

CLECE Y FILIALES



# Política de DDHH

Revisado: Íñigo Camilleri Terrer  
Responsable Selección y Desarrollo

Aprobado: Purificación González Pérez  
Dirección de RRHH

Fecha: junio 25

Fecha: junio 25

# CONTROL DE MODIFICACIONES

## Revisión

**01**  
junio 25

## Motivo

Edición inicial

# ÍNDICE

1. FINALIDAD Y OBJETO .....	4
2. ALCANCE .....	5
3. COMPROMISOS CON LOS DERECHOS HUMANOS.....	5
4. PROCEDIMIENTOS DE CONTROL Y CUMPLIMIENTO.....	7
5. CANAL ÉTICO .....	8
6. ENTRADA EN VIGOR, VIGENCIA, COMUNICACIÓN Y REVISIÓN .....	8

## 1. FINALIDAD Y OBJETO

---

CLECE S.A. y filiales (en adelante CLECE o la Organización), manifiesta, concreta y desarrolla su firme compromiso con los Derechos Humanos reconocidos a nivel mundial con el objeto de que los mismos sean respetados conforme a los más altos estándares internacionales.

En este sentido, CLECE ha desarrollado la presente Política de Derechos Humanos con el objetivo de proporcionar y reflejar los valores, principios y reglas de actuación que impregnan y conforman la cultura ética, de diligencia debida y cumplimiento de la Organización. El posicionamiento en materia de Derechos Humanos parte de la premisa de que toda actividad realizada en el marco de sus operaciones y relaciones con los diferentes grupos de interés, debe efectuarse con sujeción y respeto a los diferentes marcos internacionales de referencia:

- ❖ La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU).
- ❖ La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como sus convenios fundamentales.
- ❖ Las Líneas Directrices de la OCDE.
- ❖ El Convenio Europeo de Derechos Humanos.
- ❖ El estándar ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social.
- ❖ La norma IQNet SR 10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social.
- ❖ Los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- ❖ Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores.
- ❖ Decreto-Lei n.º 89/2017 de Portugal.
- ❖ UK Modern Slavery Act de Reino Unido.
- ❖ Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos.
- ❖ Directiva (EU) 2024/ 1760 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859 (CSDDD)

Esta Política de Derechos Humanos está alineada con nuestras normas y políticas internas, que complementan este documento y manifiestan el compromiso de la empresa por la promoción de las libertades y la dignidad de las personas, del entorno en el que la organización opera, y de su cadena de valor.

La Política de Derechos Humanos de CLECE se encuentra alineada con otros documentos esenciales y complementarios del Sistema Integral de Gestión de Compliance como el Código Ético, así como con el resto de las políticas corporativas y normativa interna vinculada, impulsando todo el conjunto la promoción, el respeto y desarrollo de los derechos, las libertades y la dignidad de las personas, tanto en la Organización como en su cadena de valor.

## **2. ALCANCE**

---

La presente Política resulta de aplicación a todas las actividades y es de obligado cumplimiento por todos los miembros de CLECE, con independencia del cargo o puesto que ocupen dentro de la organización, el tipo de relación y su ubicación geográfica. En el ámbito de afectación también se incluyen las empresas establecidas en Portugal y Reino Unido.

Todos ellos, deberán conocerla y aplicarla en su ámbito de actuación profesional, siendo objeto de observancia, respeto y cumplimiento.

A su vez, Clece fomentará el conocimiento de esta política entre sus distintos grupos de interés, impulsando su compromiso con el respeto a los derechos humanos que se describen en este documento.

## **3. COMPROMISOS CON LOS DERECHOS HUMANOS**

---

La responsabilidad de la Organización con la promoción y el respeto de los Derechos Humanos es un factor clave e intrínseco a la cultura y valores que representa CLECE. Dicho compromiso se ha desarrollado en diferentes ámbitos de influencia, concretándose, en general, en la asunción de las siguientes obligaciones:

## **Plantilla**

- ❖ **Abolición del trabajo infantil:** se rechaza recurrir a cualquier forma de trabajo infantil y se defiende la promoción de un sistema de protección que garantice una adolescencia e infancia seguras, velando por el cumplimiento de las disposiciones del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el trabajo de menores de edad.
- ❖ **Erradicación y rechazo de todas las formas de trabajo forzoso, esclavitud y tráfico de personas:** así como el realizado bajo coacción, la retención de documentación o cualquier otro tipo de forma moderna de esclavitud o servidumbre, al igual que cualquier modo de tortura, trato cruel, inhumano o degradante.
- ❖ **Seguridad y salud de la plantilla:** se debe proveer a la plantilla de los equipos de protección personal necesarios y de un entorno laboral seguro en el que pueda desarrollar su trabajo en las máximas condiciones de seguridad y salud laboral, garantizando la aplicación y actualización de todas las medidas de prevención y vigilancia de la salud en materia de riesgos laborales.
- ❖ **Asociación, reunión y negociación:** se rechaza cualquier tipo de restricción a las libertades sindicales de la plantilla, respetando la libertad de constituir o afiliarse a sindicatos, así como a la formación o la pertenencia a los mismos.
- ❖ **No discriminación:** se debe mantener un proceso de contratación, acceso al empleo y un entorno de trabajo inclusivo, bajo una política de tolerancia cero frente a cualquier clase de discriminación y garantizando la igualdad de oportunidades.
- ❖ **Contrato, condiciones de trabajo y salarios:** se deben asegurar unas condiciones de trabajo justas y favorables, así como un empleo digno con una remuneración acorde a las funciones desempeñadas y jornada realizada, respetando siempre la legislación nacional en materia de salario mínimo, horarios, descansos y asegurando que los pagos se realizan regularmente, en tiempo y forma.
- ❖ **Derecho a la intimidad:** se debe asegurar el adecuado tratamiento de los datos personales y garantizar el libre desarrollo de la vida privada individual de cada persona.
- ❖ **Formación, empleabilidad y carrera profesional:** se debe promover un entorno proactivo en el que los profesionales tengan la oportunidad de crecer y desarrollar su autonomía y capacitación, de forma segura, para interactuar en una diversidad de proyectos, actividades y/o sectores.

- ❖ **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** se debe crear un entorno de trabajo flexible, que favorezca la conciliación de la vida personal y laboral, velando por el respeto del derecho al descanso.

## **Sociedad**

- ❖ **Transparencia, fiscalidad responsable y rechazo Anticorrupción:** se debe proporcionar información real, veraz que refleje la imagen fiel de la Organización, garantizando la integridad fiscal y financiera, así como rechazando cualquier práctica que atente contra dichos principios y que comprometa a la economía y el mercado. En la misma línea, se establecen medidas y mecanismos de prevención y control en la lucha contra la corrupción en cualquiera de sus formas.
- ❖ **Medioambiente:** se debe contribuir a la protección del medioambiente, y propiciar un entorno limpio y saludable, que contribuya al desarrollo de la vida y la optimización de los recursos, minimizando el impacto ambiental y aplicando los principios recogidos en las políticas y certificaciones ambientales de la compañía.

## **Cadena de Suministro**

- ❖ **Proveedores:** se debe hacer extensiva a los proveedores la necesidad de respetar los derechos humanos, impulsando sistemas de homologación que comprendan un análisis en materia de responsabilidad social.

## **4. PROCEDIMIENTOS DE CONTROL Y CUMPLIMIENTO**

---

La Organización, dentro del marco de su diligencia debida, ha desarrollado un modelo transparente de gestión en materia de Derechos Humanos en relación al cumplimiento de su marco legal, permitiendo trabajar en la identificación, prevención, mitigación y respuesta a posibles riesgos en la materia.

Los distintos procedimientos, herramientas y sus resultados, son objeto de revisión y monitorización periódica para corroborar su correcto funcionamiento y desempeño respecto del proceso de mejora continua.

El incumplimiento de las disposiciones previstas en la presente Política, normativa interna vinculada y legislación vigente, podrá ser objeto de sanción disciplinaria, así como de otras posibles medidas frente a terceros.

## **5. CANAL ÉTICO**

---

Cualquier empleado o tercero que tengan conocimiento o sospecha fundada de algún incumplimiento de los compromisos adquiridos en la presente Política de Derechos Humanos deberá comunicarlo a través de las vías habilitadas a tal efecto en el Canal Ético y su Política de Funcionamiento, disponibles en la web corporativa, en la que se establecen las diferentes fórmulas de reporte, garantías y derechos.

## **6. ENTRADA EN VIGOR, VIGENCIA, COMUNICACIÓN Y REVISIÓN**

---

La entrada en vigor de la presente Política tendrá lugar en el mismo momento de la fecha de aprobación, modificación o actualización del presente documento.

Será objeto de publicación y difusión para su adecuado conocimiento, encontrándose a disposición y consulta interna a través de la intranet, y externa, por medio de la web corporativa.

Con carácter ordinario, CLECE revisará su contenido con la periodicidad establecida en su sistema de información documentada y de forma extraordinaria cuando concurren circunstancias significativas de carácter legal, organizativo o de cualquier otra naturaleza que justifique su adaptación y/o actualización inmediata.