



Política de Derechos Humanos

Aprobada por el Consejo de Administración

el 28 de Julio de 2022

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

ÍNDICE

- 1 INTRODUCCIÓN**
- 2 ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 3 COMPROMISOS CON LOS DERECHOS HUMANOS**
 - 3.1 Compromisos con los trabajadores de la cadena de valor**
 - 3.2 Compromisos con los consumidores y usuarios finales**
 - 3.3 Compromisos en relación al entorno y las comunidades locales**
- 4 CANALES DE DENUNCIA Y RECLAMACIÓN**
- 5 EJECUCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA**

1 INTRODUCCIÓN

Savilcon Energía, S.L. (en adelante, Savilcon) ha mantenido a lo largo de toda su historia un compromiso empresarial con el respeto a los derechos humanos, según los principios éticos y la cultura corporativa que guían el desarrollo de sus actividades y la consecución de sus fines.

Mediante la presente Política de Derechos Humanos, Savilcon se compromete a asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, formalizando un proceso de diligencia debida para identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos adversos sobre los derechos humanos en el ámbito de su actividad y cadena de valor global, así como rendir cuentas sobre la efectividad de dicho proceso

La definición de esta Política, y en general, toda la actuación de Savilcon en sus procedimientos, actividades y operaciones en lo que respecta a los derechos humanos, se sustenta sobre las bases internacionales de referencia establecidas en el seno de las Naciones Unidas (ONU) que se citan a continuación:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, conformada por: la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966), y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966) y los dos protocolos que lo desarrollan.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT, 1998), los ocho convenios fundamentales que la complementan y el convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.
- La Convención sobre los Derechos del Niño (ONU, 1999).
- La Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio (ONU, 1948).
- La Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes (ONU, 1984).
- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006).

- La Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas (ONU, 1992).
- La Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (ONU, 2007).
- La Convención de la ONU contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo de Palermo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de la ONU contra la Delincuencia Organizada Transnacional (ONU, 2000).
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979).
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ONU 1969).
- La Resolución 48/13 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU sobre el derecho humano a un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible.
- La Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos (OUA 1981).
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (OEA, 1969).
- El Convenio Europeo de Derechos Humanos (Consejo de Europa, 1953).
- La Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1965).
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Parlamento, Consejo y Comisión Europea, 2000).
- Las constituciones y leyes nacionales que reconocen o aplican los derechos humanos.

Savilcon se compromete a evitar causar o contribuir activamente a cualquier forma de impacto adverso sobre los derechos humanos de las personas involucradas en sus operaciones directas y cadena de valor global, así como a su remediación, a través de la observancia de las siguientes directrices internacionales:

- Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (ONU, 2011).
- Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales (OCDE, 2011).
- La Declaración Tripartita de Principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.

Las siguientes normas y políticas internas complementan a esta Política en el compromiso del Savilcon por la promoción de las libertades y la dignidad de las personas que forman parte del mismo, del entorno en el que opera, y de su cadena de valor:

- El Código de Conducta.
- El Código de Conducta para Socios de negocio.
- La Política de Sostenibilidad.
- Política General de Control y Gestión de Riesgos.
- Política Ambiental.
- Política de Seguridad y Salud Laboral.

2 ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política de Derechos Humanos del Savilcon es de aplicación directa a todas las actividades de la misma y a todas las empresas participadas en las que Savilcon tenga el control de la gestión, así como a todos sus administradores, directivos y empleados.

El Equipo Directivo de Savilcon pondrá todos los medios a su alcance para hacer cumplir los compromisos contenidos en esta Política, y asegurará que quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de Savilcon.

El cumplimiento de los compromisos de esta Política es obligado para todos los empleados de Savilcon y de sus sociedades participadas, fomentando la actuación conjunta del personal dentro de un mismo paradigma de derechos humanos, y permitiendo así la integración de estos principios en toda su cadena de valor.

El mismo cumplimiento de los compromisos adquiridos en esta política y del respeto a los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos, es exigido a todos los proveedores, subcontratistas y, en general, todas las relaciones comerciales (en adelante, socios de negocio) a través de la aplicación del Código de Conducta para Socios de Negocio, así como de los medios desplegados para supervisar su cumplimiento. Savilcon pondrá todos los medios posibles para apoyar la transmisión y asunción de los valores aquí recogidos a lo largo de toda la cadena de valor global.

Savilcon reconoce su obligación con los derechos humanos en la misma línea que su

compromiso con el cumplimiento estricto de la normativa y disposiciones legales aplicables en los distintos territorios de operación. No obstante, en aquellas jurisdicciones en las que la presente Política entre en conflicto con la legislación aplicable, son los principios y normas de derechos humanos más estrictos los que han de aplicarse en cada caso.

3 COMPROMISOS CON LOS DERECHOS HUMANOS

El objeto fundamental de esta Política es la promoción y el respeto de todos los derechos humanos reconocidos en los tratados internacionales y la legislación aplicable. Sin perjuicio de los mismos, Savilcon ha fijado sus áreas prioritarias de actuación en la materia siguiendo las directrices de los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

Los principios básicos de actuación que se detallan a continuación constituyen las áreas de mayor impacto de Savilcon, teniendo en cuenta los efectos potenciales de su actividad global sobre los colectivos involucrados por ella: los trabajadores de toda la cadena de valor, consumidores y usuarios finales, comunidades locales y sociedad.

En el cumplimiento de lo dispuesto en los siguientes compromisos, se tendrá especial consideración la realidad de los grupos especialmente vulnerables, incluidos los trabajadores migrantes, los pueblos indígenas y otras minorías, los jóvenes, los niños, la comunidad LGTBI, las personas con diversidad funcional, física e intelectual, y cualquier persona o comunidad en riesgo de exclusión social.

3.1. Compromisos con los trabajadores de la cadena de valor

Se consideran trabajadores de la cadena de valor a todos los empleados propios, temporales, y estudiantes en prácticas de Savilcon, así como a los empleados propios, temporales y estudiantes en prácticas de sus socios de negocio y de sus respectivas cadenas de valor. Savilcon mantiene una expectativa explícita de compromiso de todos sus socios de negocio con los convenios fundamentales de la OIT, y con el resto de estándares y normas en las se marcan los siguientes compromisos para con los derechos de los trabajadores:

- Erradicación del trabajo infantil: se deben promover una adolescencia e infancia seguras, y velar 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, rechazando siempre y en todo caso, cualquier tipo de trabajo y esclavitud infantil.

- Erradicación de todas las formas de trabajo forzoso, esclavitud y tráfico de personas: se debe rechazar el trabajo forzoso o realizado bajo coacción, la esclavitud (incluyendo las prácticas asociadas a la esclavitud moderna), la servidumbre y el tráfico de personas, así como minimizar cualquier riesgo en sus operaciones y cadena de valor global.
- Trabajo decente: se debe apoyar, incentivar y promover el trabajo y el salario digno que permita satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, con una remuneración acorde a las funciones desempeñadas y al número de horas trabajadas, respetando siempre la legislación nacional en materia de salario mínimo, y asegurando que los pagos se realizan regularmente, a tiempo, y directamente. Se debe respetar el compromiso con los estándares de la OIT en cuanto a horas de trabajo y seguridad social, así como las legislaciones nacionales sobre la jornada laboral y las horas extraordinarias. Las normas de horarios, descansos y remuneraciones deben de comunicarse a los trabajadores de forma accesible y comprensible.
- Diversidad, inclusión y no discriminación: se debe mantener un proceso de contratación y entorno de trabajo inclusivo, en el que se promueva la diversidad en base a una agenda transversal, global, social y comprometida, así como libre de toda discriminación y de cualquier conducta abusiva u hostil que implique un acoso de carácter personal. Existe una política de tolerancia cero frente a la discriminación, ya sea por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas o sindicales, creencia, capacidad cognitiva y/o física, religión o cualquier otra condición personal, física o social; y el acoso laboral, ya sea sexual o de cualquier otro tipo.
- Prácticas de reclutamiento y migración laboral: en base al compromiso con el respeto y vigilancia de los derechos humanos de un colectivo especialmente vulnerable, como es el de los trabajadores migrantes, se deben tomar las medidas necesarias para su protección, asegurando: la no existencia de tasas y honorarios de contratación de ningún tipo a lo largo del proceso de contratación o relación laboral contraídas por los trabajadores con los agentes de contratación, la no existencia de ningún tipo de engaño, coacción u omisión en los contratos y proceso de contratación, asegurando en todo momento la correcta comprensión de los contratos

y sus términos y condiciones por parte del trabajador, y la disposición de los trabajadores de visas y documentos de identidad en todo momento, evitando la retención de estos documentos más allá de lo estrictamente necesario. Los trabajadores deben de tener la libertad de terminar la relación laboral en cualquier momento sin la imposición de ningún tipo de sanción.

- Seguridad y salud de los trabajadores: se debe proveer a los trabajadores de los equipos de protección personal necesarios y de un entorno laboral seguro, en el que los empleados puedan desarrollar su trabajo en las máximas condiciones de seguridad y salud laboral. Las medidas y políticas de prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la actividad deben de ser actualizadas constantemente, gestionadas de forma integrada, y conocidas por los trabajadores, así como se debe respetar escrupulosamente la normativa aplicable. También se deben desarrollar regímenes de seguro médico cuando no existan u operen los de los territorios de actividad, así como asegurar la cobertura de los trabajadores ante accidentes laborales. Asimismo, se debe fijar un objetivo a alcanzar de accidentalidad cero.
- Alojamiento y condiciones de vida: cuando se proporcione alojamiento a los trabajadores, se deben garantizar unas condiciones de vida digna, seguridad y limpieza, acceso a agua potable, instalaciones de saneamiento e higiene personal, comunicación, electricidad y acceso a instalaciones sanitarias, de forma que se garantice un nivel adecuado de espacio personal y privacidad, así como la libertad de movimiento.
- Garantizar la libertad de asociación, reunión, derecho de sindicación y negociación colectiva: se debe fomentar, respetar y amparar el libre ejercicio de la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores, respetando su libertad de constituir o afiliarse a sindicatos, así como a la formación o la pertenencia a los mismos. Se deben promover y defender, en cualquier caso, el derecho a huelga, que debe ser garantizado en los países donde la legislación no lo contemple, y el derecho a la negociación colectiva, protegiendo, sin interferencias, la libertad de operación de las organizaciones de trabajadores de acuerdo con sus estatutos y normas-.
- Fomento del equilibrio de la vida personal y profesional: se debe velar por el respeto del derecho a vacaciones, al descanso y a la conciliación de la vida personal y laboral, así como el desarrollo de actuaciones que busquen el bienestar físico y emocional de todas las personas empleadas.
- Igualdad de oportunidades: se debe promover el desarrollo profesional y personal de

todos los empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de las Políticas de actuación. La selección y promoción de los empleados se debe fundamentar en los criterios objetivos de mérito y capacidad, asegurando la obtención del mismo salario por trabajo del mismo valor.

- Formación y capacitación: se deben llevar a cabo iniciativas de formación que permitan la capacitación y tecnificación de sus empleados para que puedan desempeñar sus labores de forma segura, desarrollarse y adaptarse a las distintas necesidades en el desempeño de su labor, y conocer sus derechos y obligaciones en materia de derechos humanos en el ámbito laboral.

3.2 Compromisos con los consumidores y usuarios finales

Se consideran consumidores y usuarios finales a cualquier individuo que utilice los productos y servicios prestados por Savilcon para la satisfacción de sus necesidades.

Savilcon se compromete a desarrollar su actividad prestando sus servicios de forma profesional y eficiente, centrándose en las necesidades de los consumidores y usuarios finales, y enfocándose en la excelencia y calidad del servicio, en estricta aplicación de los siguientes principios y compromisos:

- Protección de la privacidad de datos y confidencialidad de la información: se debe asegurar el correcto tratamiento de los datos personales de los consumidores y usuarios, particularmente, el derecho a la protección de los datos de carácter personal; así como de guardar secreto sobre toda la información privilegiada, personal, confidencial y reservada que se posea, de acuerdo con la legislación vigente.
- Calidad, accesibilidad y seguridad de los servicios: se debe prestar un servicio seguro y accesible para todos, que incluya a las personas con diversidad funcional tanto en la prestación de los mismos como en sus instalaciones, y que dé respuesta a las necesidades de la sociedad. Igualmente, se deben preparar planes de respuesta a accidentes y emergencias que garanticen la seguridad de los usuarios y de la comunidad, asegurándose de que estas medidas se comunican adecuadamente a las diferentes personas que puedan tener acceso a dichos servicios, garantizando medidas de información y señalización adecuadas.
- Desarrollo responsable de productos y servicios: se deben integrar criterios de sostenibilidad en el diseño de productos y servicios, primando la aportación social

o medioambiental, la incorporación de las necesidades de consumidores, usuarios y sociedad en general, la integración de criterios de diversidad e inclusión, y la visión del ciclo de vida del producto o servicio en su totalidad, mediante la incorporación de procesos de control y debida diligencia desde su concepción hasta su oferta y prestación.

- No discriminación: se debe rechazar cualquier tipo de trato discriminatorio en la relación con los consumidores y usuarios, especialmente por motivos de raza, nacionalidad, origen étnico, religión, género, identidad y/o orientación sexual, estado civil, edad o discapacidad, así como para garantizar el acceso de los usuarios finales a sus servicios, habilitando las medidas de acceso a los servicios e instalaciones necesarias para personas con diversidad funcional.

3.3. Compromisos en relación al entorno y las comunidades locales

Savilcon asume el compromiso de proteger a las comunidades locales y al medio ambiente, contribuyendo a la conservación de los recursos y hábitats en todas sus operaciones y respetando los derechos de las comunidades a vivir en un medio ambiente limpio y saludable bajo estándares de vida razonables. Se consideran comunidades locales aquellos individuos y colectivos de la sociedad que pudieran ver estos derechos afectados por la actividad de Savilcon.

Para ello, Savilcon se compromete a desarrollar sus actividades conforme a:

- El respeto a los derechos de las minorías y pueblos indígenas: se deben respetar los derechos de los pueblos indígenas, las minorías étnicas, religiosas y lingüísticas, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes y sus familias, más allá de lo exigible por parte de las legislaciones locales, cumpliendo así los valores corporativos y los estándares internacionales. Asimismo, se deben proteger los espacios de patrimonio cultural, histórico y religioso, evitando participar en su daño o destrucción y en la interferencia con el libre acceso a los mismos por parte de grupos locales o indígenas. Igualmente se debe asegurar el acceso de las comunidades locales e indígenas a sus medios de subsistencia. Antes de realizar actividades sobre una propiedad, se debe asegurar de que, si hay poblaciones locales o indígenas en la zona (incluidos los asentamientos irregulares), se ha respetado su derecho a la consulta libre, previa e informada (y al consentimiento, al menos en el caso de los pueblos indígenas), así como a no participar en la ocupación y/o explotación de tierras que requieran el desalojo/desplazamiento de las comunidades que tradicionalmente las habitaban; y cuando sea inevitable, disponer

de medidas para formalizar acuerdos de consulta, compensación e indemnización justos y rápidos.

- Derecho a un medioambiente limpio y saludable: se deben disponer de medidas de prevención de la contaminación, especialmente para la protección y el uso sostenible del aire, el suelo y el agua en las zonas donde desarrolla la actividad, evitando afectar a la salud de la comunidad o reducir su nivel de vida. Asegurando, de esta manera, la conservación de recursos y hábitats naturales y respetando el derecho de las comunidades a vivir en un entorno limpio y saludable, con un nivel de vida razonable. Con esa finalidad, las políticas se orientan a mejorar la calidad de vida y salud de las sociedades en las que opera, así como a la lucha contra el cambio climático y la promoción de la economía circular.
- Fiscalidad responsable y rechazo a las prácticas de corrupción y soborno: se debe contar con procesos para identificar y resolver casos de corrupción, fraude, soborno y conflictos de interés, rechazando tales prácticas en el curso de su actividad. Asimismo, se debe actuar con integridad fiscal y financiera, de forma abierta y transparente, protegiendo el presupuesto público y los intereses de los usuarios, consumidores y sociedad, rechazando en cualquier caso el blanqueo de capitales. De la misma manera, se rechaza cualquier práctica destinada a influir injustamente en el libre acceso de cualquier persona a un proceso judicial justo en el ámbito de la actividad.

4 CANALES DE DENUNCIA Y RECLAMACIÓN

Todas las personas del Savilcon y su cadena de valor global que tengan conocimiento o sospecha fundada de algún incumplimiento de los compromisos adquiridos en esta Política, deben comunicarlo a través de los canales dispuestos a tal efecto.

Savilcon facilita, asimismo, la realización de este tipo de comunicaciones, además de por las vías ordinarias, por otras alternativas, como la vía telefónica. Savilcon dispone de canales expresamente establecidos a tales efectos en sus diferentes divisiones.

Todos los canales de Savilcon son adecuados para solventar las dudas que pueda plantear la aplicación práctica de las directrices de conducta. En todo caso, se gestionan bajo los principios de confianza, imparcialidad y protección al comunicante. Las empresas de Savilcon promoverán su conocimiento y utilización, impidiendo que comunicantes de buena fe sufran consecuencias adversas derivadas de su utilización.

Cualquier denuncia de las comprendidas en la Política de Funcionamiento del Canal

Ético Savilcon puede realizarse a través de uno de los canales que se detallan a continuación:

- Canales Ordinarios:
 1. Superior directo o un miembro de la dirección de Savilcon;
 2. Miembro del Comité de Compliance;
 3. La Dirección de Cumplimiento Normativo.

- Canales Alternativos:

Canal telefónico 24 horas, 7 días a la semana.

5 EJECUCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

La Comisión de Auditoría supervisará el cumplimiento de las políticas y reglas de la Sociedad en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo, así como de los códigos internos de conducta, incluyendo la presente política.

Savilcon será la responsable de llevar a cabo los procesos de debida diligencia en el desarrollo de su actividad.

Asimismo, Savilcon se compromete a revisar y actualizar esta Política, integrando los resultados de las evaluaciones contempladas en el proceso de debida diligencia, así como los de los procesos de diálogo continuo con los grupos de interés, asegurando la mejora y el refuerzo del enfoque de derechos humanos en su ámbito de influencia.