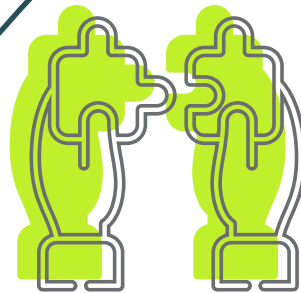
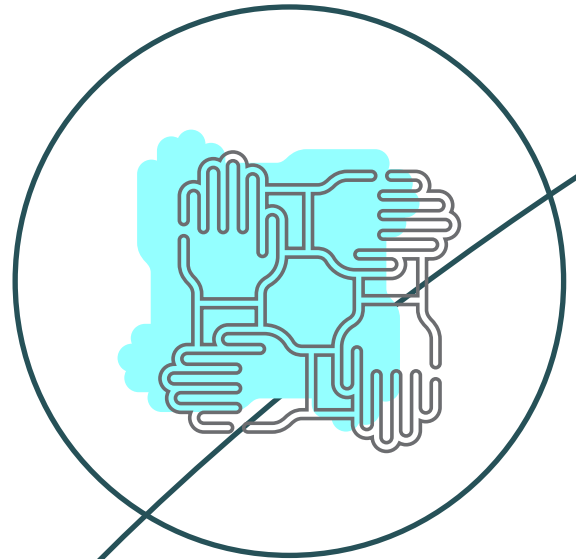


*P*olítica de Inclusión y Diversidad

SalfaCorp S.A. y Filiales



Las siguientes políticas han sido desarrolladas para uso exclusivo de las sociedades del grupo Salfacorp S.A. y, por lo tanto, establece facultades y deberes para los empleados y trabajadores de tales empresas, quienes deberán mantener estricta reserva frente a terceros respecto del contenido de las políticas, que es de propiedad de la empresa.



*I*ndice

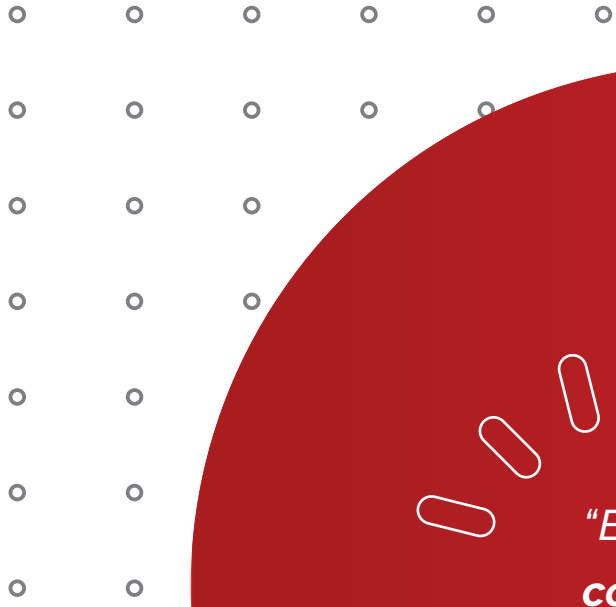
01. *Objetivo*

04. *Política*

02. *Alcance*

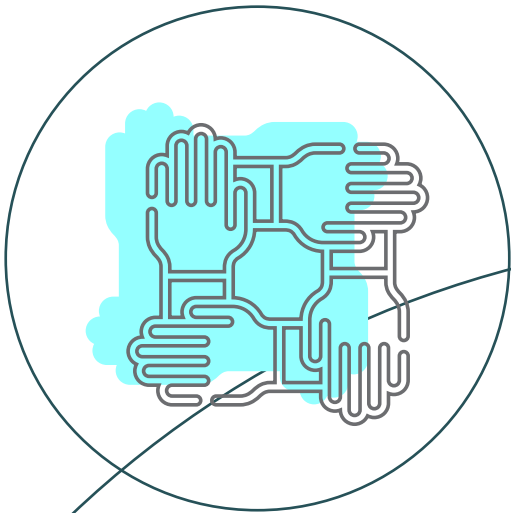
05. *Documentos
relacionados*

03. *Definiciones,
normativa vigente*



*“El **prejuicio** es una carga que confunde el pasado, amenaza el futuro y hace que el presente sea **inaccesible**”.*

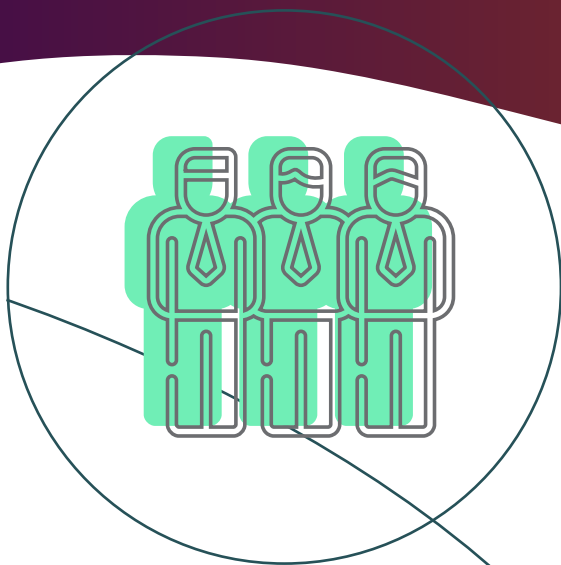
Maya Angelou, Poeta.





01.

Objetivo





01. Objetivo

La ONU ha definido el desarrollo sostenible **como el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades.**

Con el fin de lograr el desarrollo sostenible es fundamental armonizar tres elementos centrales: el crecimiento económico, la inclusión social y la protección ambiental. Estos elementos están interconectados y son fundamentales para el bienestar de los individuos y las sociedades.

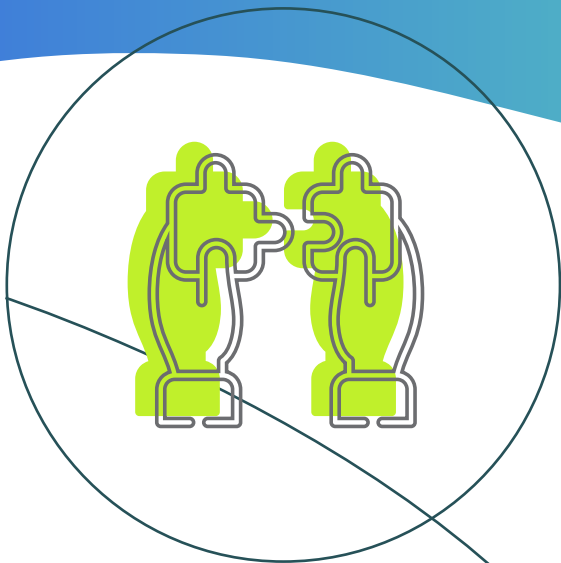
En consideración a lo anterior Salfacorp SA en adelante "Grupo Salfacorp" o "La Compañía" ha definido implementar una Política de Inclusión y Diversidad, la cual tiene como objetivo "Respetar las diferencias sociales y culturales de nuestros trabajadores y de quienes aspiran a trabajar con nosotros, impulsar y fomentar el respeto por la diversidad, promover el acceso y oportunidades laborales bajo condiciones de igualdad a personas pertenecientes a grupos minoritarios, generar ambientes de trabajo inclusivos que posibiliten su incorporación plena en nuestras actividades y permitan su desarrollo personal y profesional".

Lo anterior va de la mano con la estrategia a aplicar por la Compañía y el desarrollo e integración de los Grupos de interés.



02.

Alcance





02. Alcance

Los principios, estándares y prácticas de inclusión y diversidad contenidas en esta Política serán aplicables a todo Director, Gerente, Ejecutivo y en general a todo trabajador que pertenezca al Grupo Salfacorp.

Lo anterior será requisito para todos los grupos de interés con los cuales interactuamos en los distintos procesos de nuestro negocio.

La presente Política, contempla como grupo objetivo los definidos en la Ley 20.609, que en su artículo 2 referente a la No Discriminación, aplicado a la compañía, indica las siguientes categorías de exclusión: raza o etnia; nacionalidad; situación socioeconómica; idioma; ideología u opinión política; religión o creencia; sindicación o participación en organizaciones gremiales; sexo; orientación sexual; identidad de género; estado civil; edad; filiación; apariencia personal; y, enfermedad o discapacidad.

Asimismo, el alcance de la Política también contempla lo definido en la Ley N° 21.015 de inclusión laboral, la cual incentiva a la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral.

La presente Política contempla como parte de su alcance a los siguientes grupos de interés: inmigrantes, adultos mayores y personas en situación de discapacidad.



03.

*D*efiniciones, *normativa vigente*





03. Definiciones y normativa vigente

Sostenibilidad:

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) incorpora el concepto de desarrollo sostenible, entendido como "la capacidad de satisfacer las necesidades de las generaciones presentes, sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras de atender sus propias necesidades" (Nuestro Futuro Común, 1987).

Derechos Humanos:

La Organización para las Naciones Unidas en el marco de la Asamblea General 217 A (III) celebrada en París el 10 de diciembre de 1948, presenta la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual establece un ideal de convivencia y da cuenta de derechos y obligaciones que son inherentes a todos los seres humanos, lo cual se plasma en 30 derechos de orden civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Estos derechos tienen las siguientes características:

- Universales.
- Inalienables.
- Irrenunciables.
- Imprescriptibles.
- Indivisibles.

Los Derechos Humanos aplicados a la gestión de la Empresa, contemplan ámbitos tales como: trabajo infantil; trabajo forzoso y obligatorio; no discriminación; libertad de asociación; salud y seguridad; acoso laboral; libertad de expresión; equidad de género; diversidad e inclusión; jornada laboral y salario; medio ambiente libre de contaminación; y, el respeto de las costumbres, cultura, y tradiciones de las comunidades.



Norma de Carácter General 385:

Con fecha 08 de junio del 2015, La Superintendencia de Valores y Seguros (Actual Comisión para el Mercado Financiero), emitió la Norma de Carácter General N° 385 (NCG 385), que establece Normas para la difusión de información respecto de las prácticas de Gobierno Corporativo adoptadas por las Sociedades Anónimas abiertas. Para determinar que estas prácticas están siendo adoptadas, se debe considerar si la sociedad cuenta con:

- Políticas aprobadas.
- Procedimientos, mecanismos y sistemas completamente implementados y en funcionamiento, para todos los elementos descritos en la respectiva práctica.

Con esto, se pretende fomentar la autorregulación en esta materia, aumentando los estándares de gobierno corporativo, de responsabilidad social y de desarrollo sostenible, y a la vez, eliminar las asimetrías de información a favor de los inversionistas, de accionistas minoritarios y otros actores del mercado.

Esta norma aborda las siguientes dimensiones:

- Funcionamiento y composición del Directorio.
- Relación entre la sociedad, los accionistas y el público en general.
- Gestión y control de riesgos.
- Evaluación por parte de un tercero.

Estas dimensiones contemplan elementos de sostenibilidad, tales como: mapa de grupos de interés, gestión de riesgos en materia de sostenibilidad, capacitaciones al directorio, Política de Sostenibilidad, Reporte de Sostenibilidad, Política de Inclusión y Diversidad, entre otros.

Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) son desarrollados y promovidos por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y se configuran como un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

Se compone de un total de 17 objetivos: fin de la pobreza; hambre cero; salud y bienestar; educación de calidad; igualdad de género; agua limpia y saneamiento; energía asequible y no contaminante; trabajo decente y crecimiento económico; industria, innovación e infraestructura; reducción de las desigualdades; ciudades y comunidades sostenibles; producción y consumo responsable; acción por el clima; vida submarina; vida de ecosistemas terrestres; paz, justicia e instituciones sólidas; y, alianza para lograr los objetivos.

International Standard Organization 26.000:

La norma ISO 26.000 de Responsabilidad Social es una Norma internacional diseñada para ser utilizada por organizaciones de todo tipo sobre la base de un consenso entre expertos representantes de los principales grupos de interés, fomentando así, la aplicación de las mejores prácticas de responsabilidad social en todo el mundo. La ISO 26.000 proporciona una guía para las organizaciones sobre:

- Conceptos, términos y definiciones relacionados con la responsabilidad social.
- Información previa, tendencias y características de la responsabilidad social.
- Principios y prácticas relativos a la responsabilidad social.



- Temas y cuestiones centrales relacionados con la responsabilidad social.
- La integración, implementación y promoción de un comportamiento socialmente responsable y, a través de sus políticas y prácticas, dentro de su esfera de influencia
- La identificación y participación con las partes interesadas.
- Comunicar los compromisos, el rendimiento y otra información relacionada con la responsabilidad social.

Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas:

Pretende armonizar en todo el mundo las prácticas responsables en las empresas a través de diez principios universalmente aceptados en los ámbitos de los derechos humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Los diez principios se derivan de:

- La declaración universal de los Derechos Humanos.
- La declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre principios fundamentales y derechos laborales.
- La declaración de Río de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre medio ambiente y desarrollo.
- La Convención de las Naciones Unidas en contra de la corrupción.

Plan Nacional de Derechos Humanos:

El Plan define una ruta común que apunta a garantizar los derechos de todas las personas que habitan en Chile, mediante la implementación de más de 600 acciones en 47 organismos

gubernamentales y autónomos. Este Plan se enmarca en la Ley N° 20.885 que crea la Subsecretaría de Derechos Humanos.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:

Este Pacto fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966 y entró en vigencia el 23 de marzo de 1976. Consiste en un tratado multilateral a nivel internacional que reconoce los derechos civiles y políticos y define medidas y mecanismos para su protección y garantía.

Asimismo, plantea que los Estados miembro, reconocen y respetan los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, que contempla la libertad, la justicia y la paz en el mundo, teniendo a su base el reconocimiento de la dignidad inherente a todas las personas y el de sus derechos iguales e inalienables.

Asimismo, se plantea que en consideración de lo señalado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas y liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones adecuadas para que cada persona goce de sus derechos civiles y políticos, tanto como sus derechos económicos, sociales y culturales. Por ello, es obligación de los Estados promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanas.

Por último, este documento contiene seis partes y 53 artículos, que comprenden las siguientes materias: derecho a la libre determinación de los pueblos; garantía de no exclusión del presente Pacto por condiciones sociales, personales y económicas, de los individuos que integran cada Estado y otros derechos tendientes a su protección;



protección por motivos religiosos, raciales, sexo u otras formas de discriminación; comité, elección, funcionamiento y derechos de los Estados parte; alcance jurídico del Pacto en relación con otros tratados internacionales; y, ratificación, entrada en vigor y modificación del Pacto.

Convenciones Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

El Consejo de Administración de la OIT establece ocho convenios fundamentales, que abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo:

- la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Estos principios también están incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Los ocho convenios considerados fundamentales, son los siguientes:

- Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948.
- Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949.
- Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930.
- Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957.

- Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973.
- Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999.
- Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951.
- Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958.

Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales:

Son recomendaciones voluntarias que los gobiernos realizan a las empresas con operaciones internacionales, independiente del lugar en el que comercien y realicen sus actividades, considerando buenas prácticas y conductas empresariales responsables. Asimismo, los Estados, que suscriben a estas Directrices, también sugieren que las empresas multinacionales promuevan en sus proveedores y contratistas al cumplimiento de estas normas.

De este modo, se propone que las empresas desarrollen su negocio de forma armónica, dando cumplimiento a la Ley, políticas públicas de los países donde se establezca y conforme a estándares internacionales de sostenibilidad y Derechos Humanos. En este marco, se enuncian principios y normas voluntarias en materias tales como, publicación de información, empleo y relaciones laborales, medio ambiente, lucha contra la corrupción, intereses de los consumidores y ciencia y tecnología.



Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos:

Consiste en un conjunto de directrices, desarrolladas por Naciones Unidas, que tienen por objetivo orientar a los Estados en su labor de protección de los Derechos Humanos, así como a las empresas en su deber de respetarlos.

El documento consta de 31 principios estructurados en tres pilares:

Pilar 1. Deber del Estado de Proteger.

Señala que los Estados son los responsables de proteger a las personas contra las violaciones de los derechos humanos en su territorio y/o su jurisdicción por parte de terceros, incluidas las empresas.

Pilar 2. Responsabilidad de las empresas de proteger.

Plantea la responsabilidad y deber de las empresas de respetar los derechos humanos, lo cual contempla el deber de abstenerse de infligir o vulnerar los derechos humanos de terceros.

Pilar 3. Acceso a mecanismos de reparación

Los Estados, como parte del deber de protección contra las violaciones de los derechos humanos relacionados con las actividades de las empresas, ante situaciones de este tipo, deberán adoptar medidas para garantizar, mediante las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo, según correspondan, que los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces:

- Mecanismos judiciales estatales.

- Mecanismos extrajudiciales de reclamación estatal.
- Mecanismos de reclamación no estatales.

Grupos de Interés:

Son personas individuales, conjuntos de personas y/o instituciones, organizadas en torno a un interés común sobre las actividades y/o proceso de decisiones de una organización.

Asimismo, los grupos de interés es posible diferenciarlos en las siguientes categorías:

Primarios: Corresponde a grupos de interés que son clave para el funcionamiento y operación de una compañía, por ejemplo, accionistas, trabajadores, proveedores, clientes, entre otros.

Secundarios: Refiere a aquellos grupos de interés que no participan directamente en el proceso de creación de valor del negocio, por ejemplo, medios de comunicación, ONG's, universidades, etc.

Internos: Hace referencia a los grupos de interés que se encuentran dentro de la compañía y con quienes se mantiene una relación formal.

Externos: Son aquellos grupos de interés que se encuentran fuera de la empresa, por ejemplo, comunidades, clientes, proveedores, ONG's, medios de comunicación, etc.

Diversidad:

Variedad, diferencia. Refiere a la existencia y presencia de una gran cantidad de elementos variados en un espacio social delimitado.

Discriminación:

Refiere a acciones, que tengan como criterio base en la conducta, actos sustentados en juicios subjetivos basados en la intolerancia y rechazo hacia grupos minoritarios. Asimismo, el acto



discriminatorio supone tratar de forma diferenciada a un otro, para lo cual se desarrolla y emplea un discurso denostativo y peyorativo que le atribuye una condición de inferioridad a la persona o grupo discriminado en cuanto a sus derechos y condición social. De este modo, todo acto discriminatorio conlleva una distinción o segregación arbitraria por motivos, tales como: nacionalidad, origen étnico, sexo, identidad de género, edad, origen social, apariencia física, entre otros.

Inclusión de minorías, y grupos en situación exclusión y/o discriminación:

Alude a la incorporación laboral y en condiciones de igualdad de colectivos que presentan brechas de acceso al mercado laboral. Estas brechas se manifiestan en dificultades en el acceso por: barreras comunicacionales, físicas, arquitectónicas y/o tecnológicas. Así como en barreras culturales, como, prejuicios, mitos o estereotipos.

Inmigrantes:

Se considera inmigrante a la población que se traslada de un territorio a otro y que establece su residencia por un período prolongado en un lugar distinto su lugar de origen.

Personas en situación de discapacidad:

Son aquellas personas que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales o motrices, provocadas por causa psíquica, mental o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con barreras presentes en el entorno, se ven impedidos o

restringidos en su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas.

Diversidad e identidad de género:

De acuerdo a lo señalado por los Principios de Yogyakarta, "Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género". Se entiende por orientación sexual a la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género. Asimismo, la identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Adultos mayores:

De acuerdo a lo indicado por el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA), se considera adulto mayor a las personas mayores de 60 años.

Estándares, principios, normativas y documentos internos

- Documentos internos.
- Código de Ética.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Política de Sostenibilidad

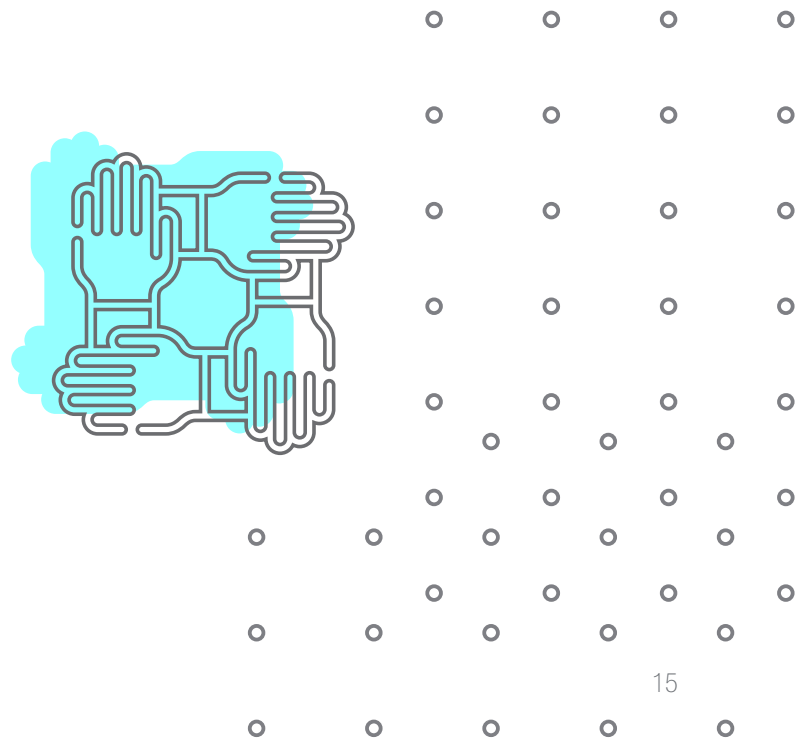


Estándares y normativas nacionales

- Norma de Carácter General N° 385 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).
- Norma de Carácter General N° 386 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).
- Plan Nacional de Derechos Humanos.

Principios y estándares internacionales

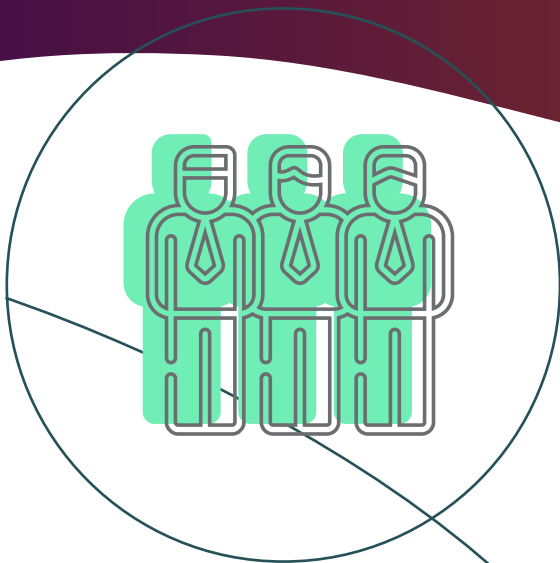
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.
- Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.
- Guía International Standard Organization 26.000 de Responsabilidad Social.





04.

*P*olítica





04. Política

En SafaCorp entendemos la sostenibilidad como "construir y crecer de forma sostenible, acorde a estándares de calidad y excelencia, desarrollando nuestras actividades de manera armónica con el entorno y estableciendo relaciones de confianza y valor compartido con nuestros grupos de interés".

La presente Política entrega un marco de actuación para el desarrollo de nuestro negocio y para la gestión de cada una de las unidades de negocio.

A continuación, se mencionan los pilares bases de la presente Política:

No discriminación

En SafaCorp prohibimos la discriminación contra cualquier persona por motivos, tales como: raza o etnia; nacionalidad; situación socioeconómica; idioma; ideología u opinión política; religión o creencia; sindicación o participación en organizaciones gremiales; sexo; orientación sexual; identidad de género; estado civil; edad; filiación; apariencia personal; y, enfermedad o discapacidad.

Prohibimos tajantemente el hostigamiento o acoso de cualquier tipo, entendiéndose por ello, cualquier actitud o comportamiento de presión no deseado por la o las personas afectadas o que pueda afectar su continuidad o desarrollo en la Compañía. Este tipo de prohibición aplica tanto para las relaciones jerárquicas, como para las relaciones entre compañeros de trabajo, así como en el vínculo que se establezca con clientes, comunidades vecinas, proveedores, subcontratistas, etc.

Asimismo, prohibimos que cualquier tipo de comunicación verbal o escrita, dentro o fuera de la Compañía, contenga declaraciones o material que pueda ser considerado ofensivo o intimidatorio para otros.

No permitimos que los sistemas de SafaCorp, sean empleados para transmitir imágenes o textos que comprendan contenidos asociados a calumnias, epítetos denostativos o peyorativos, o de los cuales se pueda aducir situaciones de acoso, intimidación, amedrentamiento, ofensas o insultos. Por último, nos comprometemos a garantizar que todo trabajador participará de forma activa y en condiciones de igualdad de los beneficios, condiciones laborales estipuladas en los contratos de trabajo y del respeto a sus derechos estipulados en la legislación nacional vigente o bien en la Política de Inclusión y Diversidad, Política de Derechos Humanos, Política de Sostenibilidad, Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y/o el Código de Ética.

Igualdad en el acceso y postulación al empleo

El proceso de reclutamiento y selección, es la primera instancia de interacción entre la Compañía y los postulantes, y por ende, consideramos clave contar con las herramientas y mecanismos pertinentes para abarcar a una parte significativa del grupo objetivo definido como parte del alcance de la Política de Inclusión y Diversidad, y acorde con esto, facilitar la incorporación de trabajadoras y trabajadores a los procesos de selección.

Nos comprometemos a explicitar en los anuncios de empleo la valoración que como Empresa tenemos del respeto por cada persona, la promoción de la diversidad en la Compañía y emplear un lenguaje inclusivo y no discriminatorio. Asimismo, en la descripción del empleo, únicamente haremos referencia a las habilidades y competencias requeridas para el cargo.

Conforme a lo establecido en la Ley N° 21.015 de inclusión laboral, cumpliremos a cabalidad lo estipulado "Las empresas de 100 o más trabajadores



deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422".

De acuerdo a lo señalado en la Ley, registraremos los contratos celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

En caso que una de nuestras empresas, de acuerdo a lo que señala la Ley, no esté en condiciones de cumplir con lo exigido por la Ley, se ceñirá a lo expresado en el artículo 157 de la Ley de inclusión laboral: "Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

- a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885.

Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas

interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado. El monto anual de los contratos celebrados de conformidad a la letra a) de este artículo, no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa".

Por otra parte, nos comprometemos a capacitar a los equipos responsables de la selección de personal, con el objetivo que cuenten con las competencias y habilidades adecuadas para evaluar a las candidatas y candidatos. Estos procesos serán regidos por un sistema de gestión planificado y estructurado con el propósito de conocer y analizar las competencias y capacidades de cada trabajador respecto del perfil del puesto de trabajo, excluyendo cualquier tipo de discriminación.

Por último, en SalfaCorp creemos en la importancia de desarrollar y potenciar los talentos y capacidades de cada trabajadora y trabajador de la Compañía, por ende, todos nuestros trabajadores recibirán preparación en temas de inclusión y diversidad. De igual forma, pondremos énfasis en la capacitación de los nuevos trabajadores.

Respeto y uso de un lenguaje inclusivo

En SalfaCorp nos preocupamos de emplear un lenguaje respetuoso e inclusivo con cada uno de los grupos de interés, para ello, tanto en nuestras comunicaciones internas como externas, utilizamos un tipo de lenguaje simple, fácil de comprender, incorporamos variables de género, y nos preocupamos que sea accesible para personas que presentan dificultades de lectura y/o sensoriales.



Reportabilidad y accountability

Nos comprometemos a difundir la presente Política a nivel de toda la Compañía, y dar cumplimiento a los objetivos y metas establecidos en cada una de las fases definidas en la materia.

Acorde con esto, mediremos nuestro desempeño con base en los indicadores de gestión pertinentes en la materia, además, los resultados obtenidos anualmente serán reportados y publicados, comunicando y transparentando nuestra gestión respecto de la diversidad e inclusión.

Grupos de interés

Trabajadoras, trabajadores y sus familias

Nos comprometemos a desarrollar nuestras actividades respetando la diversidad y particularidades de cada uno de nuestros trabajadores y generar ambientes de trabajo respetuosos.

Creemos en la importancia de contar con espacios inclusivos que permitan a los futuros trabajadores postular en condiciones de igualdad a los nuevos empleos en la Compañía.

Nos comprometemos a implementar de forma permanente prácticas que promuevan la inclusión y diversidad en la Compañía, formar y entrenar a nuestros líderes y trabajadores en el marco de una cultura de respeto, valoración de la diversidad y generar espacios de desarrollo y crecimiento en la organización.

Proveedores

Nos ocupamos de establecer relaciones de respeto mutuo y valor compartido con nuestros proveedores

y empresas subcontratistas, procurando establecer relaciones de largo plazo, que nos permitan trabajar con las mejores empresas proveedoras, que nos ayuden a fortalecer nuestra gestión como Compañía.

Nos comprometemos a promover que nuestras empresas proveedoras y subcontratistas adopten prácticas de sostenibilidad e inclusión y diversidad, para ello, seleccionaremos de forma preferente a empresas proveedoras y subcontratistas que cuenten con una política en la materia, así como, programas e iniciativas que promuevan las prácticas de inclusión y diversidad en la Compañía.

Accionistas

Nos comprometemos a velar porque la estrategia de sostenibilidad se desarrolle acorde plan estratégico y que la Política de Inclusión y Diversidad, se ejecute de forma consistente y transparente ante nuestros grupos de interés.

Sociedad civil

Nos comprometemos a establecer alianzas colaborativas relacionadas a temas de inclusión y diversidad, que se desempeñen en las categorías de diversidad definidas en el alcance de la presente Política, procurando establecer vínculos con organizaciones que cuenten con programas de capacitación, intermediación e inclusión laboral.

Responsabilidades

El Directorio de SalfaCorp es responsable de velar por el cumplimiento de la presente Política de Inclusión y Diversidad, y dar seguimiento a los programas e iniciativas que se enmarcan en la implementación de la presente política.



A continuación, se presentan los roles y responsabilidades de los distintos estamentos a nivel corporativo:

Roles y responsabilidades

Directorio

- Aprobar la Política de Inclusión y Diversidad.
- Velar por la implementación de los procedimientos de inclusión y diversidad establecidos en las normas, principios y estándares de sostenibilidad, inclusión y diversidad nacionales e internacionales adoptados por la Compañía, como la Norma de Carácter General N° 385.
- Velar por que la Compañía desarrolle instancias de diálogo y retroalimentación con los distintos grupos de interés, para evaluar la gestión de la Compañía en materia de inclusión y diversidad.

Gerencia General

- Apoyar la promoción y divulgación de la Política de Inclusión y Diversidad.

Ejecutivos

- Promover la adopción de prácticas de inclusión y diversidad en cada una de las unidades de negocio de la compañía.

Trabajadores, proveedores y contratistas

- Cumplir con lo estipulado en la presente Política de Inclusión y Diversidad.

Aprobación y modificaciones

La presente Política de Inclusión y Diversidad ha sido aprobada por el Directorio el 28 de Julio de 2020. En caso que se realicen modificaciones al presente documento, deberá quedar consignado en este apartado la fecha de sesión del Directorio de la Compañía, en el que se aprueba la modificación.

Vigencia.

Esta Política rige a partir del 31 de Julio de 2020 y tiene una vigencia indefinida mientras el Directorio de la Compañía no defina lo contrario.

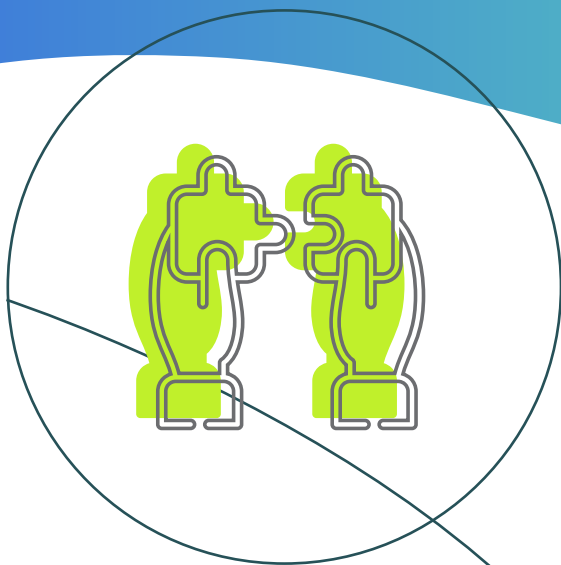
Mecanismos de divulgación

- a) Entregar a los Directores de SalfaCorp una copia de esta Política.
- b) Mantener en las oficinas de SalfaCorp, a disposición de los accionistas e inversionistas, una copia actualizada de la presente Política.
- c) Actualizar los contenidos de la presente Política cuando corresponda.
- d) Disponer para el público general la Política actualizada en la página web corporativa.



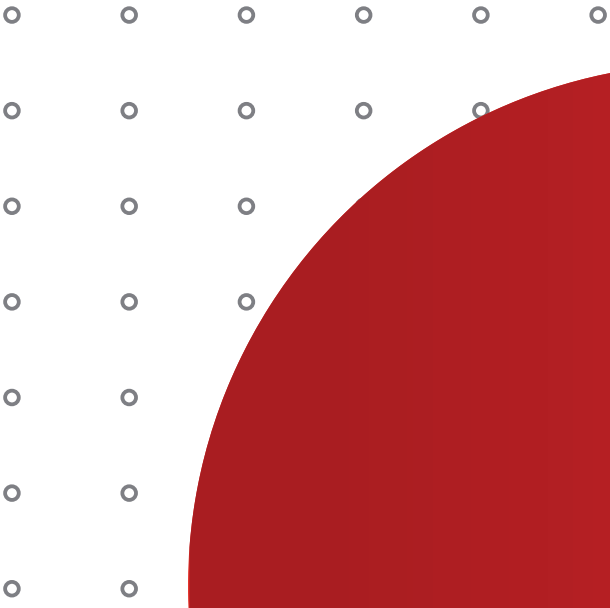
05.

Documentos relacionados



05. Documentos relacionados

- Políticas Internas
- Procedimientos Internos
- Código de Ética
- Reglamento Interno



SALFACORP®

www.salfacorp.com
