



Política de Diversidad e Inclusión

I. Introducción

Una sociedad diversa, pluralista e inclusiva permite que todas las personas, sin distinción, aporten y contribuyan al desarrollo del país, participando de las actividades económicas, sociales y culturales con sus capacidades y potencialidades.

Asimismo, una empresa con equipos y líderes que fomentan la inclusión captura la riqueza de la diversidad, impulsa la innovación, atrae y retiene mejor todos los tipos de talento, logra conocer mejor las necesidades del cliente y está mejor preparada para entregar soluciones más ajustadas a sus requerimientos.

Sin perjuicio de lo anterior, personas con características u orientaciones diferentes, enfrentan trabas o dificultades para incursionar en el mundo laboral, por lo que Banco Falabella S.A. (en adelante, la “Compañía”) estima necesario trabajar para disminuir dichas trabas o dificultades, y en lo posible, eliminarlas.

II. Objetivo

El objetivo de esta Política es establecer los principios básicos por los que debe regirse la Compañía y todos sus Colaboradores, con el objetivo de promover una cultura organizacional y un ambiente laboral diverso e inclusivo.

III. Alcance

Esta Política es de carácter específico, por lo que es aplicable a todos los trabajadores de Banco Falabella S.A., debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos sus Colaboradores.

IV. Definiciones

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

V. Principios Generales

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

1. Respeto a la Dignidad de las Personas

Banco Falabella S.A. 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, la Compañía debe velar porque en su interior, o en relación con las actividades que ella desarrolla, no ocurran actos o conductas que atenten contra la dignidad de los Colaboradores o de aquellas personas con las que la organización se relacione.

2. Inclusión

La Compañía velará por la existencia de un ambiente laboral que integre a las personas, independientemente de sus 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.

Banco Falabella S.A. 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

La Compañía 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, la discapacidad o cualquier otra razón no relevante o razonable.

4. Diversidad

Banco Falabella S.A. 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.

VI. Participación Laboral de Grupos de Inclusión

La Compañía valora la participación y reconoce el potencial que las personas que pertenecen a los Grupos de Inclusión tienen para aportar efectivamente a la generación de valor, tanto de la 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, la Compañía deberá adoptar Medidas Activas tendientes a disminuir o evitar que dichas dificultades se den en su interior o en su entorno.

Los Grupos de Inclusión beneficiarios de las medidas que la Compañía implemente para fomentar la participación e inserción en el ámbito laboral de quienes pertenecen a ellos, serán definidos por la Gerencia General y revisados en la oportunidad en que ello se estime necesario. Con posterioridad a dicha definición o revisión, la 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 la 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.

VII. Cumplimiento de la Política

La Compañía formará un Comité de Inclusión compuesto por un representante de, al menos, las siguientes áreas: **i)** Gestión Humana; **ii)** Jefe de Selección y, **iii)** Gerencia Corporativa de Asuntos Legales, Ética y Gobernanza.

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.

VIII. Documentos Relacionados

- Código de Integridad.
- 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, Banco Falabella S.A.

“**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.

“**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 como, por ejemplo: aquellas en situación de discapacidad; las mujeres; los adultos mayores; las que se identifican con el colectivo LGTBTTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, travesti, transgéneros, intersexuales, queer y todas las identidades u orientaciones que no se encuentren representados en las siglas anteriores); aquellas de distinto origen nacional; raza y/o los pertenecientes a grupos étnicos 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 la 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.

CLASIFICACIÓN Uso Interno	FECHA APROBACIÓN 16/12/2019	N° DE POLÍTICA 1
-------------------------------------	---------------------------------------	----------------------------

CONTROL DE VERSIONES					
Fecha	Versión	Modificaciones	Responsable	Revisor	Aprobador
16/12/2019	1	Texto Original	Gerencia de Gestión Humana	Gerencia Corporativa de Asuntos Legales, Ética y Gobernanza	Junta Directiva Banco Falabella S.A. (Acta No. 177)