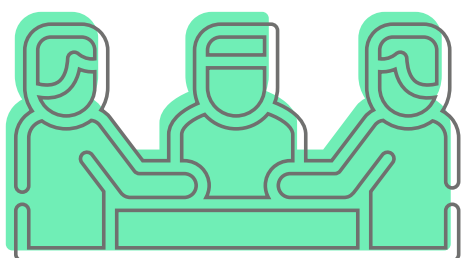


Política de Derechos Humanos

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*





*"Hoy más que nunca, la vida debe caracterizarse por un sentido de **responsabilidad universal**, no sólo entre naciones y **entre humanos**, sino entre humanos y cualquier otra **forma de vida**".*

Dalai Lama.





01.

*I*ntroducción





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.**

En SalfaCorp, la visión que tenemos de nuestro desempeño como Compañía, en el marco del desarrollo y construcción de los proyectos, no sólo considera aspectos técnicos y financieros, sino también la creación de valor social, económico y ambiental en la relación que establecemos con los grupos de interés con los que interactuamos en los distintos procesos de nuestro negocio.

De este modo, el respeto que tenemos por los derechos humanos es un pilar fundamental en nuestro quehacer cotidiano, lo cual se refleja en el compromiso y gestión que realizamos en materias tales como, relaciones laborales, seguridad y salud ocupacional, gestión ambiental, ética y transparencia, tanto en nuestras operaciones como en la cadena de valor.



02.

Objetivo





02. Objetivo

En consideración a lo anterior, SalfaCorp SA en adelante "Grupo SalfaCorp" o "La Compañía" ha definido implementar una Política de Derechos Humanos, la cual tiene como objetivo "Establecer los principios y directrices que permitan a la Compañía desarrollar sus actividades respetando y protegiendo los derechos humanos de la sociedad, así como los de nuestros trabajadores, proveedores, subcontratistas y de las comunidades aledañas a los proyectos que desarrollamos y/o en los que prestamos un servicio a nuestros clientes o mandantes".

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 derechos humanos contenidos 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.



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 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, Stoxx 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 subcontratistas 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.

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:

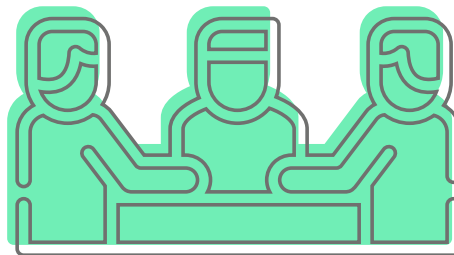
Considera el establecimiento de un área responsable de la gestión en materia de salud, que desarrolle funciones principalmente preventivas e implemente medidas de prevención y educación a los trabajadores para contar con un ambiente de trabajo seguro y saludable.

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.





05.

Política





05. Política

En SalfaCorp 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".

Bajo este marco, nos comprometemos a respetar y proteger ante todo los derechos humanos de nuestros trabajadores, de las comunidades aledañas y de nuestros proveedores.

A continuación, se mencionan los principios de la presente Política:

Relaciones laborales

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 subcontratistas de la Empresa. Respetamos lo señalado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, adopta las prácticas propuestas por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) mediante los Objetivos de Desarrollo Sostenible y ajusta su 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, tráfico humano, no discriminación, salud

y seguridad, libertad de asociación colectiva, jornada laboral, descanso y equidad salarial, 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 subcontratistas, 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, se prohíbe 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 postulantes a empleo en ninguna de las etapas de selección, contratación o instalación.
- Velamos porque los postulantes a empleo 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 Compañía:

- 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 subcontratistas que respeten estas prácticas e implementen medidas que velen por su cumplimiento. En esta materia SalfaCorp nos compromete 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, así como también capacitaciones.
- 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 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, subcontratistas, 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.

En materia de inclusión laboral, respetamos y damos cumplimiento a la Ley de Inclusión Laboral, que tiene por propósito promover la inclusión de personas con capacidades diferentes en el ámbito de las organizaciones públicas y privadas. Para ello, en las empresas que tienen una dotación igual o mayor a 100 trabajadores, contratamos al menos un 1% de personas con discapacidad. Asimismo, respetamos la dignidad de las personas con capacidades diferentes, entregamos una remuneración justa y acorde a la actividad que desarrolla cada trabajador, independiente de sus capacidades, motrices y/o intelectuales.

Asimismo, en SalfaCorp prohibimos toda forma de discriminación y fomentamos el respeto entre los trabajadores. Lo anterior, se refuerza mediante el Código de Ética de la compañía, que es difundido a todos nuestros trabajadores.

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.

Esclavitud laboral

Desarrollamos nuestras actividades, respetando los derechos laborales de cada trabajador y dando cumplimiento a legislación laboral de cada país y a los acuerdos internacionales suscritos en la materia. Por ello, establecemos relaciones contractuales con trabajadores libres, y prohibimos tajantemente cualquier forma de trabajo que implique desarrollar una labor en contra de la voluntad del trabajador, un abuso hacia el trabajador, un incumplimiento de la legislación laboral y/o una vulneración de los Derechos Humanos del trabajador.

Asimismo, rechazamos el desarrollo de las actividades laborales bajo condiciones de esclavitud laboral moderna, lo cual comprende situaciones como, el trabajo en condiciones de servidumbre, trabajo forzoso, confinamiento, explotación sexual, trabajo en condiciones extremas, entre otros.

Por último, exigimos que las empresas proveedores y subcontratistas, adopten medidas de prevención y combate sobre prácticas de esclavitud laboral.

Condiciones de vida

En SalfaCorp, nos comprometemos a que, en caso de brindar alojamiento a nuestros trabajadores, nos aseguraremos de garantizar la seguridad de las instalaciones y de las personas que las habiten. Las condiciones de alojamiento, satisfarán las necesidades fundamentales de los trabajadores, como: alimentación, acceso al agua potable, instalaciones sanitarias, higiene, etc.

El alcance de estas medidas, concierne a las viviendas fijas para los trabajadores y no se aplica a sitios en obras de corta duración y/o móviles.

A continuación, se especifican las condiciones que se deben respetar y las medidas a adoptar para garantizar condiciones de alojamiento y habitabilidad.



Acorde con las recomendaciones internacionales en la materia, nos comprometemos a ofrecer a los trabajadores una vivienda segura y en condiciones higiénicas, provistas de agua potable e instalaciones sanitarias adecuadas. Asimismo, nos comprometemos a ofrecer a los trabajadores un espacio personal y garantizar el derecho a la privacidad. Además, de poner a disposición una caja o locker de seguridad para cada trabajador que viva en el campamento del proyecto.

Nos comprometemos a implementar los sistemas de gestión adecuados, velando por contar con las instalaciones limpias y seguras.

Comunidades locales

Los proyectos de construcción y desarrollo de infraestructura pueden tener impactos significativos en las comunidades locales. En principio, el cliente o mandante es el responsable de entablar y mantener las relaciones con las comunidades locales impactadas. No obstante, consideramos que las empresas constructoras, como SalfaCorp, también tenemos responsabilidades. Para ello, debemos trabajar en estrecha colaboración para identificar, controlar y mitigar los riesgos y externalidades negativas sobre el medio ambiente, los recursos y medios de subsistencia de las comunidades locales, y sobre su calidad de vida.

Nuestra Política de Derechos Humanos, establece directrices y recomendaciones específicas para evitar violaciones de los derechos fundamentales de las comunidades locales y mitigar los riesgos e impactos negativos potenciales producto de nuestras actividades. Su aplicación atañe a las obras y proyectos de construcción e infraestructura de gran envergadura en la que somos dueños del proyecto o en que los prestamos un servicio a nuestros clientes.

Gestión social y ambiental

Nos comprometemos a comprender e identificar los riesgos e impactos potenciales de los proyectos que desarrollamos, realizando una caracterización y evaluación del potencial impacto de los riesgos. Además, desarrollaremos e implementaremos un plan de acción, que detalle las acciones tendientes a minimizar, mitigar o compensar los impactos socio-ambientales y económicos negativos, y a la vez, identificar las oportunidades de desarrollo para maximizar las externalidades positivas de los proyectos que construimos.

Asimismo, nos comprometemos a maximizar los impactos positivos de nuestras actividades en la región, municipio y/o localidad, por ejemplo, en ámbitos como la formación, educación, generación de empleo local, promoción del desarrollo de la cadena de abastecimiento local, etc.

Diálogo y relacionamiento con la comunidad, compromisos y gestión de reclamos

En SalfaCorp, nos comprometemos a conocer y comprender quiénes son nuestros vecinos mediante una caracterización de los grupos de interés locales implicados o afectados por el desarrollo de nuestras operaciones. Asimismo, desde la fase inicial del proyecto instauraremos instancias de diálogo que nos permitan comunicarnos de forma fluida con los grupos de interés, en particular con los representantes de las comunidades locales ubicadas en la zona de influencia del proyecto.

Cadena de valor

En SalfaCorp, entendemos la "cadena de valor" como las empresas proveedoras y subcontratistas con quienes mantenemos relaciones comerciales.



En este contexto, nos comprometemos a identificar los riesgos más críticos en materia de derechos humanos relacionados con las actividades de las empresas proveedoras y subcontratistas. Asimismo, incluiremos referencias específicas a aspectos relacionados con el respeto y protección de los derechos humanos, como parte de los procesos de licitación y adjudicación de los contratos con empresas proveedoras y subcontratistas. Por último, nos comprometemos a concientizar a nuestro Directorio, Ejecutivos y líderes respecto de los riesgos relativos a los derechos humanos en el desarrollo de nuestras actividades y de las empresas proveedoras y subcontratistas.

Responsabilidades

El Directorio de SalfaCorp es responsable de velar por el cumplimiento de la presente Política de Derechos Humanos 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 Derechos Humanos.
- Velar por la implementación de los procedimientos de derechos humanos establecidos en las normas, principios y estándares de sostenibilidad nacionales e internacionales adoptados por la compañía.

Gerencia General

- Apoyar la promoción y divulgación de la Política de Derechos Humanos.

Ejecutivos

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

Trabajadores, proveedores y subcontratistas

- Cumplir con lo estipulado en la presente Política de Derechos Humanos.

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 Derechos Humanos 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
- Política de Sostenibilidad



SALFACORP®

www.salfacorp.com
