

FALABELLA

REPORTE DDHH  
2025



+ [falabella.com](https://falabella.com)

 SODIMAC

 TOTTUS

 mallplaza

 Banco Falabella

# Contenidos



# Carta CEO

**Alejandro González Dale**  
CEO, Falabella S.A.



A lo largo de sus más de 135 años de historia, el liderazgo del Grupo Falabella se ha construido con fuerte y dedicada atención a la responsabilidad por su impacto, la innovación y la capacidad de crear permanentemente valor para las personas.

En ese sentido, los años 2024 y 2025 han sido años cruciales, pues nos han dado la oportunidad de demostrar nuestra capacidad para transformarnos y evolucionar, y de reafirmar nuestro propósito de simplificar y disfrutar más la vida, para millones de personas.

Hoy, nuestro foco está puesto en el crecimiento de nuestros cinco negocios principales –Banco Falabella, Sodimac, Falabella Retail, Tottus y Mallplaza–, pero sabemos que la forma en cómo crecemos es tan importante como el hecho mismo de crecer. En este sentido, nuestra primera preocupación son las personas que se relacionan con el grupo: más de 36 millones de clientes, más de 91.000 trabajadores, más de 18.000 proveedores y más de 2 millones de participantes en nuestros programas de impacto social. Esto implica poner atención

a los efectos que nuestra organización genera en ellas y su entorno. Este reporte refleja justamente ese compromiso con todas las personas con las que nos relacionamos.

Continuaremos avanzando en la consolidación de una cultura organizacional basada en la dignidad, la inclusión y la equidad, y en el fortalecimiento de nuestra gestión en materia de derechos humanos mediante la evaluación continua de riesgos y la capacitación de nuestros equipos. Quiero destacar especialmente la implementación de nuestro Programa de Derechos Humanos a partir de enero 2025, el que nos permitirá una acción coordinada y efectiva en la gestión de nuestros riesgos e impactos, reforzando nuestro compromiso con la sostenibilidad de nuestras operaciones.

Mirando hacia el futuro, seguiremos trabajando con determinación para que cada paso que demos como compañía esté alineado con una conducta empresarial responsable. Los invito a conocer nuestro progreso en materia de derechos humanos y recorrer juntos nuestros principales aprendizajes y desafíos.

## Nuestros resultados en materia ESG

Durante 2024 continuamos avanzando en nuestra agenda de sostenibilidad, y los resultados así lo demuestran. Fuimos reconocidos entre las 10 compañías más sostenibles a nivel mundial en la categoría retailing, según el Dow Jones Sustainability Index (DJSI). Además, la presencia histórica del Grupo Falabella en índices de inversión ESG, como FT-

SE4Good (Financial Times Stock Exchange for Good) y MSCI (Morgan Stanley Capital International), refleja nuestro compromiso con una gestión empresarial responsable. Asimismo, obtuvimos por segundo año consecutivo, el primer lugar en el “Diagnóstico sobre Empresas y Derechos Humanos Chile 2024” como la empresa IPSA con mejor gestión en

Derechos Humanos según el estudio que elabora el Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Pontificia Universidad Católica de Chile en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la World Benchmarking Alliance.

## 2. Introducción



# Somos Grupo Falabella

Estamos presentes en 7 países de Latinoamérica, China e India, a través de nuestros 5 principales negocios.

Banco Falabella, Falabella Retail, Tottus, Sodimac y Mallplaza.



**+36 millones**  
de clientes



**+91.000**  
trabajadores



**+18.000**  
proveedores



**+2 millones**  
de participantes en nuestros  
programas de impacto social





## Grupo Falabella y derechos humanos

Estamos comprometidos con ser socialmente responsables con nuestros clientes, trabajadores, proveedores, las comunidades en las que operamos, el medioambiente y la sociedad en general.

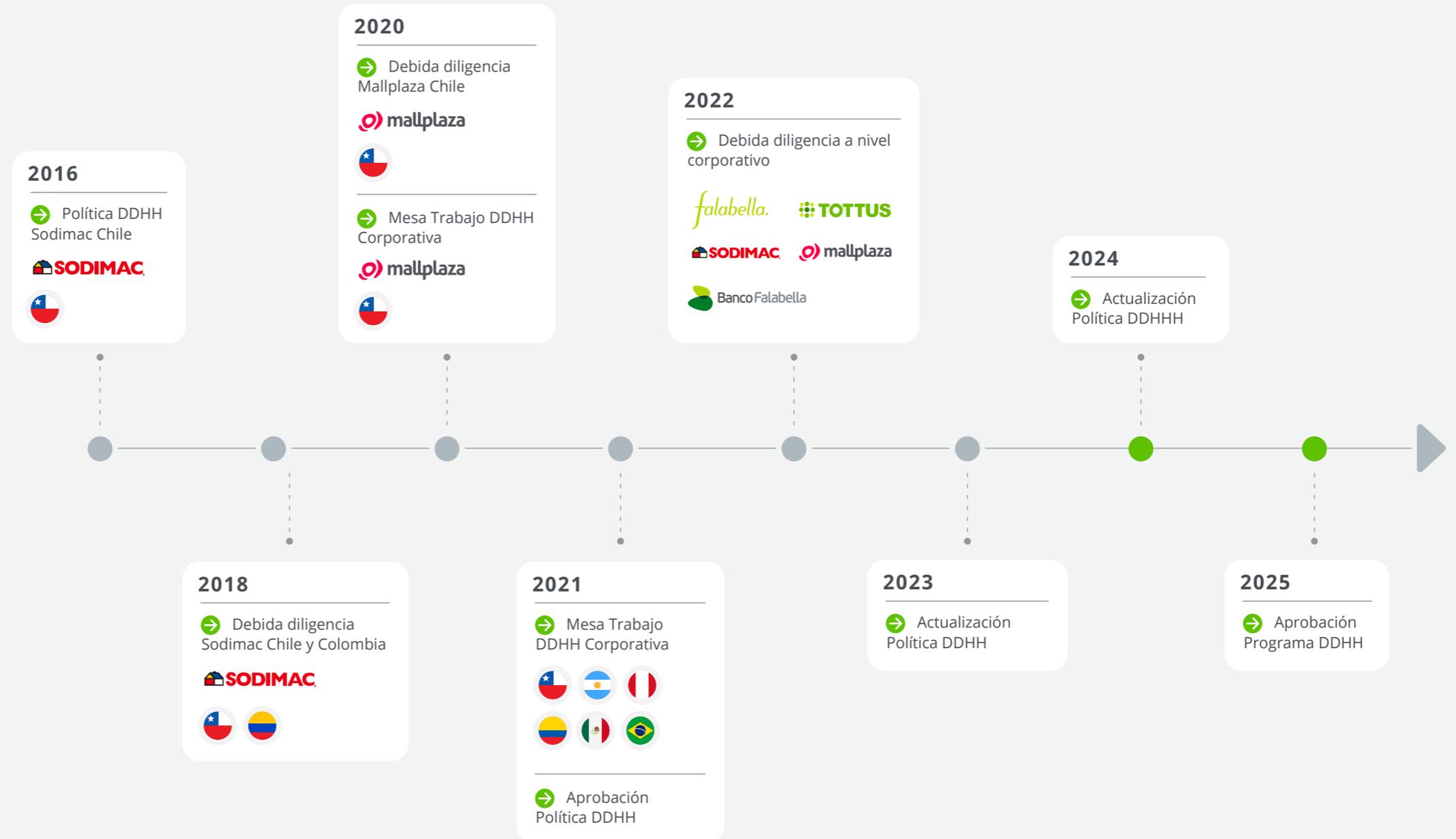
Este compromiso inicia en 2016, año en que Sodimac Chile aprobó su primera Política de Derechos Humanos. En 2018, Sodimac Chile y Sodimac Colombia comenzaron, con el acompañamiento de consultores externos especialistas en derechos humanos, procesos de debida diligencia en derechos humanos, y luego Mallplaza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

En 2021, se sumaron a esta mesa las empresas del Grupo Falabella de Colombia, Argentina, Perú, Brasil y México. Ese mismo año se aprobó y publicó la

primera política corporativa de Falabella S.A. sobre derechos humanos y empresa. En 2022 se inician los procesos de debida diligencia de Falabella Corporativo y de aquellas compañías que aún no realizaban este proceso, con la asesoría de consultores externos especialistas en derechos humanos.

Durante 2023, el Grupo Falabella impulsó importantes avances en derechos humanos a nivel de ecosistema; continuó con la implementación de procesos de debida diligencia en sus unidades de negocio, fortaleció su normativa interna (actualización de su Política de Derechos Humanos y Empresa, de su Guía Práctica de Cumplimiento para Proveedores y la publicación de su Política Contra el Acoso Sexual y Laboral, entre otras) e incorporó la temática en procesos de gestión de riesgos.

Durante 2024 y lo que va del 2025, ha continuado el trabajo relacionado con los procesos de debida diligencia, así como las capacitaciones y concientización a nivel de colaboradores y directorio. Asimismo, actualizamos la Política de Derechos Humanos y Empresa, y el Directorio de Falabella S.A. aprobó el Programa de Derechos Humanos. A lo anterior, se suman distintas iniciativas que contribuyen a fortalecer nuestra gestión de riesgos en la materia, mediante la creación de la Defensoría para Vendedores y Proveedores, mejoras en los controles del personal externo y la participación en el IX Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos en América Latina y el Caribe de Naciones Unidas, realizado en Brasil.



### 3. Marco referencial, estándares y evaluaciones



El Grupo Falabella adhiere a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que son un conjunto de directrices que buscan orientar a las empresas respecto a la manera en que respetan los derechos humanos en sus operaciones y en sus relaciones comerciales.

Dicha adhesión implica, entre otras cosas: i) adoptar en la compañía un compromiso político de respeto de los derechos humanos; ii) realizar un proceso de debida diligencia; y, iii) en caso que la compañía determine que ha provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas en los derechos humanos, repararlas o contribuir a su reparación.

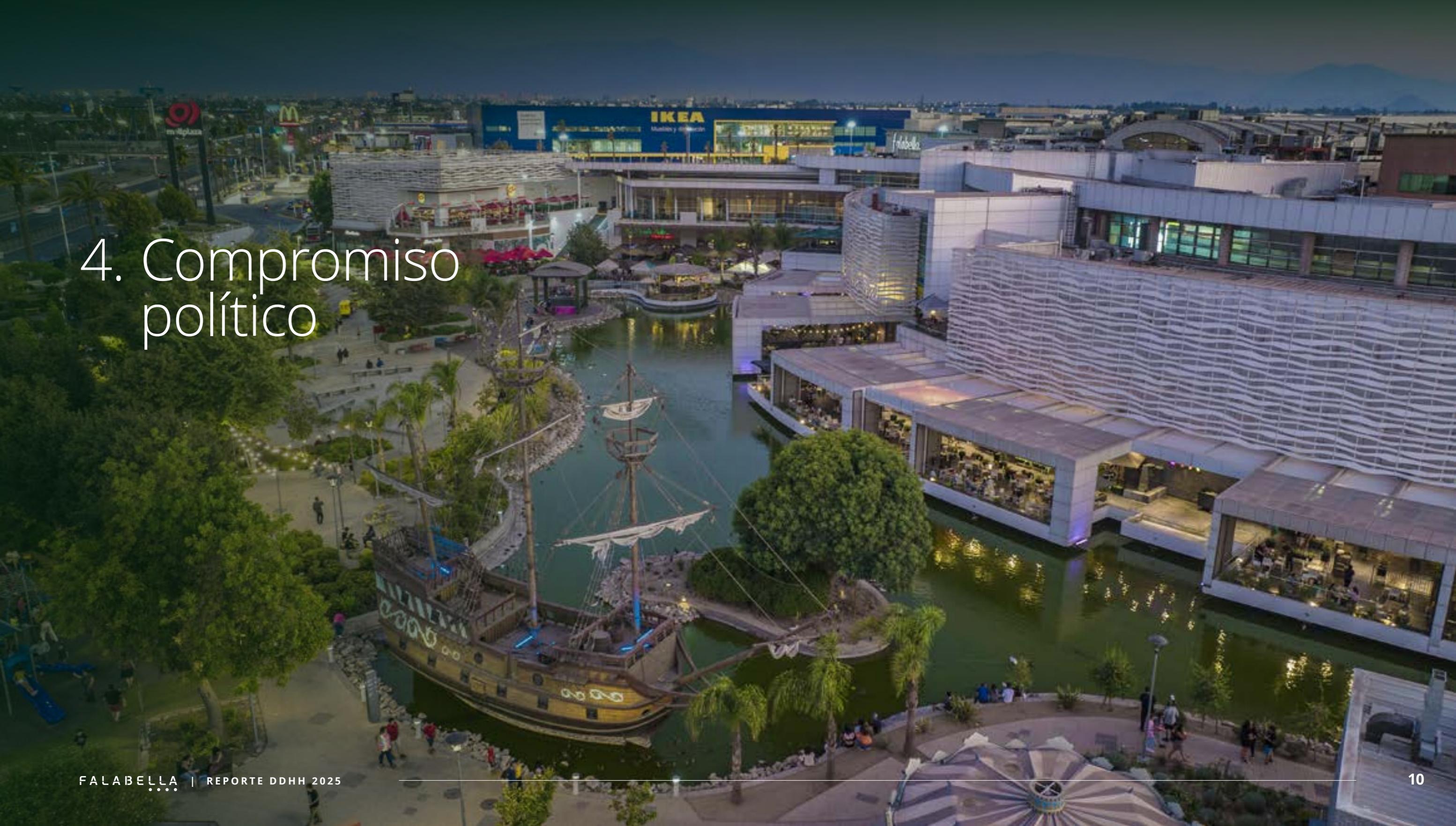
En términos de gestión, el Grupo Falabella es evaluado periódicamente en distintos *benchmarks* y estándares nacionales e internacionales. Durante 2024, el grupo obtuvo un muy buen puntaje en el Dow Jones Sustainability Index, impulsado de forma importante por el desempeño en la dimensión de derechos humanos, a la vez quemantiene su calificación de A en el MSCI ESG Rating. Durante 2024

no se realizó evaluación del Corporate Human Rights Benchmark, elaborado por la World Benchmarking Alliance, por lo que conserva su evaluación 2023, ubicándose en el lugar 65° del ranking general y 29° del sector vestuario.

En cuanto a Chile, Falabella S.A. se posicionó por segundo año consecutivo como la empresa IPSA con mejor gestión de derechos humanos, luego de obtener el primer lugar en el segundo “Diagnóstico sobre Empresas y Derechos Humanos en Chile 2024” elaborado por el Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con la colaboración de la OIT y la World Benchmarking Alliance, con una puntuación de 21,5 sobre 24.



# 4. Compromiso político



# Política de Derechos Humanos y Empresa

El Grupo Falabella cuenta con una Política de Derechos Humanos y Empresa aprobada por el Directorio de Falabella S.A., que tiene como objetivo reflejar su compromiso de respetar y promover los derechos humanos, mediante el establecimiento de principios y medidas específicas al efecto.

Esta política reconoce la necesidad de contar con mecanismos que le permitan una adecuada identificación y evaluación de riesgos para la prevención de impactos en los derechos humanos y, en caso que corresponda, su remediación.

La política es aplicable a todos los colaboradores y, además, establece que:

i) la compañía promoverá que sus proveedores ajusten su conducta a la misma; y, ii) se trabajará en conjunto con éstos para remediar los impactos negativos que hayan generado y que estén directamente vinculados con la operación del Grupo Falabella, siempre que este último hubiere contribuido de manera sustancial a su ocurrencia.

Durante 2024, la política se actualizó para incluir en su alcance a los socios de negocio del Grupo Falabella; reducir - de tres a dos años- la periodicidad de la actualización de las matrices de riesgo de derechos humanos; y, actualizar los medios de comunicación del Canal de Integridad.

## La política establece los siguientes principios:

- Respeto a los derechos humanos reconocidos internacionalmente
- Promoción de una cultura organizacional diversa, equitativa e inclusiva
- No discriminación arbitraria
- Respeto de los derechos laborales y rechazo del trabajo forzoso
- Respeto y promoción de los derechos de niños, niñas y adolescentes
- Reconocimiento de la integridad como elemento central de la organización
- Promoción de la transparencia en el desempeño de sus actividades
- Protección y respeto del medioambiente

## La política establece las siguientes medidas específicas:

- Efectuar un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos, cada dos años, que permita identificar y evaluar los riesgos en materia de derechos humanos, incorporando en nuestras matrices las brechas detectadas y los respectivos planes de acción que se proponen para su remediación.
- Adopción de un Programa de Derechos Humanos, que tendrá por objeto establecer, comunicar y guiar la conducta esperada de los colaboradores para: i) la prevención de riesgos en materia de derechos humanos; ii) detectar posibles infracciones a la política, al programa y/o a la normativa que sobre la materia fuere aplicable a cada empresa del Grupo Falabella; iii) la respuesta oportuna en caso de materialización de los riesgos identificados; y, iv) el monitoreo, mejora continua y actualización del programa. Asimismo, el programa establece la designación de un colaborador como

Oficial de Cumplimiento de Derechos Humanos, quien tendrá la responsabilidad de supervisar su implementación y de reportar al directorio sobre su funcionamiento.

- Establecer canales de comunicación con los grupos de interés y terceros (Canal de Integridad\*)

### Actualización 2024 Detalle

Alcance	Se incorpora a los socios de negocio, definidos como aquellos con lo que se tiene o se está evaluando tener o participar en alguna forma de asociación en que la ganancia esté sujeta a la suerte del negocio como, por ejemplo, la constitución conjunta de una sociedad, <i>joint venture</i> , fusión o adquisición. Asimismo, se entenderá que es socio de negocios la contraparte de la compañía en un contrato de arrendamiento.
Debida diligencia/Matrices de riesgos	Se reduce de tres a dos años la frecuencia con la que se actualizarán las matrices de riesgos de derechos humanos.
Canal de Integridad	Se incorpora, como vía de comunicación, acudir a las oficinas de la Gerencia de Ética o del Oficial de Ética.

Conoce la Política de Derechos Humanos y Empresa en [este link](#).

# ¿Cómo se materializa el compromiso del Grupo Falabella con los derechos humanos en su operación?

## Normativa interna

Además de la Política de Derechos Humanos y Empresa y sus medidas específicas,

el Grupo Falabella cuenta con normativa interna corporativa que regula distintas temáticas relacionadas con los derechos humanos, tales como:

- Programa de Derechos Humanos.
- Código de Integridad.
- Programa de Ética.
- Política de Equidad de Género.
- Política de Diversidad e Inclusión.
- Política contra el Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo.
- Protocolo contra la Violencia de Género.
- Protocolo de Transición de Género.
- Guía Práctica de Cumplimiento para Proveedores y Colaboradores.
- Procedimiento de Inclusión Laboral.
- Normativa sobre medioambiente y

cambio climático.

- Normativa sobre libre competencia y prevención de delitos.
- Normativa sobre protección de los derechos de los consumidores.
- Normativa de compra y contratación de bienes y servicios, y revisión de antecedentes de proveedores.
- Normativa de Recursos Humanos (selección, movilidad y compensaciones).
- Normativa sobre protección de datos personales y seguridad de la información.

## Capacitación y comunicación

En cuanto a las actividades de comunicación y capacitación relacionadas con derechos humanos, el Grupo Falabella realiza:

- Campaña comunicacional “Semana de Derechos Humanos y Empresa”, que se celebra anualmente desde 2022, y que considera comunicaciones sobre la Política de Derechos Humanos y Empresa, y sobre el Programa de Derechos Humanos, entre otras materias.
- Jornada para Proveedores. Actividad de carácter anual que se realiza desde 2021. En la jornada realizada en 2024, contamos con la participación de 697 proveedores de Chile, Perú, Colombia, Uruguay, Argentina y México. En esta instancia se informa sobre el Canal de Integridad, sus medios de contacto y garantías, y sobre los estándares del Grupo Falabella en materia de derechos humanos, contenidos en nuestra normativa interna y en las cláusulas contractuales de cumplimiento.

- A partir de 2024, la temática de derechos humanos se incorporó en la instancia anual de capacitación de cumplimiento, que es obligatoria para los colaboradores considerados cargos expuestos. En dicha capacitación, además de abordar los riesgos y controles relacionados con prevención de delitos, libre competencia, protección de datos personales e integridad, se analizaron los principios y medidas específicas contenidos en la Política de Derechos Humanos y Empresa del Grupo Falabella. Asimismo, en 2025, se incorporó a la capacitación información sobre el Programa de Derechos Humanos, y se realizaron talleres específicos a las áreas responsables de su implementación, como también a las áreas de cumplimiento y sostenibilidad de las empresas del grupo en Chile y países.
- En el Encuentro de Reflexión para Directores realizado en junio de 2024, se realizó una capacitación sobre derechos humanos relacionada con las

tendencias nacionales e internacionales en la materia, proceso de debida diligencia y gestión integral de riesgos.

- Capacitaciones en temáticas asociadas a determinados riesgos de derechos humanos dirigidas a colaboradores, tales como: diversidad, equidad e inclusión; atención inclusiva en tiendas; derechos de los clientes; medioambiente y cambio climático; acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo; salud y seguridad ocupacional; protección de datos personales y seguridad de la información.

# 5. Programa de Derechos Humanos



En enero de 2025, el Directorio de Falabella S.A. aprobó el Programa de Derechos Humanos, cuyos objetivos son: i) realizar la debida diligencia en base a los riesgos de afectación de los derechos humanos con ocasión del desarrollo de sus actividades; ii) establecer, comunicar y guiar las conductas esperadas de los colaboradores, proveedores y socios de negocio en relación con los derechos humanos; iii) establecer los mecanismos que permitan dar cumplimiento a las exigencias legales y a los compromisos que cada compañía haya asumido en esta materia; iv) gestionar los riesgos de afectación de los derechos humanos con ocasión del desarrollo de las actividades cada compañía; y, v) designar un colaborador, en calidad de Oficial de Cumplimiento, para la implementación y gestión del programa.

El programa es aplicable a todo el Grupo Falabella, debiendo implementarse en cada compañía y exigirse su cumplimiento a todos los colaboradores. Adicionalmente, promoveremos que nuestros proveedores y socios de negocios ajusten su conducta a los estándares, lineamientos y principios establecidos en la Política de Derechos Humanos y Empresa, y a las disposiciones del programa que les sean aplicables.

## El programa contiene distintos elementos:

### Normativos



- Política de Derechos Humanos y Empresa
- Código de Integridad

### De comunicación



- Comunicación interna:
  - i) inducción a nuevos colaboradores y difusión de contenido relevante, en materia de derechos humanos y del Canal de Integridad, a través de plataformas digitales o correos electrónicos;
  - ii) capacitación anual obligatoria a cargos expuestos y talleres específicos en atención a la necesidad
- Comunicación externa: capacitación anual a proveedores, en atención a criterios de criticidad o relevancia

### De control



- Reporte de investigaciones internas y sanciones judiciales y/o administrativas
- Registro de denuncias realizadas en el Canal de Integridad, y sanciones o medidas aplicadas
- Registro de auditorías éticas a proveedores
- Registro de incidentes con clientes
- Registro de incidentes de seguridad
- Auditoría al programa
- Monitoreo del Programa por el Oficial de Cumplimiento
- Reporte anual del Oficial de Cumplimiento a la alta dirección

### De ejecución



- Alta dirección
- Oficial de Cumplimiento de Derechos Humanos designado por la alta dirección
- Identificación de cargos expuestos
- Debida diligencia en derechos humanos
- Cláusulas contractuales
- Reporte Anual de Derechos Humanos
- Conservación de registros
- Medidas disciplinarias y correctivas
- Reparación, en caso que procediere
- Canal de Integridad

## En sus anexos, el programa considera, entre otras:

### Descripción del cargo de Oficial de Cumplimiento de Derechos Humanos:

El Programa de Derechos Humanos contempla la designación, en cada compañía, de un Oficial de Cumplimiento que será el encargado de implementar y supervisar el cumplimiento de todos los elementos del programa, así como también de generar, junto a la alta dirección, una cultura para el respeto de los derechos humanos. El oficial deberá contar con: i) alta visibilidad en toda la organización; ii) independencia profesional y de criterio en el ejercicio de sus funciones; iii) autonomía presupuestaria suficiente; y, iv) acceso para reportar e informar de manera libre y expedita a la alta dirección; todo lo anterior con la finalidad de implementar, monitorear y exigir el cumplimiento del programa.

Asimismo, será responsable de cumplir con las siguientes tareas y funciones:

- Velar, en conjunto con la alta dirección, por la implementación efectiva del programa y su actualización.

- Solicitar a la alta dirección los recursos y el otorgamiento de facultades necesarios para cumplir con sus funciones;
- Reportar anualmente a la alta dirección el estado de ejecución del programa. Este reporte deberá incluir informes de gestión y conclusiones relacionados con los elementos normativos, de comunicación, de ejecución y de control;
- Sugerir a la gerencia responsable o dueña del proceso de que se trate, las medidas que estime necesarias para la correcta ejecución del programa;
- Mantener registro de las actividades más relevantes del programa para sus elementos normativos, de comunicación, de ejecución y de control;

### Categorización de conductas que afectan derechos humanos:

El programa establece aquellas conductas que han sido determinadas por la Gerencia de Gobernanza, Ética y Cumplimiento de Falabella S.A. en base a un ejercicio de priorización de riesgos, con la finalidad de determinar aquellas que podrían constituir una vulneración de derechos humanos en caso de materializarse. Dicha categorización se encuentra alineada con aquella que realiza la Gerencia de Ética para la gestión de denuncias del Canal de Integridad, e incluye temáticas tales como: acoso laboral y sexual; violencia en el lugar de trabajo; incumplimiento laboral por parte de la compañía y sus proveedores relacionado con remuneraciones, jornada laboral, libertad sindical, trata de personas, trabajo infantil y trabajo forzoso, entre otros; afectaciones al medioambiente y comunidades; afectaciones a la vida privada y datos personales; discriminación; y, represalias.



## 6. Proceso de debida diligencia



## Proceso

De acuerdo con nuestra Política de Derechos Humanos y Empresa, cada compañía debe realizar un proceso de debida diligencia que le permita identificar y evaluar los riesgos e impactos en materia de derechos humanos, incorporando a sus matrices de riesgo las brechas detectadas y los planes de acción para su mitigación y remediación. Durante 2022, el Grupo Falabella inició un proceso de debida diligencia para sus unidades de negocios de Chile y países. Este esfuerzo se suma al de Sodimac Chile, Sodimac Colombia y Mallplaza Chile, empresas que iniciaron sus procesos entre 2018 y 2020.

Los procesos de debida diligencia han sido liderados por equipos internos con experiencia en gestión de riesgos de derechos humanos y acompañados por consultores externos especialistas en la materia.

## Metodología

La metodología utilizada para los procesos de debida diligencia es aquella establecida en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y considera el análisis de normativa interna, entrevistas, focus groups y encuestas a colaboradores, proveedores, clientes y comunidades. Lo anterior, con la finalidad de recoger e integrar la percepción de nuestros grupos de interés relevantes, cuyos derechos humanos podrían verse afectados por nuestras actividades.

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



# Etapas de la debida diligencia

## LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN PRELIMINAR



Revisión de normativa interna y otros documentos corporativos



## IDENTIFICACIÓN Y PRIMERA VALORACIÓN DE RIESGOS



Procesos de escucha y diálogo con colaboradores, proveedores, comunidades y clientes, a través de entrevistas, focus groups y encuestas.



## EVALUACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE RIESGOS



- Diseño de matriz con riesgos identificados con los grupos de interés
- Evaluación de riesgos inherentes de acuerdo con criterios de impacto y probabilidad
- Identificación y evaluación de controles asociados a los riesgos identificados
- Evaluación de riesgos residuales y priorización



## DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN



Establecimiento de medidas para cesar, prevenir y mitigar los riesgos, en conjunto con los responsables de éstos



## Alcance y estado de la debida diligencia

El alcance y estado de los procesos de debida diligencia del Grupo Falabella se detallan a continuación:

Vertical de negocio	Países
Falabella Corporativo	
Falabella Retail	
Falabella Financiero (Banco y Seguros)	
Tottus	
Falabella.com	
Sodimac	
Imperial	
Mallplaza	
Inmobiliario	

Las compañías que han realizado procesos para evaluar riesgos en materia de derechos humanos, representan un 97% de nuestras operaciones (\*).

El 100% de estas compañías ha identificado y priorizado riesgos atinentes, y un 78% (\*) ha finalizado la definición de controles y medidas de mitigación.

Durante 2025 se está llevando a cabo un trabajo de revisión y actualización de las matrices de riesgos, que tiene por finalidad que éstas se incorporen al modelo de gestión integral de riesgos del Grupo Falabella, liderado por la Gerencia Corporativa de Riesgos y Control Interno.

Por otra parte, cabe destacar que en los proceso de adquisición o fusión con terceras empresas en que el Grupo Falabella ha participado en los últimos años, se ha contemplado entre las 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.

(\*) En términos de ingresos 2024.

## Principales riesgos identificados

De las etapas de evaluación y priorización de los procesos de debida diligencia finalizadas a la fecha, se han identificado los siguientes riesgos transversales:



Discriminación y malos tratos a clientes, colaboradores y proveedores



Inseguridad y daños a las personas producto de la delincuencia y/o conflictos sociales



Falta de representatividad de mujeres y promoción de la diversidad de género en cargos directivos



Incumplimiento de normativa laboral por nuestros proveedores en relación con sus trabajadores



Incumplimiento de normativa de protección de datos personales de clientes, proveedores y colaboradores



Daños al medioambiente con impacto en las comunidades

## Diseño, implementación y seguimiento de planes de acción

El Grupo Falabella, trabaja en el diseño e implementación de medidas para cesar, prevenir y mitigar los principales riesgos. El proceso de diseño de los planes de acción, de conformidad con el Programa de Derechos Humanos, está a cargo del Oficial de Cumplimiento junto con las áreas responsables de los riesgos, e involucra la percepción de distintos grupos de interés en términos de preocupaciones y oportunidades de mejora. Los planes de acción podrán consistir, entre otros, en ajustes en las instalaciones e infraestructura, procesos de producción u otros procesos operativos de la compañía. Asimismo, podrán contemplar la participación de las compañías en el desarrollo de capacidades, formación o mejoras a los sistemas de gestión de los proveedores.

Para el seguimiento de las acciones llevadas a cabo, el Programa de Derechos Humanos establece, entre sus elementos de control:

- La auditoría, que consiste en un examen independiente y objetivo realizado por el área de auditoría interna de cada compañía de los procesos y actividades del programa, como los planes de acción, para evaluar su operatividad, funcionamiento y efectividad.

- El monitoreo por parte del Oficial de Cumplimiento, que consiste en la supervisión y verificación del adecuado funcionamiento y efectividad del programa, con la finalidad de guiar la toma de decisiones que aseguren el cumplimiento de los planes de acción definidos.

Además de lo anterior, el Grupo Falabella cuenta con mecanismos permanentes de comunicación y relacionamiento con sus grupos de interés, instancias en las que identificamos temas relevantes, oportunidades de mejora y obtenemos feedback sobre las medidas implementadas y su efectividad.

En las próximas páginas, detallamos ejemplos de medidas de prevención y mitigación implementadas para cada uno de los riesgos.



Para conocer el detalle de nuestro relacionamiento con grupos de interés, ver [Memoria 2024 \(págs. 112 a 114\)](#).

# Riesgos y medidas implementadas

## Discriminación y malos tratos a clientes, colaboradores y proveedores

Además de la Política de Derechos Humanos y Empresa, el Grupo Falabella cuenta, entre otros, con una Política de Equidad de Género, una Política contra el Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, un Código de Integridad, y con una Política de Diversidad e Inclusión que tienen por finalidad establecer los lineamientos y medidas para prevenir todo tipo de discriminación, malos tratos y, a su vez, promover la inclusión y la prevención del acoso y violencia en el trabajo.

La Política de Diversidad e Inclusión se actualizó a comienzos de 2024, incorporando nuevos aspectos para dar cumplimiento a las exigencias normativas en relación con la inclusión de personas con discapacidad, las tareas de los Gestores de Inclusión (para Chile), y de nuevos conceptos que permitirán aumentar la representatividad de nuestros grupos de inclusión. Además, esta política establece estándares y estructuras comunes, con especial énfasis en los pilares de equidad de género, diversidad sexual y personas con discapacidad.

Cada uno de estos pilares cuenta con sponsors que representan los intereses y son referentes para un grupo de inclusión, promoviendo el *role modeling*, impulsando las iniciativas y visibilizando los compromisos. Estos sponsors participan en el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión de Falabella S.A., el que tiene por finalidad liderar de manera corporativa la estrategia en estas temáticas.

Además del Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión de Falabella S.A., el Grupo Falabella cuenta con mesas de trabajo por compañías y países, con participación de focales en cada una de ellas, en las que se entregan lineamientos y se trabaja en forma participativa para impulsar iniciativas y objetivos estratégicos de acuerdo con las realidades locales.

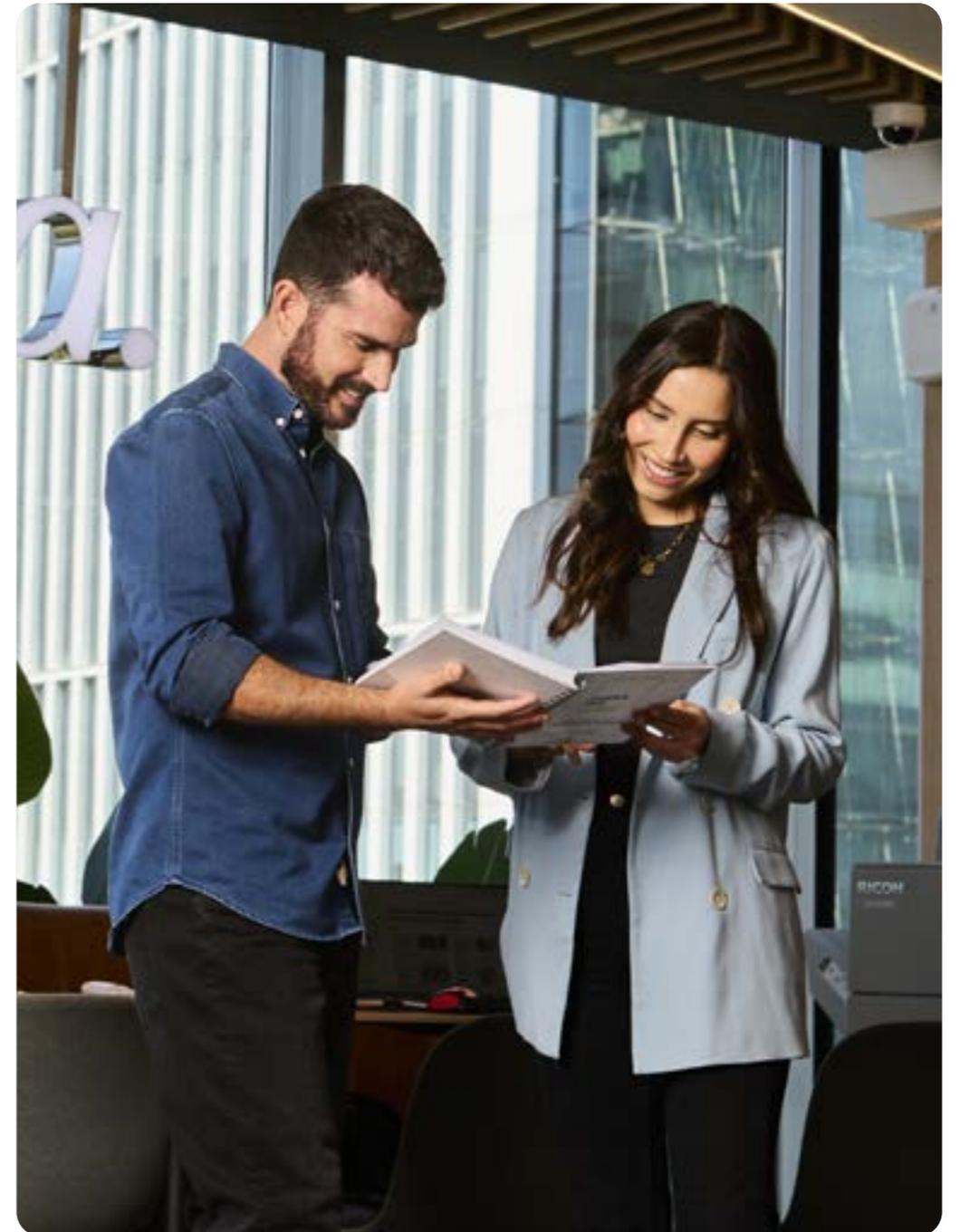
Adicionalmente a lo señalado, el Grupo Falabella ha implementado una serie de actividades que permiten operativizar su compromiso político con los grupos de inclusión. En nuestra plataforma de capacitación Academia Falabella, contamos con un programa de capacitación sobre diversidad e inclusión, obligatorio para todos los colaboradores del grupo,

que aborda temas como diversidad sexual, equidad de género, discapacidad, interseccionalidad e interculturalidad. A marzo de 2025, un 48% de los colaboradores han completado este programa.

Cabe destacar que desde 2020 a la fecha, se ha desarrollado un plan de capacitación y difusión en temáticas de diversidad e inclusión dirigidos a los equipos de prevención de pérdidas y seguridad del Grupo Falabella, con especial énfasis en los guardias de seguridad externos, a través de sus empleadores.

**Los principales responsables de gestionar estos riesgos son las áreas de personas, comunicaciones, operaciones, procurement, seguridad, ética, cumplimiento y legal.**

Destacamos los siguientes ejemplos de iniciativas relacionadas con equidad, diversidad sexual, discapacidad y prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo:



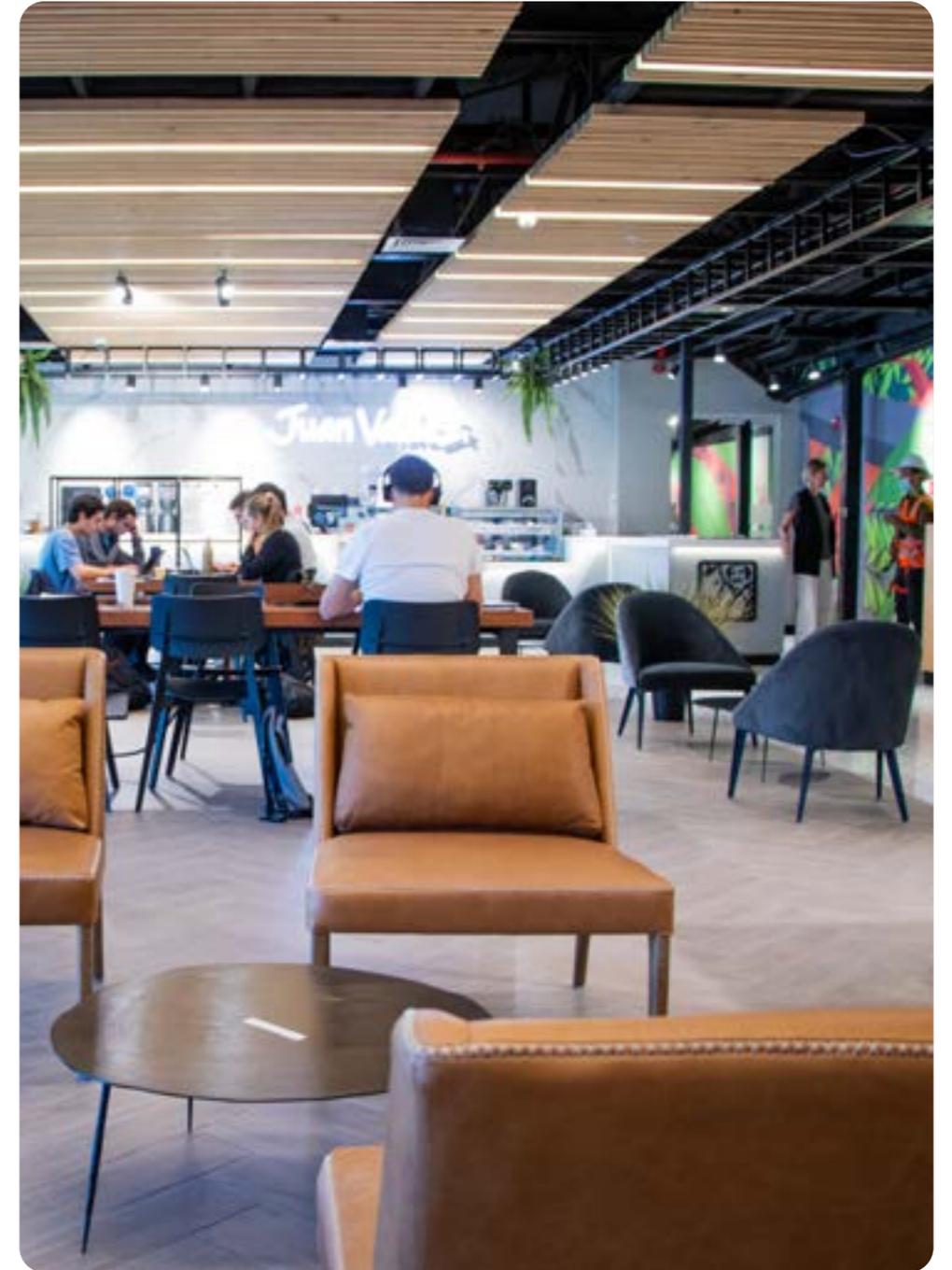


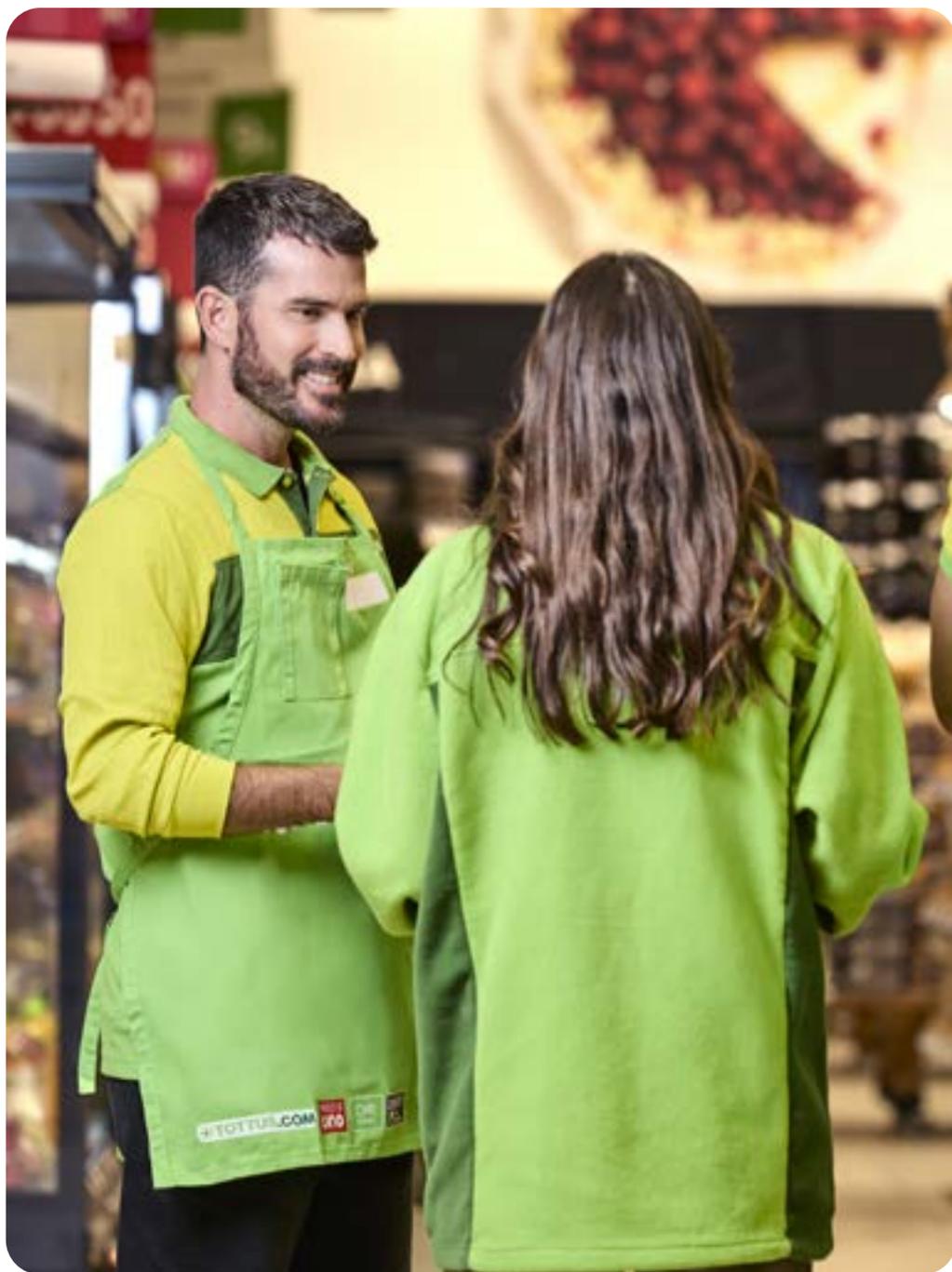
## 1. Diversidad sexual

- Publicación de nuestras vacantes en el Portal de Empleos de Pride Connection. Asimismo, junto a esta organización, **elaboramos una Guía de Trato Inclusivo para capacitar y guiar a nuestros colaboradores y personal externo en el trato adecuado de nuestros clientes y visitantes, con conciencia y respeto de su diversidad y diferencias.** A su vez, nuestras compañías han desarrollado sus propios manuales y protocolos orientados al trato inclusivo y no discriminatorio en sus dependencias, y a través de sus servicios. Todos los años participamos en la Radiografía Equidad CL, un diagnóstico del trabajo de las empresas chilenas en temas de inclusión, y en 2022 fuimos elegidos para integrar por tres años el Comité Estratégico de Pride Connection Chile. Además de lo anterior, compartimos nuestra experiencia asumiendo el rol de empresa mentora en su Programa de Mentorías a Empresas.
- Iniciativas que promueven la igualdad de derechos para el colectivo LGBTQ+ durante todo el año, a través de materiales de comunicación, *newsletters*, charlas de concientización y conversatorios de testimonios sobre distintas temáticas de la agenda de género.
- En el Grupo Falabella contamos con los mismos beneficios para todos los colaboradores, independiente de la forma de unión que elijan con sus parejas, de pre y postnatal para la adopción homoparental, y de matrimonio para los acuerdos de unión civil.
- El Protocolo para la Transición de Género establece los lineamientos para acompañar y apoyar a las personas que decidan iniciar o continuar su proceso de transición de género en un ambiente de respeto y cercanía. En Chile, el seguro complementario de salud cuenta con cobertura para la transición de género, que incluye acompañamiento psicológico, tratamiento hormonal y cirugía.
- **La Comunidad LGBTQ+ y Aliad@s es un espacio para que las personas de nuestros equipos puedan reunirse, conectar y comunicarse sobre temas que son importantes para ellos.** Además, brinda la oportunidad de liderar el cambio y tener un impacto directo en la transformación de la cultura del Grupo Falabella hacia una cada vez más inclusiva, amplificando la diversidad de voces y experiencias vinculadas a las prioridades organizacionales. Las comunidades trabajan en forma independiente por compañía y están presentes en Chile, Perú, Colombia, Brasil y México. La comunidad co-diseña distintas iniciativas que se relevan como necesarias o de interés, tales como formación en diversidad sexual, desarrollo de comunicaciones y charlas de concientización, entre otros. Durante 2024 se conmemoró el día contra la homo-bi-transfobia, el coming out day y el día del orgullo a través de material audiovisual, y apoyando el diseño del "Pride Month".
- Alineado a nuestro compromiso con la creación de espacios laborales seguros e inclusivos, nos sumamos al Summit Presente 2024, la conferencia anual más grande sobre diversidad e inclusión LGBTQ+ en Perú y Latinoamérica, compartiendo nuestras buenas prácticas.
- Por cuarto año consecutivo, firmamos la Declaración de Compromisos Pride Connection Perú en la que, a través de diez lineamientos, nos sumamos al grupo de empresas que continúa trabajando contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género en Perú.

## 2. Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

- En 2024, a propósito de la entrada en vigencia en Chile de la Ley N°21.643 (Ley Karin), se actualizó la Política contra el Acoso Sexual y Laboral, denominándose ahora Política contra el Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, la cual fue comunicada en nuestro portal interno Viva Engage y a través de los correos corporativos de colaboradores, buscando un mayor alcance de difusión. Adicionalmente, se llevó a cabo un extenso proceso de actualización de los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad de cada compañía. Ello con objeto de adaptar la normativa interna a las directrices establecidas por el nuevo Protocolo de Prevención de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo. Del mismo modo, el Procedimiento General de Investigaciones se adecuó a las nuevas exigencias impuestas tanto por la Ley N°21.643, como por sus respectivos reglamentos.
- Capacitaciones sobre acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo a colaboradores y personal externo, mediante cápsulas de entrenamiento e instancias presenciales y telemáticas.
- En Colombia, los casos de acoso sexual son gestionados a través del Canal de Integridad en un plazo de investigación considerablemente menor a aquel establecido por el Procedimiento General de Investigación. Además, ante una denuncia, se constituye un Comité de Apertura de Investigación con el fin de establecer medidas provisionales que protejan a los posibles afectados.
- A nivel regional, durante 2024 se capacitó, en promedio, a un 58% de los colaboradores. Por su parte, en Chile se capacitó, en promedio, a un 73% de los colaboradores.
- En 2025, Sodimac Chile obtuvo la certificación "Sello Ley Karin" en su nivel más exigente (nivel 2), otorgado por la Asociación Chilena de Seguridad, mutualidad que administra el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en Chile. Esta certificación es una acreditación formal que valida que Sodimac ha implementado políticas, protocolos y buenas prácticas alineadas a la ley para prevenir y atender el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, la que cubre el 100% de sus tiendas, centros de distribución y oficina de apoyo, siendo -además- la primera gran empresa en obtenerla.
- La promoción del correcto uso del Canal de Integridad por nuestros colaboradores, para que realicen consultas y denuncias ante posibles vulneraciones o abusos durante la relación laboral. Impulsamos también la participación de los colaboradores en los comités paritarios, para que sean representantes y agentes organizacionales en temas de higiene, seguridad, salud ocupacional y prevención del hostigamiento sexual, entre otros.





### 3. Discapacidad

- Durante 2024, participamos en dos ferias laborales inclusivas para buscar talento con discapacidad como Grupo Falabella. Paralelamente, iniciamos relacionamiento con once instituciones, fundaciones y corporaciones, y cinco establecimientos de educación superior para la atracción de talento con discapacidad, generar ajustes razonables en los puestos de trabajo y acompañar a colaboradores en la obtención de su credencial de discapacidad.
- La Red por la Accesibilidad, creada en 2022, está compuesta por personas con discapacidad, gestores de inclusión laboral, cuidadores, familiares y personas interesadas en la temática. Entre de sus objetivos, la red busca sensibilizar respecto a la discapacidad, conmemorando la “Semana de la Discapacidad” y llevando a cabo actividades, eventos y campañas que fortalezcan una cultura de inclusión durante el año, promoviendo la accesibilidad física, tecnológica y actitudinal. La red tiene presencia en Chile, Perú, Colombia y México, y dispone de material informativo para todos los países en que opera el Grupo Falabella.
- Destacamos algunos ejemplos de medidas adoptadas en nuestras instalaciones: Open Plaza Chile cuenta con el “Espacio Amigable”, iniciativa que tiene

por objetivo atenuar en los malls, en cierto horario, los estímulos auditivos y visuales para que personas neurodivergentes puedan vivir una experiencia de compra agradable sin que ésta genere sobreestimulación sensorial. Asimismo, Mallplaza Los Domínicos en Chile, comenzó a implementar “La hora silenciosa” para ofrecer una experiencia más tranquila y respetuosa a personas neurodivergentes, reduciendo los estímulos sensoriales en distintos espacios del centro comercial y ofreciendo audífonos con cancelación de ruido a quienes lo necesiten. En Sodimac Chile, también existe “La hora silenciosa”, que se ha implementado en 56 tiendas. Asimismo, **destacamos la implementación de Lazarillo App; una aplicación móvil de navegación inclusiva. Las personas pueden descargarla para desplazarse dentro de la tienda, identificando los distintos pasillos para orientarse y así tener una mejor experiencia de compra. Por su parte, en Sodimac Colombia, destacamos la iniciativa de “Venta Asistida Inclusiva”, a través de la cual todas las tiendas cuentan con acceso a una plataforma interna de venta asistida, con la que se puede solicitar apoyo en lengua de señas en vivo.**

### Otras alianzas en las que participamos para la promoción de la diversidad, equidad e inclusión

- Red de Empresas Inclusivas (ReIN) de SOFOFA (Chile): agrupación de más de 100 empresas que trabajan para fomentar procesos responsables de inclusión laboral.
- Red UC Empresas con Experiencia: comunidad empresarial de la Pontificia Universidad Católica de Chile, dedicada a preparar y acompañar a las empresas en la transformación de su cultura organizacional hacia una gestión integral de la edad.
- Red de Empresas Interculturales SJM (Servicio Jesuita al Migrante) de Chile: espacio de encuentro en torno a la interculturalidad e inclusión de personas migrantes en el ámbito laboral.
- CEO por la Inclusión: Iniciativa de Fundación ConTrabajo en colaboración con Acción Empresas y el patrocinio del Centro de Desarrollo de Iniciativas Sociales CEDIS del ESE Business School. Promueve el compromiso con la inclusión laboral de personas con discapacidad y la eliminación de barreras en el ámbito laboral.

## Inseguridad y daños a las personas producto de la delincuencia y/o conflictos sociales

Para resguardar a los visitantes, clientes, proveedores y colaboradores en nuestras instalaciones, ante tendencias emergentes en seguridad que impacten su integridad, el Grupo Falabella cuenta desde 2020 con una Gerencia de Seguridad Corporativa, que articula a las subgerencias de Seguridad y Análisis del Entorno, y de Seguridad Física Corporativa, junto con las mesas de seguridad por país y por cada compañía. Sus tareas consisten en analizar riesgos a la seguridad física en las instalaciones del grupo, tales como actividad o tendencias delictuales y desórdenes públicos, así como desarrollar políticas, protocolos y procedimientos para prevenir y mitigar sus consecuencias.

Además de lo mencionado, hemos incluido el foco normativo en la materia, análisis de riesgos y gestión, propuesta de planes preventivos y análisis de indicadores internos y externos, contribuyendo a un proceso continuo de mejora en el ámbito de la seguridad física, la que se aplica en todos nuestros negocios.

En el contexto de la elaboración del Programa de Derechos Humanos, desde 2023 la Gerencia de Seguridad Corporativa elabora un Reporte de Incidentes de Agresiones Físicas y Conductas Hostiles, que se comunica, al menos semestral-

mente, a la Gerencia de Gobernanza, Ética y Cumplimiento, y a la Gerencia Corporativa de Sostenibilidad. Dicho reporte tiene por finalidad identificar la totalidad de incidentes ocurridos en las instalaciones de las compañías que operan en Chile, y en que se hayan presentado agresiones físicas (comportamiento agresivo de una persona hacia otra o hacia activos de la empresa, así como el uso de armas, independiente que se haya producido el daño o no) y conductas hostiles (comportamiento confrontativo verbal o físico, pero sin llegar al contacto entre las personas o al lanzamiento de elementos utilizados como proyectiles). El reporte permite: i) medir el nivel de incidentes según tipo, desagregado por negocio; ii) medir la distribución de incidentes por región y comuna; y, iii) medir las agresiones físicas y conductas hostiles según los involucrados (personal de seguridad, clientes, colaboradores y terceros), y según haya presencia de armas o no. Asimismo, se incluye en el reporte información sobre la evolución de dichos incidentes mes a mes, lo que permite identificar los periodos que requieren una mayor preparación por parte de las instalaciones, y del personal de seguridad y prevención de pérdidas.

Asimismo, la Gerencia de Seguridad Corporativa, en el marco del monitoreo constante de los riesgos del entorno, elaboró un reporte sobre delincuencia y riesgos emergentes, para alertar sobre aquellas actividades delictivas que han mostrado un aumento sostenido en su frecuencia, han evolucionado en sus formas de ejecución o han comenzado a manifestarse en los países donde el Grupo Falabella tiene presencia.

Estas actividades representan un riesgo potencial, directo o indirecto, para la seguridad de colaboradores, clientes, visitantes y/o proveedores y, por consiguiente, para la continuidad operacional del grupo. En este contexto, la Gerencia de Seguridad Corporativa realizó recomendaciones y propuso acciones de mitigación específicas al efecto, para cada uno de los riesgos identificados.

En otro ámbito, es importante destacar que, ante crisis disruptivas -incluyendo eventos naturales de tipo climático y/o antrópico- se están fortaleciendo los sistemas de comunicación de emergencia y la planificación de crisis en todos los niveles del Grupo Falabella, como también, los procedimientos informativos internos, para la toma de decisiones y la convocatoria de los respectivos comités de crisis, en caso de ser necesario.

**Los principales responsables de gestionar este riesgo son las áreas de seguridad, operaciones, personas, cumplimiento y legal.**



Para conocer más sobre las medidas implementadas, ver [Memoria 2024 \(pág. 69\)](#) y el [ESG Annex 2024 \(págs. 9 y 10\)](#).





## Incumplimiento de la normativa laboral por parte de nuestros proveedores

En el Grupo Falabella buscamos establecer relaciones de largo plazo con nuestros proveedores, fomentar su crecimiento e impulsar su compromiso con una producción sostenible.

A través de distintos instrumentos como la Guía Práctica de Cumplimiento para Proveedores, cláusulas contractuales y auditorías éticas, nuestros proveedores se comprometen al cumplimiento de la normativa laboral vigente y de sus obligaciones respecto de sus trabajadores, alineados con los principios del Grupo Falabella.

Adicionalmente, al inicio y durante la relación contractual, se revisan ciertos aspectos tales como la existencia de deudas laborales y previsionales vencidas, o el no pago de imposiciones o cotizaciones de salud a los empleados.

Durante 2024, Falabella Retail, Tottus y Sodimac monitorearon y auditaron a sus proveedores a nivel regional en alianza con la organización SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange), quien da acceso al Protocolo de Auditorías Sociales

SMETA. De esta forma, se evalúan buenas prácticas en nuestros proveedores de marcas propias para su desarrollo responsable e integral. Los proveedores son auditados y evaluados en base a revisiones documentales, verificaciones de evidencia y visitas en las instalaciones. Los resultados de estas evaluaciones podrían generar brechas, en virtud de las cuales se definen e implementan planes de acción particulares.

Si bien las auditorías abarcan una amplia gama de temas, los riesgos más usuales identificados en América Latina y Asia están relacionados con salud y seguridad, salario, beneficios y horas de trabajo. Los proveedores no pueden tener ningún incumplimiento crítico -como trabajo infantil, trabajo forzoso, violaciones graves de derechos o riesgos graves para la salud y seguridad de sus trabajadores, entre otros- de lo contrario, se termina la relación comercial con ellos. Para los incumplimientos menores, los proveedores presentan un plan de acción, que el Grupo Falabella supervisa para asegurar la mejora.

Durante el año 2024, se realizaron 2.275 evaluaciones a proveedores, de las cuales 2.095 consideraron aspectos de sostenibilidad, incluido derechos humanos.

Asimismo, durante 2024, comenzó a implementarse en Chile la gestión centralizada del personal externo que presta servicios a las compañías del grupo. Este trabajo, liderado por la Subgerencia Legal de Asuntos Laborales, permite, entre otras: i) brindar asesoría y gestionar la documentación correspondiente para dar cumplimiento a la ley de subcontratación; ii) una gestión integral de los procesos asociados al personal externo, aumentando el control y manteniendo una relación directa con las áreas de los negocios y empresas contratistas; y, iii) el control y seguimiento de la validación y pago del personal externo, brindando indicadores específicos que requiera cada negocio al efecto, como aquellos relacionados con cumplimiento, ausentismo y rotación.

Entre las herramientas que contempla este sistema, destacamos la autenticación de trabajadores que permite controlar el

ingreso del personal externo, mediante la verificación en línea del cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los proveedores con sus trabajadores.

Todo lo anterior tiene por finalidad gestionar a nuestros contratistas con quienes, si bien no tenemos una relación laboral directa, son parte de nuestra cadena de valor, como también velar por el adecuado cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, lo que se traduce en minimizar los riesgos laborales en subcontratación y dar cumplimiento a los estándares de servicio.

**Los principales responsables de gestionar este riesgo son las áreas de procurement, comercial, cumplimiento, personas, ética y legal.**



Para conocer más sobre la gestión de riesgos permanente de Falabella en su cadena de valor, ver [Memoria 2024 \(pág. 122 y siguientes\)](#).

## Falta de representatividad de mujeres y promoción de la diversidad de género en cargos directivos

Queremos asegurar la representación de talento diverso y aumentar la participación femenina, más allá de los requerimientos legales de cada país. En este contexto, nos hemos planteado como objetivo contar con un 40% de mujeres en posiciones de alta y media gerencia, llegando a un 39,8% durante 2024.

Esto es un reflejo de nuestro compromiso con la creación de espacios de trabajo que atraen y promueven el desarrollo profesional de las mujeres, para lo cual se implementan planes de acción específicos en diversas dimensiones, entre las cuales destacamos:

### 1. Brecha salarial:

- Gestionamos la brecha salarial en todas nuestras unidades de negocio, realizando seguimiento al indicador durante el año para la toma de acciones. Nuestra estrategia de compensación se fundamenta en principios de equidad interna y competitividad externa, determinando los salarios en función de la responsabilidad y de la contribución individual de los colaboradores, con la asesoría de una consultora internacional. La medición de la brecha salarial se realiza por nivel de responsabilidad o grado interno asignado a cada posición, con el objetivo de comparar sueldos de manera equitativa de acuerdo con el nivel de cargo. Esta medición abarca todos los cargos, independiente de sus funciones, áreas de negocio o

ubicaciones geográficas. En un mismo nivel de responsabilidad, se asigna una compensación similar dentro de la banda salarial, garantizando que sean competitivas. Contamos con escalas salariales actualizadas anualmente y premiamos el mérito, otorgando mayores incrementos a aquellos con un desempeño destacado.

- Durante 2024, logramos disminuir la brecha salarial a nivel de alta gerencia a un 8,47%, versus 9,96% en 2023.



## 2. Selección y desarrollo de talento femenino:

- Impulsamos que en el 100% de los procesos de selección ejecutivos (exceptuando áreas especialistas) se presente al menos una mujer.
- Visibilizamos a las mujeres talento dentro de la organización mediante su inclusión en el *Talent Book*, una aplicación diseñada para impulsar la movilidad interna de las mujeres talento de la alta y media gerencia, tanto en procesos de reclutamiento como en Comités de Sucesión.
- Impulsamos programas de mentoring femenino por compañía e implementamos la iniciativa de *networking* “Café con Mujeres”, donde gerentes de primera línea se reúnen 1 a 1 con mujeres para potenciar su desarrollo dentro del Grupo Falabella.
- Durante 2024 se realizaron eventos clave como el “*Talent Day*” y “*Semana de la Mujer*” para promover una cultura inclusiva y equitativa. Al respecto, logramos que el 82% de los procesos

de selección de ejecutivos (de alta y media gerencia) incluyeran a mujeres como candidatas, y que el 40% de los procesos resultaran en la contratación de mujeres. Además, en términos de desarrollo futuro, el 42% del pipeline de sucesión ejecutivo está compuesto por mujeres.

- Red Mujeres Conectadas: Es una red de mujeres de la alta y media gerencia que busca impulsar la conexión y visibilidad de las mujeres, así como su desarrollo y participación en altos cargos de liderazgo. Entre las iniciativas realizadas destacamos la implementación de una encuesta de brechas de género durante 2023 y los encuentros anuales de “Mujeres Conectadas” en Chile, Perú y Colombia. La encuesta tuvo como objetivo recopilar datos sobre la experiencia de las mujeres en el Grupo Falabella, detectar brechas en términos de equidad de género, y así trabajar en soluciones pertinentes con ellas. Esta encuesta tuvo un alcance de más de 1.000 mujeres líderes con presencia en los distintos países donde operamos.

- El 2024 se lanzó “Mujeres Conectadas en Finanzas”, instancia desde la cual se generó un programa de mentorías con Women in Finance Latam. El programa buscó potenciar las carreras de jóvenes profesionales y también crear una oportunidad para que las mentoras conozcan a las nuevas generaciones de profesionales y a otras mujeres de importante trayectoria en el sector.

Además de las iniciativas anteriores relacionadas con la disminución de la brecha salarial y el fomento del desarrollo de talento femenino, destacamos que:

Durante 2024, Falabella Retail, avanzó en la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, conforme a la Norma Chilena 3262, que tiene como propósito fomentar entornos laborales más equitativos e inclusivos, a través de políticas y prácticas que promuevan la corresponsabilidad, la igualdad de oportunidades y la disminución de brechas de género.



Dicha implementación ha implicado un trabajo colaborativo con distintas áreas de la compañía, la revisión de sus prácticas internas y la incorporación de medidas orientadas al bienestar de sus equipos. En abril de 2025, Falabella Retail obtuvo la certificación de la auditoría externa, lo que la acredita como una empresa apta para postular al “Sello Iguala Conciliación”, reconocimiento otorgado por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género de Chile a las organizaciones que han implementado de forma efectiva este sistema de gestión.

A nivel de grupos externos e impacto social, en Grupo Falabella buscamos empoderar y entregar herramientas a las mujeres para apoyarlas en su desarrollo profesional, educacional y personal, contribuyendo así a reducir brechas de equidad de género, a través de distintas iniciativas como:

- **Emprendedoras Gennials (Banco Falabella Colombia):** busca aportar al desarrollo de los emprendimientos liderados por mujeres, incentivando la inclusión financiera y el buen manejo de sus iniciativas productivas. En 2024 apoyamos a 160 mujeres a través de mentorías, capacitación y la realización de ferias como una vitrina para dar a conocer y vender sus productos.

- **Alianza con Fundación Lideresas Sociales (Banco Falabella Chile):** durante 2024 se generó esta alianza que busca empoderar a sus integrantes en sus decisiones financieras del día a día. El programa incluyó charlas educativas para las asociaciones que ellas lideran, y 100 cupos para el programa de acompañamiento de bienestar financiero personal de la Fintech Adah, plataforma de crecimiento financiero para las lideresas y sus familias.

[Más información aquí.](#)

- **Fuertes y Fantásticas (Falabella Retail Chile):** iniciativa diseñada para empoderar a mujeres en situación de vulnerabilidad que han estado fuera del mercado laboral por mucho tiempo, brindándoles las herramientas necesarias para su reinserción. A través de asesorías personalizadas en imagen y recursos humanos, el programa las apoya a recuperar la confianza en sí mismas y a prepararse para afrontar con éxito sus futuras entrevistas de trabajo, promoviendo su autonomía y fortaleciendo sus oportunidades laborales.

[Más información aquí.](#)

**Los principales responsables de gestionar este riesgo son las áreas de personas, de comunicaciones y sostenibilidad.**

## Incumplimiento de la normativa de protección de datos personales de clientes, proveedores y colaboradores

A nivel corporativo se definieron los lineamientos generales, principios y actividades mínimas que cada compañía debe observar y cumplir en materia de protección de datos personales, para garantizar a todas las personas, sean clientes, colaboradores o proveedores, el tratamiento de sus datos personales de conformidad con la normativa legal y con los estándares del Grupo Falabella. En noviembre de 2021 se aprobó el Programa de Cumplimiento de Protección de Datos Personales, iniciativa que establece las directrices para determinar, comunicar y guiar las conductas esperadas de los equipos de trabajo, así como para asegurar la existencia de un estándar único de protección de datos personales para todas las empresas del grupo.

En el Grupo Falabella, identificamos los datos personales como activos esenciales y los valoramos de acuerdo con las dimensiones de confidencialidad, integridad y disponibilidad. Clasificamos los datos según los diferentes niveles de confidencialidad, lo que nos permite categorizar los datos de carácter personal y los datos del negocio. Esta clasificación se agrupa en datos altamente confidenciales, confidenciales sensibles, confidenciales

no sensibles, de uso interno y de uso público. A partir de esta clasificación, identificamos los riesgos en materia de seguridad de la información presentes en el ciclo de vida de los datos y los controles que mitigan amenazas detectadas en el perímetro de datos relacionados con los sistemas de almacenamientos, repositorios, esquemas de datos y/o capa de transporte.

**Los principales responsables de gestionar este riesgo son las áreas de cumplimiento, legal, seguridad de la información, personas, marketing, business intelligence, comercial, comunicaciones y procurement.**



## Daños al medioambiente con impacto en comunidades

El Grupo Falabella está comprometido con el desarrollo sostenible, el respeto al medio ambiente y a la normativa ambiental, lo que implica reducir los impactos adversos de su operación y promover las mejores prácticas en términos de ecoeficiencia, acción climática y gestión de residuos.

En este contexto, el Grupo Falabella cuenta con una Política Ambiental y de Cambio Climático que contempla entre sus principios generales:

- El cumplimiento de la legislación ambiental en todas las jurisdicciones en las que realiza sus actividades y de los compromisos ambientales adquiridos voluntariamente.
- La protección del medio ambiente y reducción del impacto ambiental, a través de iniciativas, estrategias y controles que promuevan un desarrollo compatible con el medio ambiente en los lugares donde opera.
- El uso racional de los recursos naturales, hídricos y energéticos que emplea en sus operaciones, actividades y en su cadena de valor.

- La transparencia del desempeño ambiental, lo que implica informar a los grupos de interés según así lo requiera la normativa ambiental y/o los compromisos adquiridos voluntariamente por cada compañía.

Asimismo, cada compañía ha implementado un Programa Ambiental, que establece mecanismos de comunicación y capacitación para colaboradores y proveedores; mecanismos para cumplir con la normativa y compromisos adquiridos; la gestión de riesgos y oportunidades ambientales; y, la designación de un Oficial de Cumplimiento.

Durante 2024, se trabajó en la identificación y homologación de controles y buenas prácticas orientadas a prevenir y mitigar el riesgo de conflicto con la comunidad. Algunos ejemplos son los planes de relacionamiento con las comunidades vecinas a las operaciones, mecanismos de monitoreo, y canales de consultas y denuncias disponibles para los distintos grupos de interés, lo que es particularmente relevante en los negocios inmobiliarios y de retail.

Finalmente, a través de nuestras iniciativas en acción climática y circularidad, buscamos mitigar los impactos generados

en nuestras operaciones y cadena de valor, promoviendo acciones que reflejan nuestro compromiso con la descarbonización, la adaptación a los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático, la reducción de desperdicios enviados a vertederos y la integración de los principios de la economía circular en nuestros procesos.

En 2023 anunciamos nuestro objetivo de alcanzar cero emisiones netas para 2035 en Alcances 1 y 2, aprobado por el Directorio de Falabella S.A. y alineado con el Greenhouse Gas Protocol (GHG)\*. Como meta intermedia, buscamos reducir estas emisiones en un 65% al 2030, tomando como año base el 2021. Adicionalmente, nos comprometimos a abastecer nuestro suministro eléctrico con un 65% de energías renovables a 2030 y reducir un 20% el desperdicio de alimentos en nuestros supermercados al año 2025.

(\*) Entidad que emite el estándar de contabilidad y presentación de informes corporativos sobre emisiones de gases de efecto invernadero.

## En 2024, avanzamos consistentemente en nuestros objetivos:



Reducimos un

# 27%

**nuestras emisiones** de alcances 1 y 2, respecto de 2021.



Estamos abasteciendo nuestro suministro eléctrico en un

# 78%

**desde fuentes renovables,** un 5% más que en 2023.



Reducimos un

# 26%

**el desperdicio de alimentos** en supermercados respecto de 2021

Estos compromisos son parte de una estrategia orientada a la descarbonización de las operaciones y la adaptación a riesgos físicos y de transición de una economía baja en carbono, y se sustentan en una gobernanza que incorpora el enfoque de riesgo.

En el Grupo Falabella entendemos que la crisis climática afecta a múltiples derechos humanos, por lo que implementar medidas de prevención y respuesta a este fenómeno es crucial para garantizar la seguridad y experiencia de nuestros colaboradores, clientes y comunidades vecinas, así como la continuidad y sostenibilidad de nuestras operaciones y servicios.

### Adaptación y resiliencia climática

En materia de **prevención**, desarrollamos distintas iniciativas para mitigar los impactos negativos derivados del cambio climático antes que estos se materialicen, lo que no sólo reduce la vulnerabilidad de nuestros colaboradores, comunidades y clientes, sino que también disminuye los costos económicos asociados a la interrupción de las actividades, la recuperación y la reconstrucción tras un desastre natural. Algunas de estas iniciativas son: i) mantenimiento preventiva de la infraestructura; ii) realización de simulacros de emergencias y capacitaciones para brigadistas, equipos clave, colaboradores y comunidades; iii) monitoreo de eventos meteorológicos y generación de alertas tempranas; y, iv) coordinación con grupos de interés clave a nivel local para el monitoreo e implementación de acciones de prevención.

A nivel de **respuesta**, implementamos medidas para enfrentar los efectos inmediatos y de corto plazo de los eventos de cambio climático extremo materializados, tales como inundaciones, aluviones, incendios forestales y olas de calor. Creemos que una respuesta rápida y coordinada puede proteger a nuestros colaboradores y clientes, contribuir a apoyar a la comunidad y minimizar los daños a la infraestructura de nuestras

instalaciones. Algunas de las iniciativas de respuesta son: i) coordinación con autoridades locales y nacionales para el diagnóstico de la emergencia, la identificación de necesidades y la definición de acciones a implementar; ii) la comunicación con clientes en zonas afectadas sobre la situación y posibles consecuencias respecto de servicios y operaciones; iii) la entrega de apoyo a colaboradores y comunidades, de acuerdo con las necesidades detectadas; y, iv) disponibilizar nuestros espacios para acciones de apoyo local, en coordinación con instituciones públicas, privadas y la sociedad civil.

En 2024, publicamos nuestro primer Reporte Climático, en el que dimos cuenta de nuestros compromisos, progreso y visión frente a los desafíos que abordamos.

**Los principales responsables de gestionar este riesgo son las áreas de sostenibilidad, medioambiente, operaciones, cumplimiento y legal.**



Para conocer más sobre la gestión ambiental del Grupo Falabella, ver [Memoria 2024 \(págs. 164 a 179\)](#) y el [Reporte Climático 2023](#).

### Ejemplos destacados del 2024:



En Perú, Sodimac continuó desplegando el proyecto “Construye Bien” que promueve la construcción segura y la prevención de desastres naturales, a través de buenas prácticas en el uso de materiales y el refuerzo de infraestructuras. Esta iniciativa incluyó acciones de sensibilización y capacitación para clientes, colaboradores y comunidades, enfocándose en la prevención y preparación ante riesgos como el Fenómeno del Niño.



Banco Falabella Perú lideró un plan de prevención frente al Fenómeno El Niño en Piura y Trujillo, regiones con mayor riesgo de ser afectadas. En alianza con Techo Perú y con el apoyo de nuestros colaboradores voluntarios de ambas regiones fortalecimos planes de evacuación frente a inundaciones, instalamos señaléticas, entregamos mochilas de emergencia y alimentos, además de realizar talleres de educación financiera.

## Desempeño específico en temas claves

En atención a los temas materiales de la industria y la complejidad de su cadena de valor, el Grupo Falabella ha desarrollado un abordaje específico en temáticas clave, que busca mitigar riesgos y, a la vez, generar valor para sus grupos de interés.

## Niños, niñas y adolescentes

Nuestra Política de Derechos Humanos y Empresa considera el respeto y promoción de los derechos de niños, niñas y adolescentes, en línea con los Derechos del Niño y Principios Empresariales del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; el Pacto Mundial de Naciones Unidas; y, Save the Children; rechazando el empleo de mano de obra infantil.

Por una parte, promovemos el respeto de los derechos humanos y los derechos de los niños, niñas y adolescentes a lo largo de nuestra cadena de abastecimiento, implementando evaluaciones y auditorías a proveedores que buscan identificar riesgo de trabajo infantil, mitigarlo y ejecutar acciones correctivas inmediatas.

Asimismo, buscamos garantizar los derechos de los niños, niñas y adolescentes, promover mejores condiciones de vida y fomentar oportunidades para su desarrollo a través de diferentes programas e iniciativas en la línea de la escolaridad básica y educación, educación financiera y transición a la vida laboral, entre otros. Durante 2024, más de 50.000 niñas, niños y adolescentes mejoraron



Para conocer más sobre los programas de educación, ver [Memoria 2024, capítulo Impacto Social, págs. 150 - 163.](#)

su aprendizaje a partir de programas de educación implementados en escuelas de Latinoamérica e India.

En relación con nuestros colaboradores que son madres y padres, promovemos la conciliación entre el trabajo y la familia con medidas que permitan a las personas vivir en corresponsabilidad, para que puedan compatibilizar sus responsabilidades laborales, personales, familiares y domésticas. Algunas medidas en esta línea son:

- Días libres asociados a eventos específicos, además de otros adicionales de libre disposición.
- Periodo de descanso superior al legalmente establecido para el postnatal en cada país, dentro del ámbito de acción de cada compañía y como parte de un plan de aplicación gradual.
- Beneficios monetarios específicos asociados a nacimientos y adopciones.





## Bienestar de colaboradores

Cuidamos a nuestros equipos de trabajo con una propuesta de valor que promueve un balance positivo de vida personal y laboral; que aporta al desarrollo, la movilidad y aprendizaje continuo; que respeta sus derechos de asociación y negociación colectiva, y; que construye una cultura de salud y seguridad que alcanza a todas las personas de la organización.

Ofrecemos a las personas que trabajan en el Grupo Falabella una propuesta de valor que las acompaña en su desarrollo profesional, al mismo tiempo que cuida su vida personal, y que está basada en cuatro pilares fundamentales: beneficios, talento, cultura y flexibilidad.

Adicionalmente, desde 2022 el Grupo Falabella cuenta con una estrategia unificada de escucha, la que se basa principalmente

en encuestas que abarcan las distintas experiencias de los colaboradores. Nuestra principal herramienta de escucha es la "Encuesta de Cultura", instrumento orientado a recoger las percepciones de los trabajadores respecto a ámbitos clave de su experiencia, con el objetivo de orientar la gestión de personas y la gestión de clima de cada equipo en base a datos.

Además de la "Encuesta de Cultura", implementamos, en algunas empresas del Grupo Falabella, dos encuestas específicas del ciclo de vida del colaborador: la "Encuesta de Onboarding" y la "Encuesta de Salida". Estas herramientas tienen como principal propósito recopilar información clave que nos permita optimizar tiempo y procesos críticos en el *journey* de nuestros colaboradores.

# 7. Gobernanza y responsabilidad

FALABELLA

En 2020 se implementó una **mesa de trabajo** en derechos humanos con las áreas de cumplimiento y de sostenibilidad de las empresas del Grupo Falabella en Chile, lideradas por las gerencias de Gobernanza, Ética y Cumplimiento, de Comunicaciones y de Sostenibilidad, todas de Falabella S.A., para efectos de coordinar el trabajo a nivel corporativo. En 2021 se sumaron a esta iniciativa las empresas de Colombia, Perú, Argentina, Brasil y México. Esta mesa tuvo tres ejes de trabajo: la redacción de la Política de Derechos Humanos y Empresa, el desarrollo de una campaña comunicacional y de entrenamiento que permitiera sensibilizar a colaboradores y proveedores en la materia, y el inicio o actualización de los procesos de debida diligencia.

Actualmente, la Gerencia de Sostenibilidad y la Gerencia de Gobernanza, Ética y Cumplimiento, ambas de Falabella S.A., coordinan el trabajo relacionado con derechos humanos con las áreas de cumplimiento y de sostenibilidad de las distintas compañías. A partir de 2025, a propósito de la aprobación del Programa de Derechos Humanos por el Directorio de Falabella S.A., la mesa de trabajo se reúne mensualmente con dichas áreas, con el objetivo de acompañar a las dis-

tintas compañías del grupo en el proceso de aprobación e implementación del programa.

La responsabilidad de la implementación y mantenimiento de dicho programa recae en el **directorio de cada compañía**, en su **gerente general** y en el **Oficial de Cumplimiento**; siendo este último quien tiene la responsabilidad administrativa de la implementación del mismo.

El Oficial de Cumplimiento debe 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.

El programa también establece la obligación de elaborar una matriz de riesgos, proceso que se rige por lo dispuesto en el Procedimiento de Gestión de Riesgos de Cumplimiento de la compañía. La actualización de las matrices de riesgos deberá realizarse cada 2 años 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. Esto incluye, pero no se limita a: i) cambios

normativos; ii) incidentes en la operación; iii) incidentes de connotación pública; iv) hallazgos en los procesos de revisión de antecedentes en el marco de operaciones comerciales; y, v) nuevos desafíos o tendencias en derechos humanos.

Cada uno de los riesgos identificados en la matriz cuenta con un **responsable de gestionar e implementar de manera permanente y proactiva los controles que los mitigan**, así como los planes de acción que se hayan definido al efecto. De esta manera, y a modo de ejemplo, los riesgos transversales identificados en este reporte tienen como responsables a las áreas de personas, procurement, ética, cumplimiento, legal, seguridad de la información, ambiental, sostenibilidad, seguridad física y prevención de pérdidas, entre otras. Así se garantiza el monitoreo continuo de la gestión de riesgos en materia de derechos humanos.



Además de lo anterior, la Gerencia de Sostenibilidad tiene como principal misión diseñar e implementar una agenda centrada en los más altos estándares y prácticas corporativas para avanzar en los desafíos del negocio a corto y largo plazo relacionados con materias ambientales, sociales y de respeto de los derechos humanos. Se reúne anualmente con el Directorio de Falabella S.A. para dar cuenta de los resultados, obtener aprobación de la visión estratégica, compromisos y presupuesto de inversión. Por su parte, y conforme al Programa de Derechos Humanos, el Oficial de Cumplimiento de cada compañía deberá informar anualmente al directorio sobre la implementación y ejecución de dicho programa, con la finalidad de facilitar la gestión de los riesgos, y la detección de brechas y oportunidades de mejora.



## 8. Mecanismos de reclamación y reparación



# Mecanismos de reclamación y reparación

## Canal de Integridad

En el Grupo Falabella contamos con un Canal de Integridad, disponible en distintos idiomas para colaboradores y terceros, como proveedores, clientes y cualquier persona que requiera hacer una consulta o denuncia de carácter ético o relacionada con derechos humanos; o plantear dudas o inquietudes relacionadas con infracciones o incumplimientos a la ley o a la normativa interna.

El Canal de Integridad es único para todos los negocios del grupo y es confidencial, anónimo y sin represalias, esto es, se exige confidencialidad a todos los intervinientes de una investigación interna o consulta; no se toleran represalias en contra de quienes de buena fe lo utilizan; y, se permite efectuar consultas y denuncias de forma anónima. Una vez que se ingresa una denuncia en el Canal, y conforme a nuestra Política y Procedimiento General de Investigación, se realiza una investigación que es derivada desde la Gerencia de Ética a investigadores capacitados para tales efectos, quienes posterior-

mente entregan un informe para que, en conjunto con cada negocio, se tomen las medidas que se estimen necesarias. Estas pueden traducirse en acciones disciplinarias hasta la desvinculación del colaborador. Es importante señalar que, el uso de esta herramienta que la compañía pone a disposición de todos los colaboradores y terceros, no implica la renuncia del derecho de aquéllos para presentar su denuncia ante las autoridades correspondientes, ni la exigencia de mantener confidencialidad respecto de los hechos denunciados ante las mismas.

El Canal de Integridad se difunde periódicamente a través de capacitaciones, afiches, correos electrónicos, campañas digitales y presenciales. Con foco en su mejora continua, el Grupo Falabella recibe retroalimentación permanentemente de los colaboradores respecto de esta herramienta, a través de encuestas, reuniones con colaboradores, sindicatos, entre otros.

Una vez al año, la Gerencia de Ética presenta al directorio una actualización de la implementación y funcionamiento del Programa de Ética, lo que incluye estadísticas del funcionamiento del Canal de Integridad. Entre otros, se presenta información respecto de los contactos recibidos (tanto éticos como no éticos) y su evolución en el año, junto con distintos índices que miden el alcance y la eficacia del funcionamiento de dicho Canal.

Las vías de comunicación de este canal son: i) por correo electrónico; ii) por teléfono; iii) a través del enlace ubicado en la página web e intranet de cada compañía; y, iv) presencialmente, acudiendo directamente a las oficinas del Oficial de Ética o de la Gerencia de Ética correspondiente.

[Enlace Canal de Integridad](#)

[Medios de contacto del Canal de Integridad](#)

[Política General de Investigación](#)

[Procedimiento General de Investigación](#)





## Defensoría de Vendedores y Proveedores

Para el Grupo Falabella es fundamental mantener una relación fluida, productiva y mutuamente beneficiosa con quienes se relacionan en sus actividades comerciales. Por lo anterior, en 2024 puso a disposición de sus vendedores y proveedores un sistema denominado Defensoría de Vendedores y Proveedores (“Defensoría”), cuyas funciones son conocer las diferencias sustanciales que puedan surgir en el contexto de la relación comercial con ellos, ponerlas en conocimiento de las áreas que corresponda de cada compañía, y acercar a las partes a una solución.

La Defensoría es un mecanismo de prevención y solución de controversias voluntario, por lo que no obsta a que los vendedores y proveedores puedan recurrir a la justicia ordinaria u otros mecanismos de solución permitidos por la ley, si así lo prefieren.



Para conocer más sobre la Defensoría en Chile, [ingresa al siguiente link](#).



Para conocer más sobre la Defensoría en Perú, [ingresa al siguiente link](#).



Para conocer más sobre la Defensoría en Colombia, [ingresa al siguiente link](#).

## Otros canales de contacto

Además del Canal de Integridad y de la Defensoría de Vendedores y Proveedores, existen canales específicos para una comunicación más directa con algunos grupos de interés, como aquellos de atención a clientes y de soporte, los cuales resuelven dudas y reclamos.

## Reparación

Conforme con la Política de Derechos Humanos y Empresa, y el Programa de Derechos Humanos, el Grupo Falabella ha establecido mecanismos que le permiten una adecuada identificación y evaluación de riesgos de derechos humanos y, en caso que corresponda, su reparación.

En relación con los proveedores con los que el Grupo Falabella se relaciona, este último promoverá que ajusten su conducta a dicha política, y trabajará en conjunto con ellos para remediar los impactos negativos que hayan generado y que estén directamente vinculados con la operación del grupo, siempre que este último hubiere contribuido de manera sustancial a su ocurrencia.

Toda denuncia que ingresa al Canal de Integridad es investigada por la compañía. Si el caso resulta probado, la compañía en conjunto con la Gerencia de Ética definen las sanciones aplicables, los planes de acción para abordar las brechas identificadas y, en caso que corresponda, las medidas necesarias para remediar oportunamente cualquier afectación causada.

## 9. Reconocimientos y certificaciones



Durante 2024 y 2025, recibimos distintos reconocimientos y certificaciones:

- **Falabella S.A. obtuvo nuevamente el primer lugar en la tercera edición del “Diagnóstico sobre Empresas y Derechos Humanos en Chile”,** elaborado por el Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con la colaboración de la OIT y la World Benchmarking Alliance. Por su parte, Mallplaza recibe la segunda posición en la categoría *retail* y sexta posición global en este estudio.
- **Mejores lugares para el talento LGBTIQ+, Pride Connection Chile.** Por tercer año consecutivo, fuimos reconocidos —Falabella S.A., Sodimac, Falabella Retail, Mallplaza, Tottus y Banco Falabella— como uno de los mejores lugares para el desarrollo del talento LGBTIQ+. Obtuvimos la máxima distinción, “Categoría A” en la quinta versión de Equidad CI, programa de Human Rights Campaign, Fundación Iguales y Pride Connection Chile.
- **Falabella Retail Colombia recibe el premio Friendly Biz, Cámara de la Diversidad.** Distinción otorgada por ser una empresa comprometida con la diversidad y equidad en la construcción de una sociedad más inclusiva.
- **Certificación Aequales (Perú).** Sodimac y Falabella Retail fueron reconocidos por Aequales en las categorías “Referente” y “Compromiso” —respectivamente— en materia de diversidad e inclusión en Latinoamérica, destacando por su aporte en la creación de espacios laborales seguros, la promoción de la equidad de género y la igualdad de oportunidades.
- **Falabella Retail Perú recibe la Certificación Presente,** herramienta de medición y evaluación que reconoce a las empresas que buscan ser los mejores lugares para el talento LGBTIQ+.
- **Falabella Retail Chile es reconocida como “sobresaliente” y se ubica en el tercer lugar del ranking nacional de empresas en “Compromiso Migrante”,** una distinción entregada por el Estado de Chile por promover relaciones laborales con enfoque inclusivo, intercultural y libre de discriminación.
- **“Eddu”, el programa de educación financiera de Banco Falabella, recibió el premio “Mejores Iniciativas Sustentables 2024”.** Otorgado por el Hub de Sustentabilidad de Pulso, categoría Educación de Calidad.
- **Sodimac Chile recibe por segundo año consecutivo el Sello Transforma,** por su compromiso con la inserción laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad.
- **Sodimac y Falabella Retail Chile fueron reconocidas con el premio “Mejores Empresas Pagadoras (MEP)”**, según el ranking que elaboran la Bolsa de Productos de Chile (BPC) y la Asociación de Emprendedores de Chile (Asech).
- **En 2025, Sodimac Chile obtuvo la certificación “Sello Ley Karin” en su nivel más exigente (nivel 2),** otorgado por la Asociación Chilena de Seguridad, que valida que ha implementado políticas, protocolos y buenas prácticas alineadas con dicha ley.





## Próximos pasos

Durante 2025, en el marco del proceso de debida diligencia, concluiremos la etapa de diseño e implementación de los planes de acción en aquellos casos que corresponda. Asimismo, continuaremos con la actualización de las matrices para incorporarlas al modelo de gestión integral de riesgos del Grupo Falabella y con la implementación del Programa de Derechos Humanos en las compañías del grupo.

REPORTE DDHH 2025

FALABELLA

