

POLÍTICA  
DE DERECHOS HUMANOS  
Y EMPRESA

## **I. Introducción**

En las comunidades en las que opera, Sodimac, como parte de las empresas Falabella, está comprometida con ser una empresa socialmente responsable con sus clientes, colaboradores, proveedores, accionistas, autoridades y, con 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 Sodimac 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 Sodimac de respetar y promover los Derechos Humanos, mediante la definición de los principios y medidas específicas que guiarán su comportamiento para mantener, activa y sostenidamente un estándar de respeto a 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 todo Sodimac, debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos sus Colaboradores.

Adicionalmente, Sodimac 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 Sodimac 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, Sodimac promueve, y considera en sus Impactos, el respeto de los Derechos Humanos.

El compromiso de Sodimac 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 prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no haya contribuido a generarlos.

Junto con lo anterior, Sodimac 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**

Sodimac, de conformidad con su Política de Diversidad e Inclusión, promueve una cultura organizacional y un ambiente laboral diverso e inclusivo, que integre a las personas, independientemente de sus condiciones, características u orientaciones personales.

Sodimac 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

## **3. Respeto y Reconocimiento de los Derechos Laborales de los Colaboradores en el Ambiente de Trabajo**

Sodimac, 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.

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

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

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

Sodimac 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 su código de integridad denominado Eticación, 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.

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

Sodimac 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 de operación 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.

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

Sodimac, de conformidad con su Política Ambiental y de Cambio Climático, está comprometida con el desarrollo sostenible y con el respeto al medio ambiente en las comunidades en que opera.

En cumplimiento de lo anterior, Sodimac 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**

Cada Compañía debe realizar el proceso de Debida Diligencia que le permite 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 cada Compañía o influir en la gestión de los riesgos de la misma.

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

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

El objeto de dicho programa deberá ser el de 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 cada 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.

### 3. Garantizar Canales de Comunicación con sus Grupos de Interés

Sodimac busca construir relaciones de confianza, cercanía y transparencia de largo plazo con sus Grupos de Interés, y cuenta con canales para 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 cargo de 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 distintos Grupos de Interés de Sodimac 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) telefónicamente, al número 800 726 100; iii) a través del link al Canal de Integridad ubicado en la página web e intranet de cada Compañía ([www.https://canaldeintegridad.ines.cl/sodimac/](http://www.https://canaldeintegridad.ines.cl/sodimac/)); 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 Sodimac.

La Gerencia de Asuntos Legales y Sostenibilidad de Sodimac 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 o Proveedor podrá dar lugar a medidas disciplinarias en contra del infractor, de acuerdo con lo establecido en el Código de

Integridad Eficación, el contrato suscrito, la legislación vigente y el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Sodimac, cuando correspondiere.

**XI. Documentos Relacionados**

- Código de Integridad- Eficación
- Modelo de Prevención de Delitos
- Política Antisoborno
- Política de Libre Competencia
- Política de Sostenibilidad Corporativa
- 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 pone a disposición de sus Colaboradores o de terceros, a través de los cuales pueden contactar directamente a la Gerencia de Ética para plantear inquietudes, o realizar consultas o denuncias relacionadas con temas éticos o de Normativa Ambiental.

**“Colaborador”** significa: i) toda y cualquier persona vinculada a una Compañía por un contrato de trabajo y/o que preste servicios a honorarios; ii) todo aquel que actúa a nombre de una Compañía con independencia de la naturaleza del tipo de relación que mantiene con las mismas; y, iii) todos los miembros y asesores 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 Falabella de la cual lo que se dice en este documento pueda predicarse para un caso específico.

**“Debida Diligencia”** significa el proceso proactivo para identificar los Impactos negativos, reales y potenciales, de carácter social, ambiental y económico de las decisiones y actividades de una organización a lo largo del ciclo de vida completo de un proyecto o de una actividad de la misma, con el objetivo de evitar 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.

**“Falabella”** significa: i) Falabella S.A.; 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; y, iii) toda aquella otra persona jurídica, en cualquier jurisdicción, en la que Falabella S.A. sea propietaria de, directamente o a través de otra persona natural o jurídica, del 50% o menos de su capital con derecho a voto o del capital, siempre que la primera se distinga ante el público como negocio con marcas comerciales de Falabella S.A., o de cualquiera de las empresas Falabella descritas en el numeral ii) inmediatamente precedente.

“**Grupo de Interés**” significa todo conjunto de personas que presentan condiciones, características, intereses u orientaciones comunes, identificado como tal por una 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 una 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 Sodimac, 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 cualquier Compañía.

<b>CLASIFICACIÓN</b> Uso Interno	<b>FECHA APROBACIÓN</b> 29-06-2021	<b>N° DE POLÍTICA</b>
-------------------------------------	---------------------------------------	-----------------------

CONTROL DE VERSIONES					
Fecha	Versión	Modificaciones	Redactor	Revisor	Aprobador
29/06/2021	2	Texto Original	Gerencia de Gobernanza, Ética y Cumplimiento Falabella S.A.	Gerencia de Asuntos Legales Sodimac S.A.	Directorio Sodimac S.A.