



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

7 de noviembre de 2022

1. Introducción y finalidad

Gestamp se compromete a respetar los derechos humanos reconocidos en los marcos de referencia internacionales en todas sus actividades y en todos los mercados donde desarrolla su actividad.

Para ello establece unos principios básicos de actuación aplicables tanto en sus actividades directas como indirectas y un mecanismo de debida diligencia, con el objetivo de prevenir mitigar y remediar cualquier posible impacto negativo en los derechos humanos.

2. Ámbito de aplicación

Esta política es de aplicación a todos los empleados del Grupo Gestamp, así como a subcontratas, proveedores, socios y colaboradores, cumpliendo con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

En los países donde la legislación nacional entre en conflicto con el cumplimiento de los derechos humanos, se establecerán las medidas de control de riesgos y mitigación precisas, sin incumplir la legislación vigente, con el objetivo de garantizar un estándar mínimo en materia de Derechos Humanos.

3. Los derechos humanos en Gestamp

3.1 Definición de derechos humanos

Los derechos humanos son derechos y libertades inherentes a las personas que garantizan que puedan vivir con dignidad, justicia, paz y libertad en cualquier país del mundo. Son derechos universales ya que aplican a todas las personas independientemente de su raza, género, religión, nacionalidad, cultura o cualquier otra condición. Además, son derechos interdependientes al estar relacionados entre sí.

3.2 Marcos de referencia

Gestamp respeta los derechos establecidos en:

- la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y sus convenios fundamentales,
- las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos para Empresas Multinacionales,
- la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social,

- los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y
- el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- legislación nacional. En caso de que normativa nacional entre en conflicto con un marco de referencia internacional se optará por cumplir el más estricto.

4. Diligencia debida

De conformidad con los marcos internacionales de referencia y su Código de Conducta, Gestamp establece un proceso de debida diligencia que le permite identificar los riesgos reales y potenciales de vulnerar los derechos humanos que pueden materializarse en la operativa habitual de Gestamp. Este proceso consiste en:

- Implantar un procedimiento que permita identificar, evaluar y priorizar los riesgos relacionados con los derechos humanos.
- Establecer las medidas de prevención, mitigación y remediación necesarias para reducir las consecuencias y probabilidad de ocurrencia de estos riesgos y prevenir la complicidad de la empresa en caso de que estos derechos sean vulnerados.
- Fomentar la concienciación sobre el respeto de los derechos humanos a través de toda la cadena de valor.
- Poner a disposición de todos los grupos de interés un canal de denuncias para que puedan comunicar cualquier duda o consulta de cualquier tipo relacionada con cuestiones de derechos humanos.
- Corregir las consecuencias adversas en los derechos humanos derivadas tanto de sus actividades directas como indirectas estableciendo las medidas de remediación oportunas.
- Comunicar públicamente las medidas establecidas para prevenir y mitigar la posible vulneración de estos derechos, así como la posible detección de estos eventos.
- Revisar periódicamente los procesos internos de debida diligencia.

5. Principios de actuación

Gestamp establece los siguientes principios de actuación mínimos en materia de derechos humanos como guía para la empresa en sus relaciones con empleados, proveedores, subcontratistas, socios, clientes y comunidades con las que se relacione.

Prohibición del trabajo infantil. Evitar en todos los casos el empleo de ninguna persona con edad inferior a la edad en la que cesa la obligación de escolarización o en todo caso, a 15 años para trabajos ligeros y 18 años para trabajos peligrosos o perjudiciales para la salud si los hubiera. De

manera general se deberá cumplir con la normativa nacional aplicable a este respecto o, si ésta fuera menos estricta, con las convenciones de la OIT sobre la edad de trabajo mínima.

Erradicación del trabajo forzoso, la trata de personas y la esclavitud moderna. Evitar en todos los casos la contratación de personal contra su voluntad o bajo amenaza incluyendo especialmente el uso de violencia o intimidación, deuda manipulada, la limitación de la libertad de movimiento, retención de salarios, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración. Los trabajadores tendrán la libertad de terminar su relación de empleo en cualquier momento de acuerdo con el periodo de preaviso acordado, sin penalización ni deducciones salariales.

No discriminación. Contribuir a erradicar toda forma de discriminación o acoso por cuestiones de raza, etnia o casta, religión, ideología, edad, nacionalidad, orientación sexual, género, estado civil o familiar, origen social, discapacidad u opinión. Mantener una cultura de respeto que promueva la diversidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión, así como un ambiente laboral libre de acoso, abuso, intimidación o violencia.

Asimismo, asegurar la libertad de expresión y el derecho a la privacidad.

Remuneración y prestaciones salariales justas-Proporcionar a los trabajadores un salario igual o mayor al mínimo legal (según la legislación aplicable en cada país), no discriminatorio, asegurando que cubre sus necesidades y las de sus familias. En cualquier caso, no realizar retenciones ni reducciones en los salarios por motivos disciplinarios.

Respeto de la jornada laboral. Respetar las exigencias de la legislación y normativa sectorial aplicable, o bien las de las convenciones de la OIT pertinentes, en caso de ser más estrictas, evitar jornadas laborales superiores a 48 horas a la semana y asegurar un día de descanso a la semana.

Aseguramiento de la seguridad y salud. Aplicar políticas de seguridad y salud efectivas adaptadas al trabajo y basadas en la prevención, en forma de planes de acción específicos, medidas de protección, formación y compromisos aplicables a todos los empleados, independientemente de su función dentro de la empresa.

Asociación sindical y negociación colectiva. Respetar el derecho de sus trabajadores a afiliarse libremente o unirse a sindicatos y buscar quien los represente en el ámbito laboral, sin represalias de discriminación de ningún tipo.

En aquellos países donde los sindicatos no están permitidos, los empleados podrán convocar periódicamente reuniones de trabajadores para discutir libremente sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo.

Derechos de trabajadores migrantes. Incidir en el aseguramiento de unas condiciones laborales dignas para los trabajadores migrantes debido a su vulnerabilidad.

Derechos de las comunidades locales. No vulnerar los derechos de las comunidades locales relativos a su acceso a servicios básicos como el agua, energía, alimento, libre circulación, vivienda, la propiedad, uso de la tierra, salud o educación. En especial, no vulnerar los derechos de los pueblos originarios, aborígenes e indígenas.

Conservación del medio ambiente. Proteger y respetar el medio ambiente para que la sociedad pueda disfrutar de un aire y agua limpios, un clima estable y una biodiversidad y ecosistemas saludables.

Seguridad de sus productos y servicios. Cumplir con los máximos estándares de salud y seguridad de forma que los productos fabricados o servicios prestados no impliquen riesgos para el medio ambiente, sus usuarios, los grupos de interés y la sociedad en general.

Evitar la compra de minerales en conflicto. Evitar activamente la adquisición, posesión y uso de minerales de conflicto o 3TG (estaño, tungsteno, tantalio y oro y derivados procedentes de la República Democrática del Congo y de las zonas colindantes) y otros elementos procedentes de fuentes análogas.

Así mismo, Gestamp solicitará a sus proveedores colaboración e información relativa a estos materiales con el objetivo de ayudar a sus clientes a cumplir con sus obligaciones legales.

6. Aprobación

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad, previa propuesta de la Comisión de Sostenibilidad. Cualquier modificación de la misma requerirá de la supervisión de la Comisión de Sostenibilidad y aprobación del Consejo de Administración.

Versión	Emisor	Supervisor	Órgano de aprobación	Entidad	Fecha aprobación
1.0	Departamento ESG	Comisión de Sostenibilidad	Consejo de Administración	GESTAMP AUTOMOCIÓN, S.A.	7 de noviembre de 2022

Para cualquier duda, aclaración o sugerencia relacionada con este documento, por favor ponte en contacto con el departamento de Gestamp ESG: GestampESG@gestamp.com