



# POLITICA DE DERECHOS HUMANOS

GERENCIA DE PERSONAS Y ASUNTOS CORPORATIVOS

Nivel de Acceso: Público

PERC-PO-14-1

Elaborado por:  
Subgerente de Personas

Aprobado por:  
Gerente de Personas y AACC

## INDICE

### Página

1. Introducción .....	3
2. Objetivo .....	3
3. Alcance .....	3
4. Responsabilidades .....	3
5. Política .....	4
6. Frecuencia de Revisión y Actualización de la Política .....	5
7. Control de Cambios y Versiones .....	5
8. Registros .....	6

## 1. Introducción

Esmax Distribución SpA y sus filiales ("Esmax" o "Compañía") promueve y prioriza adoptar las mejores prácticas y estándares internacionales en materia de derechos humanos, reafirmando su compromiso irrestricto con su respeto y protección. Esta Política de Derechos Humanos ("Política") establece los principios fundamentales que orientan el actuar diario de Esmax, asegurando que las decisiones, relaciones laborales y operaciones se desarrollen en un marco de integridad, equidad y responsabilidad social.

## 2. Objetivo

Esta Política busca reforzar el compromiso de Esmax por fomentar el respeto por los derechos humanos de todas las personas con las cuales nos relacionamos. Para Esmax, los derechos humanos son aquellos inherentes a todos los seres humanos, cualquiera sea su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen, etnia, color, religión, idioma o cualquier otra condición, y nacen en razón a que todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona, como también a ser tratadas con dignidad y sin discriminación

Conforme con sus valores corporativos y los lineamientos internacionales detallados en la presente Política a los que suscribe y respeta, Esmax velará porque los trabajadores sean tratados con dignidad, respeto y equidad, y con ello puedan gozar y ejercer los derechos y libertades que les reconoce la Constitución Política de Chile, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, y las leyes y otros tratados internacionales vigentes que regulen el respeto a los derechos humanos.

## 3. Alcance

Esta Política aplica transversalmente a todas las actividades de la organización, incluyendo a todos los trabajadores de Esmax, y la relación con clientes, proveedores, contratistas, comunidades y autoridades. Adicionalmente, la Compañía busca que esta Política sea conocida y aceptada por todos los proveedores y contratistas con los cuales se relaciona.

## 4. Responsabilidades

**Alta Administración:** Definir los lineamientos y promover la cultura organizacional basada en el respeto, la promoción y protección de los derechos humanos.

**Gerencia de Personas y Asuntos Corporativos:** Velar porque todas las políticas y procedimientos en materia de gestión de personas estén alineados con los principios establecidos en esta Política.

**Subgerente de Personas:** Implementar y gestionar las acciones necesarias para asegurar la aplicación efectiva de esta Política en los procesos de gestión de personas.

**Colaboradores:** Respetar los derechos humanos de todas las personas con las que se relacione. Reportar de forma inmediata en caso de tener conocimiento o sospecha de una vulneración a los derechos humanos, a través de los canales establecidos, garantizando la confidencialidad y protección del denunciante.

**Terceros:** Cumplir con los principios de esta Política en todas sus interacciones con personas vinculadas a Esmax, promoviendo el respeto por los derechos humanos en sus propias operaciones.

## 5. Política

Los principios fundamentales que inspiran y constituyen esta Política son los conceptos de dignidad, respeto y equidad, los cuales se desprenden de la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su declaración sobre los principios fundamentales en el trabajo, todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a. la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c. la abolición efectiva del trabajo infantil;
- d. la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
- e. un entorno de trabajo seguro y saludable.

Por otro lado, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 2011) dentro de sus principios fundacionales declara que la responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- a. Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;
- b. Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

A su vez, los puntos anteriormente mencionados se ven reforzados por las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre “Conducta Empresarial Responsable” (OCDE, 2023), documento que incluye recomendaciones relativas al respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, el cual también sirve de guía para esta Política. Entre las recomendaciones, se encuentra el llevar a cabo una diligencia debida en materia de derechos humanos, guiarse en todas sus operaciones por el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y no incurrir en discriminación contra sus trabajadores con respecto al empleo u ocupación, entre otras.

Considerando el compromiso de Esmax con el cumplimiento y la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, tanto con sus colaboradores como con las demás personas con las cuales se relaciona, y los principios mencionados con anterioridad a los cuales adscribe y cumple. La Compañía promueve los siguientes criterios:

1. Garantizar el cumplimiento, en todas sus actuaciones, de la normativa legal y reglamentaria que resulte aplicable a sus operaciones, en base a los principios y valores corporativos, y en estricta observancia de las normas laborales vigentes y los estándares éticos aplicados a las prácticas laborales de la Compañía.

2. Prevenir impactos negativos sobre los derechos humanos en las prácticas laborales y todas las actividades de la Compañía, tales como en las operaciones y la cadena de suministro, identificando riesgos que impliquen potenciales impactos relacionados con los derechos humanos.
3. Actuar mediante un proceso de debida diligencia frente a cualquier riesgo real o potencial identificado, con el objetivo de proteger y resguardar los derechos humanos, además de mitigar y remediar los impactos negativos en caso de concretarse eventuales vulneraciones.
4. Promover el equilibrio de la vida laboral y personal de nuestros colaboradores, para generar un ambiente que concilie los distintos roles, respetando jornadas laborales y tiempos de descanso.
5. Desarrollar una cultura y lugar de trabajo que protejan la salud y seguridad de las personas, reforzando así uno de los valores corporativos de la Compañía: la Seguridad.
6. Rechazar y evitar cualquier forma de acoso, así como cualquier trato degradante que busque dañar o afectar la dignidad de las personas, por o hacia los colaboradores, contratistas, proveedores o clientes.
7. La Compañía se compromete a brindar un ambiente de trabajo inclusivo y que aliente el mutuo respeto entre los empleados y las relaciones laborales libres de acoso.
8. Prohibir en todas las operaciones de la Compañía cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, el trabajo infantil y el sometimiento a esclavitud, conforme a lo establecido en la legislación vigente y a las Declaraciones internacionales a la cual Esmax se adhiere.
9. Rechazar toda forma de discriminación, respetando de forma igualitaria los derechos humanos de todas las personas sin importar su género, edad, raza, orientación sexual, religión, ideología, origen social, condiciones físicas o psicológicas, gustos personales o cualquier otra condición de vulnerabilidad, de acuerdo con las declaraciones y acuerdos acogidos universalmente.

Los compromisos y declaraciones incluidos en la Política de Derechos Humanos son consistentes y refuerzan lo contenido en el Código de Ética y Conducta de la Compañía. Asimismo, cualquier miembro de Esmax que tenga conocimiento o sospecha de una vulneración a los derechos humanos y lo expresado en esta Política, deberá reportar estas eventuales infracciones de manera confidencial y segura a través de los canales establecidos para ello.

## 6. Frecuencia de Revisión y Actualización de la Política

La revisión de esta Política se realizará cada 2 años. Sin embargo, se realizarán actualizaciones o modificaciones inmediatas cuando se identifiquen cambios significativos en los lineamientos, que impacten la ejecución de lo descrito en el documento, sin necesidad de esperar al período de revisión programado.

## 7. Control de Cambios y Versiones

Versión	Fecha Modificación	Aspectos Modificados
001	11-12-2025	- Elaboración del Documento.

## 8. Registros

Identificación	Almacenamiento	Grado de sigilo	Protección	Recuperación	Tiempo de Retención	Descarte
Política de Derechos Humanos.	Electrónico.	Público		Política almacenada por código.	Permanente.	No aplica.