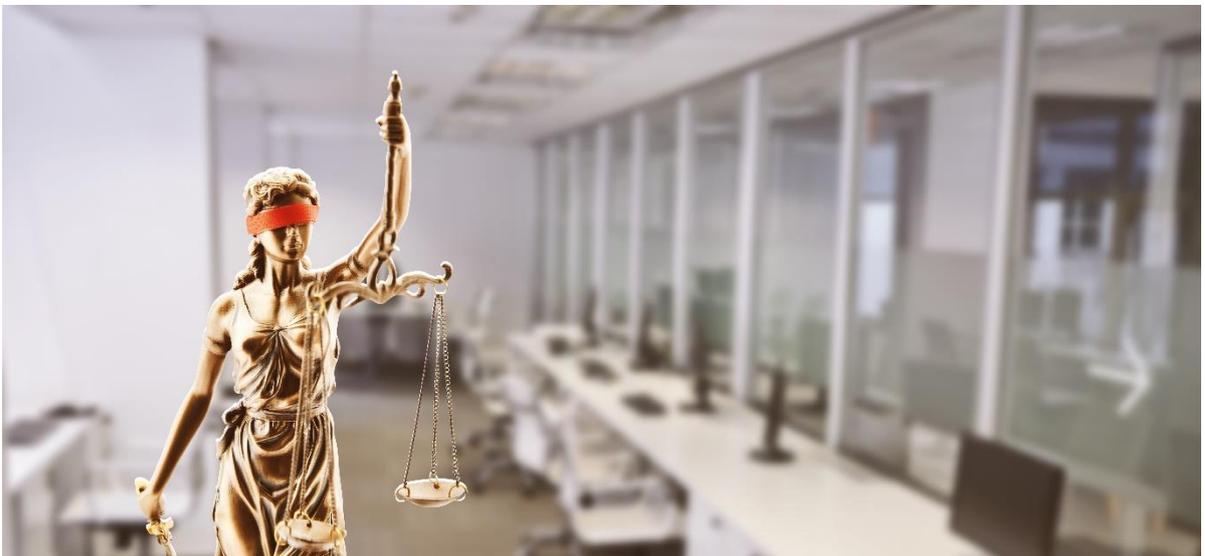


POLITICA DE DERECHOS HUMANOS DE ILUNION



ÍNDICE:

POLITICA DE DERECHOS HUMANOS DE ILUNION	1
1. PROPÓSITO.....	3
2. COMPROMISOS	4
2.1 <i>Con nuestras personas empleadas</i>	<i>4</i>
2.2 <i>Con nuestros clientes y usuarios</i>	<i>5</i>
2.3 <i>Con nuestros proveedores</i>	<i>5</i>
2.4 <i>Con nuestros accionistas.....</i>	<i>5</i>
2.5 <i>Con la sociedad</i>	<i>6</i>
3. MARCO DE DEBIDA DILIGENCIA.....	6
3.1 <i>Marco normativo</i>	<i>6</i>
3.2 <i>Modelo de gobernanza</i>	<i>7</i>
3.3 <i>Modelo de gestión en derechos humanos</i>	<i>8</i>
4. MECANISMOS DE RECLAMACIÓN, REPARACIÓN Y DIÁLOGO	8
5. COMUNICACIÓN	9
6. ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN	9

1. PROPÓSITO

En ILUNION reconocemos que los derechos humanos son normas universales que representan la base moral para implementar nuestra estrategia en el largo plazo. El respeto a la dignidad de todas las personas y de los derechos que les son inherentes constituye un requisito indispensable de actuación que, en ILUNION, se vincula a nuestro compromiso de trabajar hacia una sociedad más inclusiva para todos.

ILUNION nace con el objetivo de crear empleo de calidad para las personas con discapacidad, pero asume también que, de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en adelante, Principios Rectores), esto solo puede hacerse teniendo en cuenta que el cuerpo normativo de los Derechos Humanos engloba un conjunto de compromisos con la dignidad humana que van más allá de nuestro compromiso con la Discapacidad. Esta Política de Derechos Humanos toma, por lo tanto, como punto de referencia los Principios Rectores y se basa en el análisis de impactos a los derechos humanos iniciado por el Grupo en 2019.

Nuestro propósito es contar con una norma de carácter transversal que oriente a todas las personas empleadas, negocios y empresas de ILUNION en su visión estratégica, en sus operaciones y en sus relaciones con sus grupos de interés permitiéndoles así gestionar mejor los retos relacionados con los derechos humanos.

Todas las personas empleadas tienen la obligación de conocer, comprender y cumplir con las disposiciones contenidas en esta Política. Esta Política se aplicará en todas aquellas empresas en las que ILUNION ostenta el control de la operación. En aquellas en las que participa, pero donde no mantiene el control, ILUNION fomentará el conocimiento y la aplicación de esta Política a través de su participación en los órganos de gobierno.

El compromiso de respetar los derechos humano se enmarca en la Política de Sostenibilidad y se alinea con el Código Ético de Conducta, asumiendo, como mínimo, el compromiso de la aplicación del contenido de:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- La Carta Internacional de Derechos Humanos.
- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT).

De acuerdo con los Principios Rectores, ILUNION tomará también como referencia otras normas internacionales en caso de que las circunstancias lo requieran.

Por lo tanto, ILUNION entiende que respetar los derechos humanos consiste en prevenir, mitigar y reparar nuestros impactos sobre los derechos de las personas en el desarrollo de nuestras actividades empresariales. Reconoce que esta responsabilidad puede ser adicional a la del cumplimiento de las leyes nacionales en determinados países donde la ley no alcanza los estándares internacionales. En nuestro caso, estas consideraciones son válidas cuando la cadena de suministro se sitúa en países en desarrollo o en economías emergentes.

2. COMPROMISOS

LUNION entiende que su compromiso con los derechos humanos trasciende a las personas que forman parte de la compañía e incluye a clientes y accionistas y a quienes colaboran a lo largo de la cadena de valor, así como a la sociedad en general.

2.1 Con nuestras personas empleadas

ILUNION se compromete a cumplir con el marco jurídico laboral y aspira al respeto de los derechos laborales según los estándares internacionales. De acuerdo con el análisis realizado, esto incluye los derechos reconocidos por los convenios fundamentales de la OIT y otros particularmente relevantes como:

- La igualdad y no discriminación en materia de empleo y ocupación, y en concreto:
 - Garantizar un entorno laboral en el que no tengan cabida actitudes discriminatorias por razón de género, origen étnico, credo, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil, estatus socioeconómico, opinión política o cualquier otra distinción personal.
 - Asegurar la igualdad salarial entre cargos similares en contextos similares.
- La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.
- La eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil.
- Asegurar un entorno libre de riesgos contra la salud y la seguridad en todas nuestras instalaciones y actividades en cualquier lugar del mundo.
- Brindar un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones.
- Proteger y asegurar el uso adecuado de los datos y el derecho a la privacidad.
- Adoptar mecanismos para conciliar la vida personal y profesional.

2.2 Con nuestros clientes y usuarios

Seguiremos trabajando para ofrecer productos y servicios que contribuyan positivamente al bienestar y a la realización de los derechos humanos de nuestros clientes. Adoptaremos procedimientos que permitan asegurar este compromiso y aseguraremos la capacidad de informar sobre sus posibles riesgos e impactos.

2.3 Con nuestros proveedores

ILUNION se compromete y aspira a promover los derechos humanos en las relaciones con sus proveedores.

Por lo tanto, se compromete a:

- Difundir esta Política de Derechos Humanos entre sus proveedores, contratistas y empresas colaboradoras.
- Seguir trabajando para establecer procedimientos de valoración, homologación, evaluación y seguimiento a los proveedores en materia de derechos humanos.
- Ejecutar controles adicionales para los proveedores de mayor riesgo de manera que estos suscriban los principios de esta política y garanticen que la contratación de sus empleados se realiza respetando la legislación laboral vigente, los convenios internacionales y demás disposiciones legales y reglamentarias de carácter laboral.

ILUNION aspira también a:

- Acompañar a sus proveedores en la prevención, mitigación y reparación efectiva de los daños causados cuando se tenga conocimiento de que se haya incurrido en violaciones graves de derechos humanos por parte de estos.
- Evitar operar con aquellos proveedores que no demuestren avances en este ámbito.

2.4 Con nuestros accionistas

ILUNION comparte el propósito de sus accionistas de fomentar una sociedad inclusiva para todas las personas. La gestión adecuada de los recursos y capacidades disponibles en el Grupo permite, además de cumplir con los criterios de gobernanza, asegurar la viabilidad del negocio de ILUNION y su contribución a la sociedad.

Adicionalmente, se dirigirán esfuerzos a brindar transparencia, veracidad, inmediatez y homogeneidad en la difusión de la información de manera continuada, periódica, oportuna y disponible durante el tiempo.

2.5 Con la sociedad

ILUNION se compromete a respetar y promover los derechos humanos en todas sus relaciones y área de influencia.

ILUNION se compromete con el desarrollo sostenible y la inclusión de todas las personas en el mercado laboral y, en especial, de las personas con discapacidad.

ILUNION colaborará activamente y creará alianzas con el sector público, el tercer sector y las instituciones educativas, para defender y promover el respeto de los derechos humanos en nuestras sociedades.

3. MARCO DE DEBIDA DILIGENCIA

Para cumplir con su compromiso con los derechos humanos y asegurar su debida diligencia en esta materia, ILUNION ha diseñado un modelo de debida diligencia que le permite asegurar un procedimiento de mejora continua.

El modelo está compuesto por los siguientes elementos:

1. Un marco normativo, que define los principios y las normas de actuación.
2. Un sistema de gobernanza, que aclara los roles y responsabilidades en todos los niveles de la organización.
3. Un modelo de gestión, que organiza la relación entre los procesos y áreas de la empresa para implementar, monitorear y evaluar las medidas y asegurar la mejora continua del sistema. Este modelo de gestión incluye el procedimiento de identificación de impactos.

3.1 Marco normativo

Esta Política forma parte de un marco normativo y deberá interpretarse en consonancia con este. Este marco normativo es el conjunto de referentes que aclaran “el deber ser” de ILUNION en la materia.

Marco Internacional de Derechos humanos. ILUNION considera el marco de referencia internacional de los derechos humanos como su marco de referencia normativo.

Código Ético de Conducta del Grupo Social ONCE. ILUNION considera el Código Ético de Conducta del Grupo Social ONCE como un referente normativo de actuación y reconoce que esta *Política* guarda coherencia con este Código.

Conjunto de políticas. Además, ILUNION cuenta con otras políticas que conforman un marco de actuación de todas sus actuaciones y que están alineadas con esta *Política de Derechos Humanos*. En caso de inconsistencia entre las políticas y esta *Política de Derechos Humanos*, primará esta.

Procedimientos y protocolos. ILUNION cuenta, además, con Procedimientos y Protocolos que implementan, en la práctica, el compromiso establecido en la *Política de Derechos Humanos*, en el Código Ético y en el conjunto de políticas.

3.2 Modelo de gobernanza

ILUNION entiende que la debida diligencia en materia de derechos humanos requiere de una clara asignación de responsables, así como de seguimiento constante y auditoría, por lo que se ha estructurado su gobernanza basándose en un modelo de tres líneas de defensa de manera a asegurar el debido control interno y el gobierno corporativo. Esta estructura permite tomar medidas para prevenir, mitigar y realizar seguimiento, separando las responsabilidades de gestión de las de supervisión y de auditoría.

En la primera línea se sitúan todas las personas empleadas y, en particular, aquellas con la responsabilidad en los negocios y de implementar los planes de acción. Se identificarán para cada una de las actividades con potencial impacto a los *derechos humanos*.

En la segunda línea, la Dirección de Relaciones Institucionales y Sostenibilidad, que se encarga de priorizar los asuntos con impactos potenciales a los derechos humanos y dar soporte a la primera línea de defensa para velar por el correcto cumplimiento de las normas y estándares establecidos en la materia. También le corresponde el reporte, la consulta y el seguimiento.

En la tercera línea, Auditoría Interna asegura el correcto funcionamiento del sistema.

La responsabilidad de materializar este compromiso en el día a día es de todas las personas empleadas en ILUNION. No obstante, cada empresa y división es responsable de la evaluación y reporte respecto de la implementación de esta política.

3.3 Modelo de gestión en derechos humanos

Para asegurar la debida diligencia en materia de derechos humanos y siguiendo las recomendaciones de los Principios Rectores, ILUNION establecerá un modelo de gestión en derechos humanos que contemple las siguientes actuaciones:

- Compromiso político
- Identificación y priorización de los impactos reales y potenciales en derechos humanos
- Asignación de recursos y responsables
- Medidas de prevención y mitigación de los impactos
- Mecanismos de queja y reparación
- Seguimiento y evaluación de medidas y mecanismos
- Reporte a los grupos de interés

Estas tareas aplican a todas las divisiones y sociedades de ILUNION.

4. MECANISMOS DE RECLAMACIÓN, REPARACIÓN Y DIÁLOGO

En ILUNION estamos comprometidos con generar mecanismos de participación y diálogo con nuestros grupos de interés, que nos permitan entender mejor las innovaciones del mercado y los últimos desarrollos en los sectores en los que tenemos presencia que puedan conllevar impactos en los derechos humanos.

Entendemos que los mecanismos de reclamación son parte fundamental para garantizar la debida diligencia en derechos humanos. En el transcurso de los dos años posteriores a la aprobación de esta *Política de Derechos Humanos*, la Dirección de Relaciones Institucionales y Sostenibilidad presentará una propuesta para contar con un mecanismo de queja y reparación que cumpla con los ocho criterios de eficacia propuestos por los Principios Rectores: legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, fuente de aprendizaje continuo, basados en la participación y el diálogo.

5. COMUNICACIÓN

La *Política de Derechos Humanos* será puesta a disposición de todos los grupos de interés de la Compañía, tanto a nivel interno como externo, y será objeto de las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica en toda la organización.

6. ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN

La responsabilidad del diseño, implementación y mejora de esta *Política* corresponde a la Dirección de Relaciones Institucionales y Sostenibilidad. A tal objeto, se asignarán los recursos necesarios para asegurar la implementación efectiva de la *Política de Derechos Humanos*.

La aprobación y revisión de esta *Política* corresponde al Consejo de Administración de ILUNION, que revisará, cada dos años, el contenido de este documento, promoviendo su actualización para adecuarlo a la evolución de las actividades y empresas de ILUNION, así como a los nuevos desarrollos en los negocios susceptibles de generar posibles impactos en materia de derechos humanos.