

 sencore TradingChile		Version N° 01	
	POLITICA DE DERECHOS HUMANOS SENCORE TRADING CHILE SpA	01-01-2026	
		Página 1 de 10	



POLÍTICA DERECHOS HUMANOS
SENCORE TRADING CHILE SpA

		Version N° 01
	POLITICA DE DERECHOS HUMANOS SENCORE TRADING CHILE SpA	01-01-2026
		Página 2 de 10

INDICE

Contenido

1. Introducción	3
2. Objetivo	3
3. Alcance.....	3
4. Definiciones	3
5. Marco internacional y normativo.....	4
6. Principios rectores	4
6.1 Respeto a la dignidad	4
6.2 Prevención	4
6.3 No discriminación e igualdad	4
6.4 Participación y diálogo	4
6.5 Transparencia y rendición de cuentas	5
7. Debida diligencia en derechos humanos	5
8. Derechos laborales fundamentales	5
9. Igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación	5
10. Ambiente de trabajo digno y libre de violencia	5
11. Seguridad y salud en el trabajo	6
12. Prohibición del trabajo forzoso, infantil y trata de personas	6
13. Jornada, remuneraciones y condiciones de empleo	6
14. Libertad sindical y negociación colectiva	6
15. Privacidad, datos y seguridad de la información	6
16. Comunidades, pueblos indígenas y entorno social	6
17. Cadena de suministro y terceros	7
18. Mecanismos de consulta, denuncia y reparación	7
19. Capacitación y difusión.....	7
20. Supervisión, auditoría y evaluación	7
21. Responsabilidades	7
21.1 Alta Dirección.....	7
21.2 Responsable SGI / Cumplimiento	8
21.3 Recursos Humanos	8
21.4 Jefaturas y supervisores	8
21.5 Compras y contratación	8
21.6 Trabajadores y terceros	8
22. Incumplimientos y sanciones.....	8
23. Mejora continua	8

		Version N° 01
	POLITICA DE DERECHOS HUMANOS SENCORE TRADING CHILE SpA	01-01-2026
		Página 3 de 10

24. Declaración de compromiso	8
Anexo A. Reglas de oro de derechos humanos STC	9
Anexo B. Matriz referencial de riesgos y controles.....	9
Anexo C. Indicadores y objetivos	9
Anexo D. Referencias legales y normativas	10

1. Introducción

Sencore Trading Chile SpA, en adelante “STC” o “la Empresa”, desarrolla proyectos, suministros y servicios relacionados con telecomunicaciones, electricidad, minería y transporte. Sus actividades pueden ejecutarse en oficinas, bodegas, talleres, vehículos, instalaciones de clientes, faenas mineras, obras en terreno y espacios en los que interactúan trabajadores propios, contratistas, comunidades, proveedores, autoridades y otras partes interesadas.

STC reconoce que toda actividad empresarial puede generar impactos positivos o negativos sobre las personas. Estos impactos no se limitan al vínculo laboral directo, sino que pueden producirse durante la contratación de terceros, la adquisición de productos, la ejecución de obras, el uso de datos, la interacción con comunidades o la prestación de servicios.

La presente política establece un marco para prevenir, identificar, mitigar y, cuando corresponda, reparar impactos adversos sobre los derechos humanos. Su contenido se inspira en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y la legislación chilena aplicable.

Compromiso esencial

STC entiende que respetar los derechos humanos no consiste únicamente en evitar delitos o sanciones. Implica adoptar decisiones responsables, escuchar a las personas afectadas, prevenir daños razonablemente previsibles y actuar con diligencia cuando exista una situación que pueda comprometer la dignidad, seguridad, igualdad, privacidad o libertad de una persona.

2. Objetivo

El objetivo de esta Política de Derechos Humanos es establecer los principios, responsabilidades y mecanismos mediante los cuales STC orientará sus decisiones y operaciones para respetar la dignidad humana, prevenir impactos adversos, promover condiciones de trabajo justas y mantener relaciones responsables con trabajadores, contratistas, proveedores, clientes, comunidades y demás partes interesadas.

La política busca integrar los derechos humanos en la planificación, contratación, compras, gestión de personas, seguridad, tratamiento de datos, relaciones comunitarias, evaluación de proveedores y atención de denuncias. También pretende ofrecer una base común para resolver situaciones complejas de manera coherente, documentada y proporcional.

3. Alcance

Esta política es obligatoria para la Alta Dirección, jefaturas, supervisores, trabajadores, personal temporal, estudiantes en práctica, contratistas, subcontratistas, proveedores, consultores, transportistas, representantes y cualquier persona que actúe en nombre o beneficio de STC.

Su aplicación comprende actividades realizadas en Chile o en el extranjero, dentro o fuera de instalaciones propias. Cuando STC no tenga control directo sobre una situación, ejercerá su capacidad de influencia mediante contratos, especificaciones, procesos de debida diligencia, capacitaciones, inspecciones, condiciones de compra y seguimiento del desempeño.

La política no reemplaza las obligaciones legales específicas ni limita el acceso de una persona a tribunales, autoridades, organismos fiscalizadores, sindicatos, comités paritarios, mutualidades u otros mecanismos institucionales de protección.

4. Definiciones

Derechos humanos: Derechos inherentes a todas las personas, universales, indivisibles e interdependientes, fundados en la dignidad humana.

		Version N° 01
	POLITICA DE DERECHOS HUMANOS SENCORE TRADING CHILE SpA	01-01-2026
		Página 4 de 10

Impacto adverso: Consecuencia negativa real o potencial sobre el ejercicio de un derecho humano.

Debida diligencia: Proceso continuo destinado a identificar, prevenir, mitigar, monitorear y comunicar cómo se abordan los riesgos e impactos.

Reparación: Medida destinada a restablecer derechos, compensar daños, corregir condiciones o evitar la repetición de un impacto.

Discriminación: Distinción, exclusión o preferencia que carece de justificación objetiva y afecta la igualdad de trato o el ejercicio de derechos.

Trabajo forzoso: Trabajo o servicio exigido bajo amenaza, coacción, retención de documentos, deuda, violencia o restricción de libertad.

Trabajo infantil: Actividad laboral prohibida o incompatible con la edad, educación, seguridad, salud o desarrollo integral de niños, niñas o adolescentes.

Grupo vulnerable: Colectivo que puede enfrentar barreras, discriminación o mayor exposición a impactos adversos.

Tercero: Proveedor, contratista, subcontratista, consultor, transportista, cliente, agente u otra contraparte vinculada a STC.

Parte interesada: Persona u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse afectada por las actividades de STC.

5. Marco internacional y normativo

STC utilizará como referencia los estándares internacionales reconocidos en materia de empresas y derechos humanos. Los Principios Rectores de Naciones Unidas organizan la responsabilidad en tres pilares: el deber estatal de proteger, la responsabilidad empresarial de respetar y la necesidad de contar con mecanismos de reparación. Para STC, esto se traduce en evitar causar o contribuir a impactos negativos, actuar con diligencia frente a riesgos y cooperar en soluciones cuando exista afectación.

Las Líneas Directrices de la OCDE, actualizadas en 2023, amplían esta visión al incorporar conducta empresarial responsable en derechos humanos, empleo, medioambiente, divulgación, anticorrupción, tecnología y cadena de suministro. La Declaración de la OIT reconoce como principios fundamentales la libertad sindical y negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, no discriminación y un entorno de trabajo seguro y saludable.

En Chile, esta política se aplicará en armonía con la Constitución, el Código del Trabajo, la Ley N.º 20.609 sobre medidas contra la discriminación, la Ley N.º 21.015 sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, la Ley N.º 21.643 sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, la Ley N.º 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la Ley N.º 20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, la Ley N.º 19.628 sobre protección de la vida privada y otras normas aplicables.

6. Principios rectores

6.1 Respeto a la dignidad

Toda persona deberá ser tratada como un fin en sí misma y no únicamente como un recurso productivo. La dignidad se expresa en el trato respetuoso, la ausencia de humillación, la protección frente a abusos y la consideración razonable de las necesidades humanas en la organización del trabajo.

6.2 Prevención

STC priorizará evitar el daño antes que reaccionar cuando ya se ha producido. La prevención deberá incorporarse al diseño de procesos, contratos, condiciones laborales, seguridad, tecnología, compras y relaciones con terceros.

6.3 No discriminación e igualdad

Las decisiones de selección, contratación, asignación, capacitación, remuneración, promoción y desvinculación deberán basarse en criterios legítimos, objetivos y relacionados con el trabajo. Se prohíbe cualquier trato arbitrario fundado en características personales protegidas por la ley.

6.4 Participación y diálogo

Las personas potencialmente afectadas deberán contar con oportunidades razonables para expresar inquietudes, entregar información y participar en la definición de medidas. La consulta será especialmente relevante cuando las decisiones puedan afectar grupos vulnerables, comunidades o trabajadores de terceros.

		Version N° 01
	POLITICA DE DERECHOS HUMANOS SENCORE TRADING CHILE SpA	01-01-2026
		Página 5 de 10

6.5 Transparencia y rendición de cuentas

STC mantendrá registros y mecanismos de seguimiento que permitan demostrar cómo identifica y gestiona riesgos. La transparencia no implica divulgar datos confidenciales, sino evitar afirmaciones engañosas y entregar información suficiente a quienes deban tomar decisiones o ejercer derechos.

7. Debida diligencia en derechos humanos

La debida diligencia será un proceso continuo y proporcional al tamaño, contexto y nivel de riesgo de las operaciones. No se limitará a completar cuestionarios; deberá influir en decisiones reales y mantenerse durante toda la relación comercial o proyecto.

El proceso considerará la identificación de actividades, lugares, personas expuestas y derechos potencialmente afectados. Posteriormente se evaluará la severidad del impacto, considerando escala, alcance y dificultad de reparación. Los impactos más graves deberán priorizarse, incluso cuando su probabilidad sea menor.

- Integrar los resultados en procedimientos, contratos, planes de trabajo y controles operacionales.
- Asignar responsables y plazos para prevenir o mitigar riesgos.
- Monitorear la eficacia mediante indicadores, inspecciones, entrevistas, auditorías o consultas.
- Comunicar de manera apropiada cómo se abordan los impactos relevantes.
- Revisar la evaluación ante incidentes, cambios de operación, nuevos territorios, proveedores o tecnologías.

8. Derechos laborales fundamentales

STC respetará los derechos laborales fundamentales de todas las personas que trabajen bajo su control o influencia. Esto incluye relaciones directas, subcontratación, servicios transitorios, prácticas profesionales y actividades realizadas por proveedores en instalaciones o proyectos de STC.

La Empresa no tolerará prácticas que, aunque se presenten como costumbre del sector o exigencia operacional, impliquen abuso, coerción, discriminación, retención de pagos, privación de descanso, exposición indebida a riesgos o limitación ilegítima de la libertad.

9. Igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación

STC promoverá un entorno en el que las diferencias de género, edad, nacionalidad, origen étnico, discapacidad, religión, orientación sexual, identidad de género, situación familiar, opinión, condición socioeconómica u otras características personales no constituyan barreras injustificadas.

La igualdad no significa aplicar exactamente la misma medida a todas las personas. En determinadas circunstancias, puede requerir ajustes razonables, accesibilidad, medidas de apoyo o acciones destinadas a corregir desventajas históricas o funcionales.

Los procesos de reclutamiento, evaluación y promoción deberán documentar criterios relacionados con competencias y desempeño. Las decisiones que puedan generar un efecto discriminatorio deberán revisarse, aunque no exista intención expresa de excluir.

10. Ambiente de trabajo digno y libre de violencia

STC mantendrá un ambiente libre de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo, amenazas, hostigamiento, represalias, humillaciones y conductas que vulneren la dignidad. Este compromiso comprende interacciones presenciales, comunicaciones digitales, viajes, eventos, vehículos, faenas, grupos de mensajería y relaciones con clientes o terceros.

La prevención se coordinará con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el protocolo exigido por la Ley N.º 21.643. Las denuncias deberán tratarse con confidencialidad, imparcialidad, celeridad, perspectiva de género, debido proceso y medidas de resguardo adecuadas.

La potestad de dirección no autoriza malos tratos. Las instrucciones, evaluaciones, correcciones y exigencias de desempeño deberán formularse de manera respetuosa, clara y proporcional.

		Version N° 01
	POLITICA DE DERECHOS HUMANOS SENCORE TRADING CHILE SpA	01-01-2026
		Página 6 de 10

11. Seguridad y salud en el trabajo

El derecho a condiciones seguras y saludables forma parte de los derechos fundamentales en el trabajo. STC identificará peligros, evaluará riesgos y aplicará controles adecuados en actividades eléctricas, trabajos en altura, transporte, manipulación de cargas, uso de herramientas, exposición ambiental y otras tareas propias de sus operaciones.

La Empresa proporcionará información, capacitación, supervisión, equipos y elementos de protección necesarios, sin trasladar indebidamente al trabajador el costo de cumplir estándares de seguridad.

Toda persona tendrá el derecho y deber de detener una tarea cuando exista peligro grave o controles insuficientes. La detención realizada de buena fe no deberá originar represalias.

12. Prohibición del trabajo forzoso, infantil y trata de personas

STC prohíbe toda forma de trabajo forzoso, servidumbre, trata de personas, retención de documentos, cobro abusivo por contratación, amenazas, restricciones de movilidad o presión basada en deudas.

La contratación deberá ser voluntaria, informada y respaldada por condiciones comprensibles. Ningún trabajador deberá pagar a STC o a un intermediario para obtener un puesto. Los documentos personales permanecerán bajo control de su titular, salvo custodia temporal legítima y consentida.

Se prohíbe el trabajo infantil en condiciones contrarias a la legislación y estándares internacionales. La participación de adolescentes, cuando legalmente proceda, deberá proteger su educación, salud, seguridad y desarrollo, excluyéndolos de tareas peligrosas, nocturnas o incompatibles con su edad.

13. Jornada, remuneraciones y condiciones de empleo

Las jornadas, descansos, horas extraordinarias, remuneraciones, vacaciones, permisos y demás condiciones de empleo deberán ajustarse a la legislación y contratos aplicables. STC evitará prácticas de registro inexacto, extensión habitual no autorizada de jornadas o presiones para trabajar sin descanso suficiente.

Las remuneraciones deberán pagarse íntegra y oportunamente, con liquidaciones comprensibles. Los descuentos deberán tener base legal o autorización válida. La Empresa no utilizará multas informales, retenciones arbitrarias ni mecanismos que generen dependencia económica abusiva.

Cuando existan turnos, desplazamientos, trabajos en faena o condiciones especiales, se deberá considerar la fatiga, el tiempo de traslado, la alimentación, el alojamiento y las condiciones sanitarias.

14. Libertad sindical y negociación colectiva

STC respetará la libertad de asociación, afiliación sindical, representación y negociación colectiva conforme a la legislación chilena y convenios internacionales aplicables.

Ninguna persona será discriminada, amenazada o perjudicada por participar en actividades sindicales legítimas. La Empresa mantendrá canales de diálogo y evitará interferencias indebidas en la organización o decisiones internas de las asociaciones de trabajadores.

15. Privacidad, datos y seguridad de la información

STC respetará la vida privada y protegerá los datos personales de trabajadores, postulantes, clientes, proveedores y terceros. La recopilación y uso de información deberá tener una finalidad legítima, ser proporcional y limitarse a lo necesario.

Los sistemas de vigilancia, control de acceso, geolocalización, cámaras, monitoreo de vehículos o comunicaciones deberán implementarse con fundamento, información previa, medidas de seguridad y respeto por la dignidad. No se utilizarán para vigilancia encubierta, discriminación o fines ajenos a la relación legítima.

La información sensible, médica, biométrica o disciplinaria tendrá controles reforzados. El acceso se limitará a personas autorizadas y se conservará por el tiempo necesario según obligaciones legales y contractuales.

16. Comunidades, pueblos indígenas y entorno social

Cuando los proyectos puedan afectar comunidades, vecinos, usuarios de vías, pueblos indígenas o actividades económicas locales, STC procurará identificar anticipadamente los impactos y mantener un diálogo respetuoso.

		Version N° 01
	POLITICA DE DERECHOS HUMANOS SENCORE TRADING CHILE SpA	01-01-2026
		Página 7 de 10

La interacción deberá considerar contexto cultural, liderazgos legítimos, idioma, accesibilidad y posibles asimetrías de información. STC no reemplazará las obligaciones de consulta que correspondan al Estado, pero cooperará de buena fe cuando una actividad requiera participación o medidas específicas.

Se deberán prevenir afectaciones por ruido, tránsito, polvo, interrupciones, restricciones de acceso, daños a bienes o uso indebido de recursos. Los reclamos comunitarios deberán registrarse, evaluarse y responderse oportunamente.

17. Cadena de suministro y terceros

STC espera que sus proveedores, contratistas y socios comerciales respeten estándares equivalentes. Los requisitos de derechos humanos deberán incorporarse en evaluaciones, contratos, órdenes de compra y procesos de supervisión, especialmente para servicios intensivos en mano de obra, transporte, seguridad, faenas, contratación temporal y suministro de materiales de origen sensible.

La evaluación considerará condiciones laborales, seguridad, subcontratación, trabajo infantil o forzoso, discriminación, jornadas, remuneraciones, mecanismos de denuncia y antecedentes de incumplimiento.

Cuando se detecte una brecha, STC podrá exigir un plan de acción, acompañar mejoras, suspender actividades o terminar la relación, considerando la gravedad del impacto y el riesgo de que una terminación abrupta agrave la situación de las personas afectadas.

18. Mecanismos de consulta, denuncia y reparación

STC mantendrá canales accesibles para que trabajadores y terceros formulen consultas, inquietudes o denuncias. Los mecanismos deberán ser conocidos, comprensibles y utilizables sin temor a represalias.

Las denuncias se evaluarán con imparcialidad, confidencialidad y respeto al debido proceso. Cuando exista riesgo inmediato, se adoptarán medidas de resguardo antes de concluir la investigación.

Si STC causa o contribuye a un impacto adverso, deberá participar en una reparación adecuada. Esta podrá incluir corrección de condiciones, restitución, compensación, disculpas, apoyo, rehabilitación, modificación de procesos, sanciones o garantías de no repetición.

Los mecanismos internos no impedirán acudir a la Dirección del Trabajo, tribunales, organismos administradores, autoridades sectoriales, Instituto Nacional de Derechos Humanos u otras instancias competentes.

19. Capacitación y difusión

La política será comunicada durante la inducción y mediante actividades periódicas. La capacitación se adaptará a los riesgos de cada función, evitando limitarse a exposiciones generales sin aplicación práctica.

Las áreas de recursos humanos, compras, operaciones, supervisión, seguridad, tecnología y relaciones con clientes recibirán contenidos específicos. Los casos prácticos deberán abordar discriminación, acoso, trabajo forzoso, privacidad, cadena de suministro, comunidades y reparación.

La eficacia se verificará mediante evaluaciones, entrevistas, observación, auditorías y revisión de incidentes. Cuando exista una brecha, se aplicará refuerzo o capacitación adicional.

20. Supervisión, auditoría y evaluación

STC evaluará el cumplimiento mediante inspecciones, revisión documental, entrevistas, análisis de denuncias, indicadores, auditorías y evaluaciones de proveedores.

La supervisión deberá concentrarse en riesgos reales y no únicamente en la existencia de documentos. Un procedimiento firmado no demuestra cumplimiento si las personas desconocen sus derechos o temen denunciar.

Los resultados serán informados a la Alta Dirección. Las desviaciones deberán contar con responsables, plazos, evidencias de cierre y verificación de eficacia.

21. Responsabilidades

21.1 Alta Dirección

La Alta Dirección deberá aprobar y respaldar esta política, integrar los derechos humanos en la estrategia, asignar recursos y revisar los principales riesgos e impactos. También deberá asegurar que ninguna meta comercial justifique una vulneración.

		Version N° 01
	POLITICA DE DERECHOS HUMANOS SENCORE TRADING CHILE SpA	01-01-2026
		Página 8 de 10

21.2 Responsable SGI / Cumplimiento

Será responsable de mantener la política, coordinar la debida diligencia, asesorar a las áreas, consolidar indicadores, gestionar denuncias y promover acciones correctivas y de reparación.

21.3 Recursos Humanos

Deberá asegurar procesos laborales respetuosos, igualdad de oportunidades, información clara, privacidad, capacitación, prevención de violencia y gestión adecuada de casos.

21.4 Jefaturas y supervisores

Deberán liderar mediante el ejemplo, tratar a las personas con respeto, detectar señales de riesgo, intervenir oportunamente y evitar represalias. También deberán informar situaciones que excedan su competencia.

21.5 Compras y contratación

Deberán incorporar criterios de derechos humanos en selección, contratos, evaluación y seguimiento de terceros, conservando evidencia de las decisiones y medidas adoptadas.

21.6 Trabajadores y terceros

Deberán respetar esta política, abstenerse de causar daños, participar en capacitaciones, reportar situaciones relevantes y cooperar con investigaciones y medidas de mejora.

22. Incumplimientos y sanciones

El incumplimiento podrá generar medidas correctivas, disciplinarias, contractuales, civiles, administrativas o penales, según la gravedad, intencionalidad, recurrencia, ocultamiento, impacto y cooperación.

Se considerarán especialmente graves el trabajo forzoso o infantil, la discriminación deliberada, las represalias, la violencia, el acoso, la falsificación de registros, la exposición consciente a riesgos críticos, la vulneración ilegítima de privacidad y la obstrucción de investigaciones.

23. Mejora continua

STC revisará periódicamente sus riesgos, procedimientos, resultados, cambios legales, experiencias de trabajadores y expectativas de partes interesadas. Las lecciones aprendidas deberán transformarse en mejoras concretas y documentadas.

La política será revisada al menos una vez al año o cuando existan cambios significativos en operaciones, legislación, estructura, cadena de suministro o contexto social.

24. Declaración de compromiso

La Alta Dirección de Sencore Trading Chile SpA declara su compromiso con respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, cumplir la legislación chilena aplicable, prevenir impactos adversos, promover condiciones dignas y cooperar en la reparación cuando corresponda.

Esta política será comunicada a trabajadores y terceros relevantes, estará disponible para las partes interesadas y se integrará en las decisiones, contratos, controles y procesos pertinentes.

		Version N° 01
	POLITICA DE DERECHOS HUMANOS SENCORE TRADING CHILE SpA	01-01-2026
		Página 9 de 10

Anexo A. Reglas de oro de derechos humanos STC

- 1. Tratar siempre con dignidad.** Ninguna presión, urgencia o jerarquía autoriza humillaciones, amenazas o abusos.
- 2. Prevenir antes de dañar.** Identificar riesgos y actuar antes de que una persona resulte afectada.
- 3. No discriminar.** Tomar decisiones basadas en criterios legítimos y relacionados con el trabajo.
- 4. Cero trabajo forzoso o infantil.** No aceptar prácticas que restrinjan la libertad o vulneren la infancia.
- 5. Proteger la seguridad y la salud.** Ninguna tarea debe ejecutarse sin controles suficientes.
- 6. Respetar privacidad y datos.** Recopilar únicamente lo necesario y proteger la información.
- 7. Escuchar a las personas.** Considerar la experiencia de quienes pueden verse afectados.
- 8. Controlar a terceros.** No externalizar impactos ni ignorar abusos en la cadena de suministro.
- 9. Reportar sin represalias.** Toda persona puede plantear una inquietud de buena fe.
- 10. Reparar y aprender.** Cuando exista un daño, corregir, apoyar y evitar la repetición.

Anexo B. Matriz referencial de riesgos y controles

Riesgo	Personas expuestas	Control preventivo	Evidencia	Responsable
Discriminación en selección	Postulantes	Criterios objetivos y revisión de decisiones	Pauta y registro de selección	RR.HH.
Acoso o violencia	Trabajadores y terceros	Protocolo Ley Karin, capacitación y resguardo	Registros de difusión e investigación	RR.HH. / SGI
Jornadas excesivas	Personal operativo y conductores	Planificación, control de asistencia y fatiga	Registros de jornada y turnos	Operaciones
Trabajo forzoso	Personal de contratistas	Debida diligencia y prohibición contractual	Evaluación y entrevistas	Compras / SGI
Trabajo infantil	Cadena de suministro	Verificación de edad y evaluación de tareas	Contratos y antecedentes	RR.HH. / Compras
Riesgo grave de seguridad	Personal técnico	MIPER, controles críticos y detención segura	Inspecciones y permisos	Operaciones / Prevención
Vulneración de privacidad	Trabajadores y clientes	Finalidad, acceso restringido y seguridad	Políticas y registros de acceso	TI / RR.HH.
Impacto comunitario	Vecinos y comunidades	Evaluación previa y canal de reclamos	Minutas y seguimiento	Operaciones / SGI
Abuso de contratistas	Trabajadores externos	Cláusulas, supervisión y plan de acción	Auditorías y evaluaciones	Compras / Operaciones

Anexo C. Indicadores y objetivos

Objetivo	Indicador	Meta referencial	Frecuencia	Responsable
Capacitar personal	Personas capacitadas / objetivo × 100	≥ 95%	Anual	RR.HH. / SGI
Evaluar terceros críticos	Terceros evaluados / críticos × 100	100%	Semestral	Compras / SGI
Cerrar denuncias y acciones	Casos con acciones dentro de plazo × 100	≥ 90%	Trimestral	Cumplimiento
Prevenir represalias	Casos confirmados de represalia	0	Trimestral	Alta Dirección / RR.HH.
Mejorar inclusión	Cumplimiento de medidas y ajustes aplicables	100%	Semestral	RR.HH.
Controlar jornada	Desviaciones críticas de jornada	0	Mensual	Operaciones / RR.HH.
Supervisar proveedores	Planes de acción cerrados / total × 100	≥ 90%	Trimestral	Compras
Responder reclamos comunitarios	Respuestas dentro de plazo × 100	≥ 90%	Mensual	Operaciones / SGI
Actualizar riesgos	Procesos revisados / planificados × 100	100% anual	Semestral	SGI

		Version N° 01
	POLITICA DE DERECHOS HUMANOS SENCORE TRADING CHILE SpA	01-01-2026
		Página 10 de 10

Anexo D. Referencias legales y normativas

La aplicación de esta política deberá considerar la vigencia y alcance de las normas correspondientes a cada actividad. Entre las referencias generales se incluyen:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, edición 2023.
- Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable.
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, enmendada en 2022.
- Convenio N.º 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, cuando resulte aplicable.
- Constitución Política de la República de Chile.
- Código del Trabajo.
- Ley N.º 20.609, que establece medidas contra la discriminación.
- Ley N.º 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.
- Ley N.º 21.275, sobre medidas para facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Ley N.º 21.643, sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Ley N.º 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Ley N.º 20.422, sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- Ley N.º 19.628, sobre protección de la vida privada, mientras se mantenga vigente.
- Ley N.º 19.253, sobre protección, fomento y desarrollo de los pueblos indígenas, cuando corresponda.
- Ley N.º 20.507, que tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas.
- Reglamentos, resoluciones, protocolos, contratos y estándares de clientes y mandantes aplicables.

La lista es referencial y no reemplaza la identificación formal de requisitos legales. STC deberá revisar periódicamente cambios normativos, especialmente en materias de protección de datos, inclusión laboral, seguridad, subcontratación y derechos colectivos.