

# DERECHOS HUMANOS EN FALABELLA

## Introducción

Falabella 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, Falabella adhiere a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, por lo que entiende que es relevante contar con mecanismos que le permitan una adecuada identificación y evaluación de riesgos para la prevención de estos impactos y, en caso que corresponda, su remediación.

Este compromiso inicia el 2016, año en que Sodimac Chile aprobó su primera Política de Derechos Humanos. El 2018, Sodimac Chile y Sodimac Colombia comenzaron, con el acompañamiento de consultores externos, procesos de debida diligencia en derechos humanos, y luego Mallplaza Chile se sumó a esta iniciativa el 2020. Ese mismo año, comenzó una mesa de trabajo en Derechos Humanos con las áreas de Cumplimiento y de Sostenibilidad de las empresas Falabella de Chile, liderada por las gerencias de Gobernanza, Ética y Cumplimiento, Comunicaciones y Sostenibilidad de Falabella S.A., para efectos de coordinar el trabajo a nivel corporativo. El 2021, se sumaron a esta mesa las empresas Falabella de Colombia, Argentina, Perú, Brasil y México.

Esta mesa tuvo tres ejes de trabajo: i) la redacción y aprobación de una nueva Política de Derechos Humanos y Empresa; ii) el desarrollo de una campaña comunicacional y de entrenamiento que permitiera sensibilizar a los colaboradores y proveedores en la materia; y, iii) el inicio o actualización (según correspondiera) de procesos de debida diligencia en Derechos Humanos.

- En cuanto a la Política de Derechos Humanos y Empresa, a la fecha, más del 70% de las empresas Falabella, en sus distintos países de operación, la han aprobado. Esta política establece medidas específicas para las empresas Falabella: i) la realización de un proceso de debida diligencia en derechos humanos; ii) la adopción de un Programa de Derechos Humanos y Empresa; y, iii) el establecimiento de canales de comunicación con todos los grupos de interés, que les permita realizar consultas y denuncias en materia de Derechos Humanos.
- Además, se han realizado distintas publicaciones y actividades destinadas a que los colaboradores comprendan el marco de Derechos Humanos y Empresa, entre las cuales se destacan: la campaña comunicacional “Semana de Derechos Humanos y Empresa”, que se celebra anualmente; capacitaciones que contaron con la participación de representantes de la OCDE y OIT, a propósito del Proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), y con la participación de académicos especialistas en Derechos Humanos.

- Asimismo, anualmente se realiza una Jornada de Proveedores, en la cual se informan los estándares de Falabella en materia de Derechos Humanos, contenidos en nuestra Política de Derechos Humanos y Empresa, en nuestra Guía Práctica de Cumplimiento para Proveedores, y en nuestras cláusulas contractuales de cumplimiento.
- En cuanto al proceso de debida diligencia, el 2022 se inició este trabajo en distintas unidades de negocios, con el acompañamiento de consultores externos. Estos procesos se han realizado utilizando los estándares y principios reconocidos internacionalmente, con el fin de evaluar cómo las actividades de Falabella pueden afectar, actual o potencialmente, los derechos humanos.

El objetivo general del proyecto es asegurar que Falabella revise sistemáticamente y gestione adecuadamente sus riesgos e impactos relacionados con los derechos humanos, en su organización y en la cadena de valor.

El proceso se compone de tres etapas: sensibilización interna de la compañía; identificación de posibles impactos sobre los derechos humanos; y, la gestión interna, que incluye la incorporación en sus matrices de riesgo de los respectivos planes de acción que se proponen para su remediación.

La metodología utilizada considera el análisis de información secundaria y la realización de entrevistas, focus groups o encuestas a colaboradores, proveedores, clientes y comunidades. Todo ello, con el fin de recoger e integrar la percepción de grupos de interés relevantes, cuyos derechos fundamentales potencialmente podrían verse vulnerados por las actividades empresariales.

Entre los procesos culminados y en curso, se revisaron o se están revisando los siguientes riesgos y aspectos de derechos humanos, para identificar impactos negativos, potenciales o reales:

- Salud y seguridad en el trabajo, y de nuestros visitantes y clientes.
- Condiciones de trabajo, atracción y retención de talentos, y capacitación.
- Libertad de asociación y negociación colectiva.
- No discriminación a visitantes, clientes y trabajadores, así como diversidad e igualdad de oportunidades.
- Trabajo forzoso, trata de personas y trabajo infantil.
- Impactos en el medio ambiente que afecten derechos humanos y calidad de vida.
- Privacidad de la información.
- Mecanismos de reclamo.

Por otra parte, cabe destacar que en las adquisiciones o fusiones de terceras empresas que Falabella ha efectuado en los últimos años, ésta ha incluido dentro de sus gestiones previas a la materialización de la operación, una revisión del cumplimiento legal y regulatorio de la empresa en análisis, considerando también materias laborales y ambientales como, asimismo, cualquier contingencia, juicio o procedimiento administrativo ante las correspondientes autoridades relacionadas con aspectos concernientes a la normativa aplicable en materia de salud y/o seguridad de sus empleados.



## Procesos implementados para mitigar riesgos de DDHH

En base a los procesos de debida diligencia ya finalizados a la fecha (Mallplaza Chile, Perú y Colombia; Imperial; Sodimac Colombia, Chile, Perú, China y Brasil), para el 100% de los riesgos identificados se han establecido planes de control y mitigación, que permiten disminuir el nivel de dichos riesgos.

Falabella busca cesar, prevenir y mitigar los impactos negativos relacionados a los derechos humanos que se han identificado, cobrando especial importancia todo el trabajo realizado en el levantamiento de controles para cada riesgo, y los planes de acción adicionales que se han incorporado en algunos casos.

Algunos ejemplos de estos planes de acción son: la incorporación de cláusulas que consideran temáticas relacionadas con los derechos humanos en los contratos con colaboradores y terceros (proveedores, arrendatarios, entre otros); actividades de sensibilización, capacitación o comunicación relativa a derechos humanos, para colaboradores y proveedores; y, el refuerzo de la comunicación de nuestro Canal de Integridad, que recibe consultas y denuncias de todos nuestros grupos de interés.

Asimismo, y en cuanto a algunos riesgos específicos identificados y sus medidas de mitigación, destacamos los siguientes ejemplos de Mallplaza Chile:

- Riesgo identificado: Falta de representatividad de mujeres y promoción de la diversidad de género en cargos directivos de Mallplaza (Derechos Humanos asociados a la no discriminación y a la remuneración equitativa).
  - Medida de mitigación: Se fortalecieron lineamientos y planes de contratación para aumentar la representatividad de mujeres en la compañía.
- Riesgo identificado: Desconocimiento de los resultados o medidas tomadas en virtud de una denuncia realizada a través del canal de integridad por parte de los colaboradores.
  - Medida de mitigación: Se realizan campañas de difusión y capacitación respecto del funcionamiento del canal de integridad y características de confidencialidad del proceso, además de implementar una revisión mensual de las denuncias y su estado a nivel corporativo.

## Próximos pasos

Durante 2023, Falabella concluirá los procesos de debida diligencia en Falabella Corporativo, Falabella Financiero, Falabella Retail, Supermercados Tottus, Falabella Inmobiliario y Marketplace (Falabella.com y Linio). Asimismo, y en línea con las medidas específicas contenidas en su Política de Derechos Humanos y Empresa, desarrollará un Programa de Cumplimiento en Derechos Humanos, y actualizará periódicamente el proceso de debida diligencia (cada tres años, o cuando existan cambios relevantes en la operación).