



Versión 2025

CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENAS PRÁCTICAS

Norte Grande S.A.	RUT: 96.529.340-K
Sociedad de Inversiones Oro Blanco S.A.	RUT: 96.532.830-0
Sociedad de Inversiones Pampa Calichera S.A.	RUT: 96.511.530-7
Nitratos de Chile S.A.	RUT: 76.184.068-1
Potasios de Chile S.A.	RUT: 76.165.311-3

Av. Apoquindo N.º 4.700, piso 16, Las Condes, Región Metropolitana

Índice

Sección	Página
Glosario	3
Introducción	4
Alcance y Aplicación	4
Compromiso con los Derechos Humanos	5
Código de Ética para Sujetos Obligados	6
Código de Ética para Empresas Norte Grande	7
Solución de Conflictos de Interés	7
Relación con Entidades Públicas	9
Política de Uso de Bienes	9
Política de Fondos por Rendir	10
Política de Donaciones	10
Política de Prevención de Actividades Relacionadas con Sustancias Prohibidas	11
Política de No Discriminación y Respeto	11
Política de Gestión de Personas	12
Registros Comerciales, Financieros y Tributarios	12
Política sobre Manejo de Información de Interés para el Mercado	12
Política de Seguridad y Uso de la Información	12
Política de Denuncias de Actos Irregulares	13
Prevención de Delitos	13
Regalos y Atenciones de Cortesía	14
Definición de Sanciones	14
Capacitación	14
Revisión y Actualización del Código	15
Aprobación del Directorio	15
Vigencia	15
Anexo N.º 1: Política de Debida Diligencia en Derechos Humanos	16
Anexo N.º 2: Procedimiento de Debida Diligencia en Derechos Humanos	18
Anexo N.º 3: Modelo de Evaluación de Riesgos en Derechos Humanos	20
Control de Cambios Versión 2025	22

Glosario

- **Cohecho o Soborno:** conductas tipificadas en los artículos 250 y 250 bis del Código Penal, descritas en el Modelo de Prevención de Delitos (“MPD”), Sección II, Letra B.
- **Ejecutivos Principales:** personas con capacidad de determinar objetivos, planificar o dirigir la estrategia de la entidad, según el artículo 68 de la Ley N.º 18.045.
- **Empresas Norte Grande:** Norte Grande S.A., Sociedad de Inversiones Oro Blanco S.A., Sociedad de Inversiones Pampa Calichera S.A., Nitratos de Chile S.A. y Potasios de Chile S.A.
- **Financiamiento del Terrorismo:** conductas tipificadas en el artículo 8 de la Ley N.º 18.314, descritas en el MPD, Sección II, Letra D.
- **Funcionario Público (“FP”):** persona que desempeña un cargo o función en la administración pública, incluidas instituciones semifiscales, municipales o autónomas.
- **Indicadores B de Debida Diligencia:** métricas y procesos para identificar, prevenir, mitigar, monitorear, comunicar y reparar impactos adversos en derechos humanos, conforme a los Principios Rectores de la Organización de Naciones Unidas (“ONU”).
- **Lavado de Activos:** conductas tipificadas en el artículo 27 de la Ley N.º 19.913, descritas en el MPD, Sección II, letra C.
- **Ley N.º 20.393:** ley chilena que establece la responsabilidad penal de personas jurídicas por delitos como lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho, receptación y otros incorporados posteriormente.
- **Persona Expuesta Políticamente (“PEP”):** según la Unidad de Análisis Financiero (“UAF”), chilenos o extranjeros que desempeñan o han desempeñado funciones públicas destacadas hasta un año después de finalizar su cargo (ej.: presidente, ministros, senadores).
- **Receptación:** conductas tipificadas en el artículo 456 bis A del Código Penal.
- **Sujetos Obligados:** directores, gerente general, ejecutivos principales, trabajadores, administradores, representantes, proveedores y terceros que actúan en nombre de Empresas Norte Grande.
- **Valores de Empresas Norte Grande:** valores de oferta pública emitidos por las sociedades del grupo o cuyos precios dependan de estos.
- **Vínculo PEP:** cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad de un PEP, o socios con influencia significativa.

1. Introducción

Esta versión 2025 del **Código de Ética y Buenas Prácticas** de Empresas Norte Grande (el “Código”) establece los principios éticos que guían la conducta de todas las personas vinculadas al grupo, promoviendo una cultura de integridad, transparencia y cumplimiento normativo. Este documento refleja nuestro compromiso con la prevención de delitos, el respeto a la legislación, los derechos humanos y la generación de confianza con accionistas, trabajadoras/es, proveedores y la sociedad.

Basado en la **Ley N.º 20.393** (responsabilidad penal de personas jurídicas), el **Código Penal**, la **Ley N.º 21.595** (delitos económicos y medioambientales), el **MPD**, los **Principios Rectores de la ONU**, las **Líneas Directrices de la OCDE**, los estándares internacionales como la **ISO 37001** y de la **Organización Internacional del Trabajo** (“OIT”), este Código es una guía práctica para la toma de decisiones responsables, alineadas con los valores de honestidad, respeto y sostenibilidad ESG.

2. Alcance y Aplicación

2.1 Alcance

Este Código define los estándares éticos para los Sujetos Obligados mediante procesos de debida diligencia (“Indicadores B”) en el entorno laboral, con un enfoque proporcional y colaborativo. Su objetivo es fomentar una conducta profesional íntegra, coherente con los valores de Empresas Norte Grande, y complementar las políticas, procedimientos y normativas internas vigentes.

2.2 Aplicación

Este Código es obligatorio para todos los Sujetos Obligados. Su cumplimiento, incluyendo la debida diligencia en derechos humanos, es una condición esencial para mantener cualquier relación contractual o comercial.

Los Sujetos Obligados deben:

- Conocer y respetar el Código, sin que el desconocimiento exima de responsabilidad.
- Reportar cualquier infracción o sospecha de incumplimiento a través de los canales de denuncia establecidos.
- Participar en capacitaciones periódicas sobre ética, cumplimiento y derechos humanos.

Empresas Norte Grande cuenta con un sistema de gobernanza que incluye:

- **Gerente Legal, de Ética y Cumplimiento Regulatorio:** encargado de Prevención de Delitos, con autonomía para implementar y supervisar el MPD.
- **Comité de Compliance:** integrado por el Gerente General, el Gerente de Finanzas y el Gerente Legal, de Ética y Cumplimiento Regulatorio, encargado de resolver consultas éticas y proponer sanciones.
- **Directorio:** aplica sanciones por infracciones graves o delictivas.
- **Canal de Denuncias:** confidencial, accesible y protegido contra represalias.

Todos los proveedores y terceros de Empresas Norte Grande deben aceptar este Código y la Política de Debida Diligencia en Derechos Humanos por escrito dentro de los 30 días posteriores a la firma del contrato. Todas las consultas sobre su interpretación deben dirigirse al Comité de Compliance.

3. Compromiso con los Derechos Humanos

Empresas Norte Grande se compromete a respetar y promover los derechos humanos consagrados en la **Declaración Universal de Derechos Humanos**, la **Carta Internacional de Derechos Humanos**, los **Principios Rectores sobre la Empresa y los Derechos Humanos** de las Naciones Unidas, las **Líneas Directrices de la OCDE**, y los **estándares laborales fundamentales de la OIT**. Este compromiso busca garantizar operaciones éticas y sostenibles, mitigar riesgos legales y reputacionales, fomentar un entorno laboral inclusivo y justo, y contribuir al desarrollo responsable de las comunidades donde operamos, alineándonos con las expectativas globales de responsabilidad corporativa y compliance en derechos humanos.

En particular, nos enfocamos en:

- **Libertad de asociación y negociación colectiva:** garantizar el derecho de los trabajadores a formar y afiliarse a sindicatos, y a participar en negociaciones colectivas sin represalias.
- **Prohibición de trabajo forzoso:** rechazar cualquier forma de trabajo obligatorio o coercitivo.
- **Eliminación del trabajo infantil:** prohibir el empleo de menores en condiciones que violen las normas de la OIT.
- **No discriminación en el empleo:** promover la igualdad de oportunidades, sin distinción por género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad u otra condición.

Hemos también implementado la **debida diligencia (“Indicadores B”)**, detallada en los Anexos N.º 1 y N.º 2, que incluye:

- **Identificación de riesgos:** evaluaciones iniciales y periódicas para detectar impactos potenciales en derechos humanos a lo largo de nuestra cadena de valor.
- **Prevención y mitigación** colaborativa: acciones conjuntas con stakeholders internos y externos para evitar o reducir riesgos identificados.
- **Monitoreo** selectivo: seguimiento continuo basado en niveles de riesgo, con revisiones anuales o ante cambios significativos.
- **Comunicación** en reportes anuales: divulgación transparente de avances y desafíos en nuestros informes de sostenibilidad.
- **Reparación** coordinada con socios: mecanismos para remediar impactos adversos, en colaboración con afectados y entidades relevantes.

Se espera que los proveedores y terceros de Empresas Norte Grande adopten estos principios, incorporando cláusulas contractuales que exijan cumplimiento de la OIT, con revisiones periódicas de su adhesión.

Implementación y cronograma:

- **Debida diligencia:** evaluaciones de riesgos iniciales completadas en el primer trimestre de 2025, con actualizaciones anuales a partir de entonces y revisiones extraordinarias en caso de expansiones operativas o cambios regulatorios.
- **Capacitación:** programas anuales para Sujetos Obligados (trabajadoras/es, directivos y colaboradores clave), comenzando con sesiones iniciales en febrero de 2026 y continuando con módulos de actualización cada semestre.
- **Denuncias:** canales accesibles y confidenciales (incluyendo líneas éticas y plataformas digitales) con protección contra represalias, operativos desde el lanzamiento del Código en septiembre de 2025, y evaluados anualmente para mejoras.
- **Auditorías:** selectivas según riesgo, iniciando con auditorías piloto en el primer trimestre de 2026 para áreas de alto impacto, y expandiéndose a revisiones completas anuales a partir de 2027.

Código de Ética para Sujetos Obligados

Los Sujetos Obligados deben actuar con integridad, respetando los siguientes principios:

- **Relaciones Laborales:**
 - Fomentar un entorno colaborativo, respetando los derechos individuales y los estándares laborales de la OIT.

- Promover la transparencia y la probidad.
- **Desempeño Profesional:**
 - Ejecutar tareas con dedicación, rectitud y cumplimiento normativo, incluyendo el respeto a los derechos humanos.
 - Priorizar la seguridad laboral y rechazar prácticas corruptas.
- **Cumplimiento Legal:**
 - Rechazar actividades relacionadas con soborno, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, receptación o tráfico de drogas (Ley N.º 20.000).
 - Cumplir con el MPD y las políticas internas.
- **Uso de Recursos:**
 - Proteger los activos de Empresas Norte Grande, incluyendo información confidencial.
 - Llevar registros precisos y conformes a la normativa.
- **Conflictos de Interés:**
 - Identificar, reportar y resolver conflictos de interés de inmediato.
- **Denuncias:**
 - Reportar cualquier incumplimiento del Código o del MPD o de los derechos humanos a través de los canales establecidos.

4. Código de Ética para Empresas Norte Grande

Empresas Norte Grande se compromete a lo siguiente para cada grupo de interés:

- **Accionistas:**
 - Respetar sus derechos y actuar en su mejor interés, conforme a la Ley N.º 18.046.
 - Divulgar información veraz y oportuna, según el Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado (disponible en www.cmfchile.cl y en las páginas web de Empresas Norte Grande).
- **Personas Trabajadoras:**
 - Garantizar un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de acoso, conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
 - Respetar los derechos laborales fundamentales de la OIT, incluyendo libertad de asociación y negociación colectiva.
 - Proteger la confidencialidad de datos personales.
 - Contratar y promover basado en mérito, sin discriminación.
- **Proveedores:**
 - Mantener relaciones transparentes, basadas en criterios técnicos, económicos y éticos.
 - Fomentar el cumplimiento de los estándares laborales de la OIT.
 - Rechazar vínculos con terceros condenados por delitos de la Ley N.º 20.393 o que violen derechos humanos.
- **Entidades Públicas:**

- Prohibir sobornos, pagos de facilitación o cualquier influencia indebida, conforme a la Ley N.º 21.013.
- Implementar procedimientos estrictos para interacciones con funcionarios públicos y PEP.
- **Sociedad:**
 - Contribuir al desarrollo sostenible, respetando el medioambiente y las comunidades locales y los derechos humanos.

5. Solución de Conflictos de Interés

Un conflicto de interés ocurre cuando los intereses personales o de terceros interfieren con los de Empresas Norte Grande. Los Sujetos Obligados deben evitar, identificar y reportar estos conflictos.

Ejemplos de Conflictos

- Contratos con personas relacionadas (artículo 146, Ley N.º 18.046).
- Uso de información privilegiada para beneficio personal.
- Decisiones que prioricen intereses personales o de terceros sobre los de Empresas Norte Grande.
- Interlocking.

Procedimiento:

1. Identificación

Evaluar si una situación puede generar un conflicto de interés, es decir, cuando los intereses personales o de terceros interfieren con los de Empresas Norte Grande.

Ejemplos:

- Negociar un contrato con un familiar o empresa relacionada.
- Tener un interés financiero en un proveedor o cliente.
- Usar información privilegiada para beneficio personal.

2. Reporte

Los Sujetos Obligados deben reportar cualquier conflicto identificado de inmediato, garantizando confidencialidad. El plazo máximo para el reporte por escrito es de **5 días hábiles** contados desde el momento en que el Sujeto Obligado toma conocimiento o identifica razonablemente el conflicto. La omisión de reportar puede resultar en sanciones, conforme al apartado de sanciones del Código.

- **Sujetos Obligados (excluyendo Directores y Gerente General):** informar por escrito al Gerente General en un plazo máximo de 5 días hábiles desde la identificación del conflicto.

- **Directores y Gerente General:** informar por escrito al canal de denuncias y al Directorio en un plazo máximo de 5 días hábiles desde la identificación del conflicto, presentándolo en la siguiente sesión del Directorio.
- 3. Resolución**
- El Comité de Compliance revisará el conflicto reportado y propondrá medidas al Gerente General o Directorio, según corresponda, en un plazo máximo de 15 días hábiles.
 - Medidas posibles incluyen: abstención en decisiones, declaración de inhabilidad, o reasignación de responsabilidades.
 - Para conflictos con partes relacionadas, seguir el Título XVI de la Ley N.º 18.046, incluyendo aprobación del Directorio y medidas de transparencia (artículo 147).
- 4. Registro**
- El Comité de Compliance mantendrá un registro confidencial de todos los conflictos reportados y sus resoluciones, accesible solo para auditorías autorizadas.
 - Los registros incluirán: descripción del conflicto, fecha de reporte, medidas adoptadas y fecha de resolución.

6. Relación con Entidades Públicas

Empresas Norte Grande prohíbe cualquier práctica que busque influir indebidamente en funcionarios públicos, personas expuestas políticamente o sus vínculos. Las interacciones deben ser transparentes y conformes al Procedimiento de Relación con Entidades Públicas.

Prohibiciones

- Ofrecer o aceptar beneficios para obtener ventajas (Ley N.º 21.013).
- Realizar pagos de facilitación, incluso si son legales en otros países.
- Canalizar pagos a FP a través de terceros.
- Ignorar o no reportar sospechas de cohecho.

Obligaciones

- Seguir protocolos detallados para reuniones o contratos con FP/PEP.
- Reportar cualquier solicitud indebida al Gerente Legal, de Ética y Cumplimiento Regulatorio dentro de 24 horas.
- Verificar la identidad de contrapartes para evitar vínculos con PEP no declarados.

7. Política de Uso de Bienes

Los Sujetos Obligados deben proteger los activos de Empresas Norte Grande (dinero, equipos, información, etc.) y usarlos exclusivamente para fines laborales.

Obligaciones

- Prevenir robos, daños o usos indebidos.
- Reportar cualquier irregularidad al Gerente General.
- Sujetarse a auditorías periódicas de uso de activos.

Usos Permitidos

- Uso limitado y excepcional de teléfonos o computadores para fines personales, siempre que no interfiera con el trabajo ni genere costos significativos para Empresas Norte Grande.

Prohibiciones

- Uso de bienes para beneficio personal o actividades ilegales.
- Uso del correo corporativo para enviar contenido no laboral (ej.: videos, cadenas).

8. Política de Fondos por Rendir

Los fondos por rendir deben solicitarse solo para gastos laborales justificados (ej.: viajes, insumos menores) y rendirse conforme al Procedimiento de Fondos por Rendir.

Prohibiciones

- Usar fondos para actividades ilícitas o no autorizadas.
- Retrasar la rendición sin justificación.

Obligaciones

- Presentar comprobantes en un plazo máximo de 10 días hábiles.
- Devolver fondos no utilizados inmediatamente.

9. Política de Donaciones

Las donaciones requieren aprobación unánime del Directorio y deben alinearse con los objetivos corporativos y la legislación vigente.

Procedimiento

1. **Solicitud:** presentar propuesta al Comité de Compliance, incluyendo beneficiario y propósito.
2. **Debida Diligencia:** verificar que el beneficiario no esté vinculado a delitos de la Ley N.º 20.393 ni a violaciones de derechos humanos.
3. **Aprobación:** obtener autorización del Directorio.
4. **Seguimiento:** reportar el uso de los fondos al Comité de Compliance, asegurando alineación con estándares de derechos humanos.

Prohibiciones

- Donaciones a FP, PEP o sus vínculos.
- Donaciones a entidades sospechosas de actividades ilícitas o que violen derechos humanos.

10. Política de Prevención de Actividades Relacionadas con Sustancias Prohibidas

Se prohíbe el uso, elaboración o tráfico de sustancias psicotrópicas o estupefacientes en las dependencias de Empresas Norte Grande o fuera de ellas.

Obligaciones

- Denunciar cualquier infracción al Gerente Legal, de Ética y Cumplimiento Regulatorio.
- Rechazar relaciones comerciales con personas o entidades vinculadas al narcotráfico.

Sanciones

- **Internas:** desde amonestaciones hasta despido.
- **Externas:** denuncia al Ministerio Público.

11. Política de No Discriminación y Respeto

Empresas Norte Grande promueve un entorno inclusivo, libre de discriminación por género, raza, religión, orientación sexual, edad o cualquier otra condición, alineado con los estándares de la OIT.

Compromisos

- Contratar y promover basado en mérito.
- Implementar programas de diversidad e inclusión.

- Investigar y sancionar casos de acoso laboral o sexual, conforme al Reglamento Interno.

Procedimiento de Denuncia

- Reportar incidentes al área de Gerencia General, Gestión de Personas, o al canal de denuncias.
- Garantizar confidencialidad y resolución en un plazo máximo de 30 días.

12. Política de Gestión de Personas

El talento humano es clave para Empresas Norte Grande. Las políticas de contratación, capacitación y evaluación respetan los estándares laborales de la OIT.

Compromisos

- Reclutar candidatos calificados sin discriminación, garantizando igualdad de oportunidades.
- Respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, prohibiendo cualquier represalia contra personas trabajadoras que ejerzan estos derechos.
- Prohibir el trabajo forzoso y el trabajo infantil en todas sus operaciones.
- Ofrecer capacitación anual para el desarrollo profesional.
- Evaluar el desempeño con criterios objetivos.

13. Registros Comerciales, Financieros y Tributarios

Los registros deben ser precisos, veraces y conformes a la normativa vigente.

Obligaciones

- Registrar transacciones en la cuenta y período correctos.
- Aceptar solo comprobantes válidos de proveedores autorizados.
- Reportar al área Tributaria cualquier gasto no deducible.

Prohibiciones

- Falsificar documentos o distorsionar la naturaleza de transacciones.
- Aprobar gastos genéricos sin documentación clara.

14. Política sobre Manejo de Información de Interés para el Mercado

Cada sociedad de Empresas Norte Grande cuenta con un Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado, disponible en www.cmfchile.cl y en las páginas web de Empresas Norte Grande, que regula la divulgación oportuna y veraz de información relevante.

15. Política de Seguridad y Uso de la Información

La información de Empresas Norte Grande (confidencial o pública) debe protegerse conforme al Reglamento Interno y contratos con terceros.

Prohibiciones

- Compartir información sin autorización.
- Usar datos para fines personales.

Obligaciones

- Cumplir con la Ley N.º 19.628 y 21.719 sobre protección de datos.
- Reportar brechas de seguridad al Gerente Legal, de Ética y Cumplimiento Regulatorio.

16. Política de Denuncias de Actos Irregulares

El canal de denuncias, gestionado por el Gerente Legal, de Ética y Cumplimiento Regulatorio, permite reportar infracciones de forma confidencial y anónima.

Procedimiento

1. Presentar la denuncia por correo, plataforma digital o en persona.
2. Investigación dentro de los 30 días siguientes o de acuerdo a la Ley, en el caso de Ley Karin.
3. Comunicación de resultados al denunciante, si no es anónimo.

Protección

- Prohibición de represalias contra denunciantes de buena fe.
- Sanciones por denuncias maliciosas.

17. Prevención de Delitos

Empresas Norte Grande prohíbe cualquier acto de cohecho, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, receptación, así como otros delitos económicos y medioambientales contemplados en las Leyes N.º 20.393 y 21.595.

Obligaciones

- Verificar el origen lícito de fondos recibidos.
- Denunciar sospechas al Gerente Legal, de Ética y Cumplimiento Regulatorio en 24 horas.
- Cumplir con el MPD en todas las operaciones, asegurando alineación normativa.

18. Regalos y Atenciones de Cortesía

Los Sujetos Obligados no deben aceptar ni ofrecer regalos que puedan influir en decisiones comerciales o públicas.

Límites

- Regalos corporativos menores a UF 1 (aprox. CLP 39.000 en 2025) pueden aceptarse con autorización del Gerente General.
- Invitaciones a eventos deben reportarse previamente.

Prohibiciones

- Regalos a FP o PEP.
- Solicitar beneficios personales para establecer relaciones comerciales.

19. Definición de Sanciones

Las infracciones al Código o al MPD se sancionan según su gravedad, conforme al Reglamento Interno y contratos.

Escala de Sanciones

- **Leves:** amonestación verbal o escrita.
- **Moderadas:** suspensión temporal o multas.
- **Graves:** terminación de contrato o denuncia penal.

Procedimiento

1. Investigación por el Comité de Compliance.
2. Propuesta de sanción al Directorio.
3. Notificación al infractor con derecho a apelación en 5 días.

20. Capacitación

El Gerente Legal, de Ética y Cumplimiento Regulatorio organiza capacitaciones anuales obligatorias sobre:

- Políticas del Código de Ética.
- Cumplimiento del MPD.
- Derechos humanos y estándares laborales de la OIT.

21. Revisión y Actualización del Código

El Comité de Compliance revisará el Código anualmente, proponiendo modificaciones al Directorio. Las actualizaciones se aprobarán en sesión de Directorio y se comunicarán a los Sujetos Obligados dentro de los 30 días siguientes a su aprobación.

22. Aprobación del Directorio

El **Código de Ética y Buenas Prácticas**, incluyendo la **Política de Debida Diligencia en Derechos Humanos** (Anexo N.º 1), el **Procedimiento de Debida Diligencia en Derechos Humanos** (Anexo N.º 2) y el **Anexo N.º 3: Modelo de Evaluación de Riesgos en Derechos Humanos** (Anexo N.º 3), debe ser **aprobado por el Directorio** de Empresas Norte Grande para garantizar su alineación con los objetivos estratégicos, los compromisos éticos, y los estándares internacionales, como los Principios Rectores de la ONU, las Líneas Directrices de la OCDE, y los estándares laborales de la OIT.

El Directorio será responsable de:

- **Aprobar** el Código y sus anexos en una sesión formal, documentando la decisión en acta, conforme a la Ley N.º 18.046.
- **Conocer** los avances en la implementación de la Política de Debida Diligencia, mediante reportes bienales presentados por el Comité de Compliance, que incluirán resultados de evaluaciones de riesgos, y auditorías a proveedores.
- **Supervisar** el cumplimiento de los Indicadores B de debida diligencia en derechos humanos, asegurando que las medidas sean proporcionales a la influencia de Empresas Norte Grande.

23. Vigencia

Esta versión del Código fue aprobada por los directorios de **Norte Grande S.A., Sociedad de Inversiones Oro Blanco S.A., Sociedad de Inversiones Pampa**

Calichera S.A., Nitratos de Chile S.A., y Potasios de Chile S.A., de fecha 27 de agosto de 2025, entrando en vigencia en forma inmediata.

Cuadro de Aprobaciones Internas

ROL	NOMBRE	CARGO	FECHA Y FIRMA
Creadora	Marcela Inzunza A.	Gerente Legal Corporativo y de Cumplimiento Regulatorio	
Revisora	Angélica Puentes J.	Gerente de Finanzas	
Revisora	Catalina Silva V.	Gerente General	

ANEXO N.º 1: POLÍTICA DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

Objetivo

Promover el respeto a los derechos humanos en las operaciones, la cadena de suministro y las relaciones comerciales de Empresas Norte Grande, alineándose con los **Principios Rectores sobre la Empresa y los Derechos Humanos de la ONU**, las **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales** y los **estándares laborales fundamentales de la OIT**. Esta política establece procesos de debida diligencia proporcionales al nivel de la influencia de la empresa, con el propósito de prevenir, mitigar y remediar impactos adversos en los derechos humanos, fortaleciendo la sostenibilidad y el cumplimiento normativo.

Alcance

Aplica a todos los Sujetos Obligados, con un enfoque colaborativo para proveedores, socios comerciales y otras contrapartes con que Empresas Norte Grande mantenga relaciones contractuales o comerciales significativas. En el caso de inversiones minoritarias, como mayores participaciones accionarias sin control operativo, se fomentará el cumplimiento de esta política en la medida de la influencia de Empresas Norte Grande, sin implicar responsabilidad directa sobre la gestión de dichas entidades.

Principios

- **Respeto:** cumplir con la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Carta Internacional de Derechos Humanos y los estándares fundamentales de la OIT, asegurando que todas las operaciones y relaciones comerciales reflejen estos compromisos.
- **Colaboración:** trabajar de manera proactiva con proveedores, socios comerciales y otras contrapartes relevantes para promover prácticas responsables en materias de derechos humanos, incluyendo cláusulas contractuales y diálogos regulares.
- **Proporcionalidad:** aplicar medidas de debida diligencia adaptadas al grado de influencia de Empresas Norte Grande, priorizando áreas de mayor riesgo o impacto en derechos humanos.
- **Transparencia:** comunicar de manera clara y accesible los esfuerzos, avances y desafíos en materia de derechos humanos a todas las partes interesadas, incluyendo reportes anuales de sostenibilidad.

Implementación y Cronograma

Para garantizar la efectividad de esta política, Empresas Norte Grande implementará las siguientes acciones a partir del **1 de enero de 2025**:

1. **Evaluación de Riesgos:** realizar una evaluación inicial de riesgos en derechos humanos en el primer trimestre de 2026, abarcando operaciones propias, cadena de suministro y relaciones comerciales clave. Las evaluaciones se actualizarán anualmente o ante cambios significativos en las operaciones.
2. **Compromiso con Contrapartes:** incorporar cláusulas específicas sobre derechos humanos en contratos con proveedores y socios comerciales, con revisiones iniciales completadas para el segundo trimestre de 2025. En el caso de inversiones minoritarias, se promoverán estos principios mediante diálogos con las entidades pertinentes, respetando los límites de la influencia accionarial.
3. **Capacitación:** implementar programas de formación anuales para Sujetos Obligados, comenzando en febrero de 2026, con módulos específicos sobre identificación y gestión de riesgos en derechos humanos.
4. **Monitoreo y Auditorías:** establecer un sistema de monitoreo continuo, con auditorías selectivas basadas en riesgo a partir del segundo trimestre de 2026, y auditorías completas anuales desde 2027.
5. **Canales de Denuncia:** garantizar la disponibilidad de canales confidenciales y accesibles para reportar preocupaciones sobre derechos humanos con mecanismos de protección contra represalias.
6. **Remediación:** diseñar procedimientos para abordar impactos adversos, en colaboración con afectados y partes relevantes, con un plan de acción inicial definido para el segundo trimestre de 2026.

Sanciones por Incumplimiento

Cualquier violación de esta política por parte de Sujetos Obligados, proveedores o socios comerciales será investigada de manera independiente y transparente. Las sanciones, que podrán incluir medidas correctivas, terminación de contratos o exclusión de futuras colaboraciones, se aplicarán conforme a los procedimientos establecidos en el Código de Ética y Buenas Prácticas.

Anexo N.º 2: Procedimiento de Debida Diligencia en Derechos Humanos

1. Evaluación de Riesgos

- **Responsable:** Gerente Legal, de Ética y Cumplimiento Regulatorio, con apoyo de consultores externos si es necesario.
- **Frecuencia:** anual, o ante cambios significativos (ej.: nuevas inversiones).
- **Pasos:**
 1. Mapear operaciones, proveedores, y empresas investidas.
 2. Identificar riesgos usando el modelo del Anexo N.º 3.
 3. Priorizar riesgos según impacto y probabilidad.
 4. Documentar hallazgos en un informe presentado al Comité de Compliance en 60 días.

2. Prevención y Mitigación

- **Responsable:** Comité de Compliance, con apoyo de áreas operativas.
- **Acciones:**
 - Incluir cláusulas de derechos humanos en contratos con proveedores.
 - Dialogar con empresas investidas para promover planes de mitigación.
 - Plazo: 90 días tras la evaluación de riesgos.

3. Monitoreo

- **Responsable:** Gerente Legal, de Ética y Cumplimiento Regulatorio.
- **Acciones:**
 - Auditar al menos el 25% de proveedores de alto riesgo anualmente.
 - Revisar reportes de sostenibilidad de empresas investidas.
 - Revisar denuncias recibidas a través del canal de denuncias.
 - Plazo: reporte anual al Comité de Compliance.

4. Comunicación

- **Responsable:** Gerente Legal, de Ética y Cumplimiento Regulatorio, con aprobación del Directorio.
- **Acciones:**
 - Incluir avances en el reporte anual de sostenibilidad.
 - Mantener una sección en el sitio web de Empresas Norte Grande con información actualizada.
 - Plazo: anual, antes del 31 de marzo de cada año.

5. Reparación

- **Responsable:** Comité de Compliance, con apoyo del canal de denuncias.
- **Acciones:**
 - Apoyar la resolución de denuncias de impactos adversos en 30 días.
 - Colaborar con empresas investidas en mecanismos de remediación.
 - Plazo: resolución en 90 días tras la denuncia.

6. Revisión

- **Responsable:** Comité de Compliance.
- **Acciones:** revisar el procedimiento anualmente, proponiendo ajustes al Directorio.

Anexo N.º 3: Modelo de Evaluación de Riesgos en Derechos Humanos

Objetivo

Identificar y priorizar riesgos de impactos adversos en derechos humanos en operaciones, proveedores e inversiones.

Metodología

1. Mapeo:

- Listar operaciones (ej.: oficinas en Santiago), proveedores (ej.: bancos, consultoras legales), socios comerciales.
- Identificar partes interesadas (trabajadores, comunidades, reguladores).

2. Identificación de Riesgos:

- Usar una matriz para evaluar riesgos por área, basándose en estándares de la OIT y UNGP.
- Ejemplos:
 - **Operaciones:** discriminación laboral, acoso.
 - **Proveedores:** trabajo forzoso, condiciones laborales inseguras.
 - **Inversiones:** impactos en comunidades indígenas, uso de agua.

3. Priorización:

- Evaluar riesgos según:
 - **Gravedad:** magnitud del impacto (ej.: violación de derechos fundamentales).
 - **Probabilidad:** frecuencia o posibilidad de ocurrencia.
 - **Exposición:** escala de personas afectadas.
- Clasificar riesgos como **Alto, Medio, Bajo**.

4. Documentación:

- Registrar hallazgos en un informe con:
 - Descripción del riesgo.
 - Área afectada.
 - Prioridad.
 - Medidas propuestas.

Matriz de Evaluación (Ejemplo)

Área	Riesgo	Gravedad	Probabilidad	Exposición	Prioridad	Medida Propuesta
Operaciones	Discriminación laboral	Alta	Media	50 trabajadoras/es	Alta	Capacitación en no discriminación
Proveedores	Trabajo infantil	Alta	Baja	100 trabajadoras/es	Media	Auditorías a proveedores
Inversiones	Conflicto con comunidades	Alta	Alta	1.000 personas	Alta	Diálogo con comunidades

Responsable

- Gerente Legal, de Ética y Cumplimiento Regulatorio, con apoyo del Comité de Compliance.

Plazo

- Evaluación inicial: 31 de marzo de 2026.
- Actualización anual.

Control de Cambios Versión 2025

Sección	Cambio	Descripción	Justificación
Índice	Modificación	<ul style="list-style-type: none"> - Ajustado el formato para mayor legibilidad (tablas en lugar de texto plano). - Reubicado el glosario al inicio (pág. 6) y ajustados los números de página. - Añadida nueva sección "Compromiso con los Derechos Humanos" (pág. 11). - Añadidos Anexo N.º 1 (Política de Debita Diligencia), Anexo N.º 2 (Procedimiento de Debita Diligencia), y Anexo N.º 3 (Modelo de Evaluación de Riesgos en Derechos Humanos). - Añadido numeral 23 "Aprobación del Directorio" (pág. 49). 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora la presentación visual y la navegación. - La reubicación del glosario facilita la comprensión desde el inicio. - Corrige errores para mantener profesionalismo. - La nueva sección requiere su inclusión en el índice.
	Reorganización y Modificación	<ul style="list-style-type: none"> - Movido al inicio del documento (antes de la Introducción). - Términos estandarizados (ej.: "Sujetos Obligados" con mayúsculas iniciales). - Añadida definición de "Ley N.º 21.595" (delitos económicos y medioambientales) y definición de "Indicadores B de Debita Diligencia". - Simplificados algunos términos para mayor claridad (ej.: descripción de "PEP"). - Simplificado el lenguaje, eliminando redundancias (ej.: "refleja nuestro compromiso" en lugar de frases extensas). - Añadido compromiso explícito con sostenibilidad. - Referencia a ISO 37001 y guías OCDE como estándares internacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ubicar el glosario al inicio ayuda a los lectores a entender términos técnicos desde el comienzo. - La estandarización mejora la consistencia. - Incluir la Ley N.º 21.595 alinea el documento con normativa reciente. - Simplificación mejora la accesibilidad. - Lenguaje más directo y accesible para todos los Sujetos Obligados. - La sostenibilidad refleja tendencias globales en ética empresarial. - Referencias internacionales refuerzan la alineación con mejores prácticas.
Introducción	Modificación	<ul style="list-style-type: none"> - Reducido el énfasis en leyes específicas, integrándolas en un párrafo más conciso. - Añadida mención explícita al compromiso con los derechos humanos. - Simplificada la referencia a estándares internacionales, incluyendo la OIT. 	<ul style="list-style-type: none"> - Concisión mejora la legibilidad. - Refleja el nuevo enfoque en derechos humanos. - Refleja la integración de los Indicadores B en el enfoque general.

Sección	Cambio	Descripción	Justificación
Alcance y Aplicación	Adición y Modificación	<ul style="list-style-type: none"> - Añadida referencia a los indicadores B como parte del compromiso con los UNGP. - Añadido requisito para que proveedores acepten el Código por escrito en 30 días. - Especificado que el Código aplica a socios comerciales. - Incluido compromiso con capacitación periódica. - Simplificada la descripción del sistema de gobernanza, destacando roles clave (Gerente de Ética, Comité de Compliance). - Añadida protección explícita contra represalias en denuncias. - Incluido el respeto a los derechos humanos como parte del alcance. - Añadido que proveedores deben aceptar por escrito el compromiso con derechos humanos fundamentales en 30 días. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plazos claros aumentan la aplicabilidad. - Extender el alcance a socios comerciales refuerza el cumplimiento en la cadena de valor. - Capacitación asegura conocimiento del Código. - Simplificación reduce ambigüedad. - Protección contra represalias fomenta denuncias. - Integra el nuevo compromiso en el alcance general. - Asegura que proveedores adopten estándares de la OIT desde el inicio.
Compromiso con los Derechos Humanos	Adición	<ul style="list-style-type: none"> - Nueva sección que detalla el compromiso con la Declaración Universal, Carta Internacional, Principios Rectores, Líneas Directrices de la OCDE y estándares de la OIT. - Especifica libertad de asociación, negociación colectiva, prohibición de trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación. - Incluye expectativa para proveedores y medidas de implementación (debida diligencia, capacitación, denuncias, auditorías). - Añadida referencia explícita a los Indicadores B. - Incluidos detalles de implementación (evaluación, monitoreo, reparación). - Referenciados Anexos N.º 1 y N.º 2 y N.º 3. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cumple con la solicitud de integrar un compromiso general con derechos humanos. - Alinea el Código con estándares internacionales. - Establece medidas prácticas para garantizar cumplimiento. - Cumple con la solicitud de mencionar los Indicadores B. - Proporciona claridad sobre su aplicación.
Código de Ética para Sujetos Obligados	Modificación	<ul style="list-style-type: none"> - Reorganizados principios en categorías claras (Relaciones Laborales, Desempeño, Cumplimiento, Recursos, Conflictos, Denuncias). 	<ul style="list-style-type: none"> - Categorización mejora la claridad y estructura. - Simplificación facilita la comprensión.

Sección	Cambio	Descripción	Justificación
Código de Ética para Empresas Norte Grande	Adición y Modificación	<ul style="list-style-type: none"> - Simplificado el lenguaje (ej.: “rechazar prácticas corruptas” en lugar de listas extensas). - Añadida mención explícita a la Ley N.º 21.013 (cohecho). - Añadido respeto a los estándares laborales de la OIT en "Relaciones Laborales". - Incluido respeto a derechos humanos en "Desempeño Profesional". - Añadida denuncia de violaciones a derechos humanos en "Denuncias". - Añadida protección de datos personales (Ley N.º 19.628 Y 21.719). - Incluido compromiso con desarrollo sostenible y comunidades locales. - Simplificada la sección de accionistas, integrando el Manual de Información al Mercado. - Añadida prohibición explícita de pagos de facilitación. - Añadido respeto a los derechos laborales de la OIT en "Trabajadores". - Incluida exigencia a proveedores de cumplir con estándares de la OIT, verificado por auditorías. - Añadido respeto a derechos humanos en "Sociedad". - Añadidos ejemplos concretos (ej.: negociar con un familiar). - Establecido plazo de 5 días hábiles para reportar conflictos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Referencia a Ley N.º 21.013 actualiza el marco legal. - Integra los compromisos de derechos humanos en las obligaciones de los Sujetos Obligados. - Asegura coherencia con la nueva sección. - Protección de datos responde a normativas de privacidad. - Sostenibilidad alinea con responsabilidad social corporativa. - Simplificación elimina redundancias. - Prohibición de pagos de facilitación refuerza el cumplimiento anti-soborno. - Refleja el compromiso con derechos humanos en las relaciones clave. - Asegura que proveedores adopten estándares laborales fundamentales.
		<ul style="list-style-type: none"> - Añadidos ejemplos concretos (ej.: negociar con un familiar). - Establecido plazo de 5 días hábiles para reportar conflictos. - Definido procedimiento escalonado (Identificación, Reporte, Resolución, Registro). - Simplificada la referencia a partes relacionadas, citando directamente la Ley N.º 18.046. - Añadida prohibición explícita de pagos de facilitación. - Incluido plazo de 24 horas para reportar solicitudes indebidas. - Añadida verificación de contrapartes para evitar vínculos con PEP no declarados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ejemplos hacen el concepto más práctico. - Plazos fomentan acción oportuna. - Procedimiento claro reduce ambigüedad. - Simplificación legal mejora la legibilidad. - Prohibición de pagos de facilitación alinea con ISO 37001. - Plazos aseguran respuesta rápida. - Verificación reduce riesgos de cumplimiento.
Solución de Conflictos de Interés	Adición y Modificación	<ul style="list-style-type: none"> - Añadidos ejemplos concretos (ej.: negociar con un familiar). - Establecido plazo de 5 días hábiles para reportar conflictos. - Definido procedimiento escalonado (Identificación, Reporte, Resolución, Registro). - Simplificada la referencia a partes relacionadas, citando directamente la Ley N.º 18.046. - Añadida prohibición explícita de pagos de facilitación. - Incluido plazo de 24 horas para reportar solicitudes indebidas. - Añadida verificación de contrapartes para evitar vínculos con PEP no declarados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ejemplos hacen el concepto más práctico. - Plazos fomentan acción oportuna. - Procedimiento claro reduce ambigüedad. - Simplificación legal mejora la legibilidad. - Prohibición de pagos de facilitación alinea con ISO 37001. - Plazos aseguran respuesta rápida. - Verificación reduce riesgos de cumplimiento.
Relación con Entidades Públicas	Adición y Modificación	<ul style="list-style-type: none"> - Añadidos ejemplos concretos (ej.: negociar con un familiar). - Establecido plazo de 5 días hábiles para reportar conflictos. - Definido procedimiento escalonado (Identificación, Reporte, Resolución, Registro). - Simplificada la referencia a partes relacionadas, citando directamente la Ley N.º 18.046. - Añadida prohibición explícita de pagos de facilitación. - Incluido plazo de 24 horas para reportar solicitudes indebidas. - Añadida verificación de contrapartes para evitar vínculos con PEP no declarados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ejemplos hacen el concepto más práctico. - Plazos fomentan acción oportuna. - Procedimiento claro reduce ambigüedad. - Simplificación legal mejora la legibilidad. - Prohibición de pagos de facilitación alinea con ISO 37001. - Plazos aseguran respuesta rápida. - Verificación reduce riesgos de cumplimiento.

Sección	Cambio	Descripción	Justificación
Política de Uso de Bienes	Adición y Modificación	- Simplificado el listado de prohibiciones, agrupándolas en categorías.	- Agrupación mejora la claridad.
		- Clarificado el uso personal limitado (ej.: “no generar costos significativos”). - Añadida auditoría periódica de activos. - Simplificada la prohibición de uso indebido, eliminando repeticiones.	- Claridad reduce malentendidos. - Auditorías fortalecen el control. - Simplificación elimina redundancias.
Política de Fondos por Rendir	Adición	- Añadido plazo de 10 días hábiles para rendir fondos. - Especificada la devolución inmediata de fondos no utilizados.	- Plazos claros mejoran la gestión financiera. - Devolución inmediata reduce riesgos de mal uso.
		- Añadido proceso de debida diligencia para verificar beneficiarios. - Especificado que donaciones deben alinearse con objetivos corporativos. - Añadido seguimiento del uso de fondos.	- Debida diligencia reduce riesgos de lavado de activos. - Alineación con objetivos asegura relevancia. - Seguimiento garantiza transparencia.
Política de Donaciones	Adición y Modificación	- Simplificada la redacción, eliminando repeticiones. - Añadida evaluación de impacto en derechos humanos en el procedimiento. - Prohibidas donaciones a entidades que violen derechos humanos.	- Simplificación mejora la legibilidad. - Asegura que las donaciones no contradigan el compromiso con derechos humanos. - Refuerza la debida diligencia.
		- Añadido seguimiento del uso de fondos.	- Seguimiento garantiza transparencia.
Política de Prevención de Sustancias Prohibidas	Modificación	- Simplificada la redacción, manteniendo la prohibición estricta. - Añadida mención a sanciones penales explícitas (denuncia al Ministerio Público).	- Simplificación hace la política más clara. - Sanciones penales refuerzan la seriedad.
		- Añadido compromiso con diversidad e inclusión. - Establecido plazo de 30 días para resolver denuncias de acoso.	- Diversidad alinea con estándares globales. - Plazo fomenta resolución oportuna.
Política de No Discriminación y Respeto	Adición y Modificación	- Simplificada la redacción, eliminando repeticiones. - Añadida mención explícita a los estándares de la OIT. - Incluida discapacidad como condición protegida.	- Simplificación mejora la claridad. - Alinea la política con los estándares laborales de la OIT.
		- Añadida capacitación anual obligatoria.	- Amplía la protección contra discriminación.
Política de Recursos Humanos	Modificación	- Añadida capacitación anual obligatoria.	- Capacitación refuerza el desarrollo.

Sección	Cambio	Descripción	Justificación
Registros Comerciales, Financieros y Tributarios	Modificación	<ul style="list-style-type: none"> - Simplificada la descripción de contratación y evaluación. - Añadidos compromisos explícitos con libertad de asociación, negociación colectiva, prohibición de trabajo forzoso y trabajo infantil. - Incluida capacitación en derechos humanos. - Simplificado el listado de obligaciones, agrupándolas en categorías. - Añadida mención explícita a delitos tributarios (Ley N.º 21.595). 	<ul style="list-style-type: none"> - Simplificación elimina redundancias. - Integra los estándares de la OIT en la gestión de talento. - Capacitación asegura conocimiento de los compromisos. - Agrupación mejora la claridad. - Referencia a delitos tributarios actualiza el marco legal.
Política sobre Manejo de Información de Interés para el Mercado	Modificación	<ul style="list-style-type: none"> - Simplificada la redacción, manteniendo la referencia al Manual de la CMF. 	<ul style="list-style-type: none"> - Simplificación reduce redundancias.
Política de Seguridad y Uso de la Información	Adición	<ul style="list-style-type: none"> - Añadida referencia a la Ley N.º 19.628 Y 21.719 (protección de datos). - Incluido reporte de brechas de seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Protección de datos es crítica en ética empresarial. - Reporte de brechas fortalece la seguridad.
Política de Denuncias de Actos Irregulares	Adición y Modificación	<ul style="list-style-type: none"> - Añadido plazo de 30 días para investigar denuncias. - Especificada la protección contra represalias y sanciones por denuncias maliciosas. - Simplificado el procedimiento en pasos claros. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plazo asegura resolución oportuna. - Protección fomenta denuncias de buena fe. - Simplificación mejora la aplicabilidad.
Prevención de Delitos (Ley N.º 20.393)	Modificación	<ul style="list-style-type: none"> - Simplificado el lenguaje, agrupando obligaciones. - Añadido plazo de 24 horas para reportar sospechas. - Eliminadas repeticiones sobre cohecho. 	<ul style="list-style-type: none"> - Simplificación mejora la claridad. - Plazo fomenta acción rápida. - Eliminación de repeticiones reduce redundancias.
Regalos y Atenciones de Cortesía	Adición y Modificación	<ul style="list-style-type: none"> - Establecido límite de 1 UF (aprox. CLP 39.000) para regalos aceptables. - Añadida autorización previa para invitaciones. - Simplificada la redacción. 	<ul style="list-style-type: none"> - Límite claro reduce ambigüedad. - Autorización previa fortalece el control. - Simplificación mejora la legibilidad.
Definición de Sanciones	Adición y Modificación	<ul style="list-style-type: none"> - Añadida escala de sanciones (leves, moderadas, graves). - Incluido derecho a apelación en 5 días. - Simplificado el procedimiento sancionatorio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Escala asegura proporcionalidad. - Apelación garantiza equidad. - Simplificación mejora la aplicabilidad.

Sección	Cambio	Descripción	Justificación
Capacitación	Adición	<ul style="list-style-type: none"> - Establecida frecuencia anual para capacitaciones. - Añadida capacitación obligatoria para terceros en 60 días. - Añadida capacitación en derechos humanos y estándares de la OIT. 	<ul style="list-style-type: none"> - Frecuencia asegura actualización constante. - Capacitación de terceros extiende el cumplimiento. - Garantiza que los Sujetos Obligados estén informados sobre los compromisos.
Revisión y Actualización del Código	Adición y Modificación	<ul style="list-style-type: none"> - Añadido plazo de 30 días para comunicar actualizaciones. - Simplificada la redacción del proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plazo asegura comunicación oportuna. - Simplificación mejora la claridad.
Aprobación del Directorio	Adición	<ul style="list-style-type: none"> - Nueva sección que establece que el Código, la Política de Debida Diligencia (Anexo N.º 2), y el Procedimiento (Anexo N.º 3) deben ser aprobados por el Directorio. - Define responsabilidades del Directorio: aprobar, conocer avances bienales, y supervisar Indicadores B. 	<ul style="list-style-type: none"> - Alinea con la Ley N.º 18.046, UNGP (Principio 16), y OCDE, que requieren compromiso de alto nivel.
Anexo N.º 1: Política de Debida Diligencia	Adición	<ul style="list-style-type: none"> - Nueva política que detalla objetivos, principios, compromisos y responsabilidades para la debida diligencia en derechos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formaliza el compromiso con los indicadores B, alineándose con UNGP y OIT.
Anexo N.º 2: Procedimiento de Debida Diligencia	Adición	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento detallado con pasos para evaluación, prevención, monitoreo, comunicación y reparación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Proporciona un marco práctico para implementar los Indicadores B.
General	Modificación	<ul style="list-style-type: none"> - Corregidos errores gramaticales y tipográficos (ej.: “señaladas” por “señaladas”). - Estandarizado el formato de títulos y subtítulos. - Reducido el uso de frases redundantes (ej.: “sin perjuicio de”). 	<ul style="list-style-type: none"> - Correcciones mejoran el profesionalismo. - Estandarización mejora la presentación. - Reducción de redundancias aumenta la concisión.