

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS		
	Tipo: Política Institucional		Versión: 2
Área: Compliance Office	Autor: Compliance Office	Aprobador y/o Revisor: Arlette Guibert	Fecha Versión: 01/03/2022

1. Introducción

La Política Institucional de Derechos Humanos formaliza el compromiso de Sencinet de promover estándares decentes de condiciones de trabajo a sus empleados, así como la expectativa de la Compañía en relación con sus proveedores y clientes, asegurando que todos los profesionales que trabajan al largo de su cadena de negocio sean tratados con legalidad, respeto y dignidad.

2. Objetivos

- 2.1. Establecer directrices para mantener un ambiente de trabajo justo y ético.
- 2.2. Establecer directrices sobre las normas de conducta esperadas de los proveedores, y terceros.
- 2.3. Establecer el alcance de los compromisos adoptados por Sencinet en la lucha contra las condiciones de trabajo inhumanas o degradantes.
- 2.4. Asegurar que los proveedores de Sencinet que quieren tener negocios con la Compañía cumplan con las leyes locales, nacionales, otras regulaciones y todas las convenciones pertinentes a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3. Directrices

- 3.1. Esta política es aplicable a todas las operaciones de Sencinet, sus proveedores, terceros y clientes, u otras entidades que estén interesadas en hacer negocios con la Compañía.
- 3.2. Trabajo esclavo, forzado, realizado por víctimas de tráfico de personas, servil (servidumbre por deuda o por contrato) o prisión involuntaria no será aceptada por Sencinet en ningún tipo de relación con proveedores, clientes o terceros. El transporte, la vivienda, el reclutamiento o la transferencia de personas que utilicen amenazas, fuerza, coacción, secuestro o fraude por parte de servicios se considerarán tráfico.
- 3.3. En todos los contratos de trabajo que establezcan los proveedores, deben verificarse las siguientes situaciones:
 - a. No ocurrencia de cualquier tipo de tarifa, depósito o cualquier otra forma de costo de trabajador, por el proveedor o agente de reclutamiento asociado.
 - b. Contrato entregado al trabajador escrito en su lengua materna, que contenga las condiciones de trabajo debidamente expresadas, antes de su salida del país de origen y el inicio de sus funciones y prediciendo la posibilidad de renunciar al empleo con previa notificación.
- 3.4. El trabajo infantil no debe utilizarse en ninguna de las unidades de negocio de Sencinet.
- 3.5. Sencinet, sus proveedores, y clientes sólo deben contratar a personas de la edad mínima permitida por la legislación laboral del país en el que operan o de una edad aplicable a la realización de la educación obligatoria, seleccionando en función de la edad más alta.

PUBLICO		1
Próxima Revisión: 03/2024		
Copia No controlada si está impresa o descargada. Por consideraciones ambientales evite imprimir este documento.		

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS		
	Tipo: Política Institucional		Versión: 2
Area: Compliance Office	Autor: Compliance Office	Aprobador y/o Revisor: Arlette Guibert	Fecha Versión: 01/03/2022

- 3.6. A todos los trabajadores menores de 18 años se les prohibirá proporcionar trabajo en el turno de noche y cualquier otro servicio que pueda ser perjudicial para su salud, seguridad o desarrollo personal.
- 3.7. Cada empleado, tanto de la Compañía como de terceros, debe tener derecho a un día libre por semana y una carga de trabajo de un máximo de 48 horas por semana (excepto en Brasil, donde el máximo es de 44 horas semanales). Cualquier jornada adicional de trabajo debe ser gestionada de acuerdo con la legislación aplicable en cada país.
- 3.8. Los salarios y beneficios deben ajustarse mínimamente a los importes establecidos en la legislación del país en el que operan y dentro de los términos establecidos por contrato.
- 3.9. Cualquier medida disciplinaria que resulte en una reducción de salarios será prohibida.
- 3.10. No se permitirá el abuso físico o verbal, amenazas, acoso sexual o moral, coerción mental o física o cualquier otra forma de intimidación. Cualquier ocurrencia de cualquier forma de abuso debe ser reportada por empleados o terceros a través del Canal de Reporte de la Compañía, Your Voice, a través del correo electrónico yourvoice@sencinet.com.
- 3.11. El proveedor deberá poner a disposición, siempre que se solicite, los registros de las medidas disciplinarias aplicadas a sus empleados, garantizando la totalidad y el contenido de la información facilitada.
- 3.12. La contratación no debe llevarse a cabo mediante prácticas discriminatorias, ni por parte de Sencinet ni por proveedores, ni se requerirán pruebas médicas que puedan utilizarse para este tipo de prácticas. La Compañía respetará la legislación local y mejores prácticas de inclusión, fomentando acciones para mantener su entorno de trabajo siempre diverso.
- 3.13. Sencinet puede llevar a cabo un proceso de diligencia debida para verificar la información personal al contratar nuevos empleados. Las normas relativas a la investigación de antecedentes deben incluirse en los procedimientos de recursos humanos de la entidad local, siempre observando la legislación laboral vigente.
- 3.14. Todo empleado tendrá derecho a unirse a organizaciones de negociación colectiva, sin interferencia, discriminación, represalias o acoso por parte de Sencinet.
- 3.15. Los terceros deben divulgar los canales de comunicación directa con Sencinet a sus empleados externos y subcontratados y asegurarse de que esta información esté debidamente actualizada, cuando sea necesario.
- 3.16. Las normas de salud y seguridad en el trabajo deben cumplir los requisitos y restricciones previstos en la Política de Salud y Seguridad en el Trabajo para todas las unidades de negocio y servicios de terceras partes.
- 3.17. El área responsable por la gestión del contrato del proveedor debe informar inmediatamente, directamente a la unidad de gestión de Compliance, cualquier violación de los requisitos previstos en esta política.
- 3.18. La rescisión contractual deberá ser considerada, en caso de que el proveedor rechace a realizar los cambios necesarios y solicitados por Sencinet, cuyo objetivo es garantizar las condiciones de trabajo previstas en esta política.

PUBLICO		
Próxima Revisión: 03/2024		2
Copia No controlada si está impresa o descargada. Por consideraciones ambientales evite imprimir este documento.		

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS		
	Tipo: Política Institucional		Versión: 2
Area: Compliance Office	Autor: Compliance Office	Aprobador y/o Revisor: Arlette Guibert	Fecha Versión: 01/03/2022

3.19. Las violaciones de las pautas establecidas en esta política darán lugar a medidas disciplinarias, que pueden ir desde advertencias hasta la rescisión del contrato, dependiendo de la gravedad de la infracción. Esta sanción actuará juntamente con las sanciones civiles y penales establecidas por la legislación local vigente.

4. Archivos Adjuntos

- 4.1. Conceptos
- 4.2. Responsabilidades

5. Historial de revisiones

Versión	Fecha	Autor(es)	Contenido revisado
1	19/02/2021	Equipo de Compliance	Creación del documento
2	01/03/2022	Equipo de Compliance	Punto 3.7 modificado para diferenciar las horas semanales de Brazil