



POLITICA DE DIVERSIDAD E INCLUSION

	Divisiones de Negocio			Filiales			Corporativo
	Agrícola	Industrial	Retail	Patagoniafresh	Icatom	Agrocomercial	
Aplicación del documento	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓

Elaborado por: Unidad de Contraloría	Revisado por: Gerencia de Personal y Fiscalía	Aprobado por: Gerencia General	Fecha Emisión: Diciembre 2021
			Fecha Modificación:

INDICE

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. NORMATIVA.....	3
4. DEFINICIONES.....	3
5. CONSIDERACIONES.....	4
6. RESPONSABILIDADES.....	4
7. DESCRIPCION DE LA POLITICA.....	5
8. EXCEPCIONES.....	6
9. CONTROL DE CAMBIOS.....	6
10. ANEXOS.....	7
Anexo A Normas de Conducta de Negocios de ED&F Man Holdings Limited.....	7
Anexo B Código de Ética Empresas Iansa.....	9

Elaborado por: Unidad de Contraloría	Revisado por: Gerencia de Personal y Fiscalía	Aprobado por: Gerencia General	Fecha Emisión: Diciembre 2021
			Fecha Modificación:

	Empresas Iansa S.A. Gerencia de Auditoría Interna – Unidad de Contraloría Política de Diversidad e Inclusión	Número: PP 11/11-2021	Versión: V-01
		Página: Página 3 de 9	

1. OBJETIVO

Empresas Iansa decide desarrollar e implementar una política que asegure una cultura diversa e inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respecto, resguardando los derechos y deberes de todos quienes conformamos la compañía, con el propósito de pasar de una cultura de diversidad inconsciente a una consciente.

Adicionalmente este documento tiene por objetivo cubrir aspectos relacionados con nuestro Modelo de Prevención de Delitos (MPD), orientado a dar cumplimiento a la Ley de Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas (N°20.393). Se puede acceder a nuestro MPD en el siguiente enlace <https://iansa.eticaenlinea.cl/>.

2. ALCANCE

Esta política aplica a todos los colaboradores de Empresas Iansa y/o filiales, a excepción de Icatom.

3. NORMATIVA

- Ley 20422 / Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad
- Ley 20015 / Modifica aspectos contenidos en la ley 20422
- Ley 20609 / Establece medidas contra la discriminación
- Código de Ética de Empresas Iansa
- Normas de Conducta de Negocios de ED&F Man Holdings Limited

4. DEFINICIONES

Empresas Iansa o compañía: Cuando nos refiramos en este documento a Empresas Iansa o a la compañía, debemos entender que nos referimos al holding en su conjunto, incluyendo a filiales y coligadas.

Igualdad de género: se refiere a “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. Por tanto, el sexo con el que hayamos nacido nunca va a determinar los derechos, oportunidades y responsabilidades que podamos tener a lo largo de nuestra vida. La igualdad de género es por tanto un principio jurídico universal, mientras que la equidad de género introduce además un componente ético para asegurar una igualdad real que de alguna forma compense la desigualdad histórica que el género femenino arrastra en cuanto a representación política o mercado laboral, entre otras.

Discriminación: significa seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa.

Diversidad: concepto referido a la variedad de características, formas de pensar, habilidades, capacidades y experiencias de cada empleado(a), que son la base de su trabajo y su crecimiento en la Compañía. La

Elaborado por: Unidad de Contraloría	Revisado por: Gerencia de Personal y Fiscalía	Aprobado por: Gerencia General	Fecha Emisión: Diciembre 2021
			Fecha Modificación:

	Empresas Iansa S.A. Gerencia de Auditoría Interna – Unidad de Contraloría Política de Diversidad e Inclusión	Número: PP 11/11-2021	Versión: V-01
		Página: Página 4 de 9	

diversidad tiene en cuenta, en definitiva, lo que una persona, como ser humano único e irrepetible, puede ofrecer en cada uno de sus equipos.

Inclusión: concepto relativo a la integración efectiva y participación activa de todos los empleados(as), que considera la singularidad de las características, formas de pensar, habilidades, capacidades y experiencias de cada uno de ellos como una oportunidad para tomar mejores decisiones y crear valor para el negocio.

Grupos de la Diversidad: Se entiende por grupos de la diversidad o de especial protección a 15 categorías definidas en la Ley 20.609 de no discriminación (Ley Zamudio), estos son: personas mayores, jóvenes, extranjeros, personas pertenecientes a algún pueblo indígena, personas de los grupos de la diversidad sexual, mujeres, personas con diferente creencia religiosa, opinión política, filiación, sindicalización o falta de ella, diferente apariencia física, situación socioeconómica, enfermedad y discapacidad (Art. 2 Ley 20.609).

5. CONSIDERACIONES

Esta política complementa lo establecido en los siguientes documentos:

- PP 09/08-2021 Política de Derechos Humanos
- Código de Ética de Empresas Iansa
- Normas de Conducta de Negocios establecidas por ED&F Man en mayo de 2016.
- Políticas de reclutamiento y selección del Personal
- Manual de Políticas y Procedimientos Gerencia de Personas

6. RESPONSABILIDADES

Responsable	Responsabilidad
Colaboradores de Empresas Iansa y/o filiales	Aplicar los principios dispuestos en la presente política en el actuar permanente con jefaturas, subordinados y colaboradores en general.
Fiscalía y Gerencia de Personas	Velar por que las políticas de Gerencia de Personas cumplan con lo dispuesto en esta política. Difundir esta política a todos los colaboradores de la compañía.
Comité de Diversidad	Proponer acciones, prácticas, ideas y/o ajustes razonables y necesarios para contribuir a una cultura más inclusiva en donde todos se sientan bienvenidos y valorados.

Elaborado por: Unidad de Contraloría	Revisado por: Gerencia de Personal y Fiscalía	Aprobado por: Gerencia General	Fecha Emisión: Diciembre 2021
			Fecha Modificación:

Responsable	Responsabilidad
Coordinadores de Integridad	Recibir consultas o denuncias asociadas a incumplimiento de esta política. Derivar los casos recibidos al Coordinador General de Integridad.
Coordinador General de Integridad	Tomar conocimiento y analizar cualquier denuncia ingresada al portal de integridad o derivada de los coordinadores de integridad que digan relación con incumplimiento de los principios declarados en esta política. Derivar el caso a la autoridad competente o al Comité de Diversidad si fuese el caso.
Unidad de Contraloría	Generar, promover y comunicar esta política interna y oficial de Empresas Iansa y filiales a todos los colaboradores de la compañía.
Unidad de Auditoría Interna	Efectuar controles independientes sobre el cumplimiento de la presente política, sus procedimientos y documentos relacionados, conforme al programa de trabajo de auditoría, establecido en cada periodo.

7. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

Empresas Iansa ha decidido incorporar, dentro de los pilares fundamentales de la administración de personas, los conceptos de diversidad e inclusión para todos los procesos que, de manera directa o indirecta, afecten o puedan afectar la relación de las autoridades de la compañía con los colaboradores y la relación entre estos últimos, en conformidad a la legislación vigente y en consecuencia a lo descrito tanto por el Código de Ética de Empresas Iansa, Política de Derechos Humanos, como por las Normas de Conducta de Negocios de ED&F Man Holdings Limited. En tal sentido, se han establecido los siguientes compromisos:

- 7.1. Actuar sin discriminación frente a los distintos grupos de la diversidad. Estos son: personas mayores, jóvenes, extranjeros, personas pertenecientes a algún pueblo indígena, personas de los grupos de la diversidad sexual, mujeres, personas con diferente creencia religiosa, opinión política, filiación, sindicalización o falta de ella, diferente apariencia física, situación socioeconómica, enfermedad y discapacidad.
- 7.2. Promover Cultura de Diversidad e Inclusión: Promover un ambiente de respeto y confianza en nuestros colaboradores mediante comunicaciones internas, capacitaciones y estilos de liderazgo. Además, debemos educar y capacitar a nuestros colaboradores en materias de valorización de la diversidad haciendo hincapié en el mayor valor ético que dicha cultura aporta a la organización y a la sociedad en su conjunto.
- 7.3. Revisión, análisis e implementación de procesos de Gerencia de Personas: Revisión de todos los procesos internos de la Gerencia de Personas para que estos aseguren la inclusión y la no discriminación.

Elaborado por: Unidad de Contraloría	Revisado por: Gerencia de Personal y Fiscalía	Aprobado por: Gerencia General	Fecha Emisión: Diciembre 2021
			Fecha Modificación:

	Empresas Iansa S.A. Gerencia de Auditoría Interna – Unidad de Contraloría Política de Diversidad e Inclusión	Número: PP 11/11-2021	Versión: V-01
		Página: Página 6 de 9	

Estos procesos son:

- Proceso de selección de personal
- Procesos de promoción interno
- Reconocimiento o premios a colaboradores producto de procesos de evaluación.
- Definición de remuneraciones
- Asignación de jornadas laborales
- Asignación de ubicación en donde el colaborador debe realizar su labor.
- Medidas de seguridad asociadas a las labores que deba realizar el colaborador
- Cualquier otro proceso de relevancia que pudiese ser objeto de alguna discriminación.

7.4 **Comité de Diversidad:** Creación de un comité de diversidad en donde los colaboradores son llamados voluntariamente a participar. Este comité se encargará de:

- Proponer acciones, prácticas, ideas y/o ajustes razonables y necesarios para contribuir a una cultura más inclusiva en donde todos se sientan bienvenidos y valorados.
- Buscar impulsar iniciativas que potencien y promuevan conocer las necesidades de cada uno de los grupos dentro de la organización al tener una visión de mayor diversidad.
- Formalizar protocolos y políticas corporativas relacionadas a la diversidad e inclusión.

7.5 **Fomentar oportunidades de crecimiento para todos:** Se le entregarán las mismas oportunidades de crecimiento interno y capacitación a todos los colaboradores evaluando sólo el esfuerzo y la calidad de su trabajo sin importar ningún atributo en particular del colaborador.

7.6 **Canal de denuncias:**

Empresas Iansa, dentro del marco del Sistema de Gestión Ética (SGEI), cuenta con un canal de denuncias, el cual permite tanto a los colaboradores de la compañía, como a personas externas a ella, a realizar consultas o denuncias, tanto de manera individualizada como anónima, a través de los canales dispuestos para ello.

La investigación de las denuncias realizadas a través de este canal será abordada por el Coordinador General de Integridad de la compañía, quien lo derivará a las autoridades competentes dentro de la compañía o al Comité de Integridad.

8. EXCEPCIONES

Toda excepción a esta política deberá ser aprobada por el Comité de Integridad

9. CONTROL DE CAMBIOS

N°	Actividad	Descripción	Responsable
Noviembre 2021	Todo el documento	Gerencia de Personas y Fiscalía	Creación del documento

Elaborado por: Unidad de Contraloría	Revisado por: Gerencia de Personal y Fiscalía	Aprobado por: Gerencia General	Fecha Emisión: Diciembre 2021
			Fecha Modificación:

	Empresas Iansa S.A. Gerencia de Auditoría Interna – Unidad de Contraloría Política de Diversidad e Inclusión	Número: PP 11/11-2021	Versión: V-01
		Página: Página 7 de 9	

10. ANEXOS

Anexo A Normas de Conducta de Negocios de ED&F Man Holdings Limited

Nuestro valores

Nuestros valores definen quiénes somos. Son las creencias fundamentales que determinan nuestras acciones y guían nuestro comportamiento. Son los que ejercen influencia sobre la forma en la que nos comunicamos y colaboramos, y definen la manera en la que nos comprometemos con nuestros clientes, colaboradores y con la comunidad.

Respeto

Reconocemos que cada uno de nosotros es distinto, valorizamos la rica diversidad de nuestro equipo y de nuestros clientes. Buscamos miradas alternativas y valorizamos todas las contribuciones, con el propósito de construir alianzas positivas y duraderas, basadas en confianza y respeto.

Meritocracia

Creemos que podremos alcanzar el éxito con empleados motivados que reciban gratificaciones justas por sus esfuerzos. En la ED&F Man, los empleados poseen oportunidades iguales de progreso en su carrera. Ese progreso y la recompensa de cada uno se basan en sus logros y capacidad, y no en su posición o status. El liderazgo se selecciona en base al registro de la trayectoria y en la capacidad de desarrollar a los otros.

Interacciones con las partes relacionadas

Nuestros empleados

Trataremos a nuestros empleados de forma justa y con respeto. Estamos comprometidos a proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables y una atmósfera de comunicación abierta.

Ofrecemos a nuestros empleados oportunidades iguales.

Nuestras normas de conducta de negocios

Respetamos la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las Normas Internacionales del Trabajo. Eso significa que queremos garantizar que todos nuestros empleados tengan la experiencia de un lugar de trabajo seguro y saludable. En nuestras prácticas de trabajo, no hay discriminación, no usamos trabajo infantil ni trabajo forzado y respetamos los derechos de nuestros empleados.

Elaborado por: Unidad de Contraloría	Revisado por: Gerencia de Personal y Fiscalía	Aprobado por: Gerencia General	Fecha Emisión: Diciembre 2021
			Fecha Modificación:

	Empresas Iansa S.A. Gerencia de Auditoría Interna – Unidad de Contraloría Política de Diversidad e Inclusión	Número: PP 11/11-2021	Versión: V-01
		Página: Página 8 de 9	

3 Ambiente de trabajo

Estamos comprometidos a proporcionar un lugar de trabajo libre de riesgos de salud y seguridad conocidos, y un ambiente de trabajo sin discriminación, acoso o falta de ética.

4 Compensación y beneficios

Tenemos el compromiso de ser una empresa que prima por la meritocracia y luchamos para proporcionar oportunidades a las personas con talento en todo el grupo, gratificando a aquellos que muestran resultados y contribuyen de manera constructiva con la cultura y los valores del Grupo.

5 Oportunidades iguales de empleo

Apoyamos iniciativas que promuevan la diversidad en el equipo. Tratamos a todos los empleados y candidatos de forma justa y con respeto en todos los niveles de la organización.

Respetamos los intereses de nuestros empleados y proporcionamos oportunidades iguales a todos, sin discriminación, con independencia de etnia, nacionalidad, color, sexo, situación civil, discapacidad, creencias religiosas o políticas, edad o preferencias sexuales.

6 Privacidad del empleado

No nos preocupamos con el comportamiento de nuestros empleados fuera del trabajo, excepto en el caso de que el comportamiento afecte el desempeño del mismo en el trabajo o afecte nuestra reputación corporativa o intereses de negocios legítimos.

Elaborado por: Unidad de Contraloría	Revisado por: Gerencia de Personal y Fiscalía	Aprobado por: Gerencia General	Fecha Emisión: Diciembre 2021
			Fecha Modificación:

	Empresas Iansa S.A. Gerencia de Auditoría Interna – Unidad de Contraloría Política de Diversidad e Inclusión	Número: PP 11/11-2021	Versión: V-01
		Página: Página 9 de 9	

Anexo B Código de Ética Empresas Iansa

5.- ¿QUÉ ES EL SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA DE IANSA (GEI)?

El Sistema GEI es un mecanismo que promueve canales de información y comunicación confiables para asegurar que el personal presente sus inquietudes y casos de ética en un ambiente imparcial, previniendo de este modo posibles acciones que debiliten la imagen de Empresas Iansa y dañen nuestro trabajo diario.

El Sistema de Gestión Ética nos sirve para:

Promover actitudes éticas que contribuyan a asegurar el cumplimiento de los valores de la compañía, el buen clima laboral y favorezcan la reputación e imagen de Empresas Iansa. Contar con directrices de acción apropiadas para no incurrir en conductas contrarias a los valores y principios de la empresa, así como a las que puedan ser contrarias a la legislación vigente. Desarrollar la sostenibilidad y la confianza en la organización en beneficio de todos sus grupos de interés (socios, usuarios, personal, proveedores, autoridades, comunidad, entre otros). Prevenir fraudes corporativos o dilemas éticos que puedan interferir con el normal funcionamiento de la organización. Responder y solucionar preguntas sobre ética, detectando posibles áreas de riesgo e investigando los casos que sean informados.

Valores que aplican a esta política:

- Respeto: Trato al otro como quiero que me traten a mí.
- Meritocracia: Valoro el mérito del trabajo sin distinción.

Elaborado por: Unidad de Contraloría	Revisado por: Gerencia de Personal y Fiscalía	Aprobado por: Gerencia General	Fecha Emisión: Diciembre 2021
			Fecha Modificación: