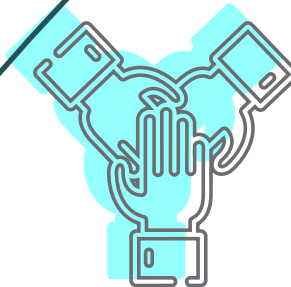
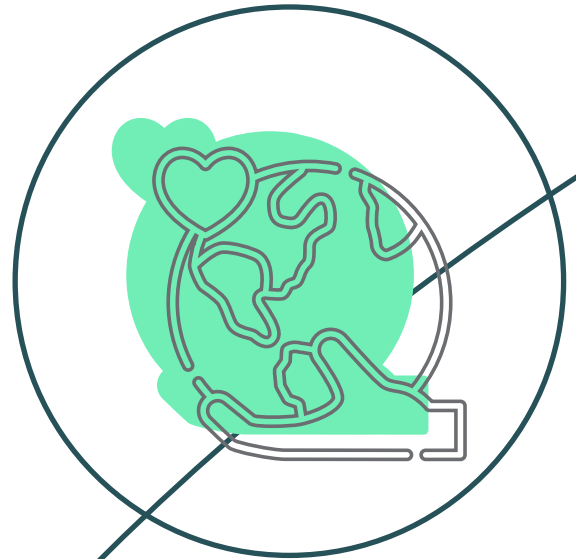


*P*olítica de Sostenibilidad

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. *Introducción*

05. *Política*

02. *Objetivo*

06. *Documentos relacionados*

03. *Alcance*

04. *Definiciones, normativa vigente y estándares aplicables*



*“Dentro de algunas décadas, la **relación entre el ambiente, los recursos y los conflictos** será tan obvia como la conexión que vemos ahora entre **derechos humanos, democracia y paz**”.*

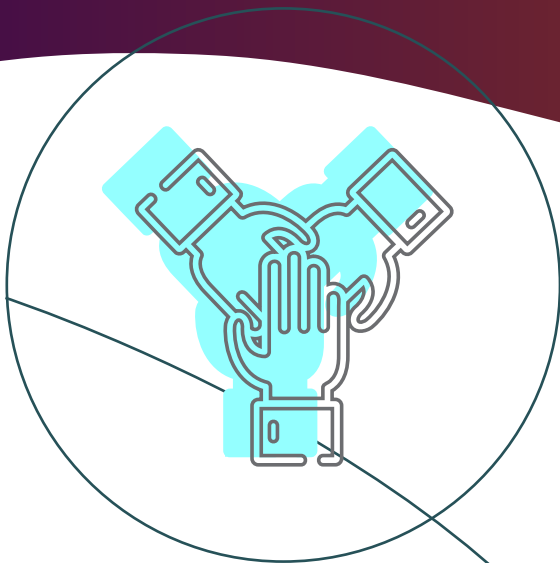
Wangari Maathai, Premio Nobel de la Paz 2004.





01.

Introducción





01. Introducción

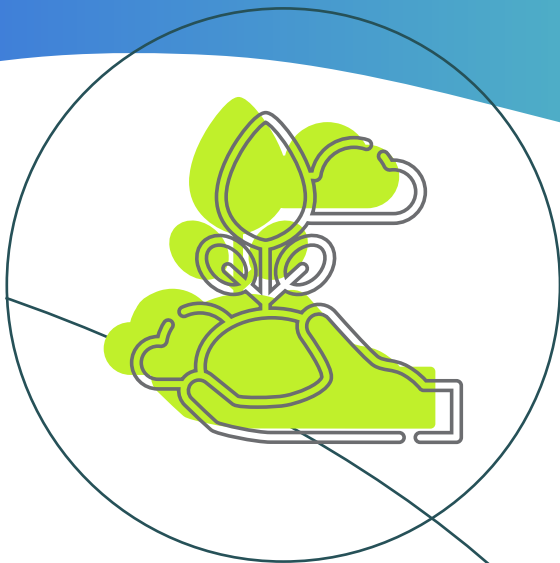
La ONU ha definido el desarrollo sostenible **como el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades.**

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 resultan esenciales para el bienestar de los individuos y las sociedades.



02.

Objetivo





02. Objetivo

En consideración a lo anterior Salfacorp SA en adelante "Grupo Salfacorp" o "La Compañía" ha definido implementar una Política, la cual tiene como objetivo "Establecer los principios y directrices que permitan a la Compañía desarrollar sus actividades acorde a estándares de sostenibilidad económica, social y ambiental en cada una de sus operaciones".

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



03.

Alcance





03. Alcance

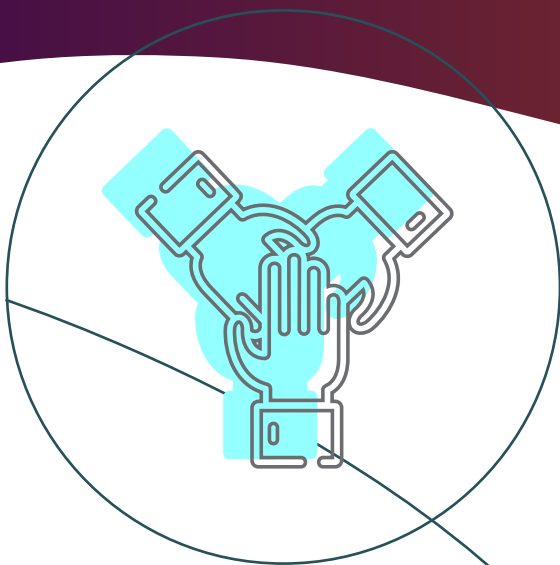
Los principios, estándares y prácticas de sostenibilidad contenidos en esta Política serán aplicables a todo Director, Gerente, Ejecutivo y en general a todo trabajador que pertenezca al Grupo Salfacorp.

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



04.

*D*efiniciones, normativa vigente y estándares aplicables



04. Definiciones, normativa vigente y estándares aplicables

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 N° 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, 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.

Este estándar, presenta definiciones, medidas a implementar, orientaciones e indicadores de gestión de desempeño, respecto de siete materias fundamentales:

- Gobernanza de la organización.
- Derechos humanos.
- Prácticas laborales.
- Medio ambiente.
- Prácticas justas de operación.
- Asuntos de consumidores.
- Participación activa y desarrollo de la comunidad.

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.

Dow Jones Sustainability Index (DJSI):

Índice de sostenibilidad que integra a las compañías que cotizan en bolsa y son líderes en materia económica, social y ambiental. Esta es una herramienta utilizada internacionalmente para hacer seguimiento al desempeño de las compañías en materia de sostenibilidad, y fue creada por Dow Jones Index, Stox Limited y SAM. Anualmente mediante Robeco SAM, se realiza una evaluación de las compañías a partir de los criterios de sostenibilidad desarrollados para cada una de las industrias que evalúa el índice.

Los criterios a evaluar son económicos, sociales y ambientales, y los resultados obtenidos son analizados globalmente y segmentados por zonas geográficas.

Global Reporting Initiative (GRI):

Estándar para la elaboración de memorias de sostenibilidad en todo tipo de organizaciones. Entrega un marco metodológico y referencial para la práctica de reportabilidad, para lo cual consta de principios e indicadores que las organizaciones pueden utilizar para medir y presentar públicamente su desempeño en materia de gobierno corporativo, ética y compliance, descripción de la empresa y el negocio, relaciones laborales, seguridad laboral, derechos humanos, relaciones con la comunidad,

prácticas de abastecimiento, gestión ambiental y relaciones con clientes.

Accountability Assurance Standard 1.000:

Estándar elaborado por ISEA (Institute for Social and Ethical Accountability), tiene por objetivo fortalecer la gestión de una organización con sus grupos de interés, enfatizando su inclusión en los procesos de creación de valor. Se caracteriza por cubrir los resultados de la organización en términos económicos, sociales y ambientales; analiza cómo la empresa conoce e integra a los diferentes grupos de interés; centra su foco en la precisión de la información que se provee a los grupos de interés; y, evalúa la información proporcionada por la compañía a los grupos de interés respecto de la capacidad que tiene la empresa para abordar dichas inquietudes.

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.

Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño:

Convenio aprobado en 1989 con el propósito de promover a nivel mundial el respeto de los derechos de los niños y niñas. La aprobación de la Convención, reconoce que, a diferencia de los adultos, las personas menores de 18 años requieren una atención y protección especial.

La Convención se ha materializado en las legislaturas nacionales, en el caso de Chile se ratificó en 1990 y ha servido para motivar a los Estados a nivel global a considerar los derechos y el desarrollo de la infancia.

De este modo, articula un conjunto de derechos para todos los niños y niñas, sobre la base de cuatro principios fundamentales:



- No discriminación.
- Interés superior de la infancia.
- El derecho a la vida, la supervivencia y el desarrollo.
- El respeto por la opinión de los niños y niñas.

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.

Comunidad local:

Refiere a los asentamientos humanos ubicados en la zona de influencia directa e indirecta de las actividades de una organización.

International Standard Organization 45.001:

Esta norma de Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, establece las orientaciones y requisitos para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, establece indicadores y métodos para su uso, lo que permite a las organizaciones desarrollar y disponer de estándares de trabajo seguros y saludables, prevenir los accidentes de trabajo, problemas de salud, enfermedades profesionales, además de mejorar continuamente el sistema de gestión.

Este sistema es aplicable a cualquier organización, mediante su implementación se busca mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como gestionar, controlar, minimizar y mitigar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Convenio sobre la seguridad de los trabajadores:

Data de 1981 prevé la adopción de una política a nivel nacional sobre seguridad y salud en el trabajo, y la implementación de medidas por parte de los gobiernos y las empresas, para promover la seguridad y salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo. El protocolo exige el establecimiento y la revisión periódica de los requisitos, procedimientos para el registro, además de la notificación de accidentes y enfermedades profesionales, y la publicación de las estadísticas anuales.



Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo:

Considera el establecimiento de un área responsable de la gestión en materia de salud, que desarrolle funciones principalmente preventivas e implemente medidas de prevención y educación a los trabajadores para contar con un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo:

Este Convenio promueve una cultura de prevención en materia de seguridad y salud para lograr progresivamente un medio de trabajo seguro y saludable. Asimismo, exige que los Estados que han ratificado el Convenio desarrollen, en consulta con las organizaciones de trabajadores más representativas, políticas, sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, estos sistemas y programas deben ser desarrollados teniendo en consideración los principios que contemplan los instrumentos pertinentes de la OIT.

Convenio sobre seguridad y salud en la construcción:

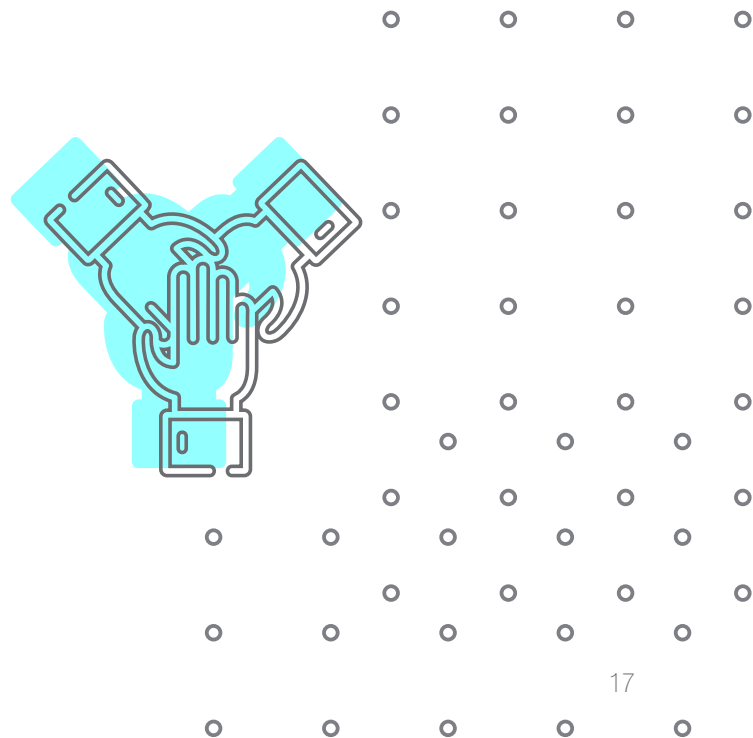
Data de 1988, y dispone medidas técnicas en materia de prevención, considerando requisitos específicos del sector. Las medidas corresponden a temas de seguridad en el lugar de trabajo, en el uso y manejo de máquinas y los equipos utilizados, con el trabajo desarrollado en altura y con el trabajo realizado con aire comprimido.

ISO 14.001:

Norma internacional que permite a las empresas proteger el medio ambiente mediante la gestión de riesgos medioambientales asociados a las actividades y operaciones de la Compañía.

El proceso de gestión de riesgos, exige que las empresas operen con base un Sistema de Gestión Ambiental, mediante el cual, se identifiquen los riesgos relacionados con los procesos internos de la empresa, aspectos normativos y regulatorios.

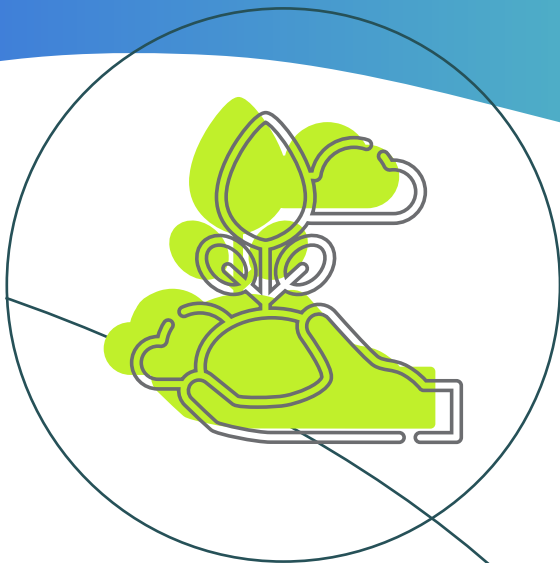
La implementación de este sistema, ayuda a que las empresas desarrollen actividades de forma más segura, permite ser más eficientes en procesos internos y productivos, y contar con medidas de gestión, control, minimización y mitigación de riesgos asociados a cada actividad.





05.

Política





05. Política

Nuestra visión de la sostenibilidad

“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 principios de la presente política:

Integridad

Mantenemos relaciones íntegras y honestas con nuestros grupos de interés. Para ello, actuamos en conformidad con las políticas internas de la Compañía y acorde a la normativa legal vigente. Además, respetamos los compromisos asumidos con los grupos de interés con quienes nos relacionamos en el desarrollo de nuestro negocio.

Transparencia

Contamos con políticas, procedimientos, canales e instancias orientadas a proporcionar la entrega de información clave a cada uno de nuestros grupos de interés. De este modo, nos preocupamos de poner a disposición de la sociedad, accionistas, inversionistas, autoridades, reguladores, trabajadores, proveedores y comunidades, información transparente y veraz.

Creación de valor

En el Grupo SalfaCorp, a través de cada una de las unidades de negocio, tenemos una especial preocupación por contribuir de forma sostenible al desarrollo y crecimiento de nuestro negocio, de la Sociedad y fomentar el bienestar de los grupos de interés con los cuales nos relacionamos, mediante una gestión responsable, innovadora, eficiente y de calidad.

Protección del entorno

Desarrollamos nuestras actividades con un enfoque de sostenibilidad en todas nuestras operaciones.

Con este propósito, mantenemos un firme compromiso con la prevención de la contaminación del medio ambiente y el desarrollo de nuestras operaciones acorde a estándares de seguridad ambiental, para lo cual empleamos metodologías y procedimientos orientados al mejoramiento continuo de los procesos y sistemas de gestión ambiental del Grupo SalfaCorp.

En consideración a lo anterior, enfocamos nuestro trabajo en prevenir, controlar, minimizar y mitigar los impactos ambientales de nuestras actividades, en ámbitos tales como: residuos, agua, emisiones, energía, etc.



Identificamos adecuadamente los riesgos y potenciales impactos de nuestras actividades desde la etapa de diseño del proyecto, incluyendo su planificación, construcción, operación y mantenimiento.

Desarrollamos e implementamos sistemas de gestión ambiental, alineados e integrados a las prácticas de cada uno de nuestros negocios y actividades, así como de nuestros clientes, para lo cual establecemos objetivos, metas e indicadores de desempeño que nos permiten trabajar en búsqueda de la mejora continua. Asimismo, promovemos en nuestros trabajadores el desarrollo de una cultura de seguridad y preservación del medio ambiente.

Nos preocupamos de mantener una comunicación abierta y permanente con nuestros clientes y con las comunidades vecinas a las operaciones.

Precaución

En SalfaCorp implementamos una política, metodología y procedimientos para la gestión de riesgos que nos permite identificarlos, priorizarlos y definir medidas para su monitoreo, control y mitigación, lo cual es una herramienta clave para nuestra gestión y nos permite tomar mejores decisiones.

La política y prácticas de gestión de riesgos son aplicadas a nivel corporativo y en cada unidad de negocio, abordando materias tales como riesgos operacionales, estratégicos, financieros, seguridad y salud ocupacional, entre otros.

Respeto por los Derechos Humanos

En SalfaCorp reconocemos la importancia de los derechos humanos, como un principio básico

para la convivencia armónica independiente del sexo, edad, etnia, origen social, nacionalidad, religión, cultura, capacidad intelectual o estado de conciencia.

Respetamos y protegemos los derechos humanos de nuestros trabajadores, de las comunidades vecinas a las operaciones de SalfaCorp y sus filiales, de los proveedores y contratistas de la Empresa. Respetamos lo señalado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, adoptamos las prácticas propuestas por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) mediante los Objetivos de Desarrollo Sostenible y ajustamos nuestra gestión al Plan Nacional de Derechos Humanos, desarrollado e implementado por la Subsecretaría de Derechos Humanos.

En este contexto, nos comprometemos a respetar los tratados nacionales e internacionales en materias tales como: trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio, no discriminación, salud y seguridad, libertad de asociación, jornada laboral, descanso y salario, diversidad e inclusión y libertad de expresión.

• Trabajo infantil

En SalfaCorp respetamos a cabalidad lo dispuesto por UNICEF en la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño y de la Niña, rechazamos cualquier forma de trabajo infantil y prohibimos absolutamente que en nuestras filiales o proyectos en alianza con terceros, así como en nuestras empresas proveedoras y contratistas, empleen mano de obra infantil.

A todas las operaciones de nuestra Compañía y a las relaciones con terceros les aplica la "87.a REUNIÓN DE LA CONFERENCIA DEL TRABAJO (1999), "instancia en la que se establece el



"CONVENIO Y RECOMENDACIÓN SOBRE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y LA ACCIÓN INMEDIATA PARA SU ELIMINACIÓN". El trabajo infantil se refiere al trabajo que es mental, física, social o moralmente dañino o peligroso para los menores, o que interfiere indebidamente con sus necesidades educativas. Al respecto como Compañía:

- Disponemos de una política relativa a la edad mínima de admisión al trabajo de conformidad con la legislación nacional, esa edad no puede ser inferior a 15 años.
- No contratamos menores de 15 años.
- No empleamos personas menores de 18 años para trabajos en condiciones peligrosas, en especial bajo tierra, bajo agua, a alturas peligrosas o en espacios confinados.

• **Trabajo forzoso u obligatorio**

Bajo ninguna circunstancia usamos o nos beneficiamos del trabajo forzado u obligatorio. En la Compañía sólo empleamos trabajadores que trabajen por su libre voluntad. Asimismo, a ningún empleado se le solicitará que haga depósitos de dinero o será privado de sus documentos de identidad al desempeñarse en nuestras operaciones o instalaciones. Reconocemos que todo trabajador es libre de dejar su empleo posterior a un tiempo prudente de aviso.

Además, prohibimos que a cualquier trabajador se le aplique un castigo psicológico, confinamiento o amenazas de violencia de cualquier forma, acoso o abuso como método de disciplina y control.

En materia de pagos y gastos de contratación, en SalfaCorp:

- No facturamos ningún gasto a los candidatos en ninguna de las etapas de selección, contratación o instalación.

- Velamos porque los candidatos estén informados que no deben pagar ningún gasto, cualquiera que sea la etapa de contratación.
- Procuramos que los trabajadores migrantes tengan acceso a medios confidenciales para el reporte de quejas relativas al pago de gastos de contratación.

En relación con la sustitución de los contratos de trabajo, en la Empresa:

- Prohibimos recurrir a medios o engañosos, o que se cometan omisiones en el momento de la contratación.
- Entregaremos a los trabajadores migrantes contratos redactados en una lengua que ellos comprendan y cuyos términos y condiciones son claramente explicados antes de su salida.
- Garantizamos que la información pertinente respecto de las condiciones de trabajo sean comunicadas adecuadamente a los trabajadores.

Respecto de los permisos de trabajo, documentos de identificación, visas de trabajo y permisos de salida, en la Compañía:

- No confiscaremos los documentos de viaje, los documentos de identificación o cualquier otro objeto personal de los trabajadores.
- Proporcionaremos casillas de seguridad para que cada trabajador guarde sus documentos personales y sus objetos de valor.
- No utilizaremos los documentos originales. Únicamente en los casos estrictamente necesarios se emplearán los documentos personales para fines de registro ante las autoridades locales o nacionales. Una vez hecho el registro, se restituirán sin demora a cada trabajador.



- Los trabajadores tienen el derecho de finalizar el vínculo laboral (mediante preaviso razonable) en cualquier momento, sin multas administrativas o financieras (como la retención del salario o el no pago de este).

• No Discriminación

No discriminamos en nuestras prácticas de contratación y empleo por motivos de sexo, edad, origen social, etnia, color, orientación sexual, religión, capacidad física y/o nacionalidad.

Asimismo, le exigimos a las empresas proveedoras y contratistas que respeten estas prácticas e implementen medidas que velen por su cumplimiento. En esta materia SalfaCorp nos comprometemos a:

- No discriminar en el momento de la contratación, en el desarrollo de las relaciones laborales y durante la estadía del trabajador en la empresa.
- Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Implementar programas de promoción de la diversidad, respeto a la diversidad y conciencia acerca de prácticas discriminatorias.
- Disponer de mecanismos para el trato y gestión de reclamos de manera que los trabajadores puedan usarlos para presentar sus quejas relacionadas con el trabajo.

• Libertad de asociación

Respetamos y reconocemos el derecho a la libertad de asociación de nuestros trabajadores y establecemos relaciones éticas, transparentes y constructivas con las organizaciones que representan sus intereses, conforme a lo establecido en la Ley.

Por otra parte, como Compañía no condicionamos el empleo de un trabajador a su afiliación a

una organización sindical o renuncia en caso que sea miembro, tampoco desvinculamos o perjudicamos a un trabajador por estar asociado a un sindicato.

• Salud y seguridad

Velamos por el cuidado de la salud y seguridad laboral de nuestros trabajadores, implementamos las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus labores en un ambiente de trabajo seguro y sin riesgos que amenacen su salud y seguridad, proporcionamos los elementos de protección personal apropiados para cada actividad, con el propósito de prevenir los accidentes o riesgos perjudiciales para la salud. Implementamos un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, integrado a las actividades y operaciones de cada unidad de negocio y cumplimos con los estándares del programa de seguridad y salud ocupacional propio, y los suscritos con terceros.

Exigimos a los proveedores, contratistas y subcontratistas, el cumplimiento de las actividades estipuladas en los programas de Seguridad y Salud Ocupacional, así como el cumplimiento de los procedimientos y reglamentaciones en la materia.

Proporcionamos los elementos de protección personal (EPP) necesarios para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en cada una de sus actividades.

Desarrollamos un proceso de mejora continua en la gestión y control de riesgos de salud y seguridad asociados a las distintas actividades, mediante la actualización permanente de la matriz de identificación, evaluación y control de peligros, además de adoptar e implementar protocolos, procedimientos y medidas pertinentes para proteger la seguridad y salud de los trabajadores.



• Acoso laboral

La Empresa respeta la integridad y dignidad de cada trabajador y rechaza toda práctica laboral que constituya una agresión u hostigamiento ejercido hacia un trabajador o grupo de trabajadores, provocando su menoscabo o humillación, y que pueda significar una amenaza o perjudique su situación laboral u opciones de acceso a empleo. Para ello, en SalfaCorp:

- Combatimos las prácticas de acoso laboral y sexual en la organización.
- Capacitaremos, formaremos y entrenaremos a sus trabajadores para evitar prácticas relacionadas con el acoso.

• Diversidad e inclusión

Promovemos y respetamos la diversidad entre nuestros trabajadores y los de las filiales, empresas proveedoras, contratistas, clientes y a nivel social. Asimismo, promovemos la adopción de prácticas de integración y evitamos prácticas discriminatorias por motivos tales como: etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual o identidad de género, religión o creencia, enfermedad o discapacidad, edad, origen social y/o pertenencia a alguna minoría.

• Jornada laboral, descanso y salario

En SalfaCorp cumplimos con las leyes y reglamentos en materia de jornada laboral, descanso y salario vigentes en cada uno de los países donde tenemos operaciones.

Esta materia contempla, especialmente, el cumplimiento de las leyes o reglamentos relativos a remuneraciones mínimas; duración de la jornada laboral; jornada máxima diaria, semanal y mensual; y vacaciones.

• Libertad de expresión

Respetamos la libertad de opinión y expresión de nuestros trabajadores, sin que ello, implique medidas tales como represalias, castigos, un trato denostativo o la desvinculación del trabajador.

Compromiso con los grupos de interés

Los principales grupos de interés con los cuales nos relacionamos en nuestros distintos procesos, son:

- Accionistas.
- Inversionistas.
- Sociedad.
- Trabajadores.
- Comunidades locales.
- Proveedores.
- Subcontratistas.
- Regulador y autoridades.
- Clientes.

Con el propósito de establecer relaciones de confianza y de largo plazo con cada grupo de interés, contamos con distintas gerencias y áreas responsables de gestionar dicha relación: Gerencia General, Gerencia de Administración Corporativa, Gerencia de Finanzas Corporativas, Fiscalía Corporativa, Contraloría Corporativa, Gerencias Generales en cada unidad de negocio, Gerencia de Capital Humano/Personas, entre otros.

De este modo, nos proponemos mantener una relación continua, fluida, transparente, respetuosa y de valor compartido con nuestros grupos de interés, para lo cual, hemos definido líneas de trabajo y focos de gestión específicos, que presentamos a continuación:



Accionistas

Generamos valor de forma sostenible y en el largo plazo para nuestros accionistas, para ello, establecemos relaciones éticas y transparentes con los accionistas y potenciales inversionistas, y respondemos de forma oportuna a sus necesidades y requerimientos de información.

Asimismo, los mantenemos informados acerca de los avances en materia de sostenibilidad, cumplimiento normativo y la gestión de riesgos que realizamos a nivel corporativo y en cada unidad de negocio.

Sociedad

Aportamos al desarrollo de la sociedad, mediante el establecimiento de relaciones justas, responsables y de valor compartido en el largo plazo en ámbitos tales como educación, infancia, vulnerabilidad, deporte, entre otros.

Trabajadores

En SalfaCorp tenemos como principal preocupación el cuidado de la vida, salud y bienestar de los trabajadores.

Tenemos un firme compromiso con desarrollar nuestras actividades de forma segura, resguardando la salud y seguridad de nuestros trabajadores y del entorno inmediato de las operaciones. Asimismo, orientamos los esfuerzos a atraer y retener los mejores talentos, mantener un ambiente laboral que favorezca su desarrollo y crecimiento en la Compañía.

Respetamos y reconocemos la importancia de la diversidad e igualdad de oportunidades, creando un entorno de trabajo integrador y que promueva el desarrollo, crecimiento personal y profesional de cada persona.

Reconocemos, respetamos y valoramos la participación de nuestros trabajadores en organizaciones que representen sus intereses comunes y procuramos establecer relaciones de confianza y constructivas.

Implementamos canales e instancias de comunicación abiertas y fluidas, y reconocemos el desempeño individual y colectivo de nuestros trabajadores.

Comunidades locales

Enfocamos nuestro vínculo con las comunidades locales, procurando desarrollar nuestras actividades de forma segura y armónica con el medio ambiente y el entorno social en el que estamos insertos.

Asimismo, buscamos aportar al desarrollo local. Respetamos la cultura y tradiciones de los vecinos y comunidades aledañas a nuestras operaciones.

Implementamos procesos e instancias de diálogo permanente, efectivo y participativo con los distintos actores presentes en el territorio, con el propósito de conocer sus inquietudes y expectativas respeto del proyecto.

Disponemos de un sistema para canalizar las inquietudes y reclamos de los grupos de interés.

Además, en los casos en que desarrollamos programas e iniciativas orientadas a la integración social y mejora de la calidad de vida de las comunidades aledañas, procuramos vincularnos con organizaciones sociales sin fines de lucro dedicadas a resolver problemáticas de sectores en situación de vulnerabilidad.

Los proyectos que desarrollemos con las comunidades locales, serán viables y factibles de implementar, dando cumplimiento a los siguientes criterios:



- No esté prohibido por ley.
- Esté aprobada por quien designe la Gerencia del país o región, en vista del beneficio que reporte al ámbito en el que se desenvuelve la Compañía.
- No implique asumir obligaciones ni responsabilidades de otros.
- Contemple programas avalados por las autoridades locales.
- Esté orientada al desarrollo de una comunidad, a fomentar la cultura, la salud, la educación, el deporte y el medioambiente, entre otros aspectos.
- Se refleje en los registros contables de SalfaCorp, según las políticas establecidas.
- Se obtenga expresa constancia de recibo del beneficiario con importe o naturaleza de la contribución, así como destinatario y finalidad del mismo.
- No está permitido pretender o recibir beneficios personales a raíz del apoyo brindado a la comunidad por parte de la Compañía.

Proveedores y subcontratistas

Establecemos relaciones éticas, justas y de largo plazo con las empresas proveedoras y contratistas. En este marco, implementamos políticas, códigos, procedimientos, protocolos y medidas orientadas a definir un marco de actuación responsable con las empresas proveedoras y definir la conducta esperada en materia de sostenibilidad. Velamos porque todos los proveedores tengan igualdad de oportunidades para ser seleccionados para trabajar con la SalfaCorp, con base en criterios de calidad, servicio, costos y necesidades de la empresa.

Respetamos los acuerdos y compromisos contractuales con terceros. Por lo tanto, el personal no puede establecer relaciones comerciales con subcontratistas o proveedores que no hayan demostrado su facultad ética y legal para operar como prestadores de bienes o servicios.

Prohibimos que se condicione una negociación a la entrega de una atención, cortesía o regalo. La negociación debe ser objetiva. No se deben recibir regalos u otras cortesías de parte de proveedores o subcontratistas. El personal de SalfaCorp tampoco debe solicitar, gestionar o aceptar descuentos o facilidades de los proveedores de la empresa para beneficio personal o de terceros.

Prohibimos establecer relaciones comerciales con terceros que desarrollan prácticas que incumplen lo estipulado en la Ley 20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por concepto de: lavado de activos; financiamiento del terrorismo; cohecho a funcionario público nacional o extranjero; receptación; negociación incompatible; corrupción entre privados; apropiación indebida; administración desleal. Exigimos que la totalidad de los proveedores y contratistas implementen medidas acorde a las políticas y procedimientos establecidos por la Empresa en materias, tales como: cumplimiento de las obligaciones laborales, seguridad y salud ocupacional, calidad, medio ambiente, derechos humanos y relaciones con la comunidad.

Clientes

Establecemos relaciones sólidas, éticas, transparentes y responsables con nuestros clientes y aportamos a la sostenibilidad de su negocio. Los clientes de nuestra Empresa pueden ser personas naturales, empresas privadas y empresas públicas. Con el propósito de establecer una relación justa, transparente, ajustada a las necesidades y expectativas del cliente, implementamos un Sistema de Gestión de Calidad, además de medidas orientadas a mejorar y fortalecer la calidad de los productos y servicios contratados por el cliente.

Entregamos productos y servicios que satisfagan las necesidades y requerimientos de los clientes. Nos preocupamos de conocer y comprender



con antelación las necesidades de cada cliente. Asimismo, procuramos mantener una relación efectiva y evaluamos permanentemente la percepción y satisfacción de los clientes respecto de los productos y servicios entregados e implementamos un proceso de mejora continua a partir del proceso de retroalimentación.

Responsabilidades

El Directorio de SalfaCorp es responsable de velar por el cumplimiento de la presente Política de Sostenibilidad 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 Sostenibilidad.
- Velar por la implementación de los procedimientos de sostenibilidad establecidos en las normas, principios y estándares de sostenibilidad nacionales e internacionales adoptados por la compañía, como la Norma de Carácter General N° 385.
- Revisar y aprobar el Reporte de Sostenibilidad publicado anualmente.
- 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 sostenibilidad y el Reporte de Sostenibilidad.

Gerencia General

- Apoyar la promoción y divulgación de la Política de Sostenibilidad.
- Revisar y validar el Reporte de Sostenibilidad elaborado y publicado anualmente.

Ejecutivos

- Promover la adopción de prácticas de sostenibilidad en cada una de las unidades de negocio de la compañía.

Trabajadores, proveedores y contratistas

- Cumplir con lo estipulado en la presente Política de Sostenibilidad.

Encargado de sostenibilidad

- Liderar los procesos relacionados con la gestión de sostenibilidad en la Compañía.
- Reportar los avances en la materia a la Gerencia General y el Directorio.

Aprobación y modificaciones

La presente Política de Sostenibilidad ha sido aprobada por el Directorio el 29 de octubre de 2019. 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 30 de octubre de 2019 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.



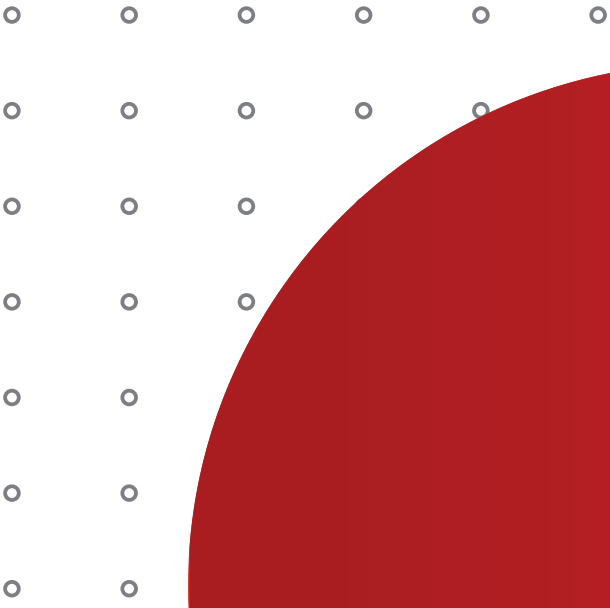
06.

*D*ocumentos relacionados



06. Documentos relacionados

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



SALFACORP®

www.salfacorp.com
