

Código: <b>IG066</b> Título: <b>Política de Sostenibilidad</b> Fecha de emisión: <b>Junio 14, 2019</b>	Sección: <b>2.0</b> Título: <b>Política Social</b> No. / Fecha de última edición: <b>01/ Mayo 31, 2024</b>
--	--

**POLÍTICA SOCIAL**

1. INTRODUCCIÓN..... 2

2. OBJETIVO ..... 2

3. RESPONSABILIDAD..... 2

4. PRINCIPIOS Y LINEAMIENTOS DE LA POLITICA SOCIAL ..... 2

4.1. No Explotación: Trato Justo y Buenas Condiciones para los Trabajadores ..... 2

4.2. Seguridad Industrial y Salud Ocupacional..... 4

4.3. Relaciones con la Comunidad ..... 6

4.4. Empoderamiento de la Mujer ..... 7

4.5. Productores asociados y suplidores intermediarios de Racimos de Fruto Fresco (RFF) ..... 8

5. NOMENCLATURA..... 8

6. CONTROL DE CAMBIOS ..... 8

**AL IMPRIMIR ESTE DOCUMENTO SE CONVIERTE EN “UNA COPIA NO CONTROLADA”**

Originado por: _____ Gerente de Gestión Humana y Social  Revisado Por: _____ Gerente General	Aprobado por: _____ Presidente
--	-----------------------------------

Código: <b>IG066</b>	Sección: <b>2.0</b>	Pág.: <b>2 de 9</b>
Título: <b>Política de Sostenibilidad</b>	Título: <b>Política Social</b>	
Fecha de emisión: <b>Junio 14, 2019</b>	No. / Fecha de última edición: <b>01/ Mayo 31, 2024</b>	

## 1. INTRODUCCIÓN

En Nacional Agro Industrial, S. A., (NAISA), identificamos y valoramos el riesgo que presentan las distintas actividades dentro de la operación del proyecto de Palma de Aceite que puedan tener un impacto en el ambiente y así Prevenir, Mitigar y/o Reducir sus impactos y potenciar los efectos positivos en el área de influencia mediante los lineamientos establecidos en esta Instrucción General.

Nuestro compromiso es garantizar la Prevención de la contaminación, la Mejora Continua del desempeño Social, Social y Económico de nuestros procesos, lograr los objetivos Sociales y cumplir los requisitos legales Sociales vigentes aplicables a nuestro negocio, así como el cumplimiento de los estándares de certificación internacional aplicables a la producción Sostenible de la Palma de Aceite.

## 2. OBJETIVO

Listar los Principios de nuestra Política Social, así como describir sus Lineamientos, como base para la implementación de los Programas que forman parte del Sistema de Gestión Social de la empresa.

## 3. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad de todos y cada uno de los empleados de NAISA, sus proveedores y contratistas, observar el cumplimiento de los criterios de actuación presentados en esta Política Social, sus Principios y sus Instrumentos Sociales basados en los Lineamientos descritos en esta Instrucción General, en consecuencia, nadie podrá ser relevado de su responsabilidad frente al cuidado del medio ambiente.

## 4. PRINCIPIOS Y LINEAMIENTOS DE LA POLITICA SOCIAL

### 4.1. No Explotación: Trato Justo y Buenas Condiciones para los Trabajadores

#### PRINCIPIO

Cumplir con los salarios y los beneficios sociales mínimos, así como con los horarios de trabajo máximos de los trabajadores, establecidos por la legislación laboral de Guatemala.

#### LINEAMIENTOS

- La empresa se compromete a cumplir con lo estipulado en el Código de Trabajo de Guatemala (CTG). Los derechos y responsabilidades de la administración y de los trabajadores se resumen el Reglamento Interno de Trabajo.
- No discriminación, igualdad e inclusión laboral. La empresa reconoce que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer tienen iguales

**AL IMPRIMIR ESTE DOCUMENTO SE CONVIERTE EN “UNA COPIA NO CONTROLADA”**

Originado por: _____ Gerente de Gestión Humana y Social	Aprobado por: _____
Revisado Por: _____ Gerente General	Presidente

Código: <b>IG066</b>	Sección: <b>2.0</b>	Pág.: <b>3 de 9</b>
Título: <b>Política de Sostenibilidad</b>	Título: <b>Política Social</b>	
Fecha de emisión: <b>Junio 14, 2019</b>	No. / Fecha de última edición: <b>01/ Mayo 31, 2024</b>	

oportunidades y responsabilidades independientemente de su raza, color, sexo, edad, religión, procedencia social, tendencias políticas, nacionalidad, afiliaciones, condición médica, orientación sexual o condición civil, o por cualquier otro motivo indicado en el CTG.

- c. Remuneración y condiciones de colaboradores de la empresa y de los contratistas. Respetar y cumplir lo establecido por el CTG en relación a la remuneración y condiciones de nuestros colaboradores y dar preferencia a contratar proveedores que respeten y cumplan lo establecido por la ley en mención con sus colaboradores
- d. Trabajadores extranjeros. La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta a un permiso de trabajo emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) de Guatemala.
- e. No solicitar dinero a los trabajadores a cambio de empleo.
- f. Política de Pago
  - 1) Realizar el pago utilizando entidades bancarias que estén accesibles al trabajador.
  - 2) Explicar claramente en la boleta de pago del trabajador, el salario pagado, las deducciones realizadas y permitir la aclaración de dudas que pudieran surgir.
  - 3) Mantener una planilla de pagos del personal contratado por tiempo completo o temporal.
  - 4) Para el trabajo remunerado por producción, cuota o pieza, la tasa de pago establecida debe permitir que el trabajador gane un salario mínimo, con base en una jornada de ocho horas ordinarias bajo condiciones normales de trabajo, o en el caso de que estas condiciones no se cumplan.
- g. Horarios de trabajo. Cumplir el CTG con respecto a los horarios de trabajo, tiempos de descanso dentro de la jornada laboral diaria, el número de días de vacaciones pagadas por año, los días de descanso y los días no laborales.
- h. Horas extras. Todo trabajo de horas extra es voluntario y se documentan de acuerdo a lo establecido en el CTG.
- i. Trabajo infantil. No se permite ni se promueve el trabajo infantil o de niños. Los menores de edad no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley.
- j. Trabajo forzado y trata de personas.
  - 1) Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que dañe o deteriore su dignidad.

**AL IMPRIMIR ESTE DOCUMENTO SE CONVIERTE EN “UNA COPIA NO CONTROLADA”**

Originado por: _____ Gerente de Gestión Humana y Social	Aprobado por: _____
Revisado Por: _____ Gerente General	Presidente

Código: <b>IG066</b>	Sección: <b>2.0</b>	Pág.: <b>4 de 9</b>
Título: <b>Política de Sostenibilidad</b>	Título: <b>Política Social</b>	
Fecha de emisión: <b>Junio 14, 2019</b>	No. / Fecha de última edición: <b>01/ Mayo 31, 2024</b>	

- 2) Está prohibido cualquier tipo de trabajo forzoso u obligatorio de acuerdo al Convenios OIT 29 Sobre el Trabajo Forzoso (1930) y OIT 105 Sobre relativo a la abolición del Trabajo Forzoso (1957).
- k. Acoso. En la empresa no permitimos el acoso y la violencia en todas sus formas, el cual constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral, debido a que es una violación de los derechos fundamentales de todos los colaboradores.
- l. Libre asociación. En NAISA reconocemos el derecho de libre asociación que toda persona tiene y respetamos su decisión de pertenencia a la misma; para la búsqueda y obtención del beneficio mutuo entre los colaboradores y la empresa.
- m. Informar a los trabajadores permanentes y temporales regulares, sobre cualquier cambio significativo planificado de actividades de producción de la finca o estructura organizacional con posibles efectos sociales, ambientales y económicos.
- n. Proveer oportunidades de recreación a los trabajadores que vivan en la finca.
- o. Proveer de agua para consumo humano (agua potable) a todos los trabajadores y asegurar su disponibilidad en los centros laborales, así como su protección para prevenir contaminación.
- p. Proveer de Clínica Médica con equipo necesario para atender emergencias médicas y asegurar que cuente con los servicios de un médico o enfermero, según lo establecido por el Artículo 144 (b) del Código de Trabajo.
- q. Para todo el personal administrativo, de planta y campo se deberá contratar seguro de vida.

#### 4.2. Seguridad Industrial y Salud Ocupacional

##### PRINCIPIO

Reducir a cero las lesiones incapacitantes en el trabajo es un objetivo prioritario para Nacional Agro Industrial, S. A., por ello es necesario identificar, minimizar y eliminar los riesgos de accidentes de los trabajadores mitigando todas aquellas condiciones que puedan influir en su salud y seguridad.

Nuestros principios de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional (SSO) se basan en los siguientes enunciados:

- La seguridad es primero siempre.
- La participación de todos es esencial.
- Todos somos responsables de la seguridad.
- Todas las lesiones pueden ser prevenidas.

**AL IMPRIMIR ESTE DOCUMENTO SE CONVIERTE EN “UNA COPIA NO CONTROLADA”**

Originado por: _____ Gerente de Gestión Humana y Social	Aprobado por: _____
Revisado Por: _____ Gerente General	Presidente

Código: <b>IG066</b>	Sección: <b>2.0</b>	Pág.: <b>5 de 9</b>
Título: <b>Política de Sostenibilidad</b>	Título: <b>Política Social</b>	
Fecha de emisión: <b>Junio 14, 2019</b>	No. / Fecha de última edición:	<b>01/ Mayo 31, 2024</b>

- e) Todas las operaciones pueden ser protegidas.
- f) Todas las deficiencias deben corregirse con prontitud.
- g) La prevención de las lesiones es responsabilidad de las gerencias.
- h) La seguridad fuera del trabajo debe ser estimulada.

## LINEAMIENTOS

- a. El uso de vestimenta de trabajo que el trabajador esté obligado a usar, por estar sometido a determinados riesgos de accidente de trabajo o enfermedad profesional o cuyo trabajo sea especialmente insalubre<sup>1</sup>, le será facilitada gratuitamente por Nacional Agro Industrial, S. A.
- b. Trabajar con seguridad es una condición de empleo, por tanto, se debe exigir el uso del Equipo de Protección Personal (EPP) necesario para usar maquinaria, herramientas y otros implementos que se consideren de alto riesgo.
- c. Suministrar equipo de protección personal en buen estado e incentivar su uso entre los trabajadores que utilicen maquinaria, herramientas y otros implementos que se consideren de alto riesgo o que aplican, manipulan o tienen contacto con agroquímicos.
- d. La capacitación para trabajar con seguridad es esencial. Los trabajadores deben conocer los requisitos para la realización adecuada de sus labores y deben haber sido capacitados antes de iniciar su trabajo en la finca o en el proceso productivo.
- e. Cumplir con las medidas mínimas obligatorias establecidas en:
  - 1) El Código de Trabajo / Título Quinto / Higiene y Seguridad en el Trabajo. Artículo 201.
  - 2) Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo / IGSS.
  - 3) Acuerdo Gubernativo No. 229-2014 y sus reformar 33-2016 Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- f. Aquellos trabajadores que realizan actividades identificadas por el programa de salud y seguridad ocupacional como peligrosas o de riesgo para la salud física deben recibir por lo menos anualmente una revisión médica que garantice su capacidad física y mental para estas labores.
- g. Los trabajadores contratados para aplicar o manejar agroquímicos deben estar sanos física y mentalmente: no retardo mental, no enfermedades crónicas, no enfermedades hepáticas o renales, no presentar alguna enfermedad en las vías respiratorias; no demencia.

<sup>1</sup> Son labores, instalaciones o industria insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

**AL IMPRIMIR ESTE DOCUMENTO SE CONVIERTE EN “UNA COPIA NO CONTROLADA”**

Originado por: _____ Gerente de Gestión Humana y Social	Aprobado por: _____
Revisado Por: _____ Gerente General	Presidente

Código: <b>IG066</b>	Sección: <b>2.0</b>	Pág.: <b>6 de 9</b>
Título: <b>Política de Sostenibilidad</b>	Título: <b>Política Social</b>	
Fecha de emisión: <b>Junio 14, 2019</b>	No. / Fecha de última edición: <b>01/ Mayo 31, 2024</b>	

- h. Proveer a los trabajadores en todas las áreas de trabajo, los servicios básicos, recursos y condiciones de trabajo necesarios para cumplir los objetivos del programa de seguridad industrial y salud ocupacional, los establecidos por el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional (AG229 2014).
- i. Es obligatorio que todos los trabajadores que aplican agroquímicos se duchen y se cambien de ropa inmediatamente después de terminar la aplicación y antes de salir de la finca o de irse al final de la jornada de trabajo.
- j. Por ningún motivo se permite lavar la ropa utilizada en las aplicaciones de agroquímicos en las casas de los trabajadores.

### 4.3. Relaciones con la Comunidad

#### PRINCIPIO

Establecer relaciones positivas con las poblaciones locales y grupos de interés comunitarios, estableciendo los canales adecuados para fomentar la comunicación periódica con respecto a las actividades de producción de las fincas o cambios que puedan generar impactos sobre su salud, empleo o recursos naturales locales.

#### LINEAMIENTOS

- a. Respetar las áreas y actividades de importancia social, cultural, biológica, ambiental y religiosa para las comunidades de influencia de las fincas, de manera que no se vean afectadas por las actividades de las fincas.
- b. Identificar y considerar los intereses de las poblaciones locales y grupos de interés comunitarios con respecto a las actividades de producción de las fincas o cambios que puedan generar impactos sobre su salud, empleo o recursos naturales locales.
- c. Identificar en forma participativa por medio de una Evaluación de Impacto Social (EIS), aspectos del manejo de la planta extractora y de la plantación, incluyendo resiembra que tengan impactos sociales, y se elaboran, implementan y monitorean planes para mitigar los impactos negativos y promover los positivos, para demostrar la mejora continua.
- d. Los planes para evitar o mitigar los impactos negativos y promover los positivos derivados de la EIS, se revisarán como mínimo una vez cada dos años y se actualizarán si es necesario para los casos en que la revisión ha concluido que se deberían hacer cambios a las prácticas actuales.
- e. Contar con métodos abiertos y transparentes de comunicación y consulta entre cultivadores y/o procesadores, comunidades locales y otras partes afectadas o interesadas.

**AL IMPRIMIR ESTE DOCUMENTO SE CONVIERTE EN “UNA COPIA NO CONTROLADA”**

Originado por: _____ Gerente de Gestión Humana y Social	Aprobado por: _____
Revisado Por: _____ Gerente General	Presidente

Código: <b>IG066</b>	Sección: <b>2.0</b>	Pág.: <b>7 de 9</b>
Título: <b>Política de Sostenibilidad</b>	Título: <b>Política Social</b>	
Fecha de emisión: <b>Junio 14, 2019</b>	No. / Fecha de última edición:	<b>01/ Mayo 31, 2024</b>

- f. Acordar de mutuo, un sistema documentado para manejar las quejas y reclamos, el cual se implementa y acepta por todas las partes afectadas.
- g. Dar prioridad a la contratación y capacitación de mano de obra local; así como la contratación y adquisición de servicios y productos locales.
- h. Contribuir a la protección y conservación de los recursos naturales de la comunidad, colaborar con el desarrollo de la economía local y aportar una justa contribución a los costos de la infraestructura y los recursos consumidos que comparte con la comunidad – escuelas, caminos, otras infraestructuras y otros recursos – según el nivel de uso de la finca. Negociar con comunidades locales y autoridades locales y nacionales una compensación justa para los recursos e infraestructura usada.
- i. Manejar mediante un sistema documentado que permita a pueblos indígenas, comunidades locales y otras partes interesadas, expresar sus opiniones a través de sus propias instituciones representativas, cualquier negociación relacionada con la compensación por pérdida de derechos legales, consuetudinarios o de uso.
- j. Las comunidades locales tienen derecho a otorgar o mantener su Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI) a los nuevos desarrollos que afecten sus derechos y tierras. El CLPI se realiza en caso de posibles afectaciones a los derechos legales, de uso y consuetudinarios demostrables.
- k. Cumplir con la legislación y reglamentación nacional e internacional identificados en la Matriz de Cumplimiento Legal aplicables a la producción de aceite de palma.
- l. Contribuir al desarrollo sostenible local donde sea apropiado.

#### 4.4. Empoderamiento de la Mujer

##### PRINCIPIO

NAISA, fortalece su compromiso de no discriminación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en un ambiente libre de acoso que respeta los derechos humanos, incluyendo los reproductivos. Esto, a través de la integración de un Comité de Género que reconoce la importancia de empoderar a las mujeres y promover la igualdad de género.

##### LINEAMIENTOS

- a. Identificar las desigualdades por cuestiones de género y el desarrollar acciones dirigidas al cierre de brechas.

**AL IMPRIMIR ESTE DOCUMENTO SE CONVIERTE EN “UNA COPIA NO CONTROLADA”**

Originado por: _____ Gerente de Gestión Humana y Social	Aprobado por: _____
Revisado Por: _____ Gerente General	Presidente

Código: <b>IG066</b>	Sección: <b>2.0</b>	Pág.: <b>8 de 9</b>
Título: <b>Política de Sostenibilidad</b>	Título: <b>Política Social</b>	
Fecha de emisión: <b>Junio 14, 2019</b>	No. / Fecha de última edición: <b>01/ Mayo 31, 2024</b>	

- b. Concientizar, identificar y abordar cuestiones de interés, así como oportunidades y mejoras para las mujeres.
- c. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por género, reconociendo que existe disparidad entre géneros,
- d. Eliminar cualquier discriminación, desigualdad, forma de acoso, violación de derechos humanos y estereotipos relacionados con la mujer y el hombre.
- e. Fortalecer la cultura de respeto que se promueve en la empresa.

#### 4.5. Productores asociados y suplidores intermediarios de Racimos de Fruto Fresco (RFF)

- a. NAISA actualmente no cuenta en sus operaciones con este tipo de productores.

## 5. NOMENCLATURA

Siglas	Descripción
CTG	Código de Trabajo de Guatemala
NAISA	Nacional Agro Industrial, S. A.
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SSO	Salud y Seguridad Ocupacional
EPP	Equipo de Protección Personal
IGSS	Instituto Guatemalteco de Previsión Social
EIS	Estudio de Impacto Social

## 6. CONTROL DE CAMBIOS

No.	Descripción del Cambio	Justificación
6.1	Se incluye en el título del numeral 4.1 “No Explotación”	<b>Adición</b> Ver # 4.1
6.2	Se incluye el numeral 4.3 Relaciones con la Comunidad; Lineamiento j, relacionado con el Consentimiento-Libre-Previo-Informado (CLPI) para nuevos desarrollos.	<b>Adición</b> Ver # 4.3 j. El primer párrafo por recomendación de PASTENAK y el segundo considerando la guía de la norma RSPO PC 2018 numeral 4.4
6.3	Se modifica el numeral 4.3 Relaciones con la Comunidad; Lineamiento j, relacionado con el cumplimiento legal y reglamentario nacional e internacional identificados en la	<b>Modificación</b> Ver # 4.3 k.

**AL IMPRIMIR ESTE DOCUMENTO SE CONVIERTE EN “UNA COPIA NO CONTROLADA”**

Originado por: _____ Gerente de Gestión Humana y Social	Aprobado por: _____
Revisado Por: _____ Gerente General	Presidente

Código: <b>IG066</b>	Sección: <b>2.0</b>	Pág.: <b>9 de 9</b>
Título: <b>Política de Sostenibilidad</b>	Título: <b>Política Social</b>	
Fecha de emisión: <b>Junio 14, 2019</b>	No. / Fecha de última edición: <b>01/ Mayo 31, 2024</b>	

No.	Descripción del Cambio	Justificación
	Matriz de Cumplimiento Legal aplicables a la producción de aceite de palma.	
6.4	Se aclara que NAISA actualmente no cuenta en sus operaciones con productores asociados y suplidores independientes de RFF	<i>Nuevo</i> Ver # 4.5

**AL IMPRIMIR ESTE DOCUMENTO SE CONVIERTE EN “UNA COPIA NO CONTROLADA”**

Originado por: _____ Gerente de Gestión Humana y Social	Aprobado por: _____
Revisado Por: _____ Gerente General	Presidente