POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Grupo Rent a Pallet · Operaciones, cadena de suministro y comunidades

Guatemala · El Salvador · Honduras · Nicaragua · Costa Rica · Panamá · República Dominicana · Colombia

Código PO-DH-19 · Versión 2.1 · 6 de octubre de 2026
Política regional única · Documento público · Pendiente de aprobación por el Director General

Contenido

Contenido 2
Control del documento 3
1. Propósito y compromiso de la Alta Dirección 4
2. Alcance 4
3. Marco de referencia 4
4. Nuestros compromisos y quién responde por cada uno 5
5. Debida diligencia y riesgos prioritarios 6
5.1 Proceso 6
5.2 Riesgos prioritarios 7
6. Comunidades y pueblos indígenas 8
7. Cadena de suministro y contratistas 8
8. Mecanismo de quejas y reparación 8
8.1 Cómo reportar 8
8.2 Quién atiende cada caso 9
8.3 Plazos 9
8.4 Investigación, protección y reparación 9
9. Gobierno y responsabilidades 10
9.1 Órganos 10
9.2 Matriz de responsabilidades por área 10
10. Capacitación, seguimiento y reporte 11
Indicadores 12
11. Vigencia y publicación 12
Anexo A. Pendientes antes de aprobar 13
Anexo B. Qué cambia frente a la versión 1 13

Para actualizar el índice en Word: clic derecho sobre él → Actualizar campo.

Control del documento

Código	Versión	Fecha de emisión	Próxima revisión
PO-DH-19	2.1	06/10/2026	06/10/2027

Versión	Fecha	Descripción
1	01/12/2024	Política de Derechos Humanos de Grupo Rent a Pallet. Elaborada por la Analista de Desarrollo Humano Regional y autorizada por la Gerencia de Desarrollo Humano Regional. Declaración de principios de tres páginas.
2.0	06/10/2026	Se conservan los siete compromisos de la versión 1 y se convierte la declaración en una política regional auditable: alcance a las doce sociedades y a los trabajadores contratados por terceros, marco de referencia (ONU, OIT, IFC, OCDE, Pacto Mundial), compromisos con responsable, debida diligencia, comunidades y pueblos indígenas, cadena de suministro, mecanismo de quejas y reparación (PR-CU-08), gobierno, capacitación e indicadores. La elabora Gobierno Corporativo, la revisa Desarrollo Humano Regional y la aprueba el Director General.
2.1	06/10/2026	Firmas: elabora Gobierno Corporativo, revisa Desarrollo Humano Regional y aprueba el Director General (se retira la Junta). Los riesgos de la cadena y las comunidades y los indicadores los ve el Comité de Bono Verde (comité único). El Comité de Ética y Conducta se constituye en octubre de 2026. La PO-DH-13 es el catálogo único de condiciones protegidas. El Canal es el mecanismo de quejas de todos los trabajadores. Consentimiento libre, previo e informado de pueblos indígenas. Plazos completos del PR-CU-08. Se agregan las represalias y las referencias a la PO-DH-13, PO-DH-20 y GC-RC-04.

Clasificación: documento público. **Dueños técnicos:** Desarrollo Humano Regional (lo laboral), el Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social (comunidades, cadena de suministro y madera) y el Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional (seguridad y salud). **Coordinación:** Coordinación de Gobierno Corporativo. **Aprobación:** elabora la Coordinación de Gobierno Corporativo, con el apoyo de las áreas técnicas; revisa Desarrollo Humano Regional; aprueba el Director General.

✎ Puntos en amarillo

Los textos resaltados en amarillo son propuestas que **deben confirmarse** con cada área antes de aprobar el documento: el reparto de responsabilidades (cap. 9.2), los riesgos prioritarios (cap. 5.2), el responsable de la seguridad de las instalaciones (cap. 4) y los buzones físicos del Canal. Retire los resaltados antes de publicar.

Aprobaciones

Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Catalina Nicholls Coordinadora de Gobierno Corporativo Fecha: ____ / ____ / _____	**Ingrid Harnache** Coordinadora de Desarrollo Humano Fecha: ____ / ____ / _____	**Carlos Luis Monge** Director General (CEO) Fecha: ____ / ____ / _____

1. Propósito y compromiso de la Alta Dirección

Esta política establece el compromiso del Grupo Rent a Pallet con el **respeto y la protección de los derechos humanos** en sus operaciones, en su cadena de suministro y en su relación con las comunidades, y las reglas con las que **identifica, previene, mitiga y repara** los impactos que sus actividades puedan causar. Desarrolla el capítulo 5 del Código de Ética y Conducta (GC-CE-01) y el capítulo 9.2 de la Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Empresarial (PO-GC-01).

Compromiso de la Alta Dirección

La Dirección General declara que el Grupo **respeta los derechos humanos reconocidos internacionalmente**, que **ningún objetivo comercial justifica vulnerarlos** y que destinará los recursos necesarios para cumplir esta política. **Nadie sufrirá represalias por reportar de buena fe.**

2. Alcance

Aplica en todas las sociedades y operaciones del Grupo en **Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, República Dominicana y Colombia**, incluidos el emisor Costa Rican Pallet & Pooling Co., Corp. y las sociedades tenedoras, y a las sociedades de American Pallet & Logistics en lo que actúen por cuenta del Grupo.

- **Obliga a:** los accionistas, la Junta Directiva, los directivos y todos los colaboradores.
- **Se extiende a:** proveedores, contratistas, transportistas, agentes, intermediarios, clientes y demás terceros que actúan en nombre del Grupo o contratan con él (PO-CU-04).
- **Protege a:** los trabajadores propios y los **contratados por terceros**, las comunidades vecinas y los clientes.
- **Norma más exigente.** Si la ley local es más exigente, se aplica; si esta política lo es, prevalece, siempre que no implique violar la ley local.

3. Marco de referencia

El Grupo respeta y adopta como referencia:

- la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** y los **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos** de las Naciones Unidas;
- la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**: libertad de asociación y negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, no discriminación, y entorno de trabajo seguro y saludable;
- los **Principios del Pacto Mundial** de las Naciones Unidas y las **Líneas Directrices de la OCDE** para empresas multinacionales;
- las **Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social de la IFC** (en especial la ND 2, trabajo y condiciones laborales, y la ND 4, salud, seguridad y protección de la comunidad), que el Grupo aplica en su Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS);
- las **leyes laborales y de derechos humanos** de cada país donde opera.

4. Nuestros compromisos y quién responde por cada uno

Los siete compromisos de la versión 1 se mantienen y se desarrollan en la tabla siguiente, con el responsable de cada uno. Los compromisos marcados como **nuevos** completan lo que la versión 1 no cubría.

Compromiso	Qué hacemos	Responsable
1. Respeto de los derechos humanos (v1)	Respetamos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, conforme a la Declaración Universal, los Principios Rectores de la ONU, los convenios fundamentales de la OIT y las leyes de cada país. Aplicamos siempre la norma más exigente.	Alta Dirección, con Gobierno Corporativo
2. Diversidad, igualdad y no discriminación (v1)	Rechazamos toda discriminación por cualquiera de las condiciones protegidas del catálogo único de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (PO-DH-13): entre otras, género, identidad de género, origen étnico o nacional, orientación sexual, religión, discapacidad, edad, estado civil, embarazo, condición socioeconómica, opinión política y afiliación sindical. Pagamos igual por trabajo de igual valor y contratamos y promovemos por mérito; las reducciones de personal se hacen con criterios objetivos y no discriminatorios.	Desarrollo Humano Regional
3. Condiciones laborales seguras y saludables (v1)	Mantenemos un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que identifica peligros y evalúa riesgos, entrega equipo de protección, capacita, investiga los incidentes y corrige sus causas. Todo colaborador puede **negarse a realizar un trabajo con riesgo inminente**, sin represalias. Prevenimos los riesgos psicosociales y promovemos el bienestar físico y mental.	Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional; bienestar con Desarrollo Humano Regional
4. Cero trabajo infantil y forzoso (v1)	No empleamos a menores de la edad mínima legal, que **verificamos al contratar**, y en ningún caso a menores de 15 años. No usamos trabajo forzoso, retenido o por deudas, no retenemos documentos de identidad ni cobramos depósitos o comisiones para emplear. Exigimos lo mismo a nuestros proveedores y contratistas.	Desarrollo Humano Regional (personal propio); Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social (cadena de suministro)
5. Participación y diálogo (v1)	Respetamos la **libertad de asociación y la negociación colectiva** conforme a la ley de cada país y no tomamos represalias por ejercerlas. Mantenemos canales accesibles y seguros para que los colaboradores expresen inquietudes.	Desarrollo Humano Regional
6. Privacidad y datos personales (v1)	Tratamos los datos de colaboradores, clientes y proveedores conforme a la ley de cada país y a la Política de Tratamiento de Datos Personales (SI-PO-07), e informamos el uso de cámaras, geolocalización de vehículos y datos biométricos.	Tecnología y Legal, con Desarrollo Humano Regional

Compromiso	Qué hacemos	Responsable
7. Comunidades locales (v1)	Identificamos, evitamos y reparamos los impactos de nuestras operaciones en las comunidades vecinas, las escuchamos y atendemos sus quejas, y respetamos la tierra, la cultura y los derechos de los pueblos indígenas (capítulo 6).	Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social
8. Salarios y jornadas (nuevo)	Pagamos al menos el salario que fija la ley, con puntualidad, y respetamos las jornadas, los descansos, las vacaciones y los beneficios legales. No aplicamos descuentos disciplinarios que la ley no permita.	Desarrollo Humano Regional
9. Acoso y violencia (nuevo)	No toleramos el acoso laboral ni sexual, ni la violencia, ni la violencia de género, dentro o fuera de las instalaciones cuando se relacionen con el trabajo. Estos casos los atiende **Desarrollo Humano Regional** con el protocolo especial de la Política de Prevención del Acoso, la Discriminación y la Violencia en el Trabajo (PO-DH-20), también cuando provienen de comunidades.	Desarrollo Humano Regional
10. Seguridad vial y fatiga (nuevo)	Controlamos las jornadas, los descansos y la condición de los vehículos de conductores y transportistas, propios y contratados.	Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional [con Operaciones y Logística]
11. Origen de la madera y cadena de suministro (nuevo)	Verificamos el origen legal de la madera y su trazabilidad, y evaluamos a los proveedores en derechos humanos y condiciones laborales (capítulo 7).	Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social, con Compras
12. Seguridad de las instalaciones (nuevo)	El personal de seguridad, propio o contratado, actúa conforme a la ley, usa la fuerza solo de forma proporcional y recibe capacitación en derechos humanos.	Operaciones [o Seguridad Física], con el Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social
13. Defensores y no represalias (nuevo)	Respetamos y protegemos a las personas que reportan o defienden derechos humanos, y no toleramos amenazas ni represalias contra ellas.	Departamento de Gobierno Corporativo (Canal de Ética)
14. Reparación (nuevo)	Cuando causemos o contribuyamos a un impacto, lo remediamos de forma proporcionada y cooperamos con los procesos legítimos de reparación.	Cada área responsable, con el Comité de Ética y Conducta

5. Debida diligencia y riesgos prioritarios

5.1 Proceso

El Grupo **identifica, previene, mitiga y rinde cuentas** de los impactos adversos en derechos humanos que puede causar, a los que puede contribuir o que están vinculados a sus operaciones, productos o relaciones comerciales. Para ello, **al menos una vez al año** y ante cambios relevantes (nueva operación, nuevo país, proveedor clave o hallazgo grave):

- **evalúa** sus riesgos de derechos humanos, con atención a los grupos más vulnerables: trabajadores de contratistas, mujeres, migrantes, adolescentes en edad de trabajar, personas con discapacidad y comunidades vecinas;
- **prioriza** los más graves, por la gravedad del impacto y su probabilidad, con la misma escala 5×5 de la Política de Gestión Integral de Riesgos (PO-GC-02);
- **define un plan de acción** con responsable, plazo y recursos, y los integra a la matriz corporativa de riesgos;
- **da seguimiento** al avance y **comunica** cómo aborda los impactos; y
- **repara** los impactos confirmados conforme al capítulo 8.

Los riesgos priorizados se integran a la matriz corporativa de riesgos y los resultados se reportan al Comité de Bono Verde, comité único que ve los temas de sostenibilidad, medio ambiente, social, ESG y RES, y supervisa el Bono Verde. El Comité de Auditoría recibe cada trimestre el informe agregado del Canal de Ética.

5.2 Riesgos prioritarios

✎ Validar con el equipo ambiental y social

Los riesgos de la tabla son una propuesta de trabajo y deben validarse con el Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social y las demás áreas responsables.

Riesgo prioritario	Dónde aparece	Responsable
Accidentes y enfermedades laborales	Manejo de madera, montacargas, carga y descarga, reparación de tarimas, trabajo en altura y en bodegas.	Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional
Jornadas, fatiga y seguridad vial	Conductores y transportistas, propios y contratados.	Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional y Operaciones
Condiciones laborales de contratistas y transportistas informales	Subcontratación, pago, afiliación a la seguridad social, jornadas.	Desarrollo Humano Regional y Compras
Trabajo infantil o forzoso en la cadena de suministro	Proveedores de madera y de reparación, especialmente en zonas de menor control.	Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social
Origen ilegal de la madera y afectación de bosques y comunidades	Aprovechamiento y compra de madera.	Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social
Impactos en comunidades vecinas	Ruido, tráfico pesado, polvo, olores y seguridad en plantas, bodegas y rutas.	Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social
Discriminación y acoso	Contratación, promoción, relaciones de trabajo.	Desarrollo Humano Regional
Privacidad	Cámaras, geolocalización de vehículos, datos de personal.	Tecnología, Legal y Desarrollo Humano Regional

Riesgo prioritario	Dónde aparece	Responsable
Seguridad física	Personal de seguridad en instalaciones.	Operaciones y Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social

6. Comunidades y pueblos indígenas

El Grupo identifica a las comunidades vecinas a sus operaciones y a las de sus proveedores clave de madera, y las **informa, escucha y consulta** sobre los impactos que puedan afectarlas. Sus quejas se atienden por el mecanismo del capítulo 8 y, para las comunidades, por el **Mecanismo de Quejas del SGAS (P-SGAS-04)**.

Cuando una operación o un proveedor pueda afectar a **pueblos indígenas**, a sus tierras o a su patrimonio cultural, el Grupo busca su **participación informada**, respeta sus derechos, obtiene su consentimiento libre, previo e informado cuando la Norma de Desempeño 7 de la IFC o la ley lo exijan, y **no actúa sin evaluar el impacto**.

El Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social coordina este capítulo y la información de sostenibilidad correspondiente, conforme a la PO-GC-01.

7. Cadena de suministro y contratistas

Los proveedores, contratistas y transportistas deben cumplir esta política y la **Política de Integridad para Socios, Proveedores, Contratistas y Clientes (PO-CU-04)**, que funciona como código de conducta para terceros. Los estándares laborales exigidos —edad mínima, prohibición de trabajo forzoso y de retención de documentos, transparencia salarial, libertad de asociación y no discriminación— están en el capítulo 6.7 de esa política.

- **Antes de contratar** a los terceros de mayor riesgo, y de forma periódica, se evalúan sus prácticas laborales, de seguridad y de origen de la madera, conforme al Procedimiento de Debida Diligencia de Terceros (PR-CU-04).
- **Los contratos incluyen** el respeto de los derechos humanos y de la ley laboral, la prohibición del trabajo infantil y forzoso, la obligación de reportar incidentes, el derecho del Grupo a auditar y la terminación del contrato por incumplimientos graves.
- **La evaluación** la coordina el Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social, con Compras, y con el apoyo del Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en lo que se refiere a seguridad y salud.

8. Mecanismo de quejas y reparación

8.1 Cómo reportar

Cualquier persona —colaborador, trabajador de un contratista, comunidad, proveedor o cliente— puede consultar o reportar una inquietud sobre derechos humanos por el **Canal de Ética**, de forma confidencial y, si lo prefiere, anónima. Es también el mecanismo de quejas de todos los trabajadores, propios y de contratistas, conforme a la Norma de Desempeño 2 de la IFC:

Medio	Cómo acceder
Formulario en línea (24 h)	tools.rentapallet.com/etica. Entrega un **número de caso** y una **clave de seguimiento**.
Correo electrónico	etica@rentapallet.com

Medio	Cómo acceder
Presencial	Jefatura inmediata, Desarrollo Humano o buzón de quejas de la planta [confirmar buzones físicos]. Las comunidades cuentan además con el Mecanismo de Quejas del SGAS (P-SGAS-04).
Línea telefónica	Próximamente: se publicará cuando exista personal capacitado para atenderla.

8.2 Quién atiende cada caso

El Canal lo opera la **Analista de Gobierno Corporativo**, que registra el caso, le asigna número de caso, acusa recibo y lo clasifica **sin investigarlo**, conforme al Procedimiento de Quejas y Denuncias (PR-CU-08). La investigación corresponde a:

Tipo de caso	Quién investiga
Discriminación, acoso, acoso sexual, violencia de género y condiciones laborales (también desde comunidades)	Desarrollo Humano Regional, con protocolo especial
Seguridad y salud en el trabajo (riesgo inminente: el mismo día)	Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional
Comunidades, ambiente, origen de la madera y cadena de suministro	Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social
Corrupción, fraude y conflictos de interés relacionados	Oficial de Cumplimiento Regional (Departamento de Gobierno Corporativo); los resuelve el Comité de Auditoría
Casos que involucren a Gobierno Corporativo, la alta dirección, la Junta, el Oficial de Cumplimiento o el Auditor Interno	Comité de Auditoría
Represalias contra quien reportó (15 días hábiles)	Investigador independiente designado por la Coordinación de Gobierno Corporativo (PR-CU-08)

Los casos de conducta los resuelve el **Comité de Ética y Conducta**, que se constituye en octubre de 2026 (hasta entonces, Desarrollo Humano con concepto de Legal y aprobación del Director General).

8.3 Plazos

- **Acuse y asignación:** máximo 5 días hábiles.
- **Registro:** 1 día hábil (inmediato en el formulario web).
- **Consultas éticas:** 5 días hábiles.
- **Quejas y solicitudes:** 15 días hábiles. **Comunidades:** 15 días hábiles, más 15 si requiere visita o medición.
- **Investigación de denuncias:** 30 días hábiles; 45 en fraude, corrupción y alta dirección; 15 en represalias; una sola prórroga de 15.
- **Seguimiento de la acción correctiva:** 90 días calendario. Los plazos son los del Procedimiento de Quejas y Denuncias (PR-CU-08), que es la única fuente.

8.4 Investigación, protección y reparación

- La investigación es **independiente, confidencial y con derecho de defensa** para la persona señalada, conforme a la Declaración sobre los Derechos de la Persona Investigada (GC-DP-08).

- Quien reporta de buena fe está protegido por las **Garantías al Denunciante (GC-DP-05)** y la Política de Protección al Denunciante (PO-CU-08). **Está prohibida cualquier represalia.**
- Se informa a la persona el resultado y las medidas, cuando es posible.
- Si se confirma un impacto, el área responsable lo **repara de forma proporcionada** (restitución, compensación, corrección o garantías de no repetición) y **corrige sus causas**.
- Nada de lo anterior limita el derecho de acudir directamente a las autoridades.

9. Gobierno y responsabilidades

9.1 Órganos

Órgano o cargo	Responsabilidad
Junta Directiva	Recibe el informe anual sobre esta política, que aprueba el Director General.
Comité de Auditoría	Recibe cada trimestre el informe agregado del Canal de Ética (PR-CU-08) y conoce los casos contra la alta dirección, la Junta, la segunda línea o el Auditor Interno.
Comité de Bono Verde	Es el **comité único** que ve todos los temas de sostenibilidad, medio ambiente, social, ESG y RES del Grupo, y la supervisión del Bono Verde. En esta política supervisa su cumplimiento, da seguimiento a los riesgos de derechos humanos de la cadena de suministro y las comunidades y a los indicadores públicos, y recibe el reporte de la Coordinación de Gobierno Corporativo. No existe un comité separado para estos temas. Su Secretaría Técnica la ejerce siempre el Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social.
Director General y alta gerencia	Aseguran los recursos y la aplicación de la política.
Coordinación de Gobierno Corporativo	Coordina la política, consolida los indicadores y reporta al Comité de Bono Verde. El Oficial de Cumplimiento Regional forma parte de este Departamento.
Comité de Ética y Conducta	Se constituye en octubre de 2026. Resuelve los casos de conducta del Canal de Ética que no sean de competencia del Comité de Auditoría (GC-RC-04).

9.2 Matriz de responsabilidades por área

> ✎ **Confirmar con cada jefatura**
> El reparto parte de lo que cada área ya hace y debe ajustarse a las funciones reales de cada cargo.

Tema	Responsable	Apoyo
Contratación, edad mínima y expedientes	Desarrollo Humano Regional	Legal
No discriminación, igualdad y diversidad	Desarrollo Humano Regional	Gobierno Corporativo
Prevención y atención del acoso	Desarrollo Humano Regional	Comité de Ética y Conducta
Salarios, jornadas y beneficios conforme a la ley	Desarrollo Humano Regional	Finanzas, Legal
Libertad de asociación y negociación colectiva	Desarrollo Humano Regional	Legal

Tema	Responsable	Apoyo
Capacitación en derechos humanos	Desarrollo Humano Regional	Gobierno Corporativo
Sistema de gestión de seguridad y salud, peligros, incidentes y salud ocupacional	Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional	Dirección General, jefaturas
Seguridad y salud de contratistas; seguridad vial y fatiga	Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional	Compras, Operaciones, Logística
Evaluación anual de riesgos de derechos humanos (debida diligencia)	Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social	Gobierno Corporativo, Desarrollo Humano, SST
Quejas de comunidades y participación de pueblos indígenas	Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social	Analista de Gobierno Corporativo, gerencias de planta
Origen legal de la madera y evaluación social de proveedores	Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social	Compras, Legal
Cláusulas contractuales y código de conducta para proveedores	Compras y Legal	Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social
Privacidad, cámaras y geolocalización	Tecnología y Legal	Desarrollo Humano Regional
Seguridad de las instalaciones	Operaciones	Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social
Registro y clasificación de los casos del Canal	Analista de Gobierno Corporativo	Oficial de Cumplimiento Regional
Coordinación de la política y reporte al Comité de Bono Verde	Gobierno Corporativo	Áreas responsables

10. Capacitación, seguimiento y reporte

- **Capacitación.** Todo el personal, incluidos los directivos y la Junta Directiva, se capacita cada año en derechos humanos, dentro del Programa de Capacitación en Ética e Integridad (PG-CU-01). Los equipos de Desarrollo Humano, Seguridad y Salud, Compras, Operaciones y seguridad física reciben capacitación específica.
- **Difusión.** La política se da a conocer a todos los niveles, a proveedores, contratistas y comunidades, y se publica en el sitio web.
- **Supervisión.** Auditoría Interna la incluye en su plan basado en riesgos (PO-GC-03), con auditorías internas, evaluaciones y revisiones periódicas.

Indicadores

Responsable	Indicadores
Desarrollo Humano Regional	% de personal capacitado en derechos humanos; casos de discriminación y acoso recibidos, resueltos y tiempo de atención; % de expedientes con edad verificada; hallazgos de auditorías laborales cerrados.
Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional	Tasa de accidentalidad y de días perdidos; incidentes de alto potencial; % de personal capacitado en seguridad y salud; inspecciones y simulacros; acciones correctivas cerradas; contratistas evaluados.
Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social	Quejas de comunidades recibidas y cerradas y tiempo de respuesta; % de proveedores clave de madera evaluados; % de lotes con trazabilidad del origen; comunidades consultadas; plan de acción de derechos humanos cumplido.
Gobierno Corporativo	Casos de derechos humanos recibidos por el Canal por tipo, área investigadora y plazo; casos con represalias reportadas; resumen anual de cifras agregadas.

Cada responsable mide los indicadores de su área y los reporta al Comité de Bono Verde. El Grupo publica cada año un **resumen de cifras agregadas**, sin datos que identifiquen a nadie.

11. Vigencia y publicación

- **Vigencia:** desde su aprobación por el Director General. Sustituye a la versión 1 (01/12/2024).
- **Revisión:** al menos una vez al año, o antes ante cambios normativos, de operación o hallazgos graves. Toda actualización requiere aprobación del Director General.
- **Publicación:** en el sitio web, en español y en inglés, en PDF abierto, a no más de tres clics de la portada, con versión y fecha visibles.
- **Documentos relacionados:** Código de Ética y Conducta (GC-CE-01), PO-GC-01, PO-GC-02, PO-CU-04, PR-CU-04, PO-CU-08, PR-CU-08, GC-DP-05, GC-DP-06, GC-DP-08, PG-CU-01, SI-PO-07, P-SGAS-04, PO-DH-24, Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (PO-DH-13), Política de Prevención del Acoso, la Discriminación y la Violencia en el Trabajo (PO-DH-20), Reglamento del Comité de Ética y Conducta (GC-RC-04) y el sistema de gestión de los riesgos de integridad (uso interno).

Anexo A. Pendientes antes de aprobar

#	Pendiente	Responsable
1	Confirmar el reparto de responsabilidades con la jefatura de cada área (cap. 9.2).	Director General y cada jefatura
2	Confirmar si el Coordinador de SST es regional o por país, y si hay comités o delegados de seguridad conforme a la ley de cada país.	Desarrollo Humano Regional y Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional
3	Validar los riesgos prioritarios (cap. 5.2) con el equipo ambiental y social.	Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social
4	Confirmar el alcance del P-SGAS-04 y si existe un mecanismo de quejas para trabajadores.	Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social
5	Comparar la política con el Plan de Acción Ambiental y Social (PAAS), para no asumir compromisos distintos de los acordados.	Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social y Gobierno Corporativo
6	Confirmar si hay sindicatos o negociación colectiva en algún país, y si el Grupo usa personal de seguridad contratado.	Desarrollo Humano Regional
7	Actualizar el capítulo 5 del Código de Ética para que remita a esta política, y agregar al PR-CU-08 la tabla de asuntos de derechos humanos por área investigadora.	Gobierno Corporativo
8	Confirmar que la PO-GC-01 (cap. 9.2) y la PO-CU-04 (cap. 6.7) remitan a esta versión.	Gobierno Corporativo
9	Confirmar los buzones físicos y la línea telefónica del Canal.	Gobierno Corporativo y Tecnología
10	Aprobación del Director General; versión en inglés; publicación a tres clics; retirar los resaltados.	Gobierno Corporativo
11	Definir quién es responsable de la seguridad de las instalaciones: Operaciones o Seguridad Física (cap. 4, compromiso 12).	Director General y Operaciones
12	Confirmar que la PO-DH-13 y la PO-DH-20 citen esta política y que el catálogo de condiciones protegidas sea el de la PO-DH-13.	Gobierno Corporativo y Desarrollo Humano Regional

Anexo B. Qué cambia frente a la versión 1

Tema	Versión 1 (2024)	Versión 2.0
Naturaleza	Declaración de principios de 3 páginas	Política regional auditable
Aprobación	Gerencia de Desarrollo Humano Regional	Elabora Gobierno Corporativo; revisa Desarrollo Humano Regional; aprueba el Director General
Alcance	Colaboradores, clientes, proveedores y contratistas	Doce sociedades; trabajadores contratados por terceros; comunidades

Tema	Versión 1 (2024)	Versión 2.0
Estándares	Declaración Universal y Principios Rectores de la ONU	Se suman OIT, Pacto Mundial, OCDE y Normas de Desempeño de IFC
Compromisos	7, sin responsable	14, cada uno con responsable (7 conservados y 7 nuevos)
Debida diligencia	"Evaluaciones de impacto" sin proceso	Evaluación anual de riesgos, riesgos prioritarios, plan de acción y reparto de responsables
Comunidades y pueblos indígenas	Una línea genérica	Capítulo propio
Cadena de suministro	Una línea	Capítulo propio, alineado con PO-CU-04 y PR-CU-04
Quejas	"Las denuncias serán investigadas"	Medios, número de caso y clave, quién investiga cada caso, plazos, protección y reparación (PR-CU-08)
Responsabilidades	Solo Desarrollo Humano	Comité de Bono Verde (comité único), Comité de Auditoría, Comité de Ética y Conducta, Dirección General, tres áreas técnicas y apoyos
Seguimiento	Auditorías y revisiones, sin indicadores	Indicadores por responsable y reporte anual