



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	1
2. RESPONSABILIDADES.....	1
3. COMPROMISOS.....	2
4. REVISIÓN	5
5. OBJETIVOS Y METAS	6

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política concreta y desarrolla el compromiso de SAGITAL con los Derechos Humanos con el objeto de que los mismos sean respetados escrupulosamente en el seno de su organización, todo ello de acuerdo con los más altos estándares internacionales. Esta política de Derechos Humanos y laborales se complementa y desarrolla con el Código Ético y de Conducta y el resto de las políticas corporativas de la organización.

La presente política se aplica a todas las personas trabajadoras de SAGITAL, así como a quienes ocupen puestos de dirección o pertenezcan a los órganos de Administración de dicha sociedad y a quienes, por mantener una relación de colaboración estrecha o permanente con la empresa, se adhieran o queden sometidos al cumplimiento de los principios recogidos en la presente política como consecuencia de la naturaleza o finalidad de sus actividades. Adicionalmente, SAGITAL procurará que los proveedores, contratistas y terceras personas que mantengan relaciones profesionales con la empresa conozcan los principios regulados en la presente política.

2. RESPONSABILIDADES

Para garantizar la implementación efectiva de esta Política de Derechos Humanos y Laborales, se asignan las siguientes responsabilidades a las distintas áreas y actores clave dentro de la organización:

ACTIVIDAD	RESPONSABLE/S
Garantizar condiciones laborales dignas y justas para todas las personas trabajadoras, en cumplimiento con esta política y la normativa laboral vigente	Departamento Recursos Humanos



Establecer mecanismos eficaces para la prevención del acoso, la violencia y la discriminación en el lugar de trabajo.	Departamento Recursos Humanos
Verificar que las prácticas laborales, contratos y relaciones con terceros se ajusten a las leyes nacionales, convenios internacionales y principios de esta política.	Departamento Recursos Humanos
Apoyar en la resolución de conflictos y quejas relacionadas con violaciones a los derechos humanos o laborales.	Departamento Recursos Humanos
Aprobar esta política y asignar los recursos necesarios para garantizar su implementación y cumplimiento	Alta dirección
Coordinar la implementación transversal de la política en todos los niveles de la organización, así como liderar su revisión y actualización anual para asegurar su vigencia y efectividad	Área Sostenibilidad
Establecer canales de diálogo con grupos de interés afectados o potencialmente afectados.	Área Sostenibilidad
Velar por el respeto de los derechos humanos en el entorno inmediato de trabajo.	Mandos intermedios
Actuar como agentes de referencia para reportar conductas o situaciones contrarias a esta política.	Mandos intermedios
Conocer y cumplir los principios establecidos en esta política.	Todo el personal
Reportar de buena fe cualquier situación que pudiera constituir una violación a los derechos humanos o laborales, a través de los canales establecidos.	Todo el personal
Adoptar prácticas alineadas con los principios de esta política, tanto en sus operaciones como en su cadena de valor.	Proveedores y contratistas

3. COMPROMISOS

El compromiso de SAGITAL con el respeto a los Derechos Humanos se inspira en las siguientes declaraciones y estándares internacionales:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Los Principios de ONU para las MUJERES.
- El Estándar de conducta global para la protección de las personas LGTBI en las empresas.
- Los principios y derechos establecidos en los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- La Declaración de la OIT de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Los Principios para la Sostenibilidad del Seguro (PSI).
- Los Principios de Inversión Responsable (PRI) de Naciones Unidas.
- Declaración de los Derechos de los Pueblos Indígenas en la ONU y el Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales.



Además, el respeto a los derechos humanos está presente en cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, con la que SAGITAL se ha comprometido públicamente, que se basa en la prosperidad, el planeta y las personas como ejes imprescindibles para el desarrollo sostenible. Con base en lo anterior, SAGITAL asume el compromiso de guiar su actuación sobre la base de los siguientes principios:

- SAGITAL quiere contribuir a mejorar, en la medida de lo posible, los derechos sociales en todas las zonas en las que opera y de crear una sociedad más igualitaria. En esta línea, reconoce el derecho de las comunidades locales al bienestar y medio ambiente como un derecho humano en sí mismo, el cual deberá respetarse en el marco de las actividades de la organización.
- **Rechazar prácticas discriminatorias o que menoscaben la dignidad de las personas** por razón de su edad, género, estado civil, nacionalidad, religión, discapacidad, raza o etnia, o cualquier otra circunstancia personal.
- **Rechazar el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio:** Las políticas de contratación de SAGITAL y los procesos de gestión de proveedores establecen el incondicional respeto con la edad mínima para trabajar dispuesta en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo y en consonancia con lo dispuesto en el artículo 5 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Convenio 105 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la abolición del trabajo forzoso
- **Libertad de asociación y negociación colectiva.** Respetamos la libertad sindical, de asociación y negociación colectiva.
- **Condiciones laborales.** En SAGITAL abogamos por el estricto cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social en todas las jurisdicciones, garantizando unas condiciones de trabajo dignas, incluyendo de tiempo de trabajo jornada y descanso, de contribución a los sistemas de previsión social, de conciliación y de compromiso con un entorno laboral seguro y libre de discriminación.
- **Conciliación, descanso y desconexión digital.** SAGITAL reconoce el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas, conforme a lo recogido en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La familia es un eje fundamental de la sociedad y por ello promovemos la conciliación entre la vida personal y profesional, así como la protección de la maternidad, la paternidad y la infancia en consonancia con el artículo 25.2 la Declaración Universal de los Derechos Humanos.



- **Implantar procedimientos de supervisión y control**, que permitan identificar, con la debida diligencia, posibles situaciones de riesgo de vulneración de los Derechos Humanos, y establecer mecanismos para prevenir y mitigar dichos riesgos.
- **Derecho a la privacidad.** SAGITAL asume el compromiso de mantener la esfera íntima de los trabajadores frente a la acción y conocimiento de los demás, que se recoge en su Política de Protección de Datos y de Seguridad de la Información.

SAGITAL dispone de un conjunto de políticas y normativa interna que velan por garantizar los derechos de las personas que trabajan en la misma. Por ello, respeta y promueve internamente la observancia de los siguientes derechos:

- El derecho a la libertad de opinión, de información y de expresión, respetando la diversidad de opiniones en la empresa y fomentando el dialogo y la comunicación.
- El derecho a la libertad sindical, de asociación y negociación colectiva de sus empleados, así como el papel y las responsabilidades que competen a la representación de los trabajadores de acuerdo con la legalidad vigente en cada país.
- El derecho a la privacidad de datos y a la intimidad.
- El derecho a tener un entorno de trabajo seguro y saludable.
- El derecho a tener unas condiciones de trabajo dignas, con remuneraciones adecuadas, e igualdad de trato evitando que se trate a las personas de manera diferente o menos favorable debido a características que no estén relacionadas con su mérito o los requisitos inherentes al trabajo.
- El derecho a tener un ambiente laboral libre de acoso o contrario al respeto a los derechos y la dignidad de las personas, garantizando que, si se produjeran conductas de esta índole, se dispone de los procedimientos adecuados para denunciarlo, tratarlo y corregirlo con total confidencialidad y diligencia, así como con la debida consideración y prontitud.

SAGITAL velará porque las personas trabajadoras, dentro de su ámbito de actuación y responsabilidad, respeten los Derechos Humanos y contribuyan al cumplimiento del compromiso adquirido por SAGITAL a través de esta Política. A tal efecto, SAGITAL ofrecerá a sus empleados formación en esta materia.

➡ Proveedores

SAGITAL fomentará que los proveedores con los que interactúe muestren igualmente un estricto respeto a los Derechos Humanos reconocidos en la legislación internacional y nacional de cada uno de los países en los que operen. En este sentido, SAGITAL posee sistemas de homologación que integran el análisis de Derechos Fundamentales y procedimientos de ayuda para que los



proveedores con los que establece relaciones contractuales asuman, en el ámbito de sus competencias, la protección de los Derechos Humanos.

🔗 Clientes

SAGITAL se compromete a evitar cualquier discriminación injustificada en los destinatarios de su oferta de productos, respetando en todo momento la privacidad de sus datos y su intimidad.

La Dirección de SAGITAL asegurará que todo el personal, propio y subcontratado, conozca las responsabilidades que se derivan de la presente política. En este mismo sentido, el personal debe familiarizarse con ella y asegurarse de que se toman las medidas oportunas para su cumplimiento.

4. REVISIÓN

Esta política será revisada de forma anual. Cualquier actualización será aprobada por la Alta Dirección y comunicada a las áreas responsables para su implementación inmediata.

Política de Compras Sostenibles aprobada por Dirección:

Última revisión	10/02/2025
-----------------	------------



5. OBJETIVOS Y METAS

OBJETIVO	META	ACCIÓN A DESARROLLAR
Entrega al trabajador un documento que contenga los elementos esenciales del contrato o de la relación laboral.	Informar al 100% de los trabajadores de sus condiciones laborales	Informar a las personas trabajadoras de los canales de comunicación en los que la empresa pública información relacionada.
Asegurar la representación legal de las personas trabajadoras	Que el 100% de las personas trabajadoras conozcan los procesos de elección de sus representantes	
Erradicar cualquier práctica de trabajo infantil y forzoso	Mantener en 0% los casos de trabajo infantil y forzoso.	
Respeto por los derechos humanos como elemento imprescindible en el desarrollo de nuestras actividades	Evaluar anualmente al 100% de nuestros proveedores clave en relación con sus procesos de control para prevenir posibles impactos en los DD.HH	Evaluación anual de riesgos de sostenibilidad y homologación de proveedores clave para asegurar el control en nuestra cadena de suministro.
Informar a las personas trabajadoras de las vacantes de promoción interna	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de promoción que asegure que las mismas llegan a toda la plantilla por los canales empleados por la empresa
Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo	Fomentar entornos laborales más diversos y respetuosos utilizando un lenguaje inclusivo en el 100% de nuestros comunicados.	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
Asegurar que el 100% de nuestras personas trabajadoras reciben un salario digno	Mantener una brecha salarial nula o favorable (negativa) en relación con el salario digno.	Elaborar y revisar anualmente una matriz de seguimiento que verifique el cumplimiento de este compromiso.