



Política de Derechos Humanos y Condiciones de Trabajo Digno.

Odfjell Terminals Sudamérica (OTSA)

Terquim S.A.

1 PROPÓSITO

El respeto por los derechos humanos fundamentales y las condiciones de trabajo dignas es una parte importante de las pautas éticas de Odfjell Terminals Sudamérica ("OTSA") y es una parte integral de nuestros valores. Terquim S.A., forma parte del grupo Odfjell Terminals Sudamérica junto con la red de terminales ubicados en Brasil, Perú y Argentina. El propósito de esta política en materia de derechos humanos fundamentales y condiciones de trabajo dignas es:

- i) Destacar y sensibilizar sobre nuestro trabajo, responsabilidades y obligaciones.
- ii) Resaltar y dar a conocer nuestras expectativas y requisitos para nuestros proveedores y socios comerciales.
- iii) Garantizar que nuestro trabajo y nuestras prácticas sean satisfactorias y se lleven a cabo de conformidad con la legislación aplicable, así como de manera ética.
- iv) Describir nuestro trabajo y método de debida diligencia (Due Diligence).
- v) Garantizar el acceso del público en general a la información sobre cómo abordamos los impactos adversos, ello teniendo como antecedentes la Ley de Transparencia de Noruega.

2 INTRODUCCIÓN

Somos conscientes de nuestra responsabilidad social empresarial motivo por el cual promovemos el respeto y por los derechos humanos y las condiciones de trabajo dignas en OTSA y a fin de contribuir a un impacto positivo. Para garantizar que nuestras operaciones no sean cómplices de abusos de los derechos humanos de ningún tipo, dentro de nuestra esfera de influencia, haremos todo lo posible para apoyar, respetar y comprometernos con los principios establecidos en las normas sociales y éticas reconocidas internacionalmente para la protección de los derechos humanos, como los principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Implementaremos la debida diligencia en derechos humanos en nuestra forma de trabajar, adaptada a nuestra organización y áreas de negocio. La debida diligencia evaluará los impactos adversos reales y potenciales de nuestras actividades y relaciones comerciales.

3 DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES Y CONDICIONES LABORALES DIGNAS.

3.1 Derechos Humanos Fundamentales.

Los derechos humanos fundamentales son aquellos que internacionalmente son reconocidos y que están consagrados, entre otros instrumentos, en las siguientes convenciones internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
- La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, 1989.
- Los convenios fundamentales de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo:
 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87).
 - Convenio sobre derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (No. 98).
 - Convenio sobre trabajo forzoso, 1930 (No. 29) (y sus Protocolos 2014).
 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (No. 105)
 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (No. 138).
 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (No. 182).
 - Convención sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (No. 100).
 - Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111).
 - Convenio de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 1989 (No. 169).

3.2 Condiciones de Trabajo Decente.

Condiciones de trabajo decente significa trabajo que salvaguarda los derechos humanos fundamentales de conformidad con el párrafo 3.1, así como la salud, la seguridad y el medio ambiente en el lugar de trabajo, y que las personas de todos los géneros obtengan la misma remuneración por un trabajo de igual valor.

3.3 Qué significa esto para Ud.

OTSA, ha implementado un Código de Conducta y esta Política de Derechos Humanos, que también se aplica a todos los colaboradores del Grupo. Para OTSA y sus colaboradores, esto significa que:

Lugar de trabajo seguro y saludable

Resguardamos a los trabajadores de Terquim como los de nuestros proveedores, para protegerlos de lesiones, accidentes y enfermedades ocasionados por el trabajo. Aseguraremos el lugar de trabajo y exigiremos que los trabajadores tengan instalaciones seguras, limpias y adecuadas.

Trato Justo

Prohibimos el trato injusto y la discriminación: no se tolerará ninguna forma de discriminación por género, raza, color, religión, origen étnico, nacional o social, estado civil, orientación sexual, opiniones políticas o de otro tipo sin censura o restricción, afiliación sindical, nacionalidad, propiedad, nacimiento u otro estado, incluido el estado de salud, discapacidad o edad. Se fomenta la diversidad en el lugar de trabajo en todos los niveles.

Buscaremos garantizar que las personas de todos los géneros obtengan la misma remuneración por un trabajo de igual valor.

Ningún empleado o trabajador, ya sea colaborador directo o contratado por un proveedor, será acosado, humillado, abusado física, sexual o psicológicamente.

Horas de trabajo, salarios y beneficios

Los colaboradores serán compensados justamente por el trabajo que realizan. Tendremos una compensación que sea al menos equivalente a la más beneficiosa de las normas mínimas legalmente requeridas, los términos establecidos por convenios colectivos legalmente vinculantes y las normas de derechos humanos reconocidas internacionalmente. Como mínimo, dicha compensación incluye salarios, horas extras y licencias pagadas que sean proporcionales

a un nivel de vida adecuado en los respectivos países donde operamos.

Aseguramos que los colaboradores tengan horas de trabajo semanales que no excedan las horas de trabajo máximas legalmente permitidas, días festivos pagados y un mínimo de 3 semanas de vacaciones anuales pagadas. No impondremos horas extraordinarias excesivas, de forma que afecten el derecho a la vida privada y familiar.

Aseguramos que los colaboradores tengan afiliación a pensiones públicas o privadas que les permitan tener pensión de vejez, pensión de dependientes/sobrevivientes, las prestaciones por desempleo y las prestaciones por enfermedad de conformidad, al menos, con la legislación nacional.

Seguridad Laboral.

Nos aseguramos de que todos nuestros colaboradores estén informados de sus términos y condiciones de trabajo y se describan de manera adecuada, verificable y fácilmente comprensible a través de un contrato escrito. También nos aseguramos de que los colaboradores a cuyo contrato se ponga término tengan derecho a un período de preaviso razonable o una compensación en su lugar, a menos que el colaborador sea culpable del término del mismo según la normativa vigente, y una indemnización por despido de conformidad con la legislación.

Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Respetamos la libertad de asociación de nuestros colaboradores y el derecho a la negociación colectiva.

Trabajo forzoso y trata de personas

Nos oponemos a todas las formas de trata de personas y trabajo forzado en nuestras propias operaciones y nuestra cadena de suministro. Esto significa que nadie deberá trabajar para OTSA de manera involuntaria, y que dicho trabajo no se hará sobre la base de amenazas directas o indirectas, coerción, penas o sanciones, ya sean físicas, psicológicas o económicas. La compra de servicios sexuales se considera parte de la trata de personas, que es una violación de los derechos humanos. Prohibimos la compra de servicios sexuales cuando se está en misión o en viajes de negocios. Tenemos tolerancia cero con cualquier tarifa de contratación o trabajo pagada por los colaboradores o la retención de documentos de identidad para tales fines.

Trabajo Infantil

Evitaremos el trabajo infantil y proporcionaremos suficiente protección a los trabajadores jóvenes. No contrataremos a personas

menores de 15 años, y no se permitirá que personas menores de 18 realicen trabajos peligrosos o estén en áreas peligrosas. Tenemos tolerancia cero para las peores formas de trabajo infantil (como el tráfico, la explotación sexual, la servidumbre por deudas, el trabajo forzoso y el reclutamiento o uso de niños menores de edad con fines militares o de seguridad).

4 PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON LA DEBIDA DILIGENCIA

4.1 Políticas y Directrices.

OTSA cuenta con un Código de Conducta que establece los requisitos para el respeto de los derechos humanos fundamentales y condiciones de trabajo dignas y OTSA también ha adoptado esta política de derechos humanos.

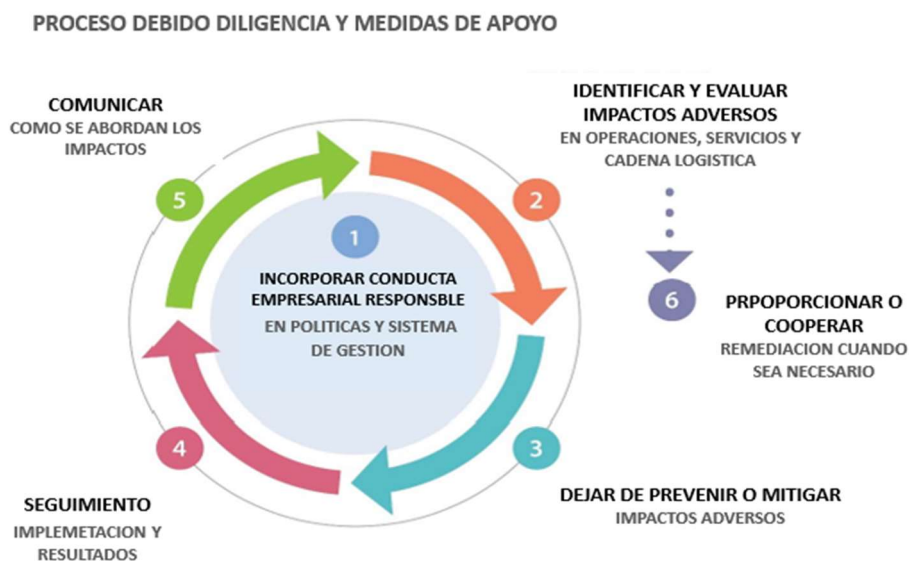
Además, OTSA ha implementado un conjunto específico de requisitos aplicables a los proveedores, denominado "Reglas de Conducta para Prestadores de Servicios, Proveedores y Clientes".

También, ha implementado estándares de seguridad para proteger a los colaboradores, contratistas y comunidades locales.

4.2 Debita Diligencia.

OTSA lleva a cabo la debida diligencia de acuerdo con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, según lo exige la Ley de Transparencia de Noruega. A los efectos de dicha la Ley, diligencia debida significa:

PROCESO DE DEBITA DILIGENCIA Y MEDIDAS DE APOYO.



1. Incorporar la conducta empresarial responsable en las políticas de la empresa.
2. Identificar y evaluar los impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos fundamentales y las condiciones de trabajo dignas que la empresa haya causado o contribuido, o que estén directamente relacionados con nuestras operaciones, productos o servicios a través de la cadena de suministro o socios comerciales.
3. Implementar medidas adecuadas para detener, prevenir o mitigar los impactos adversos con base en nuestras priorizaciones y evaluación de conformidad con (2).
4. Hacer un seguimiento de la implementación y los resultados de las medidas de conformidad con (3).
5. Comunicarse con las partes interesadas afectadas y los titulares de derechos sobre cómo se abordan los impactos adversos de conformidad con (3) y (4)
6. Proporcionar o cooperar en la remediación y compensación cuando sea necesario.

La debida diligencia se lleva a cabo al menos una vez al año para fines internos y cada 3 años para los proveedores o cuando un nuevo proveedor ingresa a nuestro negocio.

4.3 Formación y Seguimiento

OTSA llevará a cabo sesiones de capacitación y concientización y se comunicará con las partes interesadas relevantes para monitorear la efectividad de las políticas, procedimientos y medidas implementadas para mitigar el riesgo de impacto adverso en los derechos humanos fundamentales y condiciones de trabajo dignas.

4.4 Socios comerciales: gestión de riesgos de terceros

OTSA exigirá a los proveedores y socios comerciales que respeten los derechos humanos fundamentales y las condiciones de trabajo dignas y que realicen una evaluación de riesgos periódica para identificar incumplimientos o posibles impactos adversos.

4.5 Informe Ley de Transparencia

OTSA, a más tardar el 30 de junio de cada año y, de lo contrario, en caso de cambios significativos en las evaluaciones de riesgo, publicará un informe de su diligencia debida en esta materia, que incluirá:

- i. Una descripción general de nuestra estructura, área de operación, lineamientos y procedimientos para manejar los impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos fundamentales y las condiciones de trabajo dignas.
- ii. Información sobre impactos adversos reales que hemos identificado a través de nuestra debida diligencia.
- iii. Información sobre las medidas que hemos implementado para detener los impactos adversos reales para mitigar riesgos significativos de impactos adversos, y los resultados o los resultados esperados para estas medidas.

La referida publicación se efectuará en los sitios web de Odfjell Terminals SA (<https://odfjellterminalssouthamerica.com/>) procurando en todo momento un fácil acceso a ella.

4.6 Informes, denuncias y no represalias

OTSA reconoce la necesidad y la importancia de informar y denunciar irregularidades para identificar impactos adversos y riesgos significativos de estos impactos adversos. Las disposiciones relativas a denuncias y no represalias previstas en el Código de Conducta también se aplicarán a los temas cubiertos por esta Política de Derechos Humanos y Condiciones de Trabajo Dignas.

4.7 Consecuencias de las infracciones

Las disposiciones relativas a las Consecuencias de los incumplimientos del Código de Conducta también serán de aplicación a los temas objeto de esta Política de Derechos Humanos y Condiciones de Trabajo Dignas.

5 LAS DISPOSICIONES RELATIVAS A LAS CONSECUENCIAS DE LAS INCUMPLIMIENTOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA TAMBIÉN SERÁN APLICABLES A LOS TEMAS CUBIERTOS POR ESTA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS. CONFIRMACIÓN

Por la presente confirmo que he leído cuidadosamente y entendido la Política de Derechos Humanos y Condiciones de Trabajo Digno de OTSA y que lo cumpliré. Entiendo la importancia de cumplir las directrices y obligaciones de la política.

Soy consciente de las consecuencias de violar los principios establecidos en esta Política, incluidas las medidas disciplinarias y la posible denuncia ante las Autoridades.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'DR Christensen', is positioned above the printed name.

Diego Rodríguez Christensen
Gerente General
Perquim S.A.