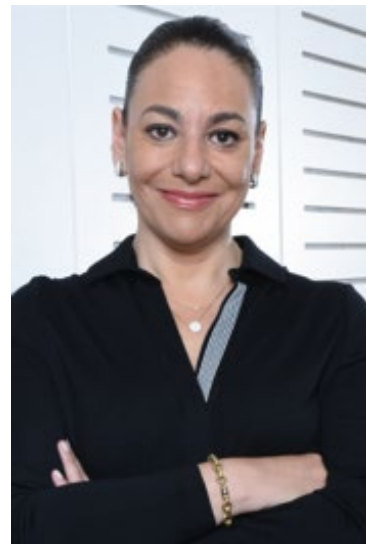


DECLARACIÓN DE COMPROMISO VANTRUST CAPITAL



Patricio Nazal Saca

Gerente General Grupo
Vantrust Capital



**Gabriela Salvador
Broussangaray**

Directora Ejecutiva Grupo
Vantrust Capital

El Grupo Vantrust Capital declara y se compromete a asumir la responsabilidad de colaborar en la sostenibilidad de países y/o comunidades en que se desarrollen sus operaciones.

Deseamos reconocer los intereses de inserción social y laboral de todas las personas, así como también aspiramos a incorporar al interior de nuestra empresa la riqueza de la pluralidad de cada país y comunidad que nos alberga.

Entendemos la diversidad como una ventaja en la gestión de las distintas áreas de negocios, ya que justamente lo que diferencia a cada uno de nuestros colaboradores es lo que lo hace particular y especial en su contribución al trabajo diario. Esto, nos permite conformar equipos más flexibles y preparados para conducir nuestros procesos hacia la modernización y la mejora continua.

En este marco, la inclusión se entiende como el conjunto de acciones dirigidas a fomentar la incorporación de personas diversas y brindarles las condiciones para su eficiente desempeño como parte de equipos colaborativos y comprometidos.

Nuestra Política Corporativa de Diversidad e Inclusión, determina la globalidad de las acciones -orientadas a avanzar- en materia de no discriminación y de valoración de la diversidad desarrolladas en el marco de las operaciones de Vantrust Capital.

I. Definición y Declaración de No Discriminación

La Empresa no permite actos de discriminación arbitraria, basados en atributos que no están relacionados con el desempeño laboral (por ejemplo, edad, raza, color, etnia, identidad y expresión de género, apariencia personal, discapacidad, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, religión o creencia, asociaciones personales, nacionalidad, ideología u opinión política, estado civil, situación socioeconómica, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, idioma o lengua, orientación sexual, y responsabilidades familiares), entendiéndose por tal, toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de sus colaboradores.

II. Alcance

La Empresa valorará y promoverá la diversidad entre sus colaboradores y grupos de interés, reconociendo el aporte que cada uno de ellos significa para la empresa, por su sola condición de persona, por lo que no se discriminará por motivos mencionados en el párrafo anterior.

III. Propósito

El propósito de la presente política es promover el respeto, tolerancia e igualdad, generando un ambiente propicio para desenvolverse, tanto en lo profesional como en lo personal. Igualmente, fomentaremos una cultura diversa, equitativa e inclusiva para cada colaborador, cliente, proveedor y otros grupos con quienes tengamos contacto, siendo tratados en todo momento de forma justa, sin importar sus características personales mencionadas en el punto I. Además, buscamos dar cumplimiento a 3 de los 17 ODS de la ONU (Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas): 5. Igualdad de Género, 10. Reducción de las Desigualdades y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

IV. Qué espera la empresa

La Empresa determina que con cada persona que establezca contacto, como colaborador, cliente, proveedor, postulante a empleo, o que presente alguna característica personal como los mencionados en el punto I, no podrá ser discriminada en procesos de reclutamiento, contratación, capacitación, ascenso, condiciones laborales, compensación, beneficios, reglas laborales, disciplina y todos los demás aspectos del trabajo y las relaciones entre personas.

Asimismo, todo colaborador será responsable de cumplir estrictamente esta política en todo momento y bajo cualquier circunstancia, fomentando un ambiente de respeto, tolerancia e igualdad, resguardando el clima laboral y la calidad de vida al interior de la compañía, donde no será permisible ninguna conducta de discriminación por cualquiera de las razones descritas en el primer párrafo.

V. Plan de Acción – Responsabilidad

Dentro de Vantrust Capital viviremos la Diversidad, Equidad e Inclusión promoviendo e incentivando acciones a partir del rol que le corresponda a cada miembro de la empresa, y a cualquier persona que forme parte de nuestros grupos de interés. Es decir, toda acción o relación con ellos, deberá estar basada en un contexto ético y legal, estableciendo criterios objetivos y de igualdad de trato sin importar sus características personales distintas a su idoneidad, responsabilidad o productividad, según corresponda.

Para cada área de gestión se identificarán responsabilidades y funciones por niveles, las cuales gestionarán y posibilitarán dar cumplimiento a la presente política.

Además, cualquier relación con nuestro grupo de interés,

La Empresa dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre los colaboradores que presten un mismo trabajo y/o servicio, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en los pagos de sueldos que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad. Del mismo modo, la Empresa dispondrá de aquellos ajustes necesarios que permitan la postulación de las personas, sin importar sus características personales a la empresa. En este contexto, en caso de que en la Empresa se desempeñen personas con discapacidad, esta efectuará los ajustes razonables e

implementará los servicios de apoyo que permitan a los colaboradores con discapacidad un desempeño laboral adecuado.

VI. Alta Gerencia – Responsabilidad

La alta gerencia será la responsable de establecer y difundir la política a todos los colaboradores de la Empresa, definir objetivos que den cumplimiento a ésta, buscando asegurar los recursos necesarios para su ejecución.

Asimismo, el Código de Ética y Conducta, en el apartado “Declaración y cumplimiento de principios generales: No discriminamos a ninguna persona por razones de género, estado civil, edad, religión, raza, opinión política, clase social o económica, embarazo, lengua, origen étnico, nacionalidad, preferencia sexual o discapacidad”, indica que se propiciará el cumplimiento de la presente política a través del Comité de Ética del Grupo Vantrust.

El Comité de Ética tiene entre sus funciones, las siguientes:

- a. Analizar las denuncias recibidas a través de los canales dispuestos por la Empresa descritos en el punto 7.
- b. Recibir, conocer e investigar los reportes de irregularidades a que se refiere el punto anterior, y recomendar acciones a seguir en cada uno de los casos.
- c. Establecer y desarrollar procedimientos tendientes a fomentar la conducta ética, respetuosa, tolerante e igualitaria entre las personas.
- d. Supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en el Código de Ética y la presente política, resolviendo las conductas y conflictos que su aplicación pudiese generar.
- e. Establecer mecanismos de difusión del Código de Ética y de materias generales de carácter ético; la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, junto a sus actualizaciones. Este Comité de Ética sesionará a lo menos en forma semestral, previa citación por parte de RRHH.

VII. Canal de Denuncia

En caso de que alguna situación de discriminación ocurra o en caso de que cualquier colaborador o personas de nuestros grupos de interés, cuya dignidad se haya visto atentada producto de uno o más actos de discriminación arbitraria, la Empresa dispone de canales de denuncia.

Sin perjuicio de los que la ley dispone (por ejemplo: el Procedimiento de Tutela Laboral regulado en el Código del Trabajo, o la Acción de No Discriminación Arbitraria, consagrada en la Ley 20.609 (Ley Zamudio), que establece medidas contra la discriminación).

Por tanto, será obligación de todo colaborador del Grupo Vantrust Capital y persona de nuestros grupos de interés, denunciar cualquier acto que implique una violación a la presente política e indicar si el tratamiento de la denuncia requiere ser confidencial.

El colaborador que denuncie la existencia de una situación irregular en relación a la política establecida podrá denunciar tal situación a través del siguiente canal:

- **Denuncias sobre Discriminación:**

- a) **Canal de Denuncia Grupos de Interés:** en la página web de Vantrust Capital podrán encontrar los accesos a canal de denuncia:

- Canal denuncia Corredores de Bolsa:

- <https://www.vantrustcapital.cl/sgc/ingreso/ejecutivos/denuncias.php>

- Canal denuncia AGF:

- <https://www.vantrustcapital.cl/sgc/ingreso/ejecutivos/denuncias.php>

- Canal denuncia Inversiones VNT y demás empresas:

- <https://www.vantrustcapital.cl/sgc/ingreso/ejecutivos/denuncias.php>

- b) **Canal de Denuncia para Colaboradores:** en la pantalla de inicio de la Intranet o desde cualquier otro lugar a través del link:

- <https://vantrustcapital.cl/sgc/ingreso/ejecutivos/denuncias.php>

Al hacer la denuncia, el trabajador, deberá indicar a lo menos:

- Fecha y hora de la denuncia
- Fecha de los hechos discriminatorios
- Persona que lo comete o cometió la discriminación
- Lugar del incidente discriminatorio
- Característica personal discriminada
- Si el trabajador es interno o externo
- Si desea quedar en anonimato o no

- Personas comprometidas con el acto discriminatorio
- Detalles de la presunta discriminación
- Tiempo que se ha estado cometiendo el acto discriminatorio.

Dependiendo de la gravedad del incidente, el Oficial de Cumplimiento / Encargado de Cumplimiento o el Gerente de RRHH, según corresponda, determinará el curso a seguir, una vez que haya recopilado la información sobre el hecho denunciado; entrevistando al personal comprometido; documentando la investigación solicitada; sacando conclusiones de la investigación realizada, y finalmente recomendar y proponer medidas correctivas.

Los resultados de esta investigación serán presentados a la Alta Gerencia dentro del plazo de treinta días corridos, quién, con la asesoría de especialistas, si corresponde, tomará la decisión final a seguir.

Toda denuncia debe ser dada a conocer al Comité de Ética correspondiente.

Nuestra aproximación conceptual

- ✚ **Empresa:** se entiende por empresa al grupo Vantrust Capital y cada uno de sus vehículos o razones sociales.
- ✚ **Persona / Personas:** entendemos por persona y/o personas a todo hombre, mujer y todo grupo de personas con alguna identificación de género diferente a la mencionada.
- ✚ **Colaborador / Colaboradores:** entendemos por colaborador y/o colaboradores a toda persona (hombres, mujeres y todo grupo de personas con alguna identificación de género diferente a la mencionada) que trabaje en el Grupo Vantrust Capital.
- ✚ **Grupos de interés:** entendemos por grupo de interés a todos nuestros clientes, proveedores, directores, postulantes a empleo y otras personas con las que tengamos que mantener relaciones personales.
- ✚ **Diversidad:** entendemos por diversidad a las características individuales que tienen las personas que las hacen únicas y que conviven entre sí en la sociedad. Estas características pueden ser visibles o invisibles. La diversidad también incluye las experiencias de vida, su cultura o cómo resuelven los problemas, lo cual permite la coexistencia de un sinfín de variadas culturas. Creemos que la diversidad da la bienvenida a diferentes perspectivas, crea innovación y aumenta la oportunidad para que se desarrolle un talento excepcional. Cuando las personas tienen diferentes características personales, como: nacionalidad, género, edad, raza, religión, entre otros, aportan conocimientos especiales provenientes de las experiencias cotidianas que han dado forma a sus vidas, permitiendo nuevas ideas y soluciones creativas que ayudan a la sociedad a crecer y desarrollarse.
- ✚ **Inclusión:** Se entiende por inclusión todas las acciones (aceptación, respeto, tolerancia, actitud, escucha activa, entre otros) que permitan generar y fomentar un sentimiento de pertenencia a una organización, grupo particular o sociedad. Asimismo, la inclusión permite brindar a todas las personas los mismos accesos a oportunidades y recursos.

✚ **Equidad:** Se entiende por equidad el valor que implica justicia e igualdad de oportunidades entre las personas respetando la pluralidad de la sociedad. La

equidad no es dar a todos lo mismo, sino dar a cada uno lo que le corresponde, teniendo en cuenta las diferencias de cada caso.

✚ **Discriminación:** Se entiende por discriminación cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas. Discriminar es dañar los derechos de alguien simplemente por ser quien es o por creer en lo que cree. La discriminación es nociva y perpetúa la desigualdad.

✚ **Características personales:** entendemos por características personales toda cualidad que nos hace ser diferentes/diversos como seres humanos: edad, raza, color, etnia, identidad y expresión de género, apariencia personal, discapacidad, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, religión o creencia, asociaciones personales, nacionalidad, edad, discapacidad, ideología u opinión política, estado civil, situación socioeconómica, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, idioma o lengua, orientación sexual, y responsabilidades familiares.

✚ **Ajustes necesarios:** “los ajustes necesarios son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.” (Ley 20.422, art. 8)

✚ **Ajustes razonables:** se entenderán “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”. (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 2)

- ✚ **Persona con discapacidad:** una persona con discapacidad es el resultado de la interacción negativa entre las condiciones de salud que esa persona presenta (por ejemplo, síndrome de Down, sordera, ceguera, parálisis de un brazo, amputación de una pierna) y los factores personales y ambientales de esa misma persona (por ejemplo, el optimismo que presenta la propia persona, las actitudes negativas de sus vecinos, el buen o mal acceso al transporte, los edificios públicos inaccesibles, una familia que presta mucho apoyo o una familia muy sobreprotectora, etc.). Con esto, entendemos que la discapacidad es una situación que no está en la persona y que está absolutamente determinada por el contexto en que la situación de salud se presente. (CIF: Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la discapacidad y la Salud)
- ✚ **Gerencia general:** Se entiende por Gerencia General a los responsables de promover una visión de Diversidad, Equidad e Inclusión en el equipo de Vantrust Capital, proporcionando los recursos apropiados para aplicar esta política.
- ✚ **Adulto Mayor:** Se entiende por adulto mayor a aquella persona que ha cumplido 60 años, sin distinción entre mujeres y hombres.
- ✚ **Tolerancia:** Entendemos por tolerancia la actitud de la persona que respeta las opiniones, ideas o actitudes de las demás personas, aunque no coincidan con las propias.
- ✚ **Accesibilidad universal:** Entendemos accesibilidad universal como la acción de hacer accesible el espacio físico para la inclusión. Condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.
- ✚ **Servicios de apoyo:** Entendemos al servicio de apoyo como toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerido por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educativo, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello en condiciones de mayor autonomía funcional.

 **Equidad de género:** Entendemos por equidad de género que todas las personas tengan mismas condiciones en el ejercicio pleno de sus derechos, en su posibilidad de contribuir en el desarrollo económico, social y cultural, además de beneficiarse de sus resultados de igual forma.