

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

DE FALABELLA RETAIL S.A. Y SUS SOCIEDADES
FILIALES

I. Introducción

La igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades entre hombres y mujeres es un factor que promueve el desarrollo, la estabilidad y la justicia en las sociedades. Asimismo, contribuye a la incorporación y retención de talento en las empresas, disminuir los costos de selección y el ausentismo, y mejorar el desempeño y la motivación de los trabajadores.

Es por lo anterior que Falabella Retail S.A. y sus sociedades filiales¹ (En adelante, la “Compañía”), busca consolidar una cultura organizacional que promueva activamente la Equidad de Género y la conciliación de la vida laboral y familiar de sus Colaboradores.

II. Objetivo

El objetivo de esta Política es establecer los principios, y las medidas y acciones generales que guiarán el actuar de la Compañía, para promover la Equidad de Género como parte de su cultura organizacional.

III. Alcance

Esta Política es aplicable a todo Falabella Retail S.A y sus sociedades filiales, debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos sus Colaboradores. Adicionalmente, la Compañía promoverá que sus proveedores ajusten su conducta a los principios establecidos en esta Política.

IV. Definiciones

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

V. Principios Generales

Los principios generales en materia de Equidad de Género que deben guiar el actuar de Falabella Retail y sus sociedades filiales son los siguientes:

1. Igualdad de oportunidades

La Compañía velará por establecer las condiciones que permitan a cualquier persona, acceder a las oportunidades de trabajo que ella ofrece en igualdad de condiciones, con independencia del sexo o Identidad de Género del postulante. Asimismo, velará por que sus Colaboradores puedan acceder a las oportunidades de promoción profesional y capacitación disponibles en la organización, bajo las mismas condiciones antes señaladas.

¹ **Sociedades Filiales**” significa Trasciende Gestión Integral de Capacitación SpA, Gift Corp SpA, Promotora Chilena de Café Colombia S.A., Aporta Soluciones para la Administración de Recursos Humanos SpA.

Sin perjuicio de lo anterior, cada empresa del grupo Falabella podrá establecer las medidas que estime necesarias con el objeto de promover una mayor participación de las mujeres en aquellas áreas o cargos en que ellas estén subrepresentadas, o en los programas de capacitación o entrenamiento en que se detecte baja participación femenina.

2. No discriminación arbitraria

La Compañía no tolerará ningún acto que implique distinción, exclusión o restricción, de carácter arbitrarios, hacia las personas, que no tenga por fundamento la legislación vigente o la capacidad o idoneidad de la persona para el desempeño de un trabajo. Tales actos de discriminación arbitraria incluyen, pero no necesariamente se limitan, a los que tengan su causa en el sexo o la Identidad de Género de la persona.

Cada empresa del grupo Falabella implementará las medidas que le permitan detectar y eliminar prácticas o hechos de discriminación arbitraria basadas en los atributos antes señalados.

3. Conciliación entre trabajo y familia

La Compañía adoptará las medidas, dentro de su ámbito de acción y pertinencia, que permitan a sus Colaboradores vivir en corresponsabilidad familiar, con el objeto de que estos puedan compatibilizar sus responsabilidades laborales y aquellas de carácter personal, familiar y domésticas.

En atención con lo anterior, La Compañía adoptará las medidas, o perfeccionará aquellas ya existentes, que permitan a sus Colaboradores participar activa y equitativamente, con independencia de su sexo o Identidad de Género, en aquellas actividades o labores que tradicionalmente se asignan a las mujeres como, entre otras, las relacionadas con la crianza y cuidado de los hijos o de personas dependientes, o en las labores domésticas.

VI. Acciones y Medidas

1. Equilibrar la participación de la mujer con respecto al hombre

La Compañía promoverá la participación de las mujeres en cargos directivos y gerenciales, o en aquellos cargos o áreas en estas tengan baja representación. Para estos efectos, cada empresa del grupo Falabella podrá establecer los objetivos de participación de mujeres que desee alcanzar, y las medidas que adoptará para ello. En tanto dichos objetivos no se hayan alcanzado, se podrá deliberadamente y como criterio dirimente, preferir postulantes mujeres que cumplan con el perfil asignado al cargo, con respecto a postulantes hombres.

Además, la Compañía implementará distintas actividades formativas que permitan potenciar las habilidades y competencias de las Colaboradoras como, entre otras, programas específicos de capacitación, programas de *mentoring* o becas de estudio.

2. Equidad salarial

La Compañía velará por la equidad de remuneraciones entre personas que desempeñen un mismo cargo o función, a las que se les asignará una remuneración dentro de una misma banda salarial. Las diferencias de remuneración dentro de una misma banda salarial solo podrán justificarse en causales razonables, aplicadas a Colaboradores mujeres y hombres, tales como la capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad, productividad, preparación académica, experiencia, pericia y el historial de desempeño.

3. Prevención de la Violencia de Género

La Compañía promueve un ambiente laboral que permita a sus Colaboradores el pleno desarrollo de sus capacidades, en un ambiente de integridad, respeto y seguridad. Es por lo anterior que cada empresa del grupo Falabella debe implementar medidas de prevención, detección y sanción de cualquier tipo de Violencia de Género, así como medidas de apoyo en caso de que dichas conductas se materialicen.

El Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de cada empresa del grupo deberá contemplar las sanciones correspondientes en caso de producirse una conducta de Violencia de Género.

4. Promover comunicaciones sin sesgos de género

La Compañía propenderá al uso de formas de expresión y lenguaje sin sesgos de género en sus comunicaciones, tanto internas como externas.

5. Medidas adicionales

Además, cada empresa del grupo Falabella podrá adoptar e implementar medidas particulares adicionales a las ya mencionadas que le permitan cumplir con los principios establecidos en esta Política como, entre otras, el apoyo y promoción de las redes profesionales internas de mujeres o la medición en *rankings* externos para facilitar la gestión de las brechas de género en la organización.

VII. Concientización

La Gerencia de Comunicaciones será responsable de desarrollar, con la periodicidad que cada empresa del grupo Falabella determine, campañas de difusión por medio de las cuales se expliquen los conceptos o aspectos básicos relacionados con la Equidad de Género y la normativa interna relacionada con la materia.

VIII. Medición de Objetivos

Cada empresa del grupo Falabella establecerá sus propios objetivos de Equidad de Género. Dichos objetivos deberán contemplar, entre otros: **i)** las metas concretas que se

quieren alcanzar; **ii)** las medidas específicas que se implementarán; **iii)** los indicadores que permitan medir la efectividad de los compromisos asumidos; **iv)** los plazos y recursos comprometidos; y, **v)** los responsables de implementar y supervisar el cumplimiento de las medidas y plazos que se hayan determinado. Los objetivos establecidos deberán revisarse al menos anualmente para ajustarse a los nuevos objetivos que el Comité de Diversidad e Inclusión haya establecido.

IX. Canal de Integridad

Los Colaboradores deberán canalizar la información de la que dispongan, o las denuncias respecto a cualquier actividad contraria a esta Política a través del Canal de Integridad.

Las vías de comunicación del Canal de Integridad son: **i)** por correo electrónico remitido a la dirección [contactochile@gerenciadeetica.com]; **ii)** por teléfono al número [800 726 100]; **iii)** mediante la plataforma en línea que cada empresa del grupo Falabella ha dispuesto para ello; y, **iv)** presencialmente acudiendo directamente a las oficinas de la Gerencia de Ética de Falabella S.A.

X. Documentos Relacionados

- Código de Integridad Falabella Retail S.A. y sus sociedades filiales
- Política de Diversidad e Inclusión
- Política de Selección de Personas
- Protocolo Contra la Violencia de Género
- Protocolo para la Transición de Género

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 la 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 Falabella Retail S.A. o alguna de sus Sociedades Filiales respecto de la cual lo que se dice en este documento pueda predicarse para un caso específico.

“**Identidad de Género**” significa la convicción personal e interna de una persona, de ser hombre o mujer, tal como ella se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre registrados en el acta de inscripción del nacimiento.

“**Equidad de Género**” significa que a toda persona debe otorgársele, con independencia de su género, las mismas oportunidades y trato, reconociendo, en todo caso, las trabas o dificultades que muchas mujeres enfrentan para insertarse a la vida laboral, o durante el desarrollo de la misma, lo que podría requerir la implementación de acciones específicas destinadas a soslayarlas.

“**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.

“**Sociedades Filiales**” significa Trasciende Gestión Integral de Capacitación SpA, Gift Corp SpA, Promotora Chilena de Café Colombia S.A., Aporta Soluciones para la Administración de Recursos Humanos SpA.

“**Violencia de Género**” significa cualquier acto de violencia o agresión, que puede ser tanto física, psicológica o de carácter sexual, y que se ejerce contra una persona única o primordialmente en razón de su género.

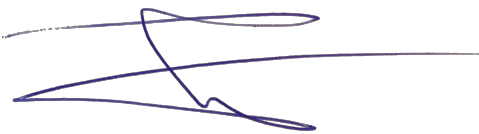
CLASIFICACIÓN Uso Interno	FECHA APROBACIÓN 06-10-2022	N° DE POLÍTICA
-------------------------------------	---------------------------------------	-----------------------

CONTROL DE VERSIONES					
Fecha	Versión	Modificaciones	Redactor	Revisor	Aprobador
30-08-2022	1	Texto Original	Gerencia de Gobernanza Falabella S.A.		
06-10-2022	2	V.AGO22 Ajuste a formato Falabella Retail y sus empresas adheridas	Gerencia Control Interno y Riesgos	Gerencia Comunicaciones y Sostenibilidad	

**Aprobación
Política de Equidad de Género**

En Santiago, a 06 de Octubre de 2022.

Tomás Platovsky Mingo, Gerente General de Falabella Retail S.A.,
aprueba la Política de Equidad de Género.



Firma

4814-8453-2689, v. 18