

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL / RIGHT TO DISCONNECT POLICY

POL-DES-004 · Versión 02 · Proceso: Direccionamiento Estratégico · Sistema Integrado de Gestión HSEQ

Código	POL-DES-004	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 el derecho de todo trabajador a desconectarse laboralmente al finalizar su jornada de trabajo, sus turnos, guardias o periodos de embarque, garantizando el disfrute efectivo de los tiempos de descanso, licencias, vacaciones y demás periodos no laborables, sin que ello afecte las relaciones laborales, la evaluación del desempeño ni las posibilidades de ascenso del trabajador.

Esta política se adopta en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 (por medio de la cual se establecen lineamientos para el derecho a la desconexión laboral) y del Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), buscando prevenir el agotamiento físico y mental, el estrés laboral y los riesgos psicosociales asociados a una disponibilidad permanente, y equilibrar la vida personal, familiar y social del trabajador con las exigencias del trabajo.

Se busca, además, articular este derecho con la naturaleza propia de las operaciones marítimas de survey hidrográfico, geofísica marina y apoyo/asesoría de instalación de cable submarino de la organización, que operan por turnos y guardias las veinticuatro (24) horas del día, reconociendo tanto el derecho a la desconexión del personal como las necesidades legítimas de continuidad, seguridad y respuesta ante emergencias propias de dichas operaciones.

Establish the commitment of the General Management of CS MARINELAND S.A.S. (Tax ID 901.366.891-5) to every worker's right to disconnect from work at the end of their working day, shifts, watches or embarkation periods, guaranteeing the effective enjoyment of rest periods, leave, vacations and other non-working periods, without this affecting the worker's employment relationship, performance evaluation or promotion opportunities.

This policy is adopted in compliance with Law 2191 of 2022 (establishing guidelines for the right to disconnect from work) and Decree 1072 of 2015 (Single Regulatory Decree of the Labor Sector), seeking to prevent physical and mental exhaustion, work-related stress and the psychosocial risks associated with permanent availability, and to balance the worker's personal, family and social life with the demands of work.

It further seeks to reconcile this right with the nature of the organization's maritime operations — hydrographic survey, marine geophysics and submarine cable installation support/consultancy — which run on shifts and watches twenty-four (24) hours a day, recognizing both personnel's right to disconnect and the legitimate needs for continuity, safety and emergency response inherent to such operations.

2. ALCANCE / SCOPE

Esta política aplica a todo el personal administrativo y operativo de CS MARINELAND S.A.S., sin distinción de nivel jerárquico, tipo de contrato o modalidad de trabajo (presencial, remoto o híbrido), tanto en las instalaciones de oficina y en la base de Cartagena como a bordo de las embarcaciones y demás medios utilizados en las operaciones terrestres y marinas de la organización.

Cubre las comunicaciones laborales por cualquier

This policy applies to all administrative and operational personnel of CS MARINELAND S.A.S., regardless of hierarchical level, type of contract or work modality (on-site, remote or hybrid), both at the office facilities and the Cartagena base and on board the vessels and other means used in the organization's onshore and marine operations.

It covers work-related communications by any means (calls, instant messaging, e-mail, radios, collaborative

medio (llamadas, mensajería instantánea, correo electrónico, radios, plataformas colaborativas) dirigidas a un trabajador fuera de su jornada ordinaria, de su turno o guardia asignados, durante periodos de descanso, licencias, incapacidades, vacaciones, permisos y demás tiempos no laborables reconocidos por la ley y el Reglamento Interno de Trabajo.

No exime del cumplimiento de esta política a contratistas y proveedores cuyo personal preste servicios de forma continua o integrada a las operaciones de la organización, quienes deben observar principios equivalentes de respeto al tiempo de descanso de su propio personal, sin perjuicio de las obligaciones que como empleadores les correspondan.

platforms) directed at a worker outside their ordinary working day, their assigned shift or watch, during rest periods, leave, sick leave, vacations, permits and other non-working time recognized by law and the Internal Work Regulations.

It does not exempt contractors and suppliers whose personnel provide services continuously or in an integrated manner with the organization's operations from complying with this policy; they must observe equivalent principles of respect for the rest time of their own personnel, without prejudice to the obligations that correspond to them as employers.

3. DEFINICIONES / DEFINITIONS

Desconexión laboral: derecho del trabajador a no ser contactado ni a atender asuntos laborales por ningún medio, fuera de su jornada de trabajo, turno o guardia asignados, ni durante sus periodos de descanso, licencias, incapacidades, vacaciones y demás tiempos no laborables, salvo las excepciones legítimas señaladas en el numeral 5 de esta política.

Jornada de trabajo: periodo diario, semanal o por turnos durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para el cumplimiento de sus funciones, conforme al horario, turno o rol de guardias que le haya sido asignado, incluidos los esquemas de embarque continuo propios de las operaciones marinas.

Disponibilidad: situación en la que, por la naturaleza del cargo, por acuerdo expreso y remunerado, o por una situación de fuerza mayor u operativa crítica, un trabajador puede ser contactado fuera de su jornada ordinaria para atender un asunto puntual, sin que ello implique una obligación permanente de conexión ni sustituya el derecho general a la desconexión.

Right to disconnect: the worker's right not to be contacted nor to attend to work matters by any means outside their assigned working day, shift or watch, nor during their rest periods, leave, sick leave, vacations and other non-working time, except for the legitimate exceptions set out in section 5 of this policy.

Working day: the daily, weekly or shift-based period during which the worker is at the employer's disposal to perform their duties, in accordance with the schedule, shift or watch roster assigned to them, including the continuous embarkation schemes proper to marine operations.

Availability: a situation in which, due to the nature of the position, an express and compensated agreement, or a force-majeure or critical operational situation, a worker may be contacted outside their ordinary working day to attend to a specific matter, without this implying a permanent obligation to remain connected or replacing the general right to disconnect.

4. DECLARACIÓN DE COMPROMISO / STATEMENT OF COMMITMENT

- CS MARINELAND S.A.S. se compromete a garantizar el disfrute efectivo del tiempo de descanso, de las licencias, incapacidades, vacaciones y demás periodos no laborables de todo su personal, absteniéndose de exigir a los trabajadores estar disponibles o de sancionarlos por no atender comunicaciones laborales fuera de su jornada, turno o guardia, salvo en las situaciones de excepción descritas en el numeral 5.
- La organización no considera como incumplimiento

- CS MARINELAND S.A.S. undertakes to guarantee the effective enjoyment of rest time, leave, sick leave, vacations and other non-working periods of all its personnel, refraining from requiring workers to be available or penalizing them for not attending to work-related communications outside their working day, shift or watch, except in the exceptional situations described in section 5.
- The organization does not regard a worker's failure to answer work-related calls, messages or e-mails

laboral el que un trabajador no responda llamadas, mensajes o correos de trabajo durante sus periodos de descanso, y garantiza que ningún trabajador será objeto de trato desfavorable, sanción disciplinaria o afectación en su evaluación de desempeño por ejercer su derecho a la desconexión laboral.

- Se promueve una cultura organizacional de respeto al tiempo de descanso: se desaconseja el envío de comunicaciones de trabajo no urgentes fuera de la jornada, se recomienda el uso de herramientas de envío programado y se solicita a jefes, supervisores y capitanes de embarcación abstenerse de exigir disponibilidad permanente a su equipo.
- Este compromiso aplica de manera consistente en tierra (oficina y base de Cartagena) y a bordo de las embarcaciones, reconociendo que, durante los periodos de descanso dentro del rol de guardias a bordo, el trabajador conserva su derecho a la desconexión frente a asuntos que no correspondan a su guardia o a una excepción legítima.

during their rest periods as a labor breach, and guarantees that no worker will be subject to unfavorable treatment, disciplinary sanction or an adverse effect on their performance evaluation for exercising their right to disconnect.

- An organizational culture of respect for rest time is promoted: sending non-urgent work communications outside the working day is discouraged, the use of scheduled-send tools is recommended, and supervisors, managers and vessel captains are asked to refrain from requiring their team's permanent availability.
- This commitment applies consistently ashore (office and Cartagena base) and on board vessels, recognizing that, during rest periods within the onboard watch roster, the worker retains their right to disconnect regarding matters that do not correspond to their watch or to a legitimate exception.

5. EXCEPCIONES LEGÍTIMAS AL DERECHO DE DESCONEXIÓN / LEGITIMATE EXCEPTIONS TO THE RIGHT TO DISCONNECT

Conforme a la Ley 2191 de 2022, el derecho a la desconexión laboral admite excepciones legítimas, que en CS MARINELAND S.A.S. se limitan a: (i) trabajadores que ejerzan cargos de dirección, confianza o manejo, cuya naturaleza implique disponibilidad razonable para la toma de decisiones críticas (por ejemplo, Gerencia General, dirección de operaciones, dirección HSE y capitanes de embarcación en ejercicio de su autoridad); (ii) situaciones de fuerza mayor o caso fortuito; y (iii) circunstancias que pongan en riesgo la vida, la integridad de las personas, las embarcaciones, el ambiente marino o la continuidad crítica de la operación.

En el contexto de operaciones marinas 24/7, se reconocen como situaciones que legítimamente pueden requerir contacto fuera de la jornada, turno o guardia asignados: emergencias a bordo (hombre al agua, incendio, vía de agua, avería mayor, emergencia médica), condiciones meteomarineras o de navegación que exijan una decisión inmediata, incidentes de seguridad física o ciberseguridad, requerimientos urgentes de autoridad marítima o portuaria, y ventanas operativas críticas e improrrogables (por ejemplo, cierre de un levantamiento, empalme de cable o maniobra que no admita interrupción) que, de no atenderse de inmediato, comprometan la seguridad de las personas o la operación.

In accordance with Law 2191 of 2022, the right to disconnect admits legitimate exceptions, which at CS MARINELAND S.A.S. are limited to: (i) workers holding management, trust or confidential positions, whose nature implies reasonable availability for critical decision-making (for example, General Management, operations management, HSE management and vessel captains exercising their authority); (ii) situations of force majeure or fortuitous event; and (iii) circumstances that put at risk the life or integrity of people, vessels, the marine environment or the critical continuity of the operation.

In the context of 24/7 marine operations, the following are recognized as situations that may legitimately require contact outside a worker's assigned working day, shift or watch: onboard emergencies (man overboard, fire, flooding, major breakdown, medical emergency), weather or navigation conditions requiring an immediate decision, physical security or cybersecurity incidents, urgent requirements from maritime or port authorities, and critical, non-deferrable operational windows (for example, closing out a survey line, a cable splice or a maneuver that cannot be interrupted) that, if not attended to immediately, would compromise the safety of people or the operation.

Outside these exceptions, contacting a worker during their rest time, leave, sick leave or vacation is not

Fuera de estas excepciones, el contacto con un trabajador durante su tiempo de descanso, licencia, incapacidad o vacaciones no se considera justificado, y la sola conveniencia operativa o la ausencia de planificación no constituyen, por sí solas, una causa legítima de excepción.

Toda excepción se limita estrictamente a lo necesario para atender la situación que la origina, debe ser razonable en frecuencia y duración, y no habilita una disponibilidad permanente ni generalizada del trabajador fuera de dichas circunstancias.

considered justified, and mere operational convenience or a lack of planning do not, by themselves, constitute a legitimate exception.

Every exception is strictly limited to what is necessary to address the situation that gives rise to it, must be reasonable in frequency and duration, and does not enable permanent or generalized availability of the worker outside such circumstances.

6. TRATAMIENTO DE LAS EXCEPCIONES: COMPENSACIÓN Y DESCANSO / TREATMENT OF EXCEPTIONS: COMPENSATION AND REST

Cuando se active una excepción legítima y un trabajador sea contactado o deba conectarse fuera de su jornada, turno o guardia, dicho tiempo se reconoce y compensa conforme al Código Sustantivo del Trabajo, al Reglamento Interno de Trabajo y a las políticas de horas extra, recargos y compensatorios vigentes en la organización, según corresponda al tipo de contrato y jornada del trabajador.

El supervisor, jefe inmediato o capitán de embarcación que active una excepción debe registrar el motivo, la duración del contacto o de la atención requerida y el personal involucrado, e informarlo a Talento Humano para efectos de la compensación económica o en tiempo que corresponda, y para el seguimiento de la frecuencia con que se activan excepciones respecto de cada trabajador o cargo.

Cuando la atención de una excepción legítima reduzca el tiempo de descanso mínimo que corresponde al trabajador antes de reasumir funciones, en particular en roles críticos de navegación, cubierta o survey, se garantiza un periodo de descanso compensatorio antes del reingreso a dichas funciones, priorizando la gestión de la fatiga y la seguridad de la operación sobre la conveniencia de la continuidad inmediata.

La activación reiterada e injustificada de excepciones sobre un mismo trabajador o cargo, sin que corresponda a una situación real de fuerza mayor, riesgo o ventana operativa crítica, se considera una desviación de esta política y es objeto de revisión por parte de HSE y Talento Humano, con el fin de ajustar la planificación de turnos, guardias o dotación de personal.

When a legitimate exception is triggered and a worker is contacted or must connect outside their working day, shift or watch, that time is recognized and compensated in accordance with the Substantive Labor Code, the Internal Work Regulations and the organization's current overtime, premium pay and time-off-in-lieu policies, as applicable to the worker's contract type and working day.

The supervisor, immediate manager or vessel captain who triggers an exception must record the reason, the duration of the contact or attention required and the personnel involved, and report it to Human Talent for purposes of the corresponding monetary or time compensation, and to track how often exceptions are triggered for a given worker or position.

When addressing a legitimate exception reduces the minimum rest time a worker is entitled to before resuming duties, particularly in critical navigation, deck or survey roles, a compensatory rest period is guaranteed before returning to such duties, prioritizing fatigue management and operational safety over the convenience of immediate continuity.

The repeated, unjustified triggering of exceptions against the same worker or position, when it does not correspond to a genuine situation of force majeure, risk or critical operational window, is regarded as a deviation from this policy and is reviewed by HSE and Human Talent, with a view to adjusting shift, watch or staffing planning.

7. MECANISMO DE GARANTÍA Y CANAL DE QUEJA / GUARANTEE MECHANISM AND COMPLAINT CHANNEL

Todo trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral, por haber sido contactado fuera de las excepciones legítimas descritas en el numeral 5, o por haber recibido un trato desfavorable por ejercer dicho derecho, puede presentar su queja ante su jefe inmediato, ante Talento Humano o ante el Comité de Convivencia Laboral, de forma verbal o escrita, indicando los hechos, el medio de contacto utilizado y, de ser posible, la evidencia disponible.

Talento Humano registra la queja, la traslada cuando corresponda al Comité de Convivencia Laboral o a HSE, y adelanta la verificación de los hechos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su recepción, garantizando confidencialidad y la ausencia de represalias contra quien presenta la queja de buena fe.

Cuando la verificación confirme un incumplimiento de esta política, se adoptan las medidas correctivas correspondientes, que pueden incluir el ajuste de prácticas de comunicación del área o cargo involucrado, la compensación pendiente que corresponda al trabajador afectado y, cuando aplique, el trámite disciplinario previsto en el Reglamento Interno de Trabajo frente a quien haya vulnerado el derecho a la desconexión.

Este mecanismo opera sin perjuicio del derecho del trabajador a acudir directamente al Ministerio del Trabajo o a las demás autoridades competentes en los términos de la Ley 2191 de 2022 y de las normas que la reglamenten.

Any worker who considers their right to disconnect has been violated, because they were contacted outside the legitimate exceptions described in section 5, or because they received unfavorable treatment for exercising that right, may file a complaint with their immediate supervisor, with Human Talent or with the Workplace Coexistence Committee, verbally or in writing, indicating the facts, the means of contact used and, where possible, available evidence.

Human Talent records the complaint, forwards it as appropriate to the Workplace Coexistence Committee or HSE, and carries out fact verification within the fifteen (15) business days following its receipt, ensuring confidentiality and the absence of retaliation against whoever files the complaint in good faith.

Where verification confirms non-compliance with this policy, the corresponding corrective measures are adopted, which may include adjusting the communication practices of the area or position involved, any pending compensation owed to the affected worker and, where applicable, the disciplinary process set out in the Internal Work Regulations against whoever violated the right to disconnect.

This mechanism operates without prejudice to the worker's right to approach the Ministry of Labor or other competent authorities directly, under the terms of Law 2191 of 2022 and its implementing regulations.

8. RESPONSABILIDADES / RESPONSIBILITIES

Responsable / Responsible	Responsabilidades / Responsibilities
Gerencia General · General Management	Aprobar, liderar con el ejemplo y garantizar los recursos para esta política, y revisarla periódicamente. · Approve, lead by example and guarantee resources for this policy, and review it periodically.
Talento Humano · Human Talent	Divulgar la política, gestionar el canal de queja, verificar y registrar las excepciones activadas, y coordinar la compensación correspondiente. · Disclose the policy, manage the complaint channel, verify and log triggered exceptions, and coordinate the corresponding compensation.
Dirección/Coordinación HSE · HSE Direction/Coordination	Vigilar la gestión de la fatiga y el descanso compensatorio en roles críticos, y participar en la revisión de excepciones reiteradas. · Oversee fatigue management and compensatory rest in critical roles, and participate in the review of repeated exceptions.
Jefes, supervisores y capitanes de embarcación · Managers, supervisors and vessel captains	Respetar el tiempo de descanso de su equipo, activar excepciones solo cuando sean legítimas, registrarlas y gestionar el descanso compensatorio. · Respect their team's rest time, trigger exceptions only when legitimate, log them and manage compensatory rest.
Todo el personal administrativo y operativo · All administrative and operational personnel	Ejercer su derecho a la desconexión, atender razonablemente las excepciones legítimas propias de su cargo, y reportar cualquier vulneración de este derecho. · Exercise their right to disconnect, reasonably attend to legitimate exceptions inherent to their position, and report any violation of this right.

9. COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN / COMMUNICATION AND DISCLOSURE

Esta política se divulga a todo el personal administrativo y operativo mediante la inducción y reinducción, la plataforma documental e intranet corporativa, las carteleras de la base de Cartagena y de la oficina, y las charlas de seguridad realizadas en tierra y a bordo de las embarcaciones.

Se fija de forma visible, en español e inglés, en las carteleras de la base de Cartagena, de la oficina y de las embarcaciones, y se refuerza mediante recordatorios periódicos a jefes, supervisores y capitanes de embarcación sobre el respeto al tiempo de descanso de su equipo.

This policy is disclosed to all administrative and operational personnel through induction and re-induction, the corporate document platform and intranet, the boards at the Cartagena base and the office, and safety talks held ashore and on board vessels.

It is posted visibly, in Spanish and English, on the boards of the Cartagena base, the office and the vessels, and is reinforced through periodic reminders to managers, supervisors and vessel captains regarding respect for their team's rest time.

10. 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 el derecho a la desconexión laboral, con el equilibrio entre la operación marina 24/7 y el descanso del personal, y con la asignación de los recursos necesarios para su implementación.

La firma de la Gerencia General en el panel de aprobación de este documento constituye la declaración formal de compromiso exigida por la Ley 2191 de 2022.

The General Management of CS MARINELAND S.A.S. approves and signs this policy, ratifying its personal and institutional commitment to the right to disconnect, to the balance between 24/7 marine operations and personnel rest, and to the allocation of the resources necessary for its implementation.

The signature of General Management in this document's approval panel constitutes the formal statement of commitment required by Law 2191 of 2022.

11. 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 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 9.

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 or the results of the Management Review change.

Updates are incorporated through this document's change control and communicated as indicated in section 9.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Responsable
01	2025	Emisión inicial.	HSEQ
02	2026-07-23	Actualización a Ley 2191/2022 y a la operación marina por turnos/guardias; depuración de terceros; documento tipo; versión bilingüe y plantilla controlada. / Update to Law 2191/2022 and shift-based marine operations; template document; bilingual controlled version.	Técnico / HSE / Gerencia · Technical / HSE / Management