

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL / WORKPLACE HARASSMENT PREVENTION POLICY

POL-DES-003 · Versión 02 · Proceso: Direccionamiento Estratégico · Sistema Integrado de Gestión HSEQ

Código	POL-DES-003	Versión	02
Tipo de documento	Política / Policy	Fecha de emisión	2026-07-23
Proceso	Direccionamiento Estratégico	Clasificación	Interno

1. OBJETIVO / OBJECTIVE

Establecer el compromiso de la Gerencia General de CS MARINELAND S.A.S. (NIT 901.366.891-5) con la prevención, corrección y erradicación de toda forma de acoso laboral, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso, digno y sano para todo el personal, tanto en las instalaciones de oficina y en la base de Cartagena como a bordo de las embarcaciones utilizadas en las operaciones de survey hidrográfico, geofísica marina y apoyo/asesoría de instalación de cable submarino.

Esta política se adopta en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 (por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral), la Resolución 2646 de 2008 (factores de riesgo psicosocial), la Resolución 1356 de 2012 (que modifica la Resolución 652 de 2012 sobre conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral) y el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Busca además garantizar el respeto a la dignidad humana, la intimidad, la honra y el buen nombre de los trabajadores en un contexto operativo particular, caracterizado por la convivencia prolongada a bordo, la jerarquía de mando propia de la operación marítima y la interacción con personal de clientes, contratistas y aliados nacionales e internacionales.

Establish the commitment of the General Management of CS MARINELAND S.A.S. (Tax ID 901.366.891-5) to preventing, correcting and eradicating all forms of workplace harassment, promoting a respectful, dignified and healthy work environment for all personnel, both at the office facilities and the Cartagena base and on board the vessels used in hydrographic survey, marine geophysics and submarine cable installation support/consultancy operations.

This policy is adopted in compliance with Law 1010 of 2006 (adopting measures to prevent, correct and punish workplace harassment), Resolution 2646 of 2008 (psychosocial risk factors), Resolution 1356 of 2012 (amending Resolution 652 of 2012 on the composition and operation of the Workplace Coexistence Committee) and Decree 1072 of 2015 (Single Regulatory Decree of the Labor Sector, Occupational Health and Safety Management System).

It further seeks to guarantee respect for the human dignity, privacy, honor and good name of workers within a particular operating context, characterized by prolonged shipboard coexistence, the chain-of-command hierarchy inherent to maritime operations, and interaction with personnel of national and international clients, contractors and partners.

2. ALCANCE / SCOPE

Esta política aplica a todo el personal de CS MARINELAND S.A.S., sin distinción de nivel jerárquico, cargo, tipo de vinculación o género, así como a contratistas, subcontratistas, temporales, proveedores y aliados (incluidos proveedores de embarcaciones y personal de buceo) que presten servicios en las instalaciones de oficina, en la base de Cartagena o a bordo de las embarcaciones y demás medios utilizados en las operaciones terrestres y marinas de la organización, en aguas jurisdiccionales

This policy applies to all personnel of CS MARINELAND S.A.S., regardless of hierarchical level, position, type of engagement or gender, as well as to contractors, subcontractors, temporary staff, suppliers and partners (including vessel providers and diving personnel) who render services at the office facilities, at the Cartagena base or on board the vessels and other means used in the organization's onshore and marine operations, in Colombian jurisdictional or international waters.

colombianas o internacionales.

Cubre las relaciones de trabajo entre superiores y subalternos, entre compañeros de igual jerarquía, y entre subalternos y superiores (acoso ascendente), así como las situaciones que ocurran en el lugar de trabajo, durante la jornada laboral, en los desplazamientos organizados por la empresa, en la permanencia a bordo durante los periodos de embarque, y en actividades o eventos organizados o patrocinados por la organización.

Se aplica de manera transversal a todos los procesos y sedes de la organización, sin perjuicio de disposiciones adicionales, más exigentes, que puedan establecer clientes, autoridades portuarias o marítimas, o el Reglamento Interno de Trabajo, las cuales prevalecerán cuando resulten más protectoras.

It covers working relationships between superiors and subordinates, between peers of equal rank, and between subordinates and superiors (upward harassment), as well as situations arising in the workplace, during working hours, during company-organized transfers, during time spent on board during embarkation periods, and during activities or events organized or sponsored by the organization.

It applies transversally to all processes and sites of the organization, without prejudice to additional, more demanding provisions that clients, port or maritime authorities, or the Internal Work Regulations may establish, which shall prevail when more protective.

3. DEFINICIONES: ACOSO LABORAL Y SUS MODALIDADES / DEFINITIONS: WORKPLACE HARASSMENT AND ITS FORMS

- Acoso laboral: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por sus empleadores, jefes o superiores jerárquicos, compañeros de trabajo o subalternos, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del afectado, conforme a la definición y modalidades previstas en la Ley 1010 de 2006.
- Maltrato laboral: todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual, o los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral, los derechos a la intimidad y al buen nombre; o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.
- Persecución laboral: toda conducta reiterada cuyas características de arbitrariedad y desproporción respecto al poder que ostenta el superior jerárquico permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social, que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a
- Workplace harassment: any persistent and demonstrable conduct exercised against a worker by employers, supervisors or superiors, co-workers or subordinates, aimed at instilling fear, intimidation, terror and distress, causing occupational harm, generating demotivation at work, or inducing the affected person's resignation, as defined and set out in the various forms established by Law 1010 of 2006.
- Abusive treatment: any act of violence against the physical or moral integrity, the physical or sexual freedom, or the property of an employee or worker; any injurious or degrading verbal expression that harms moral integrity, the rights to privacy and to a good name; or any conduct tending to undermine the self-esteem and dignity of a party to a work relationship.
- Occupational persecution: any repeated conduct whose arbitrariness and disproportion relative to the power held by the superior allow the inference of an intent to induce the employee's resignation, through disqualification, excessive workload and constant schedule changes that may cause demotivation at work.
- Occupational discrimination: any differential treatment based on race, gender, age, family or national origin, religious belief, political preference or social status, that lacks any reasonable work-related justification.
- Occupational obstruction: any action tending to hinder the performance of duties or make them more

obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador, incluida la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

- Inequidad laboral: asignación de funciones a menosprecio del trabajador, en particular la asignación de trabajo con carga excesiva de labor que no corresponda al cargo desempeñado, cuando ello resulte contrario a los términos y condiciones de la relación laboral.
- Desprotección laboral: toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección o seguridad para el trabajador, y en general para inducir a la comisión de un acto contra la ley o los reglamentos, dimensión de particular relevancia en las operaciones marítimas y de survey de la organización, donde la seguridad ocupacional es un requisito ineludible.

burdensome or delayed to the worker's detriment, including the withholding, concealment or rendering unusable of the supplies, documents or instruments needed for the work, the destruction or loss of information, or the concealment of correspondence or electronic messages.

- Occupational inequity: assignment of duties in a manner that demeans the worker, in particular assigning an excessive workload that does not correspond to the position held, when this is contrary to the terms and conditions of the employment relationship.
- Occupational lack of protection: any conduct tending to endanger the worker's integrity and safety through orders or assignment of duties without meeting the minimum protection or safety requirements for the worker, and generally to induce the commission of an act contrary to law or regulations, a dimension of particular relevance in the organization's maritime and survey operations, where occupational safety is an unavoidable requirement.

4. COMPROMISO DE PREVENCIÓN Y AMBIENTE LABORAL RESPETUOSO / COMMITMENT TO PREVENTION AND A RESPECTFUL WORK ENVIRONMENT

CS MARINELAND S.A.S. declara su compromiso institucional con un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo, la buena fe, la colaboración y el trato digno entre todas las personas que interactúan en la organización, sin tolerar ninguna forma de acoso laboral, cualquiera sea su modalidad, el rango o la antigüedad de quien la ejerza.

Este compromiso reviste especial importancia frente a la naturaleza de las operaciones de la organización: la convivencia prolongada a bordo de las embarcaciones, los espacios reducidos, los turnos extendidos, la estructura jerárquica propia del mando de embarcación y la coordinación con personal de clientes, contratistas y aliados de distintas nacionalidades y culturas, factores que exigen vigilancia reforzada frente al riesgo psicosocial.

La Gerencia General, las jefaturas y todo el personal con personal a cargo tienen el deber de actuar como garantes de un ambiente laboral sano, mediante el ejemplo, la comunicación asertiva, la retroalimentación respetuosa y la intervención oportuna frente a cualquier indicio de conducta que pueda constituir acoso laboral.

CS MARINELAND S.A.S. declares its institutional commitment to a work environment based on mutual respect, good faith, collaboration and dignified treatment among all persons interacting within the organization, tolerating no form of workplace harassment, regardless of the type, or the rank or seniority of the person engaging in it.

This commitment is of particular importance given the nature of the organization's operations: prolonged shipboard coexistence, confined spaces, extended shifts, the chain-of-command structure inherent to vessel command, and coordination with personnel of clients, contractors and partners of different nationalities and cultures, factors that call for heightened vigilance regarding psychosocial risk.

General Management, department heads and all personnel with staff under their supervision have a duty to act as guarantors of a healthy work environment, through example, assertive communication, respectful feedback and timely intervention in the face of any indication of conduct that may constitute workplace harassment.

5. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL / CONDUCT THAT DOES NOT CONSTITUTE WORKPLACE HARASSMENT

- Las exigencias y órdenes, en ejercicio de la subordinación laboral, para exigir la mejora y el cumplimiento de deberes laborales, así como las circulares o memorandos de servicio que tengan como fin la mejora en la eficiencia laboral y la calidad de los servicios prestados por la organización, siempre que se impartan con respeto.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, así como la solicitud de cumplir con las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional propias del contrato de trabajo, y la exigencia de cumplimiento de los deberes de cuidado y seguridad exigidos por la naturaleza de las operaciones marítimas y de survey de la organización.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o de calidad de los procesos de survey, geofísica marina o apoyo a cable submarino, así como la evaluación objetiva del desempeño laboral conforme a criterios previamente establecidos.
- Las solicitudes de cumplimiento de las obligaciones y controles de seguridad requeridos para el trabajo en tierra y a bordo (uso de elementos de protección personal, permisos de trabajo, checklists preoperacionales), realizadas de manera respetuosa y con fundamento técnico o normativo.
- La solicitud de cumplir con los deberes de la respectiva cargo o función, así como la exigencia disciplinaria propia de la relación laboral, siempre que se adelante conforme al debido proceso y con respeto a la dignidad del trabajador.
- Demands and instructions issued in the exercise of employment subordination, to require the improvement and fulfillment of work duties, as well as service circulars or memoranda aimed at improving work efficiency and the quality of the services rendered by the organization, provided they are issued respectfully.
- Administrative actions or steps aimed at terminating the employment contract based on a legal or just cause set out in the Substantive Labor Code, as well as requests to comply with contractual or regulatory obligations.
- Reasonable demands of work fidelity or corporate and institutional loyalty inherent to the employment contract, and the requirement to comply with the duties of care and safety demanded by the nature of the organization's maritime and survey operations.
- Service circulars or memoranda aimed at requesting technical or quality requirements for survey, marine geophysics or submarine cable support processes, as well as objective evaluation of work performance according to previously established criteria.
- Requests to comply with the safety obligations and controls required for onshore and shipboard work (use of personal protective equipment, work permits, pre-operational checklists), made respectfully and on technical or regulatory grounds.
- Requests to comply with the duties of the relevant position or function, as well as disciplinary action inherent to the employment relationship, provided it is carried out in accordance with due process and with respect for the worker's dignity.

6. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (COCOLA) — CONFORMACIÓN Y FUNCIONES / WORKPLACE COEXISTENCE COMMITTEE (COCOLA) — COMPOSITION AND FUNCTIONS

CS MARINELAND S.A.S. conforma y mantiene en funcionamiento un Comité de Convivencia Laboral (COCOLA), integrado por igual número de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, elegidos estos últimos mediante votación, conforme a la Resolución 1356 de 2012, con periodo de dos años contados desde la conformación del Comité.

El COCOLA cuenta con un presidente y un secretario,

CS MARINELAND S.A.S. establishes and maintains a Workplace Coexistence Committee (COCOLA), composed of an equal number of employer and worker representatives, each with their respective alternates, the latter elected by vote, in accordance with Resolution 1356 of 2012, for a two-year term counted from the Committee's constitution.

COCOLA has a chair and a secretary, appointed as provided under applicable regulations, and holds

designados según lo previsto en la reglamentación aplicable, y sesiona ordinariamente conforme a su reglamento interno y de forma extraordinaria cuando la gravedad o urgencia de una queja lo amerite.

Son funciones principales del COCOLA: recibir y dar trámite a las quejas presentadas por posibles situaciones de acoso laboral; escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja; adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo entre las partes, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva; formular un plan de mejora concertado entre las partes; hacer seguimiento a los compromisos adquiridos; presentar a la alta dirección recomendaciones para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral; y elaborar informes trimestrales sobre la gestión adelantada.

Todas las actuaciones del COCOLA se rigen por el principio de confidencialidad: los miembros del Comité y quienes intervengan en su trámite están obligados a guardar reserva total de la información conocida en desarrollo de sus funciones, so pena de las sanciones que correspondan, garantizando la protección de la intimidad, la honra y el buen nombre de las personas involucradas en la queja.

ordinary sessions in accordance with its internal rules and extraordinary sessions when the severity or urgency of a complaint so warrants.

COCOLA's main functions are: to receive and process complaints of possible workplace harassment situations; to hear the parties involved individually regarding the facts giving rise to the complaint; to hold meetings to create a space for dialogue between the parties, promoting mutual commitments toward an effective solution; to formulate an improvement plan agreed between the parties; to follow up on the commitments made; to present recommendations to top management for developing preventive and corrective measures against workplace harassment; and to prepare quarterly reports on the management carried out.

All of COCOLA's actions are governed by the principle of confidentiality: Committee members and anyone involved in its proceedings are required to maintain full confidentiality of the information learned in the course of their functions, subject to applicable sanctions, guaranteeing the protection of the privacy, honor and good name of the persons involved in the complaint.

7. MECANISMO DE REPORTE Y TRÁMITE DE QUEJAS / REPORTING MECHANISM AND COMPLAINT-HANDLING PROCESS

Todo trabajador, contratista o aliado que considere estar siendo objeto de acoso laboral, o que tenga conocimiento de una situación de esta naturaleza, puede presentar su queja de manera verbal o escrita ante el COCOLA, a través de los canales dispuestos para tal fin (correo electrónico confidencial del Comité, buzón físico en la base de Cartagena, o solicitud directa a cualquiera de sus miembros), sin que se exija formalidad especial para su presentación.

El personal embarcado cuenta con acceso a estos canales también durante los periodos de embarque, mediante los medios de comunicación disponibles a bordo o mediante la presentación de la queja tan pronto se produzca el desembarque, sin que ello afecte la validez ni la oportunidad del reporte.

Recibida la queja, el COCOLA la analiza y, cuando resulte procedente, cita a las partes involucradas a reuniones individuales y conjuntas orientadas a establecer los hechos y a construir compromisos de mejora, dentro de los términos previstos en su reglamento interno, dejando constancia escrita de lo actuado.

Any worker, contractor or partner who believes they are being subjected to workplace harassment, or who becomes aware of such a situation, may file a complaint verbally or in writing with COCOLA, through the channels established for that purpose (the Committee's confidential email address, a physical box at the Cartagena base, or a direct request to any of its members), with no special formality required for its submission.

Shipboard personnel have access to these channels also during embarkation periods, through the communication means available on board or by filing the complaint as soon as disembarkation occurs, without this affecting the validity or timeliness of the report.

Upon receipt of a complaint, COCOLA reviews it and, where appropriate, calls the parties involved to individual and joint meetings aimed at establishing the facts and building improvement commitments, within the terms set out in its internal rules, keeping a written record of the proceedings.

Filing a complaint is done without retaliation against

El reporte de una queja se realiza sin represalias contra quien la presenta de buena fe: la organización prohíbe expresamente cualquier acto de retaliación, hostigamiento o desmejora de las condiciones laborales en contra de quien reporte, atestigüe o participe de buena fe en el trámite de una queja de acoso laboral. El uso indebido, temerario o de mala fe de este mecanismo es igualmente objeto de las medidas correctivas a que haya lugar.

Cuando la queja involucre una posible conducta constitutiva de delito o requiera protección inmediata de la integridad física de una persona, la situación se pone en conocimiento simultáneo de las autoridades competentes, sin perjuicio del trámite interno ante el COCOLA.

Agotado el trámite ante el COCOLA sin lograrse una solución, o frente a la gravedad de los hechos, el trabajador conserva su derecho a acudir a las autoridades administrativas o judiciales competentes en los términos de la Ley 1010 de 2006.

whoever presents it in good faith: the organization expressly prohibits any act of retaliation, harassment or worsening of working conditions against anyone who reports, testifies or participates in good faith in the handling of a workplace harassment complaint. Improper, reckless or bad-faith use of this mechanism is likewise subject to the applicable corrective measures.

Where a complaint involves conduct that may constitute a criminal offense or requires immediate protection of a person's physical integrity, the situation is simultaneously brought to the attention of the competent authorities, without prejudice to the internal proceedings before COCOLA.

Once the proceedings before COCOLA have been exhausted without a resolution, or given the severity of the facts, the worker retains the right to approach the competent administrative or judicial authorities under the terms of Law 1010 of 2006.

8. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS / PREVENTIVE AND CORRECTIVE MEASURES

- Inducción y reinducción a todo el personal propio, contratista y aliado sobre el contenido de esta política, los mecanismos de reporte y el funcionamiento del COCOLA, previo al inicio de labores o al embarque.
- Actividades periódicas de sensibilización y formación en convivencia laboral, comunicación asertiva, resolución de conflictos y prevención del riesgo psicosocial, articuladas con la batería de riesgo psicosocial (Resolución 2646 de 2008) y con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Aplicación periódica de instrumentos de identificación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, con especial atención a las condiciones propias del trabajo embarcado (aislamiento, fatiga, convivencia prolongada en espacios reducidos), cuyos resultados alimentan el plan de prevención del acoso laboral.
- Revisión y ajuste de prácticas de supervisión, distribución de cargas de trabajo y comunicación interna, cuando el seguimiento de indicadores o los informes del COCOLA evidencien riesgos o patrones que deban corregirse.
- Aplicación del debido proceso disciplinario, conforme al Reglamento Interno de Trabajo y al Código Sustantivo del Trabajo, frente a quien resulte
- Induction and re-induction for all own, contractor and partner personnel on the content of this policy, the reporting mechanisms and how COCOLA operates, prior to starting work or embarking.
- Periodic awareness and training activities on workplace coexistence, assertive communication, conflict resolution and psychosocial risk prevention, coordinated with the psychosocial risk factors battery (Resolution 2646 of 2008) and the Occupational Health and Safety Management System.
- Periodic application of instruments to identify intra- and extra-occupational psychosocial risk factors, with particular attention to the conditions specific to shipboard work (isolation, fatigue, prolonged coexistence in confined spaces), the results of which feed into the workplace harassment prevention plan.
- Review and adjustment of supervision practices, workload distribution and internal communication, when monitoring of indicators or COCOLA reports show risks or patterns requiring correction.
- Application of disciplinary due process, in accordance with the Internal Work Regulations and the Substantive Labor Code, against anyone found responsible for conduct constituting workplace harassment, guaranteeing the right to be heard and to present a defense.
- For contractors, subcontractors and partners,

responsable de una conducta constitutiva de acoso laboral, garantizando el derecho a ser oído y a presentar sus descargos.

- Frente a contratistas, subcontratistas y aliados, la gestión de una conducta constitutiva de acoso laboral se realiza a través de los requisitos contractuales y puede dar lugar al retiro de la persona del proyecto o de las instalaciones de la organización, y a la notificación a la empresa contratante, sin perjuicio de las medidas que dicha empresa deba adoptar frente a su propio personal.
- Seguimiento a los compromisos y planes de mejora derivados del trámite ante el COCOLA, y evaluación periódica de la eficacia de las medidas preventivas y correctivas adoptadas, como parte de la mejora continua del Sistema Integrado de Gestión.

conduct constituting workplace harassment is managed through contractual requirements and may result in the person's removal from the project or the organization's facilities and notification to the contracting company, without prejudice to the measures that company must adopt regarding its own personnel.

- Follow-up on the commitments and improvement plans arising from COCOLA proceedings, and periodic evaluation of the effectiveness of the preventive and corrective measures adopted, as part of the continual improvement of the Integrated Management System.

9. RESPONSABILIDADES / RESPONSIBILITIES

Responsable / Responsible	Responsabilidades / Responsibilities
Gerencia General · General Management	Aprobar, liderar con el ejemplo y garantizar los recursos para esta política y para el funcionamiento del COCOLA, y revisarla periódicamente. · Approve, lead by example and guarantee resources for this policy and for COCOLA's operation, and review it periodically.
Comité de Convivencia Laboral (COCOLA) · Workplace Coexistence Committee (COCOLA)	Recibir, tramitar y hacer seguimiento a las quejas de acoso laboral, promover espacios de diálogo y compromisos de mejora, guardar confidencialidad, y reportar trimestralmente a la alta dirección. · Receive, process and follow up on workplace harassment complaints, foster dialogue and improvement commitments, maintain confidentiality, and report to top management quarterly.
Talento Humano · Human Talent	Apoyar la elección y renovación del COCOLA, coordinar la inducción, la formación en convivencia laboral y el debido proceso disciplinario, y custodiar la confidencialidad de los registros. · Support COCOLA's election and renewal, coordinate induction, workplace coexistence training and disciplinary due process, and safeguard the confidentiality of records.
Dirección/Coordinación HSE – SST · HSE/OH&S Direction–Coordination	Articular la prevención del acoso laboral con la identificación y gestión del riesgo psicosocial y con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. · Coordinate workplace harassment prevention with the identification and management of psychosocial risk and with the Occupational Health and Safety Management System.
Capitanes, jefes y supervisores · Captains, department heads and supervisors	Actuar como garantes de un ambiente laboral respetuoso en tierra y a bordo, intervenir oportunamente ante indicios de acoso laboral, y facilitar el acceso de su personal a los canales de reporte. · Act as guarantors of a respectful work environment ashore and on board, intervene promptly upon indications of workplace harassment, and facilitate their personnel's access to reporting channels.
Todo el personal, contratistas y aliados · All personnel, contractors and partners	Actuar con respeto y buena fe, abstenerse de incurrir en conductas de acoso laboral, y utilizar de buena fe los mecanismos de reporte cuando corresponda. · Act with respect and good faith, refrain from engaging in workplace harassment conduct, and use the reporting mechanisms in good faith when applicable.

10. COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN / COMMUNICATION AND DISCLOSURE

Esta política se divulga a todo el personal propio, contratista y aliado a través de la inducción y reinducción, las carteleras y espacios de comunicación HSE, la plataforma documental e intranet corporativa, las charlas de seguridad realizadas en oficina, en la base de Cartagena y a bordo de las embarcaciones, y

This policy is disclosed to all own, contractor and partner personnel through induction and re-induction, HSE communication boards and spaces, the corporate document platform and intranet, safety talks held at the office, the Cartagena base and on board vessels, and contractor induction meetings.

las reuniones de inducción a contratistas.

Se fija de forma visible, en español e inglés, en las carteleras de la base de Cartagena, de la oficina y de las embarcaciones, incluyendo los datos de contacto del COCOLA, atendiendo a la composición del personal embarcado y de clientes internacionales de la organización.

It is posted visibly, in Spanish and English, on the boards of the Cartagena base, the office and the vessels, including COCOLA's contact details, in view of the organization's shipboard personnel and international client composition.

11. APROBACIÓN DE LA GERENCIA / MANAGEMENT APPROVAL

La Gerencia General de CS MARINELAND S.A.S. aprueba y suscribe la presente política, ratificando su compromiso personal e institucional con la prevención, corrección y erradicación del acoso laboral, con el enfoque de derechos, respeto y confidencialidad aquí establecido, y con la asignación de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para su implementación y para el adecuado funcionamiento del COCOLA.

La firma de la Gerencia General en el panel de aprobación de este documento constituye la declaración formal de compromiso exigida por la Ley 1010 de 2006 y por la Resolución 1356 de 2012.

The General Management of CS MARINELAND S.A.S. approves and signs this policy, ratifying its personal and institutional commitment to the prevention, correction and eradication of workplace harassment, to the rights-based, respectful and confidential approach established herein, and to the allocation of the human, technical and financial resources necessary for its implementation and for the proper operation of COCOLA.

The signature of General Management in this document's approval panel constitutes the formal statement of commitment required by Law 1010 of 2006 and Resolution 1356 of 2012.

12. VIGENCIA / VALIDITY

Esta política entra en vigencia a partir de su aprobación y firma por la Gerencia General y sustituye cualquier versión anterior del documento. Se revisa al menos una vez al año, o antes si cambian la normatividad aplicable, el Reglamento Interno de Trabajo, el contexto operativo de la organización, los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial o los resultados de la Revisión por la Dirección.

Las actualizaciones se incorporan mediante el control de cambios de este documento y se comunican conforme a lo indicado en el numeral 10.

This policy takes effect upon approval and signature by General Management and supersedes any prior version of the document. It is reviewed at least once a year, or earlier if applicable regulations, the Internal Work Regulations, the organization's operating context, the results of the psychosocial risk factors battery, or the results of the Management Review change.

Updates are incorporated through this document's change control and communicated as indicated in section 10.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Responsable
01	2025	Emisión inicial.	HSEQ
02	2026-07-23	Actualización a Ley 1010/2006 y Res. 1356/2012 (COCOLA); depuración de terceros; documento tipo; versión bilingüe y plantilla controlada. / Update to current regulations (COCOLA); template document; bilingual controlled version.	Técnico / HSE / Gerencia · Technical / HSE / Management