALIDADES

No aplica.

4. DIRECTRICES

- 4.1 Terpel reconoce los estándares laborales internacionales y respeta los derechos humanos de sus empleados, de las comunidades en donde opera y de todos los grupos de interés.
- 4.2 Terpel respeta y promueve los Derechos Humanos en todas las actividades que lleva a cabo, como una extensión de los valores de la organización.
- 4.3 **Los pilares generales del compromiso de Terpel con los DD.HH son:**
 1. *Compromiso con los asuntos globales.*
 2. *La neutralidad en los territorios en donde hace presencia.*
 3. *El respeto a la cultura y costumbres de los países y regiones en donde tiene operación e influencia.*
 4. *El apoyo a los entes para la cooperación en temas de desarrollo sostenible y Derechos Humanos.*

	POSTURA DE DERECHOS HUMANOS		
CO.P.11 – Corporativo	Versión	1	
	Fecha	20 de Marzo de 2015	

4.4 Dentro de las prácticas laborales:

- Promoción y respeto de la libertad de asociación y reconocimiento de los sindicatos colectivos.
- Prohibición y rechazo absoluto del trabajo forzado, el trabajo infantil y la discriminación, en especial en materia de empleo y ocupación.
- Cero tolerancia frente a prácticas abusivas de acoso o castigo.
- Garantía de salarios justos, competitivos y acordes con la ley, así como el cumplimiento de las horas de jornada laboral.
- Promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable que favorezca el bienestar de sus empleados.

4.5 Por otra parte, Terpel exige a los proveedores los mínimos en Derechos Humanos, (Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Global) así como los estándares éticos y ambientales y no tolera incumplimientos al respecto.

4.6 La compañía respeta a las comunidades aledañas, así como sus especificidades y costumbres en sus zonas de influencia y en todos los países en donde tiene operación. Adicionalmente, fomenta los derechos culturales comunitarios a través de iniciativas sociales.

4.7 Prácticas ambientales:

- Compromiso permanente con el mejoramiento de la calidad de vida en las zonas donde opera, con el cuidado del medio ambiente y la implementación de iniciativas orientadas a mitigar el impacto de la cadena de producción.
- La organización realiza una adecuada gestión de residuos y desechos, y favorece el derecho a gozar de un ambiente sano y saludable.
- Terpel está comprometido con la reducción de su huella ambiental.

	POSTURA DE DERECHOS HUMANOS		
	CO.P.11 – Corporativo	Versión	1
		Fecha	20 de Marzo de 2015

Estructura de Derechos Humanos en Terpel

Frentes abordados:

01. Generales	02. Prácticas laborales	03. Relaciones con los proveedores	04. Relaciones con la comunidad	05. Medio ambiente y sociedad
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Compromisos con iniciativas globales ✓ Neutralidad ✓ Respeto a los países y nuevos lugares de operación ✓ Alianzas para la cooperación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Libertad de asociación ✓ No trabajo forzoso ✓ No trabajo infantil ✓ No discriminación en materia de empleo y ocupación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Libertad de asociación ✓ No trabajo forzoso ✓ No trabajo infantil ✓ No discriminación en materia de empleo y ocupación ✓ Medio ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Respeto a las especificidades de las comunidades ✓ Aporte a los derechos culturales a través de las iniciativas sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Derecho de la sociedad a gozar de un ambiente sano y saludable

4.8 Organismos internos de control para velar por el respeto a los DD.HH:

- **Código de Conducta:** Es la herramienta que da los lineamientos para la toma de decisiones éticas por parte de los empleados de la compañía, basándose en la cultura corporativa y valores.
- **Comité de cumplimiento y ética:** Creado con el fin de hacer seguimiento al cumplimiento de políticas y herramientas a fin de prevenir conductas inapropiadas que puedan interferir con la ética, los Derechos Humanos y la transparencia.
- **Línea de reportes confidenciales:** Es una herramienta, administrada por un tercero, a disposición de empleados, clientes, proveedores y demás grupos de interés, a través de una línea telefónica o página web con el propósito de que puedan informar, reportar o advertir casos que impliquen la violación de normas de conducta, ética y respeto que afecten a Terpel.
- **Comunicación:** La postura de Derechos Humanos de la compañía es socializada con todos los grupos de interés, en diferentes escenarios. Es responsabilidad de las siguientes áreas: Gestión Humana, Comunicaciones Internas, Asuntos Corporativos, Compras y proveedores, Control Interno, dar a conocer los avances, cambios o nuevos compromisos que tenga Terpel en esta materia. Asimismo, de manera anual, en el informe de sostenibilidad se consignan los resultados en Derechos Humanos por parte de la organización.

	POSTURA DE DERECHOS HUMANOS		
	CO.P.11 – Corporativo	Versión	1
		Fecha	20 de Marzo de 2015

- **Evaluación:** Los resultados de la gestión en Derechos Humanos se evalúan anualmente en el Comité de Sostenibilidad.

5. CONTROL DE CAMBIOS

Nombre del documento	Código	Versión	Descripción de Cambios
Postura de Derechos Humanos	CO.P.11	1	Nuevas directrices

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Tatiana Orjuela Cabrera Cargo: Jefe de Responsabilidad Corporativa	Nombre: Andrea Cheer Leyva Cargo: Director Asuntos Corporativos	Nombre: Daniel Perea Villa Cargo: Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Legales