



**POLITICA DE DERECHOS  
HUMANOS Y EMPRESA  
FALABELLA RETAIL S.A**



## **I. Introducción**

Falabella Retail está comprometida con ser una empresa socialmente responsable con sus clientes, Colaboradores, Proveedores, las comunidades en las que opera, el Medio Ambiente y la sociedad en general.

Por esta razón, y entendiendo que sus actividades pueden generar Impacto en las condiciones de vida de sus Grupos de Interés, es necesario que la Compañía cuente con mecanismos que le permitan una adecuada identificación y evaluación de riesgos para la prevención de estos Impactos y, de ser necesario, su remediación.

## **II. Objetivo**

El objetivo de esta Política es reflejar el compromiso de la Compañía de respetar y promover los Derechos Humanos, mediante la definición de aquellos principios y medidas específicas que guiarán su comportamiento para mantener, activa y sostenidamente, un estándar de observancia de los Derechos Humanos en los Impactos generados por el desarrollo de sus actividades, en conformidad a sus valores corporativos y normativa interna.

## **III. Alcance**

Esta Política es aplicable a Falabella Retail, debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos sus Colaboradores.

Adicionalmente, la Compañía promoverá que sus Proveedores ajusten su conducta a los estándares, lineamientos y principios establecidos en esta Política.

## **IV. Definiciones**

Los términos que en esta Política se usan con mayúscula, se encuentran definidos en el Anexo N°1.

## **V. Principios Generales**

Las actividades de la Compañía y de sus Colaboradores deberán ajustarse a los siguientes principios:

### **1. Respeto a los Derechos Humanos Reconocidos Internacionalmente**

Conforme a los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresa de las Naciones Unidas, la Compañía promueve y considera en sus Impactos, el respeto de los Derechos Humanos.



El compromiso de la Compañía de promover los Derechos Humanos se traduce en las siguientes acciones generales: **i)** evitar que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos y hacer frente a esas consecuencias cuando se produzcan; y, **ii)** tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios desarrollados, producidos o prestados por terceros en relación con sus vínculos comerciales con la Compañía, incluso cuando no haya contribuido a generarlos.

Junto con lo anterior, la Compañía se compromete a respetar los derechos fundamentales de los Colaboradores de acuerdo con la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

## **2. Promoción de una Cultura Organizacional Diversa e Inclusiva**

Falabella Retail, de conformidad con su Política de Diversidad e Inclusión, promueve una cultura organizacional y un ambiente laboral diversos e inclusivos, que integren a las personas, independientemente de sus condiciones, características u orientaciones personales.

Asimismo, fomenta la eliminación de las trabas o dificultades que normalmente se presentan para la contratación y adecuado desempeño laboral de las personas que, por diversas circunstancias, han tenido baja participación o inadecuada inserción en el trabajo, o han sido objeto de discriminación.

## **3. No Discriminación Arbitraria**

La Compañía no tolera actos de discriminación arbitraria, es decir, aquellos que no se basen en la capacidad o idoneidad de la persona para el desempeño de su trabajo. Tales actos de discriminación arbitraria incluyen, pero no necesariamente se limitan, a los que tengan su causa en atributos como la nacionalidad, lugar de residencia, origen nacional o étnico, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la religión o la situación de discapacidad.

## **4. Respeto y Reconocimiento de los Derechos Laborales**

La Compañía, en cumplimiento de la normativa vigente y en reconocimiento de los derechos laborales individuales y colectivos de sus Colaboradores, provee y mantiene un ambiente de trabajo seguro y saludable, libre de violencia, acoso, e intimidación. Asimismo, respeta la libertad de sus Colaboradores para formar sindicatos y asociarse o no a ellos.



## **5. Rechazo del Trabajo Forzado y Trabajo Infantil**

La Compañía rechaza la utilización de cualquier forma de trabajo forzado o involuntario y la trata de personas. Asimismo, rechaza el empleo de mano de obra infantil, materia esta última en la que la Compañía dará estricto cumplimiento a la legislación aplicable respecto de la edad mínima para trabajar.

## **6. Reconocimiento de la Integridad como Elemento Central de la Organización**

La Compañía reconoce el valor de la integridad como elemento fundamental en el desarrollo de sus actividades y en las de sus Colaboradores, por lo que ellas deben llevarse a cabo con estricto apego a lo dispuesto en el Código de Integridad, respetando a las personas, compitiendo de manera justa en los mercados, transparentando y gestionando los conflictos de intereses, y previniendo cualquier forma de corrupción, sea ésta relacionada con el sector público o privado.

## **7. Promoción de la Transparencia en el Desempeño de sus Actividades**

La Compañía promueve la entrega de información clara, oportuna y honesta en relación con su desempeño en materia de Derechos Humanos, según así lo requiera la normativa aplicable en cada país en que tenga operaciones y/o los compromisos adquiridos voluntariamente por ella, manteniendo, en todo caso, reserva de aquella información que pueda ser considerada como privilegiada o aquella que, en cumplimiento de la normativa aplicable, deba mantenerse como privada, confidencial o protegida.

## **8. Protección y Respeto del Medio Ambiente**

La Compañía, de conformidad con su Política Ambiental y de Cambio Climático, está comprometida con el desarrollo sostenible y con el respeto al medio ambiente.

En cumplimiento de lo anterior, la Compañía promueve: **i)** el cumplimiento de la normativa ambiental en todas las jurisdicciones en que realiza sus actividades; **ii)** la protección del Medio Ambiente; **iii)** la ecoeficiencia operacional; y, **iv)** la transparencia del desempeño ambiental.

## **VI. Medidas Específicas**

### **1. Debida Diligencia**

La Compañía deberá realizar un proceso de Debida Diligencia que le permita identificar y evaluar los riesgos en materia de Derechos Humanos, incorporando a sus matrices las brechas detectadas y los respectivos planes de acción que se proponen para su remediación. La actualización de las matrices de riesgos deberá realizarse trienalmente, o



cuando se produzcan eventos o hechos que puedan afectar el estándar de cumplimiento fijado por la Compañía o influir en la gestión de los riesgos de la misma.

## **2. Adopción de un Programa de Derechos Humanos y Empresa**

La Compañía deberá adoptar un sistema organizacional de modelamiento de conducta bajo el nombre de Programa de Derechos Humanos y Empresa.

El objeto de dicho programa será establecer, comunicar y guiar la conducta esperada de los Colaboradores para: **i)** la prevención de riesgos en materia de Derechos Humanos; **ii)** la detección de posibles infracciones a la presente Política, al Programa de Derechos Humanos y Empresa y/o a la normativa que sobre la materia fuere aplicable a la Compañía; **iii)** la respuesta oportuna en caso de materialización de los riesgos que hayan sido identificados; y, **iv)** el monitoreo, mejora continua y actualización del mismo.

La Gerencia de Asuntos Legales y Gobernanza de Falabella S.A. entregará a la Compañía los lineamientos metodológicos para la elaboración del referido programa, que cumpla con los estándares de la presente Política.

## **3. Establecer Canales de Comunicación con los Grupos de Interés**

Falabella Retail busca construir relaciones de confianza, cercanía y transparencia de largo plazo con sus Grupos de Interés, por lo que se compromete a considerar, analizar y responder a las consultas e inquietudes que aquellos le manifiesten, que permitan cumplir de mejor manera con la presente Política y con los instrumentos en materia de Derechos Humanos con cuyo cumplimiento se haya comprometido.

## **VII. Oficial de Cumplimiento**

La responsabilidad de la implementación y mantenimiento del Programa de Derechos Humanos y Empresa recaerá en la alta dirección de la Compañía, en su Gerente General y en el Oficial de Cumplimiento; siendo este último quien tendrá la responsabilidad administrativa de la implementación del mismo.

El Oficial de Cumplimiento deberá contar con los atributos recomendados por las mejores prácticas internacionales para la ejecución de su cargo, con la finalidad de implementar, monitorizar y exigir el cumplimiento del referido programa.

## **VIII. Canal de Integridad**

En caso de cualquier duda o consulta que los Colaboradores tengan respecto de la aplicación de esta Política, o de denuncias que quisieren efectuar en relación con cualquier infracción a la misma, podrán hacerlo a través del Canal de Integridad.



Las vías de comunicación del Canal de Integridad son: **i)** por correo electrónico remitido a la dirección [contactochile@gerenciadeetica.com](mailto:contactochile@gerenciadeetica.com); **ii)** por teléfono al número 800 726 100; **iii)** a través del link al Canal de Integridad ubicado en la página web e intranet de la Compañía; y, **iv)** presencialmente acudiendo directamente a las oficinas de la Gerencia de Ética de Falabella S.A.

## **IX. Cumplimiento de la Política**

Todo Colaborador tiene la responsabilidad de dar fiel cumplimiento a esta Política y a la normativa interna que sobre esta materia haya dictado la Compañía.

El área de sostenibilidad de la Compañía será responsable por la implementación y ejecución de la presente Política.

## **X. Incumplimiento a las Disposiciones de esta Política**

Cualquier infracción a esta Política por parte de un Colaborador podrá dar lugar a medidas disciplinarias en contra del infractor, de acuerdo con lo establecido en el Código de Integridad, la legislación vigente y el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Compañía.

## **XI. Documentos Relacionados**

- Código de Integridad
- Modelo de Prevención de Delitos
- Política Antisoborno
- Política de Libre Competencia
- Política de Sostenibilidad
- Política Ambiental y de Cambio Climático
- Política de Diversidad e Inclusión



## Anexo N°1 Definiciones

Las palabras y términos que se definen seguidamente, cuando ellos se escriban con mayúscula inicial según se hace en sus respectivas definiciones que siguen más adelante, fuere o no necesario conforme a las reglas ortográficas del uso de las mayúsculas, e independientemente del lugar de esta Política en que se utilicen, o si se emplean en una persona, número, modo, tiempo o variable gramatical, según sea necesario para el adecuado entendimiento de la misma, tendrán los significados que a cada una de dichas palabras o términos se les adscribe a continuación:

“**Canal de Integridad**” significa el conjunto de medios que Falabella S.A. pone a disposición de cada Compañía, de sus Colaboradores, o de terceros, a través de los cuales estos últimos pueden contactar directamente a la Gerencia de Ética para plantear inquietudes, o realizar consultas o denuncias relacionadas con temas éticos o relativos a Derechos Humanos.

“**Colaborador**” significa: **i)** toda y cualquier persona vinculada a la Compañía por un contrato de trabajo o que preste servicios a honorarios; **ii)** todo aquel que actúa a nombre de la Compañía con independencia de la naturaleza del tipo de relación que mantiene con ella; y, **iii)** todos los miembros del Directorio de la Compañía.

“**Compañía**” o “**Falabella Retail**” significa Falabella Retail S.A.

“**Debida Diligencia**” significa el proceso proactivo que tiene por objeto identificar los Impactos negativos, reales y potenciales, de carácter social, ambiental o económico, de las actividades de una organización, con el objetivo de prevenir y mitigar dichos Impactos negativos.

“**Derechos Humanos**” significa el conjunto de derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, orientación sexual, nacionalidad, lugar de residencia, origen étnico, lengua, religión, o de cualquier otra condición, reconocidos en instrumentos nacionales e internacionales, incluyendo la Carta Internacional de los Derechos Humanos que abarca la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

“**Grupo de Interés**” significa todo conjunto de personas que presentan condiciones, características, intereses u orientaciones comunes, identificado como tal por la Compañía, que pueda ser afectado o Impactado por el desarrollo de las actividades de esta última, ya sea en forma directa o indirecta.

“**Impacto**” significa un cambio, favorable o adverso, que la Compañía pueda causar a sus Grupos de Interés como consecuencia de sus decisiones y actividades presentes o pasadas.



“**Medio Ambiente**” significa el entorno en el que opera la Compañía, incluidos el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos, y las interrelaciones entre ellos.

“**Proveedor**” significa aquella persona natural o jurídica que abastece de bienes o servicios a la Compañía.

<b>CLASIFICACIÓN</b> Uso Interno	<b>FECHA APROBACIÓN</b> 24/06/2022	<b>N° DE POLÍTICA</b> FR-DDHH-01
-------------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------------

<b>CONTROL DE VERSIONES</b>					
<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>Modificaciones</b>	<b>Responsable</b>	<b>Revisor</b>	<b>Aprobador</b>
24/06/2022	1	Texto Original	Gerencia de Comunicaciones y Sostenibilidad Falabella Retail S.A.	Gerencia de Gobernanza, Ética y Cumplimiento Falabella S.A.	Directorio Falabella Retail S.A.