CIRSA

POLÍTICA DERECHOS HUMANOS

Comprometidos con el respeto y la diversidad

ÍNDICE

1. Introducción 3

1.1 Referentes externos 3

1.2 Referentes internos 4

2. Principios de la política de Derechos Humanos 4

2.1 Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil 4

2.2 Respeto a la diversidad y combatir la discriminación en el lugar de trabajo 4

2.3 Lucha contra el acoso y la violencia 4

2.4 Promoción de la libertad de asociación y negociación colectiva 5

2.5 Seguridad y salud en el trabajo 5

2.6 Condiciones de trabajo justas y favorables 6

2.7 Formación sobre compliance y blanqueo de capitales 7

2.8 Respeto a los derechos de las comunidades 7

2.9 Impulso de iniciativas relacionados con el buen uso del suelo y el agua 8

1. INTRODUCCIÓN

La Política de Derechos Humanos de CIRSA recoge el compromiso y las responsabilidades de la Compañía en relación con dichos derechos y manifiesta un especial cuidado en aquellos que afectan a su actividad empresarial y a las operaciones desarrolladas por sus empleados.

CIRSA impulsa el respeto a los Derechos Humanos en todas sus relaciones empresariales y comerciales, así como en su relación con trabajadores, clientes, proveedores y colaboradores. Por ello, muestra una especial sensibilidad ante todas aquellas situaciones que puedan generar conflicto o cualquier tipo de riesgo.

Asimismo, CIRSA establece un marco de colaboración con proveedores que compartan sus valores en la defensa de los Derechos Humanos.

1.1 Referentes externos

La Política de Derechos Humanos de CIRSA se articula de acuerdo con las principales declaraciones internacionales que tratan los Derechos Humanos, como:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos.
  - Declaración Universal de los Derechos Humanos.
  - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
  - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- La Declaración de la Organización del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Los principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- El Convenio Europeo de Derechos Humanos.

1.2 Referentes internos

De forma paralela, el presente documento se estructura en sintonía con el Código de Conducta del Grupo y el Canal de Línea Ética. El Código establece las principales pautas de comportamiento profesional y personal de la entidad. Afecta a todos los empleados y profesionales vinculados a la Compañía en el marco de su actuación profesional y se aplica a todas sus filiales y entidades, así como a todos sus administradores, directivos y empleados, con independencia de la ubicación geográfica en la que desarrollen su actividad profesional, sin perjuicio del respeto y el deber de cumplimiento de las leyes y buenas costumbres de cada país.

2. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

ÁMBITO LABORAL

2.1 Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil

CIRSA se opone firme y frontalmente al uso del trabajo forzoso u obligatorio, así como al trabajo infantil, y vela por la defensa de los intereses generales de la sociedad y por los derechos de los menores. En este sentido, la Compañía procura no incorporar a su actividad empresarial ningún producto ni servicio que proceda de este tipo de trabajos en ninguna de las comunidades y países en los que tiene presencia y, asimismo, establece mecanismos para trabajar con proveedores y colaboradores que tengan entre sus prioridades los mismos objetivos para garantizar la creación de un ecosistema comercial sostenible.

2.2 Respeto a la diversidad y combatir la discriminación en el lugar de trabajo

Para CIRSA, la diversidad, la dignidad, la privacidad y los derechos personales de cada individuo son bienes fundamentales a proteger. Por eso, la Compañía trabaja para garantizar el trato equitativo y digno a todos y cada uno de los miembros de su equipo y vela porque todos sean tratados con respeto a través de la defensa de la igualdad de oportunidades.

En este sentido, la Compañía no tolera y condena prácticas discriminatorias por cuestiones de raza, color, género, orientación sexual, edad, religión, etnia, origen nacional o social, patrimonio, opinión política, discapacidad o cualquier otro tipo de cuestión. CIRSA también opera de la misma manera respecto a sus proveedores y colaboradores.

2.3 Lucha contra el acoso y la violencia

CIRSA condena cualquier tipo de acoso y violencia tanto en el ámbito laboral como fuera de él. En consecuencia, promueve un ambiente laboral alejado de cualquier forma de acoso, violencia, abuso o explotación.
Para ello, opera de acuerdo con la legislación de cada país en el que desarrolla sus activi-

dades y, conforme al Código de Conducta y al Canal de Línea Ética de la Compañía, establece como objetivo prioritario promocionar un espacio de trabajo libre de acoso e intimidación y de comportamientos ofensivos e inapropiados, tanto sexuales como de cualquier otra clase, incluyendo explícitamente propuestas o sugerencias sexuales, mofas y conversaciones ofensivas que puedan ofender la dignidad de las personas por cualquiera de las razones antes señaladas.

2.4 Promoción de la libertad de asociación y negociación colectiva

CIRSA respeta la diversidad de opciones y visiones tanto dentro de la organización como fuera de ella. Por eso, salvaguarda la libertad de asociación y de negociación colectiva de sus empleados y, de esta manera, reconoce el derecho de sus empleados a constituir organizaciones que tengan como objetivo la defensa de sus intereses o a participar en ellas. También promueve este principio entre sus proveedores y colaboradores.

2.5 Seguridad y salud en el trabajo

Garantizar la salud y la seguridad de los empleados y colaboradores en su entorno laboral es uno de los principales objetivos de CIRSA. Por ello, la Compañía centra sus esfuerzos en facilitar un entorno y un espacio de trabajo seguros y saludables mediante el impulso de las siguientes acciones:

- Respeto de los pilares básicos de prevención de riesgos laborales en la empresa.
- Análisis riguroso de los accidentes e incidentes que se puedan prevenir, por insignificantes que parezcan, con el fin de detectar acciones inseguras y condiciones peligrosas y determinar medidas correctoras.
- Establecimiento e implementación de un sistema de mejora continua mediante la evaluación periódica y sistemática de las condiciones de seguridad, higiene, ergonomía, psicosociología y vigilancia de la salud.
- Promoción de la cultura preventiva a través del desarrollo de un programa de formación continua y progresiva en materia de prevención de riesgos laborales y capacitación permanente de los empleados, y del fomento de comportamientos respetuosos con la seguridad y salud de los trabajadores.

- Desarrollo e implementación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales a fin de asegurar una completa integración en todos los sistemas de gestión de la empresa.
- Garantía de que en todas las decisiones de la empresa esté presente el cumplimiento del marco jurídico y laboral, así como de la normativa interna propia en materia de prevención de riesgos laborales.
- Exigencia de cumplimiento de las normas de prevención establecidas para garantizar la seguridad de los trabajadores de otras empresas que realicen trabajos en nuestros centros.
- Favorecimiento de la participación de todos los trabajadores en la promoción de la seguridad y la salud.

De manera paralela, la Compañía emplaza a sus empleados y colaboradores, y en especial a aquellos cuya actividad conlleve un riesgo especial, a divulgar entre sus compañeros los conocimientos específicos para evitar situaciones de peligro y a promover el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos.

Adicionalmente, la Compañía impulsa medidas relacionadas con la protección del medio ambiente en el entorno laboral con el objetivo de ofrecer un entorno más sano, sostenible y energéticamente eficiente, que contribuya a la buena calidad de vida de los trabajadores. Entre las acciones desarrolladas en este sentido, destaca un avanzado sistema de gestión de residuos y la apuesta por las energías renovables.

2.6 Condiciones de trabajo justas y favorables

CIRSA ofrece a sus colaboradores unas condiciones de trabajo justas, positivas y favorables. Para ello, opera de manera alineada con las leyes sobre las condiciones de trabajo de cada emplazamiento en el que desarrolla su actividad, como la jornada laboral básica y la gestión de las horas extraordinarias. De igual modo, la Compañía ofrece una política de remuneración justa, que tiene en cuenta los convenios colectivos y las normativas laborales vigentes en cada país y que proporciona posibilidades equitativas de promo-

ción y crecimiento orgánico dentro de la Compañía y descarta cualquier tipo de discriminación.

Para conseguirlo, CIRSA impulsa programas de formación y desarrollo relacionados con el crecimiento profesional y la capacitación técnica de sus empleados, como el Plan Masía, que tiene como objetivo detectar y potenciar el talento interno; el Programa Crecer, destinado a los trabajadores con alto potencial de crecimiento; el MBA Corporativo, en partnership con escuelas de negocios, o el One Bridge for All, actividad de team building que fomenta la creatividad y la comunicación.

2.7 Formación sobre compliance y blanqueo de capitales

CIRSA proporciona a su equipo formaciones obligatorias sobre compliance, tanto en el plan de inducción como en el programa de formación anual, para garantizar el conocimiento por parte de los empleados de la normativa que rige el sector. Asimismo, la Compañía impulsa también formaciones sobre el blanqueo de capitales a los empleados del Grupo.

ÁMBITO SOCIAL

2.8 Respeto a los derechos de las comunidades

Como organización de carácter internacional, CIRSA tiene un firme compromiso por el respeto a todas las zonas en las que opera, tal y como se define en las nuevas normas internacionales y nacionales aplicables. En este sentido, opera de manera alineada con las normativas de cada territorio y genera lazos de colaboración estrechos con las comunidades con las que tiene contacto. De igual modo, CIRSA presta una especial atención a aquellas comunidades más vulnerables desarrollando, desde su compromiso empresarial, proyectos solidarios, como el impulso de jornadas de póker solidario con el objetivo último de mejorar la calidad de la sociedad.

También se impulsan otras actividades, como el fomento de acciones de recogida de juguetes y campañas específicas de Navidad o la colaboración con partners sociales en proyectos concretos.

2.9 Impulso de iniciativas relacionados con el buen uso del suelo y el agua

CIRSA mantiene un firme compromiso con el medio ambiente y la sostenibilidad y trabaja para el fomento de prácticas correctas relacionadas con el buen uso del suelo y el agua, tales como la gestión de residuos o la construcción de infraestructuras resilientes a través de la promoción de una industrialización inclusiva, sostenible y centrada en la innovación.

www.cirsa.com

2019

Ctra. de Castellar, 298 · 08226 Terrassa. Barcelona. Spain · T 34 93 728 33 18 · info@cirsa.com · www.cirsa.com