

	PROCESO: GESTIÓN SOCIAL	CÓDIGO: OLIO-GS-POL-006 FECHA: 15/9/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 1 DE 7
	POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO	

1. DECLARACIÓN

OLIO S.A.S. prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, la servidumbre, la trata de personas con fines de explotación laboral y cualquier práctica que prive a una persona de su libertad para aceptar, realizar o dejar un trabajo. Promoverá condiciones laborales dignas y libres de coerción en su planta extractora, en los servicios que contrata y en sus relaciones con proveedores de racimos de fruta fresca (RFF).

La empresa asume el compromiso de prevenir estos riesgos, identificar señales de alerta, proteger a las personas afectadas y adoptar medidas de corrección o reparación cuando cause o contribuya a un impacto adverso. Exigirá a contratistas y proveedores pertinentes actuar de forma coherente con esta política, según el riesgo y su capacidad de influencia.

2. OBJETIVO

Establecer compromisos para garantizar el carácter voluntario del empleo, prevenir la coacción y la explotación laboral, detectar indicios de trabajo forzoso en las operaciones y la cadena de suministro de OLIO S.A.S., y disponer una ruta de atención respetuosa y sin represalias.

3. ALCANCE

Esta política aplica a los procesos de reclutamiento, contratación, dirección del trabajo, remuneración, jornada y desvinculación de OLIO S.A.S., incluidos los turnos de su planta extractora y las áreas administrativas. Comprende a trabajadores, aspirantes, personal en misión cuando corresponda, contratistas y terceros que desarrollen actividades para la empresa. Orienta también la evaluación y el relacionamiento con proveedores de RFF, transportadores y otros socios comerciales pertinentes.

	PROCESO: GESTIÓN SOCIAL	CÓDIGO: OLIO-GS-POL-006 FECHA: 15/9/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 2 DE 7
	POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO	

4. DEFINICIONES Y REFERENTES

4.1 Trabajo forzoso, trata y señales de riesgo

Conforme al Convenio 29 de la OIT, el trabajo forzoso implica exigir un trabajo o servicio bajo amenaza de una pena sin que la persona se haya ofrecido voluntariamente. La coerción puede adoptar formas físicas, económicas o psicológicas. La trata de personas puede incluir captación, traslado, acogida o recepción con fines de explotación, según la legislación aplicable. La presencia de una señal de alerta exige examinar el contexto y proteger a la persona, sin prejuzgar que por sí sola pruebe un delito.

4.2 Marco de actuación

Esta política se orienta por la Constitución Política de Colombia, la legislación laboral y contra la trata de personas, el Convenio 29 de la OIT, su Protocolo de 2014 y los indicadores de trabajo forzoso de la OIT. Se articula con las políticas de derechos humanos, no discriminación, NDPE y abastecimiento responsable de OLIO S.A.S., así como con los procedimientos internos aplicables.

5. COMPROMISOS DE PREVENCIÓN

5.1 Reclutamiento y vinculación transparentes

Presentar a las personas aspirantes información comprensible sobre funciones, lugar de trabajo, salario, jornada, beneficios y condiciones relevantes de contratación. Cuando la empresa ofrezca alojamiento, transporte u otros servicios asociados, comunicar sus condiciones y costos aplicables antes de la vinculación. Prohibir ofertas engañosas, sustitución fraudulenta de condiciones, amenazas y cualquier aprovechamiento de la vulnerabilidad de la persona.

5.2 Empleo voluntario y libertad de salida

Asegurar que el ingreso, la permanencia y la finalización de la relación de trabajo se desarrollen libremente y conforme a la ley. Ninguna persona será obligada a

	PROCESO: GESTIÓN SOCIAL	CÓDIGO: OLIO-GS-POL-006 FECHA: 15/9/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 3 DE 7
	POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO	

trabajar mediante amenazas, retención de pagos, endeudamiento impuesto, restricciones indebidas de movimiento o sanciones ajenas a la ley. La renuncia podrá ejercerse conforme a los requisitos legales aplicables, sin penalizaciones indebidas ni confiscación de bienes personales.

5.3 Prohibición de sanciones abusivas

No imponer trabajo forzoso como medida disciplinaria o represalia. Los procesos disciplinarios observarán el debido proceso y no se utilizarán para obligar a aceptar tareas, jornadas o condiciones mediante violencia, intimidación, amenazas de despido arbitrario o afectación de derechos.

5.4 Documentos, movilidad y comunicación

No retener documentos originales de identidad, pasaportes, permisos de trabajo u otros bienes personales como garantía de empleo, deuda o permanencia. Cuando un documento se requiera temporalmente para un trámite, su uso será informado y se devolverá oportunamente. No impedir la salida del lugar de trabajo, el contacto con familiares o autoridades, ni imponer aislamiento como forma de control.

5.5 Cobros de reclutamiento y servidumbre por deudas

No cobrar a aspirantes o trabajadores cuotas ilegítimas por obtener o conservar el empleo, ni permitir que intermediarios bajo control de OLIO S.A.S. lo hagan. Si se identifica un cobro de reclutamiento que no corresponda legalmente a la persona trabajadora, investigar su origen y gestionar su devolución íntegra cuando proceda. Se prohíben depósitos, descuentos no autorizados y mecanismos de deuda utilizados para impedir la salida del empleo.

5.6 Salario, jornada y horas adicionales

Pagar de forma completa y oportuna las remuneraciones y prestaciones legal y contractualmente debidas. Registrar y gestionar la jornada, descansos y horas adicionales conforme a la ley, evitando turnos o trabajo extra obtenidos mediante

	PROCESO: GESTIÓN SOCIAL	CÓDIGO: OLIO-GS-POL-006 FECHA: 15/9/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 4 DE 7
	POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO	

amenazas o presiones indebidas. Las exigencias de productividad no podrán utilizarse para obligar a trabajar más allá de los límites legales ni para privar a la persona de la remuneración que le corresponda.

5.7 Protección de trabajadores migrantes

Aplicar las normas laborales y migratorias vigentes en la contratación de personas extranjeras, realizar las verificaciones y reportes exigibles y brindar información comprensible sobre sus derechos y condiciones de trabajo. La nacionalidad o situación migratoria no justifican retención de documentos, amenazas de denuncia o deportación, salarios inferiores a los debidos ni otras formas de coerción. Cualquier trámite migratorio se gestionará respetando la dignidad y la protección de datos.

5.8 Contratistas y cadena de suministro

Comunicar a contratistas, agencias de vinculación, transportadores y proveedores de RFF la prohibición de trabajo forzoso y trata de personas. Incorporar criterios de riesgo y compromisos contractuales cuando correspondan, verificar alertas relevantes y solicitar medidas correctivas proporcionadas. En casos graves se considerará la suspensión o terminación de la relación conforme a la ley y los acuerdos aplicables, procurando no agravar la situación de las personas afectadas.

6. IDENTIFICACIÓN DE INDICIOS Y SEGUIMIENTO

Para orientar la detección se considerarán los indicadores de la OIT: abuso de vulnerabilidad; engaño; restricción de movimiento; aislamiento; violencia física o sexual; intimidación y amenazas; retención de documentos; retención de salarios; servidumbre por deudas; condiciones de vida y trabajo abusivas; y exceso de horas extras. Su valoración requiere escuchar a las personas, examinar las circunstancias y actuar con reserva.

Talento Humano, SST, compras y quienes supervisan equipos o contratistas prestarán atención a señales vinculadas con horarios, pagos, documentos,

	PROCESO: GESTIÓN SOCIAL	CÓDIGO: OLIO-GS-POL-006 FECHA: 15/9/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 5 DE 7
	POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO	

transporte, reclutamiento y libertad de salida. Las verificaciones se documentarán de forma proporcional al riesgo y se articularán con los mecanismos de derechos humanos y abastecimiento responsable.

7. REPORTE, PROTECCIÓN Y REMEDIACIÓN

Toda persona podrá comunicar de buena fe hechos o sospechas de trabajo forzoso o trata a Talento Humano o por los canales oficiales de OLIO S.A.S., incluso de forma reservada cuando el canal lo permita. Conviene informar hechos, lugar, fecha y medios de conocimiento disponibles, sin exigir a quien reporta que investigue por su cuenta. La empresa no tolerará represalias por denunciar o colaborar en una verificación.

Ante una alerta se priorizará la seguridad de la persona afectada, se registrará la información con acceso limitado y se remitirá el caso al proceso competente. Se evitará confrontarla con la persona señalada o adoptar medidas que aumenten su riesgo. OLIO S.A.S. activará apoyo y corrección o reparación según su responsabilidad y, cuando corresponda, dará traslado a las autoridades competentes, respetando la confidencialidad y los derechos de quienes intervienen. Los canales internos no limitan el acceso directo a las autoridades.

8. RECURSOS, DIVULGACIÓN Y RESPONSABILIDADES

La dirección asignará recursos pertinentes para aplicar esta política. Talento Humano coordinará su divulgación y formación; las jefaturas vigilarán las condiciones de trabajo en sus equipos; SST y compras apoyarán la identificación de riesgos y el seguimiento de terceros según sus funciones. La política se pondrá a disposición del personal, contratistas, proveedores y demás partes interesadas por los medios institucionales disponibles.

	PROCESO: GESTIÓN SOCIAL	CÓDIGO: OLIO-GS-POL-006 FECHA: 15/9/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 6 DE 7
	POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO	

9. VIGENCIA Y REVISIÓN

Esta política entrará en vigor a partir de su aprobación por la Representante Legal de OLIO S.A.S. Se revisará cuando cambien las normas, los riesgos de la operación y cadena de suministro o los resultados de seguimiento, y cuando se identifiquen oportunidades de mejora.



VICTORIA ELENA FERNÁNDEZ MEJÍA
Representante Legal de OLIO S.A.S.

	PROCESO: GESTIÓN SOCIAL	CÓDIGO: OLIO-GS-POL-006 FECHA: 15/9/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 7 DE 7
	POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO	