



Política de derechos humanos

Grupo Gestamp Automoción

16 de diciembre de 2019

ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Ámbito de aplicación.....	3
3. Compromiso.....	4
4. Principios.....	4
4.1.Principios laborales.....	5
4.2.Principios relacionados con el entorno	6
5. Incumplimiento y canal de denuncias	7
6. Seguimiento y control	8
7. Aprobación.....	8

Política de derechos humanos

16 de diciembre de 2019

1. Introducción

La vulneración de los derechos humanos es un riesgo presente en el ámbito laboral actual, es un obstáculo para el desarrollo económico y social, debilita el Estado de Derecho y resulta perjudicial para el mercado y para la reputación corporativa. Gestamp Automoción, S.A. (“**Gestamp**” o la “**Sociedad**”) y las sociedades en las que ésta ostente control (en adelante, el “**Grupo Gestamp**”) tienen el firme compromiso de asegurar que las actividades llevadas a cabo para el desarrollo de su negocio cumplan con los principios éticos de su Código de Conducta, con la presente Política de derechos humanos (en adelante, la “**Política**”), y con las leyes aplicables en todos los países en los que opera y, en particular, con aquellas leyes y principios relativos a los derechos humanos.

Desde 2008, el Grupo Gestamp es firmante de los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, convirtiéndose en socio de dicho Pacto Mundial desde el año 2011. El Pacto Mundial es un marco práctico para desarrollar, implantar y divulgar políticas y prácticas de responsabilidad social empresarial en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción.

La presente Política tiene como finalidad proyectar y establecer los parámetros generales de actuación que deben regir la actividad diaria del Grupo Gestamp y así enviar un mensaje rotundo de oposición a la vulneración de los derechos humanos en todas sus manifestaciones y transmitir de forma inequívoca la voluntad del Grupo Gestamp de cumplir con las mejores prácticas internacionales en esta materia.

Esta Política desarrolla la normativa interna relativa a los derechos humanos ya establecida en el Código de Conducta.

2. Ámbito de aplicación

La presente Política será de aplicación a los empleados, directivos y miembros de los órganos de administración del Grupo Gestamp. Del mismo modo, en aquellas sociedades en las que participa pero donde no mantiene el control, Gestamp promoverá la aplicación de la Política en el contexto de su participación en los órganos de administración.

Todos los empleados, directivos y miembros de los órganos de administración del Grupo Gestamp tendrán la obligación de conocer, comprender y cumplir con las disposiciones contenidas en la presente Política a cuyos efectos Gestamp difundirá su compromiso y principios entre los mismos.

De otro lado, la Sociedad promueve entre sus proveedores y sus socios comerciales el respeto a los derechos humanos.

Política de derechos humanos

16 de diciembre de 2019

3. Compromiso

Gestamp se compromete a respetar y no ser cómplice de la vulneración de los derechos humanos reconocidos internacionalmente y, en particular, los referidos en:

- (i) La Carta Internacional de Derechos Humanos, formada por los siguientes instrumentos adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas: la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos de 16 de diciembre de 1966, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966.
- (ii) La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 18 de junio 1998.
- (iii) La Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre empresas multinacionales y la Política social adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en noviembre de 1977.

Asimismo, se compromete a cumplir estrictamente la normativa aplicable, de acuerdo con los más altos estándares éticos y de conducta profesional, entre ellos:

- (i) Los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos asumidos por las Naciones Unidas el 16 de junio de 2011.
- (ii) Las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales de 1976, en su última revisión.
- (iii) Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas anunciados en su reunión anual de 1999.

De otro lado, Gestamp se compromete a asumir la responsabilidad de proteger, respetar y remediar en caso de vulneración de los derechos humanos provocados directa o indirectamente, por su actividad, así como a implementar procesos de control con el fin de asegurar su cumplimiento.

4. Principios

A continuación se enumeran los principios fundamentales en materia de derechos humanos asumidos por el Grupo Gestamp en el desarrollo de su actividad:

4.1. Principios laborales

Condiciones de trabajo justas

Política de derechos humanos

Grupo Gestamp cumple estrictamente con la legislación laboral aplicable en cada una de las regiones en las que desarrolla su actividad y, en concreto:

- ajusta los salarios y beneficios laborales a la normativa aplicable en el territorio y sector de actividad correspondientes para generar el mayor beneficio posible a sus empleados y garantiza un nivel mínimo de cobertura social;
- favorece la productividad al tiempo que respeta las horas de trabajo diarias y semanales y los periodos de descanso semanales y anuales;
- garantiza el mantenimiento del puesto de trabajo de los empleados en casos de baja por maternidad o paternidad;
- protege la privacidad personal y familiar, el buen nombre, honor, honra y reputación de sus empleados, e
- impulsa el desarrollo personal y profesional de sus empleados.

Igualdad y no discriminación

Grupo Gestamp se compromete expresamente a no discriminar por cuestiones de raza, religión, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o familiar o discapacidad o por cualquier otra condición personal y/o social.

Asimismo, mantendrá una política de selección rigurosa y objetiva, atendiendo exclusivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos y a las necesidades del Grupo Gestamp. En particular, promoverá la igualdad de género en lo que se refiere al acceso al empleo y a la promoción de profesionales, además de respetar la paridad salarial en igualdad de puesto.

Gestamp promueve la formación de sus empleados. Los planes de formación garantizan la igualdad de oportunidades, así como el desarrollo de la carrera profesional, contribuyen además activamente a conseguir los objetivos del Grupo. Así mismo, la promoción se basa en el mérito, la capacidad y el desempeño de los individuos.

Trato digno de las personas

Grupo Gestamp se asegura de garantizar un entorno de trabajo en el que imperen la confianza y el respeto mutuo a todos sus empleados, rechazando cualquier tipo de trato cruel o inhumano así como toda forma de acoso (ya sea verbal, físico, sexual o psicológico), amenaza o intimidación en el ámbito laboral.

Política de derechos humanos

Erradicación del Trabajo Forzoso y otras formas de esclavitud modernas

Grupo Gestamp respeta la libertad de sus empleados para resolver su relación laboral y, en ningún caso, recurre al trabajo forzoso u obligatorio, entendiéndose como tal, todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de cualquier tipo de pena y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

Rechazo del trabajo infantil

Grupo Gestamp respeta los derechos del niño y, por tanto, rechaza el trabajo infantil, cumpliendo así con la legislación vigente en los países en los que desarrolla su actividad y, en todo caso, con el Convenio 138 de la OIT sobre la edad de trabajo mínima.

Seguridad y salud en el trabajo

Gestamp vela para que en los lugares de trabajo se respeten las condiciones de seguridad y salud laboral más estrictas, en forma de planes de acción específicos y compromisos aplicables a todos los empleados, independientemente de su función dentro de la empresa.

Asimismo, Gestamp informa a sus empleados de los riesgos existentes en su lugar de trabajo así como de los procedimientos internos y normas establecidas para minimizarlos y/o eliminarlos.

Libertad de afiliación y derecho a la negociación colectiva

Grupo Gestamp respeta el principio de libertad de asociación y el derecho de los empleados a decidir por sí mismos si quieren formar parte o unirse a los sindicatos u otras organizaciones.

Gestamp respeta el derecho de los empleados a elegir a sus propios representantes conforme este derecho esté recogido en la normativa aplicable. De la misma forma, Gestamp trabaja con los representantes de sus empleados dentro del marco legal.

4.2. Principios relacionados con el entorno

Libertad de expresión y de opinión de las personas empleadas

Grupo Gestamp respeta el derecho de sus empleados a manifestar de manera verbal, escrita o simbólica sus inquietudes, percepciones e ideas acerca del contexto y realidad en la que viven y procura el diálogo como instrumento para la solución de las diferencias internas que se puedan presentar respecto de opiniones opuestas o encontradas.

Política de derechos humanos

16 de diciembre de 2019

Fomento del empleo local

Grupo Gestamp contribuye al crecimiento económico y social de las comunidades donde opera, a través de la creación de fuentes de empleo estables y de la colaboración con los agentes locales en aquellos aspectos en los que puede aportar valor.

Seguridad física de las personas empleadas en contextos complejos

Gestamp se compromete a garantizar la protección física de las personas en contextos sociales complejos, caracterizados por situaciones y conflictos violentos con impactos negativos en los derechos humanos.

Trabajo digno y derechos de las personas migrantes

Grupo Gestamp comprende la condición vulnerable de las personas migrantes y sus familias, así como su estatus legal, y ofrece oportunidades de desarrollo respetando sus derechos y garantizando un trabajo digno.

5. Incumplimiento y canal de denuncias

En el caso de que hubiera indicios razonables de que se haya cometido alguna irregularidad, acto ilegal o contrario a los principios de actuación establecidos en el Código de Conducta o en la presente Política, informará a su superior jerárquico (si es un empleado) o, si las circunstancias lo aconsejaren, al Compliance Office, a través de los canales que se establecen en la página web corporativa.

Cualquier duda o consulta sobre el cumplimiento, aplicación o interpretación de esta Política deberá ser comunicada a la Unidad de Cumplimiento Normativo, a través del correo electrónico corporatecompliance@gestamp.com, antes de realizar cualquier acción que pueda suponer una violación de esta Política o de la normativa interna o externa aplicable.

6. Seguimiento y control

La Unidad de Cumplimiento Normativo y el Compliance Office serán los responsables del cumplimiento de la Política, velando porque los principios de actuación del Grupo Gestamp contra la vulneración de los derechos humanos estén integrados en todas las actividades que éste lleve a cabo.

7. Aprobación

Esta Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad y cualquier modificación

Política de derechos humanos

16 de diciembre de 2019

de la misma, requerirá de la aprobación de dicho órgano.

Esta Política será objeto de revisión y actualización cuando sea necesario para adecuarla a la evolución de la realidad legal, social o económica que tenga lugar en cada momento.

Política de derechos humanos

16 de diciembre de 2019