

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

I. Introducción

Una sociedad diversa, pluralista e inclusiva permite que todas las personas, sin distinción, aporten y contribuyan al desarrollo del país, participando de las actividades económicas, sociales y culturales con sus capacidades y potencialidades.

Asimismo, una empresa con equipos y líderes que fomentan la inclusión captura la riqueza de la diversidad, impulsa la innovación, atrae y retiene mejor todos los tipos de talento, logra conocer mejor las necesidades del cliente y está mejor preparada para entregar soluciones más ajustadas a sus requerimientos.

Sin perjuicio de lo anterior, personas con condiciones, características u orientaciones diferentes, enfrentan trabas o dificultades para insertarse en el mundo laboral, por lo que Sodimac estima necesario trabajar para disminuir dichas trabas o dificultades, y en lo posible, eliminarlas.

II. Objetivo

El objetivo de esta política es establecer los principios básicos por los que deben regirse Sodimac y todos sus Colaboradores, con el objeto de promover una cultura organizacional y un ambiente laboral diverso e inclusivo.

III. Alcance

Esta Política es de alcance corporativo, por lo que es aplicable a todo Falabella, y Sodimac como parte de las empresas Falabella, debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos los Colaboradores.

IV. Definiciones

Los términos que en esta política se usan con mayúscula se encuentran definidos en el Anexo N°1 de este documento.

V. Principios Generales

Los principios generales en materia de diversidad e inclusión que deben guiar el actuar de Falabella en sus relaciones con sus Colaboradores, clientes y proveedores son los siguientes:

1. Respeto a la Dignidad de las Personas

Sodimac tiene un firme compromiso con el respeto y la protección de la dignidad de todas las personas. Ello constituye un pilar fundamental de su cultura de integridad corporativa.

Por lo anterior, cada Compañía debe velar porque en su interior, o en relación con las actividades que ella desarrolla, no ocurran actos o conductas que atenten contra la dignidad de los Colaboradores o de aquellas personas con las que la organización se relacione.

2. Inclusión

Sodimac velará por la existencia de un ambiente laboral que integre a las personas, independientemente de sus condiciones, características u orientaciones particulares.

Asimismo, promoverá la eliminación de las trabas o dificultades para la contratación y adecuado desempeño laboral de las personas pertenecientes a los Grupos de Inclusión. Entre los procesos en que dicha promoción deberá ser buscada destacan aquellos relacionados con la selección y contratación de Colaboradores; con su acompañamiento; entrenamiento y capacitación; y, con la monitorización de su adaptación al trabajo y a la Compañía.

Cada Compañía deberá disponer de lugares de trabajo que cuenten con los accesos, condiciones de infraestructura, medios tecnológicos e instrumentos que las personas pertenecientes a los Grupos de Inclusión, en cada caso, puedan necesitar para integrarse y desempeñarse como Colaboradores de forma efectiva, para ellas y para la Compañía.

3. No Discriminación Arbitraria

Sodimac no tolerará 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 raza, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, o la discapacidad.

4. Diversidad

Sodimac aprecia el valor que existe en los equipos de trabajo formados por personas con distintas formas de pensar, origen, creencias religiosas, convicciones, experiencias, formación académica y capacidades físicas, y en que los distintos puntos de vista a que tales atributos puedan llevar sean escuchados, valorados y respetados.

VI. Participación Laboral de Grupos de Inclusión

Sodimac valora la participación y reconocen el potencial que las personas que pertenecen a los Grupos de Inclusión tienen para aportar efectivamente a la generación de valor, tanto de cada Compañía como de la sociedad en su conjunto. Sin embargo, dichas personas pueden enfrentar dificultades que obstruyen sus posibilidades para desenvolverse y desarrollarse plenamente en el ámbito laboral. Por lo anterior, cada Compañía deberá adoptar Medidas Activas tendientes a disminuir o evitar que dichas dificultades se den en su interior o a su respecto.

Los Grupos de Inclusión beneficiarios de las medidas que cada Compañía implemente para fomentar la participación e inserción en el ámbito laboral de quienes pertenecen a ellos, serán definidos por S.A.C.I. Falabella, y revisados en la oportunidad en que ello se estime necesario. Con posterioridad a dicha definición o revisión, cada Compañía deberá establecer las Medidas Activas específicas relativas al Grupo de Inclusión del caso, las que podrán incidir, entre otras materias, en: i) la selección, contratación, promoción y retención de las personas que pertenezcan al Grupo de Inclusión del caso; ii) la generación de visibilidad y conocimiento de las dificultades que pueden

obstruir la adecuada inserción y desempeño laborales de las personas antes referidas; y, iii) la generación de afinidad, empatía y apoyo, con y para, dichas personas.

Las Medidas Activas que cada Compañía comprometa respecto de los Grupos de Inclusión definidos, deberán constar por escrito en un Procedimiento de Inclusión que ella deberá dictar, y ser objeto de difusión, promoción, seguimiento y monitorización de su efectividad, por el Comité de Inclusión.

VII. Cumplimiento de la Política

La Compañía formará un Comité de Inclusión compuesto por un representante de, al menos, las siguientes áreas: i) sostenibilidad; ii) personas; y, iii) legal.

El Comité de Inclusión estará encargado de: i) velar por el cumplimiento de toda y cualquier ley o norma de aplicación vinculante relativa a la inclusión; ii) la correcta y oportuna aplicación de esta política; iii) la difusión, promoción, seguimiento y monitorización de la efectividad de las Medidas Activas; iv) la dictación, aplicación y cumplimiento del respectivo Procedimiento de Inclusión; y, v) informar periódicamente al Gerente General de la Compañía, del estado de cumplimiento de esta política, de las Medidas Activas y del Procedimiento de Inclusión antes señalado.

VIII. Documentos Relacionados

- Código de Integridad [Código de Conducta/Eticación].
- Procedimiento de Inclusión de Personas con Discapacidad o Asignatarias de Pensión de Invalidez.

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:

“Colaborador” significa: i) toda y cualquier persona vinculada a una Compañía por un contrato de trabajo; y, ii) todos los miembros del Directorio, consejo de administración o cualquier otro órgano colegiado de administración superior que conforme a la ley aplicable corresponda a una Compañía.

“Compañía” significa, aquella empresa del grupo Falabella de la cual lo que se dice en este documento pueda predicarse para un caso específico.

“Falabella” significa: i) Falabella S.A.; y, ii) toda otra persona jurídica, en cualquier jurisdicción, en la que Falabella S.A. controla directamente o a través de otra persona natural o jurídica más del 50% de su capital con derecho a voto o del capital, si no se tratare de una sociedad por acciones, o pueda elegir o designar o hacer elegir o designar a la mayoría de sus directores, consejeros o administradores.

“Grupo de Inclusión” significa aquél compuesto por personas que presentan condiciones, características u orientaciones comunes por cuya causa históricamente han tenido baja participación o inadecuada inserción en el trabajo, o han sido objeto de discriminación, tales como, por ejemplo: aquellas en situación de discapacidad; las mujeres; los adultos mayores; las que se identifican con el colectivo LGBTTI (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgéneros e intersexuales); aquellas de distinto origen nacional; y/o, las pertenecientes a etnias o pueblos indígenas.

“Medidas Activas” significa aquellas acciones concretas, perceptibles, consistentes en compromisos afirmativos que necesitan ejecución, y no en deberes de omisión o abstención, que cada Compañía establezca en su Procedimiento de Inclusión, cuya finalidad es disminuir o evitar las dificultades que las personas pertenecientes a un Grupo de Inclusión enfrentan y que pueden obstruir sus posibilidades para desenvolverse y desarrollarse plenamente en el ámbito laboral.

“Procedimiento de Inclusión” significa el Procedimiento de Inclusión de Personas con Discapacidad o Asignatarias de Pensión de Invalidez de la Compañía.