

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS



CONFIDENCIAL

Índice

1. ASPECTOS GENERALES	2
2. DOCUMENTOS RELACIONADOS	3
3. COMPROMISO	4
4. PRINCIPIOS Y LINEAMIENTOS GENERALES.....	4
5. DEBIDA DILIGENCIA.....	6
6. CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN	6
7. CANAL DE DENUNCIAS.....	6
8. ACCIONES Y MEDIDAS CORRECTIVAS	7
9. VIGENCIA	7

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Objetivo y Compromiso

MOS-IT (en adelante, "**La Compañía**"), es una empresa del sector/de la industria de consultoría y desarrollo de sistemas de información. La Compañía está comprometida firmemente con el respeto a la dignidad de las personas y los derechos humanos reconocidos tanto a nivel nacional como internacional.

En virtud de esta Política, la Compañía reafirma su compromiso de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones y en sus relaciones con Terceras Partes¹, procurando prevenir cualquier violación de derechos humanos entre los grupos de interés².

1.2. Ámbito de Aplicación

Esta Política es de obligatorio cumplimiento para todo el Personal de la Compañía en relación con cualquier actividad o proceso que se realice en nombre o en interés de la Compañía. El término "Personal de la Compañía" incluye a todos los empleados, directores, gerentes y funcionarios, independientemente de su posición o área de responsabilidad.

Además, las disposiciones de esta Política serán aplicables de manera extensiva, cuando sea necesario, a todas aquellas Terceras Partes con las que la Compañía tenga o pretenda establecer relaciones comerciales o económicas.

1 Dicho término abarca tanto a personas naturales como jurídicas con las cuales la Compañía tenga o pretenda tener relaciones comerciales, ya sea de manera frecuente o eventual, y que por la naturaleza de sus actividades empresariales presenten cierto nivel de riesgo. Esto incluye, pero no se limita a: clientes, proveedores, vendedores, agentes, corredores, intermediarios, contratistas, representantes legales, consultores, distribuidores, abogados, agencias de publicidad, agentes de aduana, socios comerciales, entre otros. Asimismo, se consideran Socios de Negocio a todas las personas jurídicas con las cuales la Compañía tenga la intención de establecer asociaciones y/o colaboraciones, tales como joint ventures, acuerdos comerciales o asociativos, o participación conjunta en sociedades.

2 Son aquellos individuos u organizaciones que están directamente relacionados con la Compañía y cuyos intereses se ven afectados por las decisiones que toma la organización o por las acciones que esta lleva a cabo. Para los fines de esta Política, se identifican como grupos de interés a los accionistas, proveedores, empleados, autoridades y comunidades locales.

Es responsabilidad de todo el Personal de la Compañía comprender y cumplir con esta Política en su totalidad. El Responsable de Prevención de Delitos está disponible para responder cualquier pregunta o inquietud que pueda surgir respecto a esta Política.

1.3. Marco normativo aplicable

Para la realización de esta política, se han tomado como base los Principios Rectores para Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y los siguientes instrumentos (nacionales e internacionales) sobre Derechos Humanos:

- Código del Trabajo chileno.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas.
- Las Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales.
- Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- La Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social.
- Convenio de la OIT N° 169 sobre los derechos de los pueblos indígenas y tribales.
- La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
- 2° Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (2022-2025) del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno de Chile.
- Guía de Derechos Humanos y Empresas del Instituto Nacional de Derechos Humanos de Chile.

2. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Los documentos que complementan y/o sirven de referencia para esta política son, entre otros, los siguientes:

- a) Código de Conducta.
- b) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- b) Política Anticorrupción.
- c) Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
- d) Contratos/Anexos de Trabajo con Personal de la Compañía y Terceras Partes.
- e) Política de Derechos Humanos

3. COMPROMISO

Nuestra política de Derechos Humanos dispone un diseño creado para fomentar y reforzar las conductas de cumplimiento de los principios en que se sustenta, empleando la diligencia debida como marco de actuación, la que nos permite evaluar el impacto de nuestras actividades, para así poder identificar y prevenir los riesgos en materia de Derechos Humanos, a través de la elaboración de planes de acción, seguimiento de indicadores y comunicación permanente.

Promovemos como Grupo una cultura de cumplimiento en toda la Compañía, para así ayudar a garantizar que la integridad y el respeto a los derechos humanos forme parte de la actuación de todos los trabajadores y trabajadoras de MOS-IT, a todo nivel organizativo. En este sentido, el compromiso de la Alta Dirección para cumplir con los fines y objetivos perseguidos resulta fundamental.

En razón de lo anterior, la presente Política de Derechos Humanos da cuenta de nuestro compromiso organizacional para sentar las bases de un reconocimiento y gestión eficiente y de mejora continua en materia de derechos humanos, el que comprometa a toda la organización en la construcción de una cultura de integridad y respeto a los altos estándares éticos que MOS-IT promueve.

En señal del compromiso con la gestión de una cultura que promueve el respeto a los derechos humanos al interior de la Compañía, es que el presente documento ha sido aprobado, y será de obligado cumplimiento para toda la organización.

4. PRINCIPIOS Y LINEAMIENTOS GENERALES

Para cumplir con los estándares nacionales e internacionales aplicables en materia de derechos humanos, la Compañía establece los siguientes principios de actuación:

a) **Promoción de una Cultura de Respeto a los Derechos Humanos:** La Compañía se compromete a fomentar una cultura organizacional que valore y promueva los derechos humanos, sensibilizando a todas las personas y entidades con las que se relaciona.

b) **No Discriminación y Promoción de la Igualdad de Oportunidades:** Se rechaza cualquier forma de discriminación por motivos de género, edad, condición social, religión, orientación sexual, raza, color, estado civil, sindicalización, opinión política, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico u otra condición protegida por la ley, promoviendo activamente la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad, incluido el acoso laboral.

c) **Eliminación del Trabajo Forzoso, Infantil y de la Esclavitud:** La Compañía prohíbe el trabajo forzoso en todas sus formas, así como el empleo de mano de obra infantil y la práctica de la esclavitud.

d) **Protección de la Salud y Seguridad Laboral:** Se implementarán políticas y medidas para asegurar un ambiente laboral seguro y saludable, con el objetivo de alcanzar cero accidentes y minimizar los riesgos para la salud de todas las personas involucradas, incluyendo la prevención del acoso laboral.

e) **Respeto a los Derechos Fundamentales de los Trabajadores:** Se garantiza el respeto a derechos fundamentales como la vida, la integridad física y psíquica, la privacidad, la honra, la protección de datos personales, la libertad de conciencia, la libertad de opinión, la libertad de trabajo y la libertad de asociación, entre otros, promoviendo a su vez un entorno de trabajo libre de acoso laboral.

f) **Equidad de Oportunidades y Valoración del Mérito:** La evaluación y valoración de las personas se realizará basándose en la calidad de su trabajo. Se implementarán políticas y procesos que aseguren la equidad y competitividad en las compensaciones, centradas en el desempeño y responsabilidades de los cargos, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo.

g) **Respeto a los Derechos de las Comunidades Locales:** Se prestará especial atención a los derechos de las comunidades locales, especialmente de los grupos más vulnerables como las minorías étnicas y las poblaciones indígenas. Se impulsarán iniciativas y se mantendrá un diálogo continuo con estas comunidades, promoviendo la sensibilización y la prevención del acoso laboral en contextos comunitarios.

h) **Rechazo a la Corrupción:** La Compañía se compromete a adherirse a los más altos estándares éticos y legales, aplicando una política de tolerancia cero ante cualquier forma de corrupción.

i) **Cumplimiento Legal y Estándares Responsables:** Se cumplirán todas las exigencias legales existentes y se aplicarán estándares responsables en aquellos casos donde no existan leyes específicas de la Compañía, con el fin de prevenir conductas impropias en línea con los principios y directrices de esta Política.

j) **Canal de Denuncias:** Se establecerá un canal de denuncias para reportar cualquier vulneración de derechos humanos, incumplimientos del Código de Conducta u otras políticas de la Compañía.

k) **Respuesta ante Violaciones de Derechos Humanos:** Ante cualquier violación de derechos humanos en las instalaciones de la Compañía, se tomarán medidas inmediatas y se informará a las autoridades competentes para aplicar las sanciones correspondientes.

5. DEBIDA DILIGENCIA

La Compañía se compromete activamente a identificar y mitigar cualquier riesgo que pueda comprometer los derechos humanos, conforme a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Implementaremos una rigurosa política de "Debida Diligencia de Terceras Partes" para asegurar que operen bajo estándares de integridad y ética corporativa, minimizando así cualquier práctica ilegal que vulnere los derechos humanos.

Además, nos aseguraremos de que todo el Personal de la Compañía cumpla integralmente con esta política, realizando mediciones y diagnósticos para evaluar y garantizar el cumplimiento por parte de nuestras Terceras Partes.

6. CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

Reconociendo la importancia crítica de la capacitación y difusión, la Compañía se compromete a promover el respeto a los derechos humanos entre todos los grupos de interés.

El Responsable de Prevención de Delitos planificará y ejecutará programas de capacitación personalizados para el Personal de la Compañía, considerando roles, especializaciones y niveles de riesgo. Asimismo, se establecerán comunicaciones efectivas dirigidas a nuestras Terceras Partes.

Se revisará regularmente el contenido y la efectividad de estas sesiones de capacitación, implementando mejoras necesarias para fortalecer nuestro compromiso continuo con los derechos humanos y garantizar su plena integración en nuestras operaciones y relaciones comerciales.

7. CANAL DE DENUNCIAS

Con el objeto de reportar cualquier comportamiento ilegal o no ético, y tomar las medidas necesarias para evitar consecuencias negativas en el negocio, clientes, proveedores y grupos de interés, la Compañía ha implementado un canal de denuncias anónimo.

Si con motivos fundados o razonables el Personal de la Compañía o una Tercera Parte considera que alguna acción u omisión incumple esta u otras políticas y procedimientos de la Compañía, dispondrán de los siguientes canales de denuncia:

- a) Dirección de correo electrónico: compliance@mos-it.cl
- b) Denuncia personal y directa ante el Responsable de Prevención de Delitos.

- c) Comunicación al superior jerárquico. Por escrito, el Personal de la Compañía puede comunicar a su superior jerárquico sobre cualquier infracción a la presente Política. Dichas denuncias serán derivadas al Responsable de Prevención de Delitos. En dichas situaciones, el superior jerárquico tiene el deber de garantizar y preservar la confidencialidad y reserva de identidad del denunciante.
- d) Denuncia anónima a través del formulario de la Compañía <https://forms.office.com/r/pKScmXmHsm>.

8. ACCIONES Y MEDIDAS CORRECTIVAS

El Personal de la Compañía tiene la responsabilidad primordial de garantizar el respeto absoluto a los derechos humanos. Cualquier infracción a esta Política podría acarrear consecuencias significativas para la Compañía, el propio Personal, y/o Terceras Partes, abarcando aspectos económicos, comerciales, legales y reputacionales.

En caso de que algún miembro del Personal de la Compañía viole esta Política u otras políticas aplicables, podrán enfrentar sanciones que pueden incluir la terminación del contrato laboral o la finalización de la relación comercial con la respectiva Tercera Parte involucrada. Estas medidas se aplicarán sin perjuicio de las sanciones penales o civiles estipuladas por la legislación local.

9. VIGENCIA

Esta Política entra en vigor inmediatamente tras su aprobación y permanecerá en vigencia de manera indefinida. Será objeto de una revisión anual para asegurar su relevancia y efectividad, con posibilidad de modificaciones en cualquier momento según las recomendaciones presentadas por el Responsable de Prevención de Delitos al Directorio.