

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

FALABELLA



I. Introducción

Saga Falabella S.A. está comprometida con ser una empresa socialmente responsable con sus clientes, trabajadores, Proveedores, las comunidades en las que opera, el medioambiente 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 de alcance específico, por lo que es aplicable a Saga Falabella S.A debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos los Trabajadores.

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 Trabajadores 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 Trabajadores 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

La Compañía, 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 trabajadores, provee y mantiene un ambiente de trabajo seguro y saludable, libre de violencia, acoso, e intimidación. Asimismo, respeta la libertad de sus trabajadores 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 en cada país de operación 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 trabajadores, por lo que ellas deben llevarse a cabo con estricto apego a lo dispuesto en el Código de Ética, 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 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.

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 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 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 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 trabajadores 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

La Compañía 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 trabajadores 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 contactoperu@gerenciadeetica.com; ii) telefónicamente, al número 080018479; iii) mediante la plataforma en línea que la Compañía ha dispuesto para ello; y, iv) presencialmente acudiendo directamente a las oficinas de la Gerencia de Gobernanza, Ética y Cumplimiento.

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 cada 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 Ética, la legislación vigente y el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía.

XI. Documentos Relacionados

- Código de Ética
- 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 la Compañía pone a disposición de sus trabajadores o de terceros, a través de los cuales pueden contactar directamente a la Gerencia de Gobernanza, Ética y Cumplimiento de Falabella Corporativo Perú S.A.C. 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, consejo de administración o cualquier otro órgano colegiado de administración superior que conforme a la ley aplicable corresponda a la Compañía.

“**Compañía**” significa Saga Falabella 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.

“**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, 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 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.

CLASIFICACIÓN Uso Interno	FECHA APROBACIÓN 23/08/2022	N° DE POLÍTICA 15
-------------------------------------	---------------------------------------	-----------------------------

CONTROL DE VERSIONES					
Fecha	Versión	Modificaciones	Responsable	Revisor	Aprobador
23/08/2022	1	Texto Original	Gerencia de Gobernanza, Ética y Cumplimiento Falabella Corporativo Perú S.A.C.	Gerencia Legal de Saga Falabella S.A	Directorio de Saga Falabella S.A