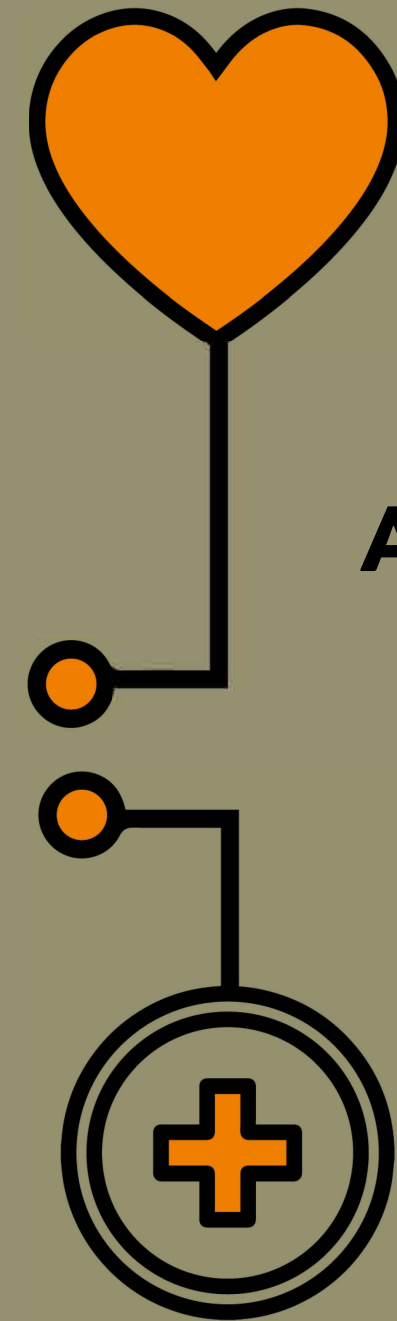


DDHH

Modelo de respeto
y protección de los
derechos humanos y
laborales





“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

ARTÍCULO 1 DE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS



ÍNDICE

- **01. Mensaje del CEO**
- **02. Modelo Corporativo**
- **03. Compromiso**
- **04. Debida diligencia aplicada**
- **05. Reporte**
- **06. Plan de Acción**



Grupo La Plana quiere facilitar la posibilidad de ampliar la mayor información posible al lector, es así como algunas páginas pueden llevar un enlace a la web de la compañía. Todos estos enlaces irán acompañados de este icono representativo, al que se accede clickando. Gracias.

01. MENSAJE DEL CEO



En Grupo La Plana estamos firmemente comprometidos con desarrollar nuestras actividades desde la responsabilidad y respeto hacia las personas, la sociedad y el medio ambiente, en especial en las comunidades en las que operamos tal y como recoge nuestro Código Ético.

Desde la convicción del papel que desempeñamos las empresas como agentes de cambio y transformación de la sociedad, es nuestro deber actuar como garantes de los derechos y libertades fundamentales de las personas trabajadoras en nuestras operaciones: nuestras personas empleadas, las de la cadena de valor, así como la de los entornos locales y comunidades.

Por ello, desde nuestro consejo de administración lanzamos el compromiso de respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales, mediante nuestra política corporativa, así como nuestro actual sistema de gestión basado en las mejoras prácticas y la debida diligencia. Como empresa tenemos un enfoque de tolerancia cero hacia cualquier acción

u omisión que vulneren los Derechos y Libertades de las personas trabajadoras dentro de nuestro negocio y en toda su cadena de suministro.

En definitiva, contamos con un modelo de gestión de respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales adecuado que respalda nuestro compromiso de actuar de forma ética e íntegra en nuestras operaciones y relaciones comerciales, implementando sistemas y controles eficaces los cuales exponemos en el presente documento.

JUAN IGNACIO PIQUER GUMBAU / CEO DE GRUPO LA PLANA

02. MODELO CORPORATIVO

El 31 de octubre de 2023 el Consejo de Administración de Grupo La Plana aprobó la Política de Respeto y Protección de los Derechos Humanos y Laborales del Grupo, un compromiso firme por el que se han establecido toda una serie de medidas para prevenir, mitigar y reparar los riesgos e impactos derivados de nuestras actividades empresariales, dando lugar a nuestro actual modelo de gestión de respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales, el cual está alineado con las principales normas de internacionales de referencia.

NUESTRO MODELO DE GESTIÓN CORPORATIVO

El modelo corporativo ha sido aprobado por el comité ejecutivo del Grupo con el objetivo de mantener los riesgos a lo que está expuesto el Grupo por debajo de los límites de tolerancia establecidos, garantizar su mejora continua y adaptación a nuevas regulaciones y mejores prácticas en dicha materia.



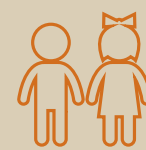
ALCANCE:

El modelo de gestión alcanza su ámbito de gestión laboral y el de su cadena de valor, por lo están incluidas las personas trabajadoras:

- Compañías del Grupo.
- Empresas proveedoras y subproveedoras.
- Empresas de servicios logísticos.
- Empresas contratistas y subcontratistas.
- Empresas de trabajo temporal colaboradoras.
- Socios comerciales.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Los aspectos laborales incluidos en el sistema de gestión corporativo son los reconocidos y establecidos en la normativa internacional en materia de Derechos Humanos y Laborales.



Trabajo infantil



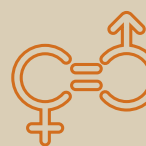
Trabajo forzoso y obligatorio



Tiempo de trabajo



Medidas disciplinarias



Discriminación



Seguridad y salud



Remuneración



Libertad de asociación



Consulte nuestra política corporativa para conocer con mayor detalle el marco normativo, los principios de aplicación y compromisos del modelo de gestión de Grupo La Plana.

03. COMPROMISO

El modelo de gestión de Derechos Humanos y Laborales corporativo se articula a través de un doble marco de compromiso: marco de gobernanza y el marco de integridad, cuyo objetivo es potenciar una verdadera cultura de respeto hacia las personas y sus derechos y libertades fundamentales, así como hacer extensible este compromiso a sus socios comerciales.

MARCO DE GOBERNANZA

Tiene como objetivo realizar una gestión integral, transversal y ordenada del compromiso explícito de respetar y proteger los Derechos Humanos y Laborales.

- El Consejo de Administración, como máximo responsable de velar por la correcta aplicación de los criterios ESG definidos en la gobernanza del Grupo, entre los que se encuentran los Derechos Humanos en el ámbito social.
- Sistema de gobierno corporativo establecido para gestionar de forma eficiente la gestión de los riesgos e impactos ESG, mediante una separación de poderes y funciones coherente.
- La creación de dos comités (comité de ética y comité de Derechos Humanos), con atribuciones y responsabilidades en el sistema de gestión corporativo para garantizar su buen desempeño.
- Liderazgo del área de Sostenibilidad & ESG para garantizar la aplicación de la debida diligencia y mejores prácticas en materia de respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales.

MARCO DE INTEGRIDAD

Cuya finalidad es difundir el compromiso corporativo con los Derechos Humanos y como este se aplica desde el corazón del marco ideológico del Grupo, por lo que todas las operaciones y actividades del Grupo deben estar alineadas.

IDENTIDAD CORPORATIVA

Protocolo familiar, código ético, mapa de valores, propósito,...

POLÍTICAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN CORPORATIVO

Política de respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales, Política de sostenibilidad & ESG y Política de Cumplimiento

OTRAS POLÍTICAS RELACIONADAS

Política de personas y valores, política de seguridad y salud laboral, políticas de compras responsables

NORMAS RELACIONADAS CON ASPECTOS RELEVANTES

Estándar de suministro responsable, Planes de igualdad, Guía de código ético de conducta, manual de Prevención de Riesgos Laborales,...

04. DEBIDA DILIGENCIA APLICADA

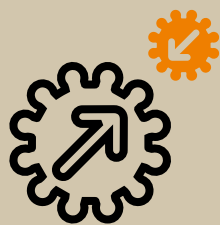
“Proceso por el cual las empresas toman todas las medidas necesarias y eficaces para identificar, prevenir, mitigar, rendir cuentas y responder por los impactos negativos, reales o potenciales de sus propias actividades o las de su cadena de valor. Esto incluye filiales, subcontratistas, proveedores y otras relaciones económicas, en el estado de procedencia o en terceros países” Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad.

Elementos esenciales de la debida diligencia del modelo de gestión de respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales:



EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS

Mediante una metodología basada en los criterios de probabilidad, impacto y control, se identifican, evalúan y priorizan los posibles impactos negativos, reales y potenciales, de las propias actividades y las de la cadena de valor, obteniendo el mapa de riesgos de Derechos Humanos, el cual es revisado de forma bienal, salvo acontecimientos sobrevenidos o modificaciones sustanciales del modelo de negocio que afecten significativamente a los riesgos o impactos de los Derechos Humanos y Laborales del Grupo.



INTEGRACIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos en el mapa de riesgos de Derechos Humanos, se establecen las acciones oportunas para mantener dichos riesgos por debajo de los niveles de tolerancia establecidos, así como prevenir, mitigar o eliminar sus posibles impactos. Estas medidas son integradas en los procesos internos, mejorando o desarrollando nuevos controles.

▼
CONTINUA

04. DEBIDA DILIGENCIA APLICADA



COMUNICACIÓN

Se informa a todos los grupos de interés de la política de respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales, así como de las medidas establecidas, en especial a los grupos de interés que intervienen, participan o pueden verse afectados por los mismos.




SEGUIMIENTO

De la eficacia de los controles establecidos e idoneidad y adaptación del modelo de gestión a requerimientos legales, tendencias y mejores prácticas. Este seguimiento se materializa en un informe anual de desempeño el cual es elevado a los diferentes órganos de gobierno del Grupo.



MECANISMOS DE RECLAMACIÓN

El canal ético del Grupo es el principal medio habilitado para que nuestros grupos de interés puedan trasladar sus inquietudes, consultas o comunicaciones de potenciales incumplimientos, los cuales se gestionan de forma ágil y diligente. El canal ético es un medio garantista de la confidencialidad y la ausencia de represalias para las personas informantes de buena fe. [Canal ético de Grupo La Plana](#) 





REPARACIÓN

El modelo de gestión corporativo es preventivo y basado en la mitigación de impactos, pero en el caso de producirse alguna vulneración, se han establecido procedimientos para reparar el daño causado y garantizar el acceso a la justicia de las personas afectadas.

05. REPORTE

La transparencia es un elemento fundamental del modelo de debida diligencia aplicada del Grupo, por ello se realiza un reporte periódico de los riesgos e impactos identificados, objetivos establecidos, medidas adoptadas y eficacia de estas y denuncias o sanciones, en su caso. Este reporte sistemático y estructurado esta alineado con las últimas tendencias y marcos de reporte corporativos de sostenibilidad, para facilitar la difusión y comprensión de los grupos de interés del desempeño en esta materia.

Principales medios de reporte:

- Modelo de respeto y protección de los **Derechos Humanos y Laborales**. 
- Reporte **ESG Anual**. 
- Informe bienal de desempeño de Derechos Humanos y Laborales. Su primera edición está prevista para el ejercicio 2026.

06. PLAN DE ACCIÓN

Dentro del marco de actuación del Plan Director de Sostenibilidad Corporativo y de acuerdo a los objetivos estratégicos definidos en este, anualmente se define un plan de acción de Derechos Humanos y Laborales en el que se integran:

- Acciones de mejora del sistema de gestión.
- Actuaciones de monitoreo y homologación social de empresas proveedoras.
- Seguimiento de planes de acción acordados con socios comerciales.
- Medidas de desarrollo y bienestar del talento.
- Acciones de formación, información y sensibilización.
- Evaluación anual de desempeño del modelo y su reporte a los órganos de gobierno.



www.laplana.com