POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 4

2. OBJETIVO 4

3. ALCANCE 4

4. DEFINICIONES 4

5. PRINCIPIOS 6

5.1 RECHAZO AL TRABAJO FORZOSO Y OBLIGATORIO Y AL TRABAJO INFANTIL 6
5.2 RESPETO POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 6
5.3 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 6
5.4 RESPETO Y DESARROLLO PERSONAL 7
5.5 TRABAJO JUSTO Y SEGURO 7
5.6 PROTECCIÓN DE LA PRIVACIDAD 7
5.7 INTEGRIDAD Y TUTELA DE LA PERSONA 7

6. COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN 8

7. OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR E INFORMAR 8

8. VIGENCIA 9

1. INTRODUCCIÓN

Nuestra Empresa, busca ser un aporte en el desarrollo de largo plazo de la comunidad, especialmente en lo relacionado a la educación, el desarrollo sostenible e innovador, el cuidado del medio ambiente y la actividad deportiva.

El presente documento, establece la política general y una metodología para que el apoyo y los aportes que la Empresa otorgue por medio de donaciones, auspicios y patrocinios, se realicen, en su forma y fondo, de acuerdo con principios y valores que la Compañía promueve, y sean en beneficio directo de la comunidad.

2. OBJETIVO

Nuestra Política de Donaciones y Auspicios, tiene por objeto favorecer las iniciativas, proyectos y acciones que permitan fortalecer las actividades que desarrolla la Empresa, a sus colaboradores o a sus instalaciones, dar a conocer y promover los valores corporativos de LAZOS S.A. en las comunidades en donde opere o tenga presencia.

Los Proyectos autorizados por el Directorio de la empresa, deberán demostrar prioritariamente un respeto por las reglas de desarrollo sostenible, compromiso con la responsabilidad corporativa y de la ética y la integridad.

3. ALCANCE

Esta Política aplica para todas las unidades de Lazos S.A; y deberá ser respetada y promovida por todos quienes forman parte de ella, en todos sus niveles, directores, trabajadores y empresas colaboradoras.

4. DEFINICIONES

A fin de unificar criterios, se entenderá por:

- **Trabajo Forzoso y obligatorio:** Todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una sanción cualquiera y para el cual dicha persona no se ofrece voluntariamente.

- **Relaciones Comerciales:** Relaciones con socios comerciales y entidades de la cadena de valor, así como cualquier otra entidad estatal o no estatal directamente relacionada con las operaciones comerciales, productos o servicios de la empresa.

- **Discriminación:** El término "discriminación" comprende todo tipo de discriminación arbitraria directa, respectivamente:
  a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, género, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
  b) cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

- **Pueblos Originarios:** Se refieren a:
  a) a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación o normativa especial;
  b) a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conserven todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ella.

- **Debida diligencia (Due Diligence):** El término "debida diligencia" en materia de derechos humanos se refiere a un sistema de gestión continua que la empresa adopta según el sector en el que desarrolle su actividad, el contexto de sus operaciones, el tamaño de la empresa y otros factores, con el fin de velar por que se respeten los derechos humanos y por no contribuir a la violación de dichos derechos. Este proceso implica "identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas" de los potenciales impactos negativos generados por la empresa.

5. PRINCIPIOS

5.1 Rechazo al trabajo forzoso y obligatorio y al trabajo infantil

LAZOS S.A. rechaza el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, según se define en el Convenio 29 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), y no confisca dinero ni documentos de identidad al inicio de la relación laboral con el objeto de retener a los trabajadores en contra de su voluntad.

La Empresa respeta los derechos de los niños y rechaza el uso de mano de obra infantil. La edad mínima que se establece en el Convenio 138 de la OIT es de 15 años.

5.2 Respeto por la Igualdad de Oportunidades, diversidad y no Discriminación

Los colaboradores de Lazos S.A. son seleccionados, retribuidos, y promocionados de acuerdo con su aptitud, formación, conocimientos, experiencia, liderazgo, diversidad de pensamiento, aspiraciones personales y potencial en el futuro. Ningún otro factor podrá influir o afectar la objetividad de estas decisiones.

Consideramos este compromiso como la clave para conseguir personas competentes y motivadas para llevar a cabo su estrategia y alcanzar los objetivos de negocio que la Empresa se impone.

Constituye un principio básico de actuación el proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de discriminación por razón de sexo u orientación sexual, raza, religión, discapacidad, origen, estado civil, edad o condición social. En consecuencia, los Colaboradores que intervengan en procesos de contratación, selección y/o promoción profesional se guiarán con objetividad en sus actuaciones y decisiones, con actitud abierta a la diversidad y con el objetivo de identificar aquellas personas más acordes con el perfil del cargo a cubrir, promoviendo siempre, la igualdad de oportunidades, la diversidad y la meritocracia.

Los puestos de trabajo o los contratos no se deberán ofrecer a cargos públicos o autoridades que están o han estado dentro del corto plazo, involucrados en asuntos que afecten directamente a los intereses de la Empresa.

5.3 Libertad de asociación y negociación colectiva

Reconocemos el derecho de nuestros trabajadores a constituir o participar en organizaciones cuyo objeto sea la defensa y promoción de sus intereses, y no interferimos en sus elecciones en este sentido. La Empresa reconoce así mismo el derecho a la representación de los trabajadores por parte de sindicatos, que corresponda de acuerdo con la legislación, y demás formas de representación elegidas de conformidad con la misma y las prácticas vigentes, reconociendo el valor de la negociación colectiva como instrumento voluntario para la determinación de condiciones contractuales de sus trabajadores, así como para la regulación de las relaciones entre la Administración de LAZOS S.A. y los sindicatos.

5.4 Respeto y desarrollo personal

El acoso en todas sus formas, el abuso, la intimidación, la falta de respeto o cualquier agresión física o verbal, son inaceptables. Los colaboradores con personal a su cargo deberán promover y asegurarse, con todos los mecanismos que estén a su alcance, que dichas situaciones no ocurran.

Todos los trabajadores de la Empresa evitaran cualquier conducta que pueda constituir abuso, intimidación o acoso, laboral o sexual. En la eventualidad de tener conocimiento de alguna de estas conductas, deberán comunicarlo al Encargado de Cumplimiento y al Encargado de Recursos Humanos, pudiendo realizar para ello el Canal de Denuncias.

Promoveremos un ambiente de trabajo compatible con la vida personal de nuestros colaboradores, aportando en mejorar la calidad de vida de ellos y de sus familias. Ayudaremos a las personas a conciliar de la mejor manera las tareas del trabajo con las necesidades de su vida personal.

Estamos comprometidos con nuestro crecimiento, el que se expresa a través del desarrollo y aprendizaje. Promovemos un contexto de empatía, apertura, sinceridad, lealtad y honestidad, donde las personas puedan realizarse y crecer integralmente.

5.5 Trabajo justo y seguro

LAZOS S.A. tiene el compromiso de velar por que todos sus colaboradores desarrollen sus actividades en un entorno de trabajo seguro y saludable, respetando todas las medidas preventivas implementadas por la Empresa y actuando siempre bajo la premisa del “Autocuidado”.

La Empresa, trabaja para proteger la seguridad y salud de sus trabajadores, a través de sesiones de información y formación de medidas preventivas.

5.6 Protección de la privacidad

La privacidad del colaborador se tutela adoptando estándares que especifican la información que la empresa solicita al colaborador y las correspondientes modalidades de tratamiento y conservación de dicha información.

No se permite ningún tipo de investigación sobre las ideas, preferencias, gustos personales y, en general, la vida privada de los colaboradores. Dichos estándares prevén además la prohibición, excepto conforme a los casos previstos por ley, de comunicar/difundir los datos personales sin previa autorización por parte del interesado y establecen las reglas para el control, por parte de cada colaborador, de las normas de protección de la privacidad.

5.7 Integridad y tutela de la persona

Garantizamos condiciones de trabajos respetuosas y dignas para todas las personas. Protegemos a los trabajadores frente a cualquier acto de violencia, psicológica o física.

Está prohibido el acoso sexual y laboral. Así como también el comportamiento discriminatorio u ofensivo de la persona, de sus ideologías y preferencias.

Se deberán evitar comportamientos o discursos que puedan dañar la sensibilidad personal, por ejemplo, exhibir imágenes con contenido o comentarios sexuales insistentes y continuadas.

El colaborador que considere haber sido objeto de algún tipo de acoso o discriminación, por motivos vinculados a la edad, al sexo, a la sexualidad, a la raza, al estado de salud, a la nacionalidad, a las opiniones políticas o a las creencias religiosas, etc., puede señalar lo ocurrido al Encargado de Recursos Humanos o directamente al Compliance Officer de la empresa quien evaluará si realmente se ha producido una violación del Código de Ética y emitirá los reportes de investigación respectivos. Las disparidades no se consideran discriminación si son justificadas o justificables en base a criterios objetivos.

6. COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN

La Política de Derechos Humanos de LAZOS S.A. será difundida entre todas las personas que interactúen con la Compañía, trabajadores, empresas colaboradoras, proveedores, etc. Se usarán los canales de comunicación formales dispuestos por la Empresa (Página Web e Intranet) para tales efectos. Además, el Compliance Officer dirigirá actividades de formación para asegurar que todos los trabajadores de LAZOS S.A. comprendan adecuadamente el contenido de esta Política.

7. OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR E INFORMAR

Todo el Personal y Socios comerciales de LAZOS S.A. tienen la responsabilidad de denunciar inmediatamente cualquier sospecha o conocimiento de que se haya cometido una infracción de esta Política, otras políticas de la Empresa y cualquiera de las leyes aplicables.

El requisito de denunciar la sospecha o el conocimiento de que se haya cometido una infracción no se debe interpretar como una disposición que impida a los empleados denunciar asimismo infracciones a las autoridades gubernamentales correspondientes. Puede decidir realizar la denuncia ante el Compliance Officer o, a través de los Canales de Denuncia dispuestos por la Empresa:

- Correo postal dirigido a COMPLIANCE OFFICER LAZOS, dirección de envío AV. OLIMPIA N° 1741. TEMUCO, CHILE.
- Direcciones de correo electrónico: compliance@lazos.cl
- Formulario de denuncia: a través del sitio Web de la empresa, www.lazos.cl, o a través de la Intranet.

La Empresa no tomará represalias ni tolerará las represalias contra empleados que denuncien de buena fe una posible infracción de esta Política, incluso si una investigación determinara que no ha ocurrido ninguna infracción.

Las consultas relacionadas con esta Política se deben enviar al Compliance Officer.

8. VIGENCIA

VERSION	PREPARADO	REVISADO	APROBADO	FECHA PUBLICACION
V001	Compliance Officer	Gerente General	Directorio	28.10.2021