

---

# POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

JUNIO 2019

---

Falabella Financiero



## POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

2/7

### I. Introducción

A partir del año 2010, en Chile se han dictado una serie de normas en materia laboral con el objeto de asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las Personas con Discapacidad y, de esta manera, obtener su plena inclusión social. Durante el año 2017 se aprueba la última modificación normativa que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En este contexto, Falabella enfrenta una serie de desafíos para convertirse en una empresa más diversa y dar fiel cumplimiento a la normativa laboral, fomentando así la integración de grupos colectivos sub representados en el mercado laboral.

#### I. Objetivo

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

#### II. Alcance

Esta Política es de carácter corporativo, por lo que es aplicable a todo FIF, debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos sus Colaboradores.

#### III. Definiciones

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

#### IV. Principios Generales

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

##### 1. Respeto a la Dignidad de las Personas

FIF 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, FIF debe velar por que, en su interior, o en relación con las actividades que ella desarrolla, no ocurran actos o conductas que atenten contra la dignidad de los

## POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

3/7

Colaboradores o de aquellas personas con las que la organización se relacione.

### 2. Inclusión

FIF 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.

FIF 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

FIF 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

FIF 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.

## V. Participación Laboral de Grupos de Inclusión

FIF 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

## POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

4/7

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 Falabella S.A., 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.

### VI. Cumplimiento de la Política

FIF 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.

### VII. Documentos Relacionados

- Código de Conducta.
- 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 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.

“**Falabella Inversiones Financiero**” o “**FIF**” significa: **i)** Falabella Inversiones Financieras S.A.; **ii)** toda otra persona jurídica, en cualquier jurisdicción, en la que Falabella Inversiones Financieras 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 Inversiones Financieras 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 Inversiones Financieras S.A., o de cualquiera de las empresas descritas en el numeral **ii)** inmediatamente precedente.

“**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

## POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

6/7

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.

## POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

7/7

<b>CLASIFICACIÓN</b> Uso Interno	<b>FECHA APROBACIÓN</b> 01-06-2019	<b>N° DE POLÍTICA</b> 1
-------------------------------------	---------------------------------------	----------------------------

CONTROL DE VERSIONES					
Fecha	Versión	Modificaciones	Responsable	Revisor	Aprobador
01-06-2019	1	Texto Original	Gerencia de Gobernanza, Ética y Cumplimiento Falabella S.A.	Gerencia de Asuntos Legales y Gobernanza Falabella S.A.	Gerencia General de Falabella Inversiones Financieras S.A..

**CLASIFICACIÓN:**  
Uso Interno

**ESTADO DEL DOCUMENTO:**  
Final