

COMPROMISO CON EL TRABAJO DIGNO Y RESPETO POR LOS DERECHOS LABORALES

En el Grupo Empresarial Argos creemos que el trabajo digno es un derecho fundamental y un pilar de la sostenibilidad. Nos comprometemos públicamente a respetar y promover los derechos laborales de todas las personas que hacen parte de nuestras operaciones y cadena de valor, en cumplimiento de los estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

1. Nuestra visión del trabajo digno

Nuestro compromiso se basa en los siguientes principios fundamentales, que promovemos activamente en todas nuestras empresas e inversiones:

- **Libertad de asociación y negociación colectiva:** Respetamos y garantizamos el derecho de todos los colaboradores a organizarse libremente y a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo.
- **Rechazo absoluto al trabajo forzoso e infantil:** No toleramos ninguna forma de trabajo forzoso, trabajo en servidumbre ni trabajo infantil en nuestras operaciones ni en nuestra cadena de suministro.
- **No discriminación e igualdad de oportunidades:** Garantizamos condiciones laborales libres de discriminación por razón de género, edad, etnia, origen, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición. Promovemos activamente la diversidad en todos los niveles de la organización.
- **Entornos seguros, diversos e inclusivos:** Velamos por la salud y seguridad de todos los colaboradores, y fomentamos culturas organizacionales donde cada persona pueda desarrollarse plenamente.

2. Condiciones laborales que impulsan el bienestar

Las siguientes condiciones aplican a todas nuestras operaciones propias y constituyen los compromisos concretos que asumimos con nuestros colaboradores, reflejando las realidades económicas y sociales de cada región donde operamos:

- **Pago de un salario digno:** Garantizamos que todas las personas que hacen parte de nuestras operaciones reciban un salario digno que iguale o supere el costo de vida local y cubra las necesidades básicas propias y de sus familias, incluyendo alimentación, vivienda, vestido, atención médica, transporte y educación. Este salario supera los mínimos legales y se determina tomando como referencia metodologías reconocidas internacionalmente como las de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Coalición Mundial por un Salario Digno. Monitoreamos activamente su cumplimiento y reportamos públicamente los avances.
- **Prevención de jornadas excesivas – jornada máxima de trabajo:** Establecemos como máximo 42 horas semanales de trabajo ordinario, en cumplimiento de la legislación colombiana vigente (Ley 2101 de 2021). Monitoreamos activamente las horas laboradas, incluyendo la gestión de horas extras, para prevenir jornadas excesivas. Garantizamos que toda hora adicional trabajada sea debidamente reconocida y remunerada conforme a la ley.

- **Derecho a la desconexión laboral:** Respetamos y garantizamos el derecho de todos los colaboradores a desconectarse fuera del horario de trabajo. Promovemos una cultura organizacional donde el tiempo de descanso, la vida familiar y el autocuidado son valorados como componentes esenciales del bienestar integral.
- **Disfrute efectivo de vacaciones anuales remuneradas:** Garantizamos que todos los colaboradores gocen de sus períodos de descanso y vacaciones anuales pagadas. Monitoreamos el efectivo disfrute de las vacaciones y actuamos proactivamente cuando se detectan acumulaciones injustificadas.
- **Pago equitativo entre hombres y mujeres – brecha salarial de género:** Nos comprometemos a garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor, independientemente del género. Medimos y monitoreamos constantemente la brecha salarial de género, establecemos planes de acción para su cierre, y reportamos públicamente los resultados y avances.
- **Diálogo periódico con representantes de los trabajadores:** Establecemos mecanismos formales de interacción periódica con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones laborales, fomentando espacios de comunicación abierta, confianza mutua y mejora continua de nuestro entorno de trabajo.
- **Cobertura de seguridad social ampliada:** Nos comprometemos a extender la cobertura de seguridad social a nuestros colaboradores más allá de lo mínimo establecido por la ley, buscando proteger su bienestar integral y el de sus familias en materia de salud, pensión y riesgos laborales.
- **Capacitación y recualificación profesional:** Proporcionamos programas de formación continua y recualificación profesional para mitigar los efectos negativos que los cambios derivados de la transición climática y la transformación digital puedan generar, garantizando la empleabilidad y el desarrollo continuo de nuestros colaboradores.
- **Plazo mínimo de preaviso antes de despidos colectivos:** En situaciones que requieran ajustes de estructura que impliquen despidos colectivos, garantizamos un plazo mínimo de preaviso de 30 días, en cumplimiento del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, de modo que los colaboradores puedan prepararse o buscar nuevas oportunidades laborales. Nos comprometemos a acompañar a las personas afectadas durante esta transición.

3. Licencia parental y corresponsabilidad en la crianza

Reconocemos la maternidad y la paternidad como una corresponsabilidad compartida entre ambos padres. Por ello, además de las licencias de maternidad y paternidad legalmente establecidas en Colombia, otorgamos a nuestras colaboradoras y colaboradores los siguientes beneficios:

- **Regreso progresivo de maternidad:** Posibilidad de trabajar medio tiempo durante la primera semana al regreso de la licencia. A partir de la segunda semana se agrega una hora a la jornada laboral hasta completar 8 horas diarias de manera progresiva. Esto aplica una vez finalizada la licencia de maternidad de 18 semanas que es el término de ley.
- **Lactancia extendida:** Las colaboradoras tendrán derecho a una hora diaria de lactancia durante un año y será extensible hasta los 2 años si la madre continúa lactando. Este beneficio es adicional a lo que contempla la norma que indica una

hora por los primeros 6 meses y 30 minutos de 6 meses a 2 años si continúa lactando.

- **Licencia de paternidad extendida:** Otorgamos a los papás dos (2) semanas de licencia adicionales a las legalmente establecidas, como reconocimiento a su rol activo en la crianza.
- **Regreso progresivo de paternidad:** Permiso remunerado de una (1) hora diaria durante el mes siguiente al regreso de la licencia de paternidad. Este permiso es extralegal a lo establecido en la ley que solo otorga 2 semanas de licencia remunerada de paternidad.
- **Cumplimiento de la licencia parental compartida:** Damos cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 2114 de 2021, que creó en Colombia la licencia parental compartida. Esta figura permite que la madre y el padre decidan libremente distribuir entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad, promoviendo la corresponsabilidad de ambos padres en el cuidado de los hijos recién nacidos. El disfrute de esta licencia no disminuye ni afecta las dos (2) semanas de licencia de paternidad ni el permiso de lactancia de la madre, y se remunera con base en el salario de quien la disfrute, conforme lo establece la ley.

4. Alcance y aplicación

Este compromiso aplica a la totalidad de las operaciones propias del Grupo Empresarial Argos en todos los países donde tenemos presencia. Extendemos estos principios a nuestra cadena de valor: esperamos que nuestros proveedores, contratistas y socios de negocio los adopten como condición para operar con el Grupo. Para ello, los incluimos en nuestros procesos de selección, evaluación y desarrollo de proveedores. El trabajo digno no es negociable en nuestro ecosistema.

5. Seguimiento y mejora continua

Contamos con mecanismos formales de monitoreo, espacios de diálogo y canales confidenciales para la atención de situaciones laborales. Revisamos periódicamente nuestras prácticas para asegurar su alineación con los estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Pacto Global de las Naciones Unidas y la Evaluación de Sostenibilidad Corporativa de S&P Global (CSA). Los resultados de este seguimiento se reportan públicamente en nuestro Informe de Sostenibilidad anual.

6. Publicidad

Este compromiso será publicado en la página web del Grupo Empresarial Argos y deberá ser actualizado cada vez que se apruebe una modificación al mismo.