



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
HOME CENTER SODIMAC S.A.

I. Introducción

Homecenter Sodimac S.A. está comprometida con ser una empresa socialmente responsable con sus clientes, trabajadores, Proveedores, las comunidades en las que opera, el medioambiente y la sociedad en general.

Por esta razón, y entendiendo que sus actividades pueden generar Impacto en las condiciones de vida de sus Grupos de Interés, es necesario que Homecenter Sodimac S.A. cuente con mecanismos que le permitan una adecuada identificación y evaluación de riesgos para la prevención de estos Impactos y, en caso de que corresponda, su remediación.

II. Objetivo

El objetivo de esta Política es reflejar el compromiso de Homecenter Sodimac S.A. de respetar y promover los Derechos Humanos, mediante la definición de aquellos principios y medidas específicas que guiarán su comportamiento para mantener, activa y sostenidamente, un estándar de observancia de los Derechos Humanos en los Impactos generados por el desarrollo de sus actividades, en conformidad a sus valores corporativos y normativa interna.

III. Alcance

Esta Política es de alcance específico, por lo que es aplicable a Homecenter Sodimac S.A., debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos los Colaboradores.

La Compañía promoverá que sus Proveedores y Socios de Negocios ajusten su conducta a los estándares, lineamientos y principios establecidos en esta Política. Asimismo, trabajará en conjunto con sus Proveedores para remediar los impactos negativos que éstos hayan generado y que estén directamente vinculados con la operación de la Compañía, siempre que esta última hubiere contribuido de Manera Sustancial a su ocurrencia.

IV. Definiciones

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

V. Principios generales

Las actividades de la Compañía y de sus Colaboradores deberán ajustarse a los siguientes principios:

1. Respeto a los derechos humanos reconocidos internacionalmente

Conforme a los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresa de las Naciones Unidas, la Compañía promueve, y considera en sus Impactos, el respeto de los Derechos Humanos.

El compromiso de la Compañía de promover los Derechos Humanos se traduce en las siguientes acciones generales: **i)** evitar que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos y hacer frente a esas consecuencias cuando se produzcan; y, **ii)** tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios desarrollados, producidos o prestados por terceros en relación con sus vínculos comerciales con la Compañía, incluso cuando no haya contribuido a generarlos.

Junto con lo anterior, la Compañía se compromete a respetar los derechos fundamentales de los Colaboradores de acuerdo con la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

2. Promoción de una cultura organizacional diversa, equitativa e inclusiva

La Compañía, de conformidad con su Política de Diversidad e Inclusión y a su Política de Equidad de Género, promueve una cultura organizacional y un ambiente laboral diverso equitativo e inclusivo, que integren a las personas, independientemente de sus condiciones, características u orientaciones personales.

Asimismo, fomenta la eliminación de las trabas o dificultades que normalmente se presentan para la contratación y adecuado desempeño laboral de las personas que, por diversas circunstancias, han tenido baja participación o inadecuada inserción en el trabajo, o han sido objeto de discriminación.

En concordancia con ello, la Compañía promueve activamente la Equidad de Género y la conciliación de la vida laboral y familiar de sus Colaboradores, respetando los lineamientos de la Convención de la Organización de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Para ello, y de acuerdo con su Política de Equidad de Género, la Compañía impulsa la participación de las mujeres en cargos o áreas en que tengan baja representación; vela por la equidad de remuneraciones entre personas que desempeñen un mismo cargo o función; e, implementa 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.

3. No discriminación arbitraria

La Compañía no tolera 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 nacionalidad, edad, lugar de residencia, origen nacional o étnico, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la religión o la situación de discapacidad.

4. Respeto de los derechos laborales y rechazo del trabajo forzoso

La Compañía, en cumplimiento de la normativa vigente y en reconocimiento de los derechos laborales individuales y colectivos de sus Colaboradores, rechaza cualquier forma de trabajo forzoso o involuntario, así como la trata de personas y, provee y mantiene un ambiente de trabajo seguro y saludable, libre de violencia, acoso, e intimidación.

Asimismo, y de acuerdo con la normativa vigente, respeta la libertad de sus Colaboradores para formar sindicatos y asociarse o no a ellos; la negociación colectiva; los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo sobre horas de trabajo y, de la Convención Internacional de la Organización de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

5. Respeto y promoción de los derechos de niños, niñas y adolescentes

La Compañía respeta y promueve 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, respecto a la cual se dará estricto cumplimiento a la legislación aplicable en cuanto a la edad mínima para trabajar en cada país en que se mantengan operaciones.

6. Reconocimiento de la Integridad como elemento central de la organización

La Compañía reconoce el valor de la integridad como elemento fundamental en el desarrollo de sus actividades y en las de sus Colaboradores, por lo que ellas deben llevarse a cabo con estricto apego a lo dispuesto en el Código de Ética, respetando a las personas, compitiendo de manera justa en los mercados, transparentando y gestionando los conflictos de intereses, y previniendo cualquier forma de corrupción, sea ésta relacionada con el sector público o privado.

7. Promoción de la transparencia en el desempeño de sus actividades

La Compañía promueve la entrega de información clara, oportuna y honesta en relación con su desempeño en materia de Derechos Humanos, según así lo requiera la normativa aplicable en cada país de operación y/o los compromisos adquiridos voluntariamente por ella, manteniendo, en todo caso, reserva de aquella información que pueda ser considerada como privilegiada o aquella que, en cumplimiento de la normativa aplicable, deba mantenerse como privada, confidencial o protegida.

8. Protección y respeto del Medio Ambiente

La Compañía, de conformidad con su Política Ambiental y de Cambio Climático, está comprometida con el desarrollo sostenible y con el respeto al Medio Ambiente.

En cumplimiento de lo anterior, Falabella promueve: **i)** el cumplimiento de la normativa ambiental en todas las jurisdicciones en que realiza sus actividades; **ii)** la protección del medio ambiente; **iii)** la ecoeficiencia operacional; y, **iv)** la transparencia del desempeño ambiental.

VI. Medidas específicas

1. Debida Diligencia

La Compañía deberá realizar el proceso de Debida Diligencia que le permite identificar y evaluar los riesgos en materia de Derechos Humanos, incorporando a sus matrices las brechas detectadas y los respectivos planes de acción que se proponen para su remediación. La actualización de las matrices de riesgos deberá realizarse bienalmente, 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.

2. Adopción de un Programa de Derechos Humanos y Empresa

la Compañía deberá adoptar un sistema organizacional de modelamiento de conducta corporativa bajo el nombre de Programa de Derechos Humanos y Empresa.

El objeto de dicho programa deberá ser el de establecer, comunicar y guiar la conducta esperada de los Colaboradores para: **i)** la prevención de riesgos en materia de Derechos Humanos; **ii)** la detección de posibles infracciones a la presente Política, al Programa de Derechos Humanos y Empresa y/o a la normativa que sobre la materia fuere aplicable a cada Compañía; **iii)** la respuesta oportuna en caso de materialización de los riesgos que hayan sido identificados; y, **iv)** el monitoreo, mejora continua y actualización del mismo.

La Gerencia de Asuntos Legales y Gobernanza de Falabella S.A. entregará a la Compañía los lineamientos metodológicos para la elaboración del referido programa, que cumpla con los estándares de la presente Política.

3. Establecer canales de comunicación con los Grupos de Interés

La Compañía busca construir relaciones de confianza, cercanía y transparencia de largo plazo con sus Grupos de Interés, por lo que se compromete a considerar, analizar y responder a las consultas e inquietudes que aquellos le manifiesten, a través de las vías de comunicación de su Canal de Integridad, y que permitan cumplir de mejor manera con la presente Política y con los instrumentos en materia de Derechos Humanos con cuyo cumplimiento se haya comprometido.

VII. Oficial de Cumplimiento

La responsabilidad de la implementación y mantenimiento del Programa de Derechos Humanos y Empresa recaerá en la alta dirección de la Compañía, en su Gerente General y en el Oficial de Cumplimiento; siendo este último quien tendrá la responsabilidad administrativa de la implementación del mismo.

El Oficial de Cumplimiento deberá 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.

VIII. Canal de Integridad

En caso de cualquier duda o consulta que los Colaboradores tengan respecto de la aplicación de esta Política, o de denuncias que quisieren efectuar en relación con cualquier infracción a la misma, podrán hacerlo a través del Canal de Integridad.

Las vías de comunicación del Canal de Integridad son: **i)** por correo electrónico remitido a la dirección contactouruguay@gerenciadeetica.com; y, **ii)** mediante la plataforma en línea que la Compañía ha dispuesto para ello.

IX. Cumplimiento de la Política

Todo Colaborador tiene la responsabilidad de dar fiel cumplimiento a esta Política y a la normativa interna que sobre esta materia haya dictado la Compañía.

El área de Calidad de Vida de la Compañía será responsable por la implementación y ejecución de la presente Política.

X. Incumplimiento a las disposiciones de esta Política

Cualquier infracción a esta Política por parte de un Colaborador podrá dar lugar a medidas disciplinarias en contra del infractor, de acuerdo con lo establecido en el Código de Ética, la legislación vigente y el Manual de Higiene y Seguridad de la Compañía.

XI. Documentos Relacionados

- Código de Ética
- Modelo de Prevención de Delitos
- Política Antisoborno
- Política de Libre Competencia
- Política Ambiental y de Cambio Climático
- Política de Diversidad e Inclusión
- Manual de Higiene y Seguridad
- Política de Equidad de Género
- Política contra el Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.

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:

“Canal de Integridad” significa el conjunto de medios que la Compañía pone a disposición de sus Colaboradores o de terceros, a través de los cuales pueden contactar directamente a la Gerencia de Ética para plantear inquietudes, o realizar consultas o denuncias relacionadas con temas éticos o relativos a Derechos Humanos.

“Colaborador” significa: **i)** toda y cualquier persona vinculada a una Compañía por un contrato de trabajo; **ii)** todo aquel que actúa a nombre de alguna Compañía con independencia de la naturaleza del tipo de relación que mantiene con ella; y, **iii)** todos los miembros del Directorio, consejo de administración o cualquier otro órgano colegiado de administración superior que conforme a la ley aplicable corresponda a cualquier Compañía.

“Compañía” significa Homecenter Sodimac S.A.

“Debida Diligencia” significa el mecanismo de análisis continuo, por medio del cual la Compañía puede identificar, evaluar, mitigar, prevenir e informar cómo aborda los Impactos reales y potenciales de sus actividades en los Derechos Humanos, incluida su cadena de suministro y otras relaciones comerciales sustantivas.

“Derechos Humanos” significa el conjunto de derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, orientación sexual, nacionalidad, lugar de residencia, origen étnico, lengua, religión, o de cualquier otra condición, reconocidos en instrumentos nacionales e internacionales, incluyendo la Carta Internacional de los Derechos Humanos que abarca la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

“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.

“Grupo de Interés” significa todo conjunto de personas que presentan condiciones, características, intereses u orientaciones comunes, identificado como tal por la Compañía, que pueda ser afectado o Impactado por el desarrollo de las actividades de esta última, ya sea en forma directa o indirecta.

“Impacto” significa un cambio, favorable o adverso, que la Compañía pueda causar a sus Grupos de Interés como consecuencia de sus decisiones y actividades presentes o pasadas.

“Manera Sustancial” significa una contribución significativa de la Compañía en la generación de un impacto negativo en los derechos humanos por un Proveedor, ya sea: **i)** porque incentivó o motivó dicho impacto, lo que aumentó el riesgo de que éste se produjera; **ii)** porque debía tener conocimiento del impacto negativo o de la posibilidad que éste se produjera; o, **iii)** porque debiendo hacerlo, no realizó actividades tendientes a mitigar el riesgo de un impacto negativo.

“Medio Ambiente” significa el entorno en el que opera la Compañía, incluidos el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos, y las interrelaciones entre ellos.

“Proveedor” significa aquella persona natural o jurídica que abastece de bienes o servicios a la Compañía.

“Socio de Negocios” significa una persona natural o jurídica distinta de Falabella, con la 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, joint venture, fusión o adquisición. Asimismo, se entenderá que es Socio de Negocios la contraparte de la Compañía en un contrato de arrendamiento.

CLASIFICACIÓN Uso Interno	FECHA APROBACIÓN 15/09/2023	N° DE POLÍTICA 11
-------------------------------------	---------------------------------------	-----------------------------

CONTROL DE VERSIONES					
Fecha	Versión	Modificaciones	Responsable	Revisor	Aprobador
15/09/2023	1	Texto Original	Gerencia de Ética, Cumplimiento y Gobernanza Homecenter Sodimac S.A.	Gerencia de Gobernanza Falabella S.A.	Directorio Homecenter Sodimac S.A.
17/07/2025	2	Actualización correcciones formales, incorporación "Socios de Negocios" en alcance y ajustes a medios de contacto Canal de Integridad	Gerencia de Ética, Cumplimiento y Gobernanza Homecenter Sodimac S.A.	Gerencia de Gobernanza Falabella S.A.	Directorio Homecenter Sodimac S.A.