

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) Territoria.

Territoria, compuesto por El Olivar SpA, Territoria SpA, Territoria Asset Management SpA, Territoria Apoquindo S.A., Territoria Santa Rosa SpA, SIR Desarrollo Inmobiliario II SpA y Fondo de Inversión Privado Apoquindo, tiene el compromiso de promover un desarrollo urbano sostenible, creando valor para todos sus grupos de interés. Para lograr este objetivo forman parte del ámbito de su responsabilidad social el respeto irrestricto de los derechos humanos, el cumplimiento íntegro de sus obligaciones laborales, el cuidado del medio ambiente y la construcción de relaciones virtuosas con la comunidad.

Cualquier persona que considere que se haya transgredido alguno de los principios o reglas contenidos en este documento podrá denunciar el hecho de forma confidencial y anónima a cualquiera de los siguientes medios:

- Correo electrónico: mvalles@territoria.cl
- Canal de denuncias: <http://denuncias.mut.cl/>

Índice

- a. Objetivo
- b. Alcance
- c. Principios
- d. Implementación
- e. Quejas y reclamos
- f. Revisión
- g. Difusión
- h. Vigencia

a. Objetivo

La política de diversidad, equidad e inclusión (en adelante indistintamente “la Política”) de Territoria (en adelante también “la Compañía” o “la Empresa”) tiene como objetivo sentar las bases para la integración de la diversidad, equidad e inclusión (DEI), priorizando el respeto a la dignidad de cada persona, independientemente de su raza o etnia, nacionalidad, idioma, situación socioeconómica u origen social, sexo, identidad de género u orientación sexual, estado civil, religión o creencia, ideología u opinión política, sindicación o participación en organizaciones gremiales, edad, filiación, estatus familiar, apariencia física, enfermedad o discapacidad, así como respecto de las opciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, excluyendo toda forma de acoso verbal, físico, visual, sexual o psicológico.

La Compañía, consciente de que los integrantes de sus equipos son esenciales para su éxito, buscará atraer, desarrollar y promover una fuerza laboral diversa, donde el mérito y la excelencia sean el criterio fundamental que estructure las carreras laborales al interior de la Empresa.

Para lo anterior pondrá todos los medios para proporcionar un entorno inclusivo donde se valoren, acepten y celebren las diferencias, donde todos puedan alcanzar su máximo potencial, ya que los diversos puntos de vista promueven nuevas ideas y fomentan su cultura empresarial, creando resultados exitosos tanto para ella, como para sus socios, clientes, contratistas, inversionistas y empleados.

b. Alcance

El alcance de la Política abarca a toda la actividad de la Empresa, debiendo velar por su cumplimiento en cada uno de sus activos. Esta política es aplicable a todos sus trabajadores, quienes tienen la obligación de denunciar cualquier hecho que pueda constituir una transgresión a los principios o reglas contenidos en ella.

Asimismo, la Compañía deberá extender sus obligaciones y exigir su cumplimiento a toda persona con quien suscriba un acto o contrato, cualquiera sea su naturaleza; ya sean proveedores, arrendatarios o cualquier otro. Para lo anterior se establecerán cláusulas que sancionen su incumplimiento, entre las que podrá estar la rescisión del acto o contrato.

Por último, Territoria promoverá su cumplimiento entre las demás partes interesadas, a través de mecanismos de difusión idóneos.

c. Principios

La Compañía ha adoptado los siguientes 3 principios debido a su importancia en relación con el desarrollo de sus actividades y negocios, asumiendo el compromiso de respetarlos y promover su cumplimiento por parte de todos sus grupos de interés.

Para efectos de esta Política, se entiende por grupos de interés a todos aquellos que tienen un interés directo o indirecto en el negocio de Territoria, tales como clientes, trabajadores, arrendatarios, proveedores y contratistas, otras empresas relacionadas o que sostengan relaciones comerciales con la Compañía, comunidad financiera, organizaciones gremiales, medios de comunicación, autoridades, comunidades locales, entre otros.

Principio 1: Respeto a los derechos humanos

Comprende el respeto irrestricto de los derechos humanos de todas las personas por parte de la Empresa, promoviendo la difusión de su vigencia universal entre todos sus grupos de interés y exigiendo su cumplimiento en todas sus relaciones contractuales. Para lo anterior se observará como mínimo los derechos declarados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Principio 2: Respeto a la diversidad y no discriminación

Fundado en el reconocimiento de la dignidad humana, así como de su libertad e igualdad, se derivan de él un conjunto de directrices en materia de diversidad, equidad e inclusión:

- Promover principios de diversidad e inclusión
- Promover la igualdad de trato y oportunidades
- Garantizar un entorno laboral respetuoso con todas las personas
- Proteger la integridad física y psicológica de todas las personas
- Rechazar todo tipo de comportamiento ofensivo y discriminatorio en relación con: género, nacionalidad, edad, orientación sexual, religión, etnia, discapacidad, opiniones políticas y cualquier otra expresión de individualidad
- Promover la libertad de expresión de todas las personas

Principio 3: Respeto de los derechos de los pueblos indígenas y tribales

La Empresa debe prestar especial atención a las comunidades más vulnerables, entre ellas, las pertenecientes los pueblos indígenas y tribales, dando cumplimiento la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.

En el desarrollo de los proyectos la Compañía deberá involucrar a todas las partes interesadas relevantes, incluidas las comunidades indígenas y tribales, buscando en todo momento respetar el derecho a mantener y fortalecer sus propias instituciones, culturas y tradiciones, y a perseguir libremente su desarrollo de acuerdo con sus propias necesidades y aspiraciones; velando por la no discriminación contra los indígenas y promoviendo su plena y efectiva participación en todos los asuntos que les conciernen y su derecho a mantener su diversidad y a propender por su propia visión económica y social.

Para el cumplimiento de estos principios la Empresa deberá implementar medidas orientadas a:

- Sensibilizar a los trabajadores, promoviendo los principios de diversidad, equidad e inclusión mediante actividades de sensibilización y capacitación para que tanto trabajadores como contratistas comprendan su importancia y cómo pueden contribuir a ella, garantizando un entorno respetuoso con todas las personas.
- Eliminar barreras y prejuicios, identificando y trabajando para eliminar las barreras y prejuicios que limitan la inclusión de personas con diferentes orígenes, habilidades, géneros, edades, orientaciones sexuales, entre otros. La Compañía fomentará la igualdad de trato en todo momento, en toda circunstancia.
- Fomentar la igualdad de oportunidades. Fomentar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, promoción, formación y desarrollo de los trabajadores, evitando cualquier tipo de discriminación; asimismo, comprometiéndose a tener un trato justo y equitativo en la selección, contratación y trabajo con los Proveedores. Cualquiera tendrá la oportunidad de participar en los procesos de la Compañía, y no habrá barreras implícitas o explícitas cualquiera sea la unidad a la que pertenezca, la función que desempeñe, el país, género, religión, cultura, creencias, orientación, discapacidad, edad o cualquier otra diversidad.
- Implementar medidas de apoyo. Implementar medidas de apoyo para garantizar la inclusión y la igualdad de oportunidades y proteger la integridad física y psicológica de todas las personas, tales como la adaptación de puestos de trabajo, la flexibilidad laboral y el acceso a programas de formación y desarrollo. La Compañía se compromete a que en la implementación de sus acciones, prácticas, procesos y servicios no restringirá el acceso a ninguno de los actores involucrados (*stakeholders*), sean ellos trabajadores, clientes o contratistas.
- Evaluar y medir resultados. Evaluar y medir los resultados de la política y acciones de diversidad, equidad e inclusión, para identificar áreas de mejora y fortalecer las prácticas que hayan tenido éxito.
- Cumplir los requisitos legales y normativos. La Compañía busca cumplir en todo momento con la legislación vigente, tales como la Ley N° 20.015 de inclusión laboral, Ley N°20.609 contra la discriminación arbitraria, con lo establecido en el Código del Trabajo, los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República y en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.
- Sanciones ante incumplimientos. Cualquier situación de discriminación, acoso u otro tipo de comportamiento no respetuoso o excesivo será sancionada, garantizando que no existan represalias de ningún tipo a consecuencia de haber informado o participado en cualquier investigación en relación con los puntos antes indicados

d. Implementación

Este documento debe ser implementado de conformidad con la legislación vigente, las regulaciones y las normas nacionales, así como las existentes en el país donde se encuentre cada activo y las normas internacionales, según corresponda. Para estos efectos deberá considerarse toda disposición relacionada con la normativa vigente en materia laboral, medio ambiental, no discriminación e inclusión, entre otras.

En caso de existir conflicto entre los principios y reglas definidos en la presente Política y cualquiera de esas normativas, prevalecerá siempre lo dispuesto por estas últimas.

El monitoreo y control del cumplimiento de la Política le corresponderá al área responsable.

El responsable de la Política dará cuenta al Equipo Ejecutivo o Comité respectivo de forma anual sobre el avance en la implementación, así como de las situaciones de incumplimiento detectadas y de las medidas correctivas adoptadas en consecuencia.

Los planes, procedimientos y/o acciones de implementación o mejora serán dados a conocer de forma periódica por la Empresa a sus grupos de interés por medios idóneos.

e. Quejas y reclamos

Cualquier persona que considere que se haya transgredido alguno de los principios o reglas contenidos en este documento podrá denunciar el hecho de forma confidencial y anónima a cualquiera de los siguientes medios:

- Correo electrónico: mvalles@territoria.cl
- Canal de denuncias: <http://denuncias.mut.cl/>

Las denuncias serán conocidas por el Encargado de Prevención del Delito, cuando este sea nominado, quien implementará el procedimiento establecido en el Código de Ética y Conducta de la Empresa, resguardando el anonimato y confidencialidad del denunciante, así como los principios y reglas del debido proceso.

f. Revisión

La Política será revisada periódicamente para asegurar su adecuación y efectiva implementación. Todas las revisiones estarán sujetas a la aprobación del Equipo Ejecutivo o Comité respectivo.

g. Difusión

Será responsabilidad del Gerente General tomar todas las medidas que estime conveniente para dar a conocer la Política y capacitar respecto de ella a los distintos grupos de interés, con especial preocupación por los trabajadores de la Empresa, arrendatarios, proveedores y sus respectivos trabajadores.

La difusión de contenidos asociados a esta política deberá asegurar que se realice de forma no discriminatorias y respetuosas de las diferentes culturas, sin afectar negativamente a los públicos más vulnerables, como los niños, los adultos mayores y población extranjera.

Además, los contratos y comunicaciones deberán ser claros y sencillos, redactados en un lenguaje lo más cercano posible al utilizado normalmente por las personas a las que se dirige el mensaje; deberá acatar la legislación estatutaria, sin recurrir a prácticas evasivas o indebidas; ser exhaustivo y no omitir ningún elemento relevante que pueda afectar la decisión, estando disponible en los sitios web de la Compañía y estableciendo mecanismos para responder a las necesidades de las personas con discapacidad.

h. Vigencia

Esta política entro en vigencia desde que fue aprobada, no habiendo sido modificada a la fecha.