POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

1. PRESENTACIÓN:

Salmones Camanchaca comprende que el logro de los objetivos del negocio está directamente vinculado a la valoración que hagan sus diferentes grupos de interés; y que sus actividades productivas, dependiendo como se lleven a cabo, pueden impactar positiva o negativamente a las personas y/o al medio ambiente. Por ello pone especial cuidado en la forma de ejecutar las actividades, productos o servicios de la empresa, independientemente si son realizadas en mar o tierra; o por personal interno o a través de empresas prestadoras de bienes y/o servicios.

Por esta razón, de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, reconocemos y valoramos la igualdad y dignidad de las personas frente al trabajo, respetamos la diversidad y nos oponemos a todo tipo de discriminación. De igual forma, rechazamos el uso de mano de obra forzada o trabajo infantil, en cualquiera de sus formas, en todos los niveles de la organización o de su cadena de valor.

La Política de Derechos Humanos de Salmones Camanchaca S.A. implica el compromiso de respetar y observar los derechos humanos de sus empleados, trabajadores y trabajadoras de la cadena de suministro (proveedores), miembros de las comunidades vecinas y, en general, de toda persona relacionada directa o indirectamente con sus actividades.

Los proveedores de la Compañía deben compartir este compromiso e implementar una política propia de respeto a los derechos humanos, acorde con la ubicación y el contexto en el que tienen lugar sus actividades, especialmente en relación con las condiciones laborales de colaboradores y colaboradoras.

2. REFERENCIAS INTERNACIONALES:

En esta Política se adoptan los siguientes tratados de Derecho internacional y europeo, que se aplican a sus principios constitutivos:

1. La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU).
a) La Declaración Universal de Derechos Humanos.
b) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
c) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
2. Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
3. La Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño.
4. El Convenio Europeo de Derechos Humanos.

También se han tenido en cuenta las versiones más recientes de los siguientes estándares empresariales e iniciativas voluntarias:

1. Los principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas.
2. Los principios para un Océano Sostenible.
2. Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

3. REFERENCIAS INTERNAS:

Los siguientes documentos internos complementan y se encuentran vinculados a los principios consignados en la presente Política:

1. El Código de Conducta y Ética Empresarial.
2. El Manuel de Prevención de Delitos.
3. El Código de Conducta de Proveedores

4. PRINCIPIOS:

Esperamos que tanto nuestros trabajadores como los de nuestros proveedores observen y cumplan los siguientes lineamientos y prácticas:

4.1 PRACTICAS LABORALES:

4.1.1 No dar cabida al trabajo infantil

- Implementar acciones para prohibir y evitar el trabajo infantil y que aseguren que todos los trabajadores sean mayores de 15 años.

- Asegurar que el eventual "trabajo ligero" para los jóvenes, donde corresponda, no perjudica la salud, la asistencia escolar, ni las carreras o los programas de capacitación.

4.1.2 Regularidad laboral en todas sus formas

- Nunca retener los documentos de identidad original o los documentos de viaje de los trabajadores/as.

- Implementar prácticas efectivas para prevenir la trata de personas en el proceso de reclutamiento de trabajadores/as.

- Asegurar que no trabajan de manera informal ni irregular personas de nacionalidad extranjera y que su salario sea igual o superior al sueldo mínimo legal.

4.1.3 Prohibir la constitución de "depósitos de seguridad"

- Nunca exigir o aceptar pagos de parte de empleados, incluidos los trabajadores/as de los subcontratistas de los proveedores, por el derecho a trabajar (pagos directos al proveedor u honorarios de contratación).

- Nunca exigir o aceptar "depósitos" u otros valores reembolsables a ningún trabajador/a, asimismo deducir o retener parte alguna del salario por concepto de depósitos de seguridad.

4.1.4 Oponerse al trato injusto o inhumano de la fuerza de trabajo, incluidas todas las formas de intimidación y acoso

- Contar con políticas y protocolos para sensibilizar sobre los derechos de los trabajadores/as y prohibir conductas que atenten contra ellos.

- Aplicar los protocolos que la legislación laboral exige y junto con ello, informar a Salmones Camanchaca de antecedentes (denuncias) relacionadas con situaciones de mal trato a los trabajadores/as, incluida cualquier forma de abuso físico, sexual o verbal, acoso o intimidación, incluidas amenazas o represalias.

- Contar con protocolos de prevención, sanción y denuncia de todo tipo de trato degradante, abusivo o violento en el lugar de trabajo, considerando Ley Karin que tiene por objetivo fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, debiendo la empresa tomar medidas concretas y eficaces destinadas a la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo, lo cual se encuentra establecido en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

4.1.5 Permitir libertad de asociación

- Respetar el derecho de los trabajadores/as a negociar en forma colectiva, afiliarse a sindicatos o a otras organizaciones similares.

- Nunca entregar incentivo monetario, material o regalías de ningún tipo a los trabajadores/as que participen en reuniones o comisiones (foros) durante la negociación colectiva.

4.1.6 Mantener horas de trabajo que cumplan con los requisitos legales y operar turnos de menos de 12 horas

- Promover que el horario de trabajo sea el más bajo de las directrices de la OIT o de la legislación nacional.

- Asegurar que las horas de trabajo, incluidas las horas extra, no exceden las 12 horas en cada período de 24 horas.

- Proporcionar un mínimo de 24 horas consecutivas de descanso, dentro de cada período de 7 días. Si existieran otras modalidades de turno, éstas deben contemplar igualmente un período de descanso de un mínimo de 24 horas consecutivas.

- Descanso dentro de la jornada, es el tiempo de que dispone el trabajador dentro de la jornada de trabajo, para que recupere el desgaste que el transcurso de parte de la jornada diaria le puede haber significado con un tiempo mínimo de media hora y máximo de 2 horas diarias.

- Los trabajadores que tengan contrato indefinido, con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento. (Art. 67 del Código del Trabajo)

- Para el caso de zona extrema la ley dice: “Tienen derecho al feriado anual de veinte días hábiles contemplado en el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo los trabajadores que residiendo en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena desempeñan sus labores en dichas localidades”.

4.1.7. Demostrar que las horas extraordinarias son voluntarias, dentro de los límites legales y debidamente compensados.

- Mantener un registro que evidencie las horas extra trabajadas, el cual se encuentra actualizado y disponible para revisión de Salmones Camanchaca.

- Compensar las horas extra al menos con la tasa de prima prescrita por la legislación.

- La empresa se compromete a evitar las horas extra y las jornadas laborales excesivas. De hecho, las horas extraordinarias solo podrán acordarse (y, por lo tanto, trabajarse) en caso de necesidades temporales o circunstancias que afecten al negocio, y solo hasta un máximo de dos horas diarias, siempre que no se perjudique la salud del trabajador. El acuerdo para realizar horas extra deberá constar por escrito y su duración no podrá exceder los tres meses, estando sujeta a renovación mediante el acuerdo mutuo de las partes.

4.1.8 Mantener términos justos y legales de empleo

- Basado en la premisa de que los trabajadores son fundamentales para el éxito de la empresa, Salmones Camanchaca garantiza el otorgamiento de remuneraciones justas que aseguren la igualdad y la transparencia en la compensación, permitiendo que su personal se desarrolle tanto profesional como personalmente. De acuerdo con su política de compensaciones, la empresa ha establecido sueldos por sobre el mínimo legal para sus trabajadores.

- Asegurar que todos los trabajadores/as reciben una copia de su contrato de trabajo.

- En Salmones Camanchaca, los trabajadores tienen derecho a percibir su remuneración íntegra durante su feriado anual, conforme a lo establecido en el Código del Trabajo chileno.

- En caso de término de la relación laboral (ya sea individual o colectiva), Salmones Camanchaca cumple con los plazos de aviso previo establecidos por ley, los cuales dependen de la causal de término (artículos 159, 160, 161 y 162 del Código del Trabajo chileno).

- En Salmones Camanchaca propenderemos a mantener remuneraciones equitativas de acuerdo con el modelo de compensación existente, el que define rentas según las siguientes variables:

• Nivel del Cargo

• Rangos de Rentas por Nivel de Cargo y Valor de mercado

• Mérito/ desempeño

Cualquier diferencia salarial entre empleados se deberá justificar por algunos de las de las variables anteriormente señaladas y no por su sexo o identidad de género, cumpliendo con el principio de igual remuneración para hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo.

4.1.9 No permitir deducciones salariales no autorizadas o ilegales

- Asegurar que no se realicen deducciones de los salarios como medida disciplinaria ni de ninguna forma prohibida por la legislación nacional.

- Asegurar que los trabajadores/as reciben las liquidaciones con los detalles de la remuneración y las deducciones (según corresponda).

- Asegurar que los eventuales préstamos de la empresa proveedora a los trabajadores/as siempre se realizan de acuerdo a las prácticas de préstamo responsable y las leyes vigentes.

4.1.10 Eliminar el empleo irregular

- Asegurar que no se utilizan de manera irregular los distintos tipos de contratos (fijos, a corto plazo u otro mecanismo), para evitar el otorgamiento de beneficios laborales obligatorios por ley.

- Asegurar que los períodos de prueba para los nuevos empleados o empleadas son realizados de acuerdo a los requisitos legales.

4.1.11 Eliminar la discriminación ilegal e injusta

- Contar con un instructivo interno que prohíba cualquier tipo de discriminación ilegal o injusta en la contratación, compensación, acceso a la formación, promoción, despido o jubilación por motivos de raza, origen nacional, religión, edad, discapacidad, sexo, estado civil, opción sexual, afiliación sindical, política o sobre la base de un estado real o percibido de VIH/SIDA u otros problemas de salud.

- Cuando corresponda, contar con al menos el 1% de trabajadores/as en situación de discapacidad.

4.1.12 Promover un lugar de trabajo inclusivo

- Contar con una política formal (escrita), conocida por todos los empleados y empleadas, que promueve el valor de la diversidad en el lugar de trabajo, con lineamientos para el respeto de las personas y su propia identidad, incluido el derecho a la propia imagen.

4.2 COMUNIDADES:

Para Salmones Camanchaca un valor fundamental es respetar la seguridad de la comunidad y los acuerdos que suscribe con ellas, por ello promueve el respeto por los habitantes y el patrimonio cultural de los lugares donde opera, cuida los bienes de las comunidades con las que interactúa procurando evitar dañar o alterar las actividades productivas locales y la infraestructura de uso público, en especial aquella que es utilizada por las personas en los territorios.

Espera que las empresas de servicio se integren armónicamente a la vida de las comunidades, procurando provocar el menor impacto en su calidad de vida y costumbres.

Esto involucra propiciar el diálogo con las comunidades locales, conocer sus expectativas, responder a sus inquietudes respecto de las operaciones que potencialmente los puedan afectar y abrir espacios para participar en la generación de soluciones, proveyéndolas de información oportuna, relevante y veraz.

4.2.1 Relaciones con personas de la comunidad

- Conocer y respetar los principios y tradiciones de la comunidad. Evitando interrumpir las actividades habituales y las festividades religiosas, culturales o de cualquier otra índole.

- Cuidar el comportamiento de sus trabajadores en cuanto al ruido, lenguaje utilizado, situaciones de violencia o cualquier otra que provoque molestia o menoscabo a los habitantes del territorio.

- Tratar con dignidad, respeto, evitando todo acto de discriminación, a los integrantes de las comunidades.

- Dar cumplimiento a todos los acuerdos establecidos con las comunidades o autoridades locales, provinciales o regionales. Nunca hacer promesas o compromisos si no se cuenta con el nivel de decisión adecuado.

- Nunca utilizar espacios públicos para el acopio de materiales. Si por una situación de emergencia es necesario mantener de manera transitoria desechos o residuos, debe contar con autorización de la entidad competente y dar aviso al Jefe de Centro de la Instalación de Salmones Camanchaca de manera inmediata.

- Cuidar especialmente la instalación, mantención y desinstalación de estructuras, verificando que queden bien aseguradas, evitando así accidentes, daños o uso del espacio público.

- Siempre que sea posible, alentamos a todos los proveedores a dirigir sus esfuerzos para mejorar las vidas de las comunidades donde ellos y Salmones Camanchaca operan y muy especialmente se sugiere participar y aportar en caso de desastres naturales. Se considera una buena práctica y por ello deseable que las empresas proveedoras de bienes y servicios contribuyan al bienestar de las comunidades de los territorios donde desarrollan sus contratos.

5. INCUMPLIMIENTOS

A través de la Gerencia de Personas se canalizarán las consultas, comunicaciones y solicitudes que tengan relación con el presente documento, asimismo será una vía permanente abierta para recibir la comunicación de posibles incumplimientos. En caso de incumplimiento de esta política se realizará una investigación y medidas correctivas se encuentran establecidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

PABLO HERNANDEZ NEIRA
GERENTE DE CAPITAL HUMANO
SALMONES CAMANCHACA S.A.

Versión 3
Julio 2025