



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

REALIZADO POR:
Comité de Compliance
20 de diciembre de 2024

REVISADO Y APROBADO POR:
Dirección
20 de diciembre de 2024

HUMAN RIGHTS POLICY

DONE BY:
Compliance Committee
December 20, 2024

REVIEWED AND APPROVED BY:
Management
December 20, 2024

HOJA DE CONTROL DE CAMBIOS

CHANGE CONTROL SHEET

| Edición | Modificación | Fecha |
|---------|--------------|------------|
| 0 | 1ª Ed | 20/12/2024 |

| Edition | Modification | Date |
|---------|--------------|------------|
| 0 | 1st Ed | 12/20/2024 |

| | | |
|--|-----------|---|
| 1 OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN | 4 | 1 PURPOSE AND SCOPE OF APPLICATION |
| 2 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y COMPROMISOS | 7 | 2 PRINCIPLES OF ACTION AND COMMITMENTS |
| 3 GENERALIDADES | 13 | 3 GENERALITIES |

1 OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

SAVILCON MONTAJE INDUSTRIAL, S.L. (en adelante, SMI) 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, SMI se compromete a asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, previniendo, mitigando y remediando 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 SMI 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).

1 PURPOSE AND SCOPE OF APPLICATION

SAVILCON MONTAJE INDUSTRIAL, S.L. (hereinafter, SMI) has maintained throughout its history a corporate commitment to respecting human rights, in accordance with the ethical principles and corporate culture that guide the development of its activities and the achievement of its objectives.

Through this Human Rights Policy, SMI commits itself to assume its responsibility to respect internationally recognized human rights, preventing, mitigating, and remedying adverse impacts on human rights within the scope of its activities and global value chain, as well as providing accountability for the effectiveness of such processes.

The definition of this Policy—and, more generally, all of SMI's actions in its procedures, activities, and operations regarding human rights—is based on the international reference frameworks established under the auspices of the United Nations (UN), as cited below:

- The International Bill of Human Rights of the United Nations, comprising: the Universal Declaration of Human Rights (UN, 1948), the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (UN, 1966), and the International Covenant on Civil and Political Rights (UN, 1966) along with the two protocols that elaborate upon it.

- The Declaration of the International Labour Organization on Fundamental Principles and Rights at Work (ILO, 1998), the eight fundamental conventions that complement it, and the Convention concerning Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries.

- The Convention on the Rights of the Child (UN, 1999).

- The Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide (UN, 1948).

- The Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (UN, 1984).

- The Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UN, 2006).

- The Declaration on the Rights of Persons

- 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.

SMI 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:

Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities (UN, 1992).

- The Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UN, 2007).

- The UN Convention against Transnational Organized Crime and the Palermo Protocol to prevent, suppress and punish trafficking in persons, especially women and children, which supplements the UN Convention against Transnational Organized Crime (UN, 2000).

- The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (UN, 1979).

- The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (UN, 1969).

- UN Human Rights Council Resolution 48/13 on the human right to a safe, clean, healthy, and sustainable environment.

- The African Charter on Human and Peoples' Rights (OAU, 1981).

- The American Convention on Human Rights (OAS, 1969).

- The European Convention on Human Rights (Council of Europe, 1953).

- The European Social Charter (Council of Europe, 1965).

- The Charter of Fundamental Rights of the European Union (European Parliament, Council, and European Commission, 2000).

- The national constitutions and laws that recognize or enforce human rights.

SMI undertakes to avoid causing or actively contributing to any adverse impact on the human rights of individuals involved in its direct operations and global value chain—and to remedy any such impacts—by adhering to the following international guidelines:

- The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UN, 2011).

- The Organisation for Economic Co-

- 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 SMI 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.

- Política de Calidad, Ambiental y de Seguridad y Salud

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

El Equipo Directivo de SMI 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 SMI.

El cumplimiento de los compromisos de esta Política es obligado para todos los empleados de SMI 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, así como de los medios desplegados para supervisar su cumplimiento. SMI pondrá todos los medios posibles para apoyar la transmisión y

operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises (OECD, 2011).

- The Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy of the International Labour Organization.

The following internal standards and policies complement this Policy in SMI's commitment to promoting the freedoms and dignity of the people who are part of the organization, the environment in which it operates, and its global value chain:

- The Code of Conduct.

- The Quality, Environmental, and Occupational Health and Safety Policy.

SMI's Human Rights Policy applies directly to all of its activities and to all associated companies over which SMI exercises management control, as well as to all its directors, managers, and employees.

SMI's Management Team will deploy all necessary resources to ensure the fulfillment of the commitments contained in this Policy, ensuring that these commitments are reflected in the requisite policies and operational procedures to embed the commitment at SMI's level.

Compliance with the commitments of this Policy is mandatory for all employees of SMI and its associated companies. This obligation fosters a joint approach within a unified human rights paradigm, thus enabling the integration of these principles across the entire value chain.

The fulfillment of the commitments undertaken by this Policy—and the respect for internationally recognized human and labor rights—is equally required of all suppliers, subcontractors, and any commercial relations, as well as through the mechanisms deployed to supervise their compliance. SMI will use every possible means to support the dissemination and adoption of the values contained herein throughout its entire global value chain.

SMI acknowledges its obligation toward human rights in the same vein as its commitment to strictly comply with the applicable regulations and legal provisions across its various operational territories. However, in jurisdictions where this Policy conflicts with the applicable legislation, the more stringent

asunción de los valores aquí recogidos a lo largo de toda la cadena de valor global.

SMI 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.

2 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y COMPROMISOS

MARCO GENERAL

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, SMI 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 SMI, 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.

COMPROMISOS ESPECÍFICOS

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 SMI, así como a los empleados propios, temporales y estudiantes en prácticas de sus socios de negocio y de sus

human rights principles and standards shall prevail.

2 PRINCIPLES OF ACTION AND COMMITMENTS

GENERAL FRAMEWORK

The fundamental objective of this Policy is the promotion and respect of all human rights recognized in international treaties and applicable legislation. Notwithstanding the general principles above, SMI has established its priority areas of action in accordance with the guidelines set out in the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights.

The basic operational principles detailed below represent the areas of greatest impact for SMI, taking into account the potential effects of its global activities on the following groups: workers throughout the value chain, consumers and end users, local communities, and society as a whole.

In fulfilling the commitments set forth below, special consideration shall be given to the realities of particularly vulnerable groups, including migrant workers, indigenous peoples and other minorities, youth, children, the LGBTQI community, persons with functional, physical, or intellectual disabilities, and any individual or community at risk of social exclusion.

SPECIFIC COMMITMENTS

Commitments to Workers in the Value Chain

Workers in the value chain include all direct employees, temporary staff, and interns of SMI, as well as the direct employees, temporary staff, and interns of its business partners and their respective value chains. SMI explicitly expects all its business partners to adhere to the ILO's fundamental conventions and to all other applicable standards and norms. In this regard, the following commitments with respect to workers' rights are established:

- Eradication of Child Labour: Safe adolescence and childhood must be promoted, ensuring compliance with the provisions of ILO Convention 138 concerning child labour, and always rejecting any form of child labour or child slavery.
- Eradication of Forced Labour, Slavery, and Human Trafficking: Forced labour or work

respectivas cadenas de valor. SMI mantiene una expectativa explícita de compromiso de todos sus socios de negocio con los convenios fundamentales de la OIT, y con el resto de los 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.

- Prevención de prácticas disciplinarias inaceptables, las cuales supondría una vulneración de esta política de Derechos Humanos y la integridad de las personas amparadas en la Constitución española, basadas en castigos corporales, coerción física o mental, acoso, abuso o deducciones salariales desfavorables, conductas todas contrarias a las leyes de España.

- 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

performed under duress must be rejected, along with any forms of slavery (including modern slavery practices), servitude, and human trafficking. SMI is committed to minimizing any risks related to these issues within its operations and global value chain.

- Prevention of Unacceptable Disciplinary Practices: Practices that would violate this Human Rights Policy and the integrity of individuals guaranteed under the Spanish Constitution—such as corporal punishment, physical or mental coercion, harassment, abuse, or unfavorable salary deductions—are strictly prohibited.

- Decent Work: SMI will support, encourage, and promote decent work and fair wages that enable workers and their families to meet their basic needs. Remuneration must be commensurate with the functions performed and the number of hours worked; it must always comply with the national minimum wage legislation and be paid regularly, on time, and directly. SMI also reaffirms its commitment to ILO standards relating to working hours, social security, and to national laws governing working hours and overtime. Work schedules, rest periods, and remuneration policies must be communicated to employees in an accessible and comprehensible manner.

- Diversity, Inclusion, and Non-discrimination: An inclusive recruitment process and work environment must be maintained, promoting diversity through a transversal, global, and socially committed agenda. All forms of discrimination and any abusive or hostile behavior, including personal harassment, are strictly prohibited. SMI enforces a zero-tolerance policy against discrimination based on race, nationality, social origin, age, gender, marital status, sexual orientation, ideological or political beliefs, cognitive or physical ability, religion, or any other personal, physical, or social condition. Likewise, any form of workplace harassment—be it sexual or of another nature—is categorically unacceptable.

- Recruitment and Labor Migration Practices: In recognition of the vulnerability of migrant workers, measures must be taken to protect them. This includes ensuring that no recruitment fees or charges of any kind are collected during the hiring process or employment relationship; prohibiting any form of deception, coercion, or omission in contracts or hiring procedures; guaranteeing that workers fully understand their contracts and their terms and

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

conditions at all times; and ensuring that workers' visas and identity documents remain available, with no retention beyond what is strictly necessary. Workers must have the freedom to terminate their employment at any time without any form of sanction.

- Worker Safety and Health: Workers must be provided with the necessary personal protective equipment and a safe working environment in which to perform their duties under optimal conditions for health and safety. Occupational risk prevention measures and policies must be continuously updated, managed in an integrated manner, and communicated clearly to all workers. SMI shall also implement or secure medical insurance schemes in areas where none exist and ensure proper coverage in the event of workplace accidents. A target of zero workplace accidents shall be established.

- Accommodation and Living Conditions: When accommodation is provided to workers, it must offer dignified living conditions, safety, and cleanliness; access to potable water; adequate sanitation and personal hygiene facilities; communication; electricity; and sanitary facilities. Such accommodation must ensure an adequate level of personal space and privacy as well as freedom of movement.

- Freedom of Association, Assembly, and Collective Bargaining: The right of workers to freely associate, form or join unions, and to engage in collective bargaining must be promoted and protected, without interference. This includes the right to strike—as guaranteed in jurisdictions where national legislation may not provide for it—and the right to organize and participate in union activities in accordance with internal statutes and regulations.

- Promotion of Work-Life Balance: Measures must be taken to ensure that employees can fully enjoy their right to vacation, rest, and a harmonious balance between personal and professional life. SMI is committed to developing initiatives that promote both the physical and emotional well-being of all its employees.

- Equal Opportunities: The professional and personal development of all employees shall be promoted. Equal opportunities must be ensured through objective recruitment and promotional criteria based solely on merit and capacity, thereby

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.

Compromisos con los consumidores y usuarios finales

Se consideran consumidores y usuarios finales

guaranteeing equal pay for work of equal value.

- Training and Capacity Building: SMI will implement training initiatives aimed at upskilling employees so that they can perform their duties safely, develop professionally, adapt to changing needs, and become fully aware of their rights and obligations concerning human rights in the workplace.

Commitments to Consumers and End Users

Consumers and end users are defined as any individuals who use the products and services provided by SMI to meet their needs.

SMI commits to delivering its services in a professional, efficient manner that is centered on the needs of consumers and end users, pursuing excellence and quality in strict adherence to the following principles and commitments:

- Protection of Data Privacy and Confidentiality: Consumers' personal data must be handled appropriately, with particular respect for their right to privacy, and all privileged, personal, confidential, and proprietary information must remain confidential in accordance with current legislation.

- Quality, Accessibility, and Safety of Services: Services must be provided in a safe and accessible manner for all, including persons with diverse functional abilities, both in the delivery of the service and in the facilities. Additionally, emergency and accident response plans must be developed to ensure the safety of users and the community, with all measures clearly communicated and adequately signposted.

- Responsible Development of Products and Services: Sustainability criteria must be integrated into the design of products and services. Emphasis should be placed on social and environmental contributions, incorporating the needs of consumers, end users, and society at large; ensuring diversity and inclusion; and taking a lifecycle approach—from conception through to delivery—supported by appropriate control processes and due diligence.

- Non-discrimination: Any form of discriminatory treatment in relations with consumers or end users is unacceptable. This includes discrimination on the basis of race,

a cualquier individuo que utilice los productos y servicios prestados por SMI para la satisfacción de sus necesidades.

SMI 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,

nationality, ethnic origin, religion, gender, gender identity or sexual orientation, marital status, age, or disability. Measures must be taken to guarantee that end users have equal access to services, including the implementation of sufficient accessibility features for persons with disabilities.

Commitments regarding the Environment and Local Communities

SMI is committed to protecting local communities and the environment by contributing to the conservation of resources and habitats in all its operations and by respecting the right of communities to live in a clean, healthy environment with a reasonable standard of living. Local communities are defined as those individuals and groups in society whose rights might be affected by SMI's activities. To this end, SMI commits to conducting its operations in accordance with the following principles:

- Respect for the Rights of Minorities and Indigenous Peoples: The rights of indigenous peoples—as well as those of ethnic, religious, and linguistic minorities, persons with disabilities, and migrant workers and their families—must be respected beyond the requirements of local legislation, thereby upholding corporate values and international standards. In addition, culturally, historically, and religiously significant sites must be protected by avoiding actions that may damage or destroy them or hinder free access by local or indigenous groups. Equally, it is essential to ensure that local and indigenous communities maintain access to their means of livelihood. Prior to undertaking activities on any property, it must be confirmed that, if local or indigenous populations exist in the area (including in irregular settlements), their right to free, prior, and informed consultation (and, where applicable, their right to consent—in the case of indigenous peoples) has been respected. Moreover, these activities must not contribute to the occupation and/or exploitation of lands that would require the eviction or displacement of communities that have traditionally inhabited them; and when such impacts are unavoidable, measures must be implemented to establish fair, prompt consultation, compensation, and indemnification agreements.

- Right to a Clean and Healthy Environment: Measures must be implemented to prevent pollution, with particular emphasis on protecting and sustainably using the air, soil, and water in

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.

Compromisos en relación al entorno y las comunidades locales

SMI 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 SMI. Para ello, SMI 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

areas where SMI operates. Such measures are intended to safeguard community health and maintain a reasonable quality of life. In doing so, the conservation of natural resources and habitats is ensured while the right of communities to live in a clean and healthy environment is respected. Accordingly, policies in this area are designed not only to improve the quality of life and health of the societies in which SMI operates but also to contribute to the fight against climate change and to promote a circular economy.

- Responsible Taxation and Rejection of Corruption and Bribery Practices: SMI will implement processes to identify and resolve cases of corruption, fraud, bribery, and conflicts of interest, firmly rejecting such practices throughout its operations. Moreover, SMI commits to acting with fiscal and financial integrity, in an open and transparent manner, thereby safeguarding public funds and the interests of users, consumers, and society at large. Money laundering in any form is entirely unacceptable. Similarly, any practice intended to unjustly influence an individual's free access to a fair judicial process related to the organization's activities is categorically rejected.

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.

3 GENERALIDADES

Seguimiento, evaluación y revisiones de la Política.

El Comité de Compliance 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.

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

Asimismo, SMI 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.

Excepciones a la Política

Esta Política no prevé excepciones a su aplicación. No obstante, el Departamento que solicite una excepción a la aplicación de esta Política, deberá recabar autorización escrita del Comité de Compliance de SMI, exponiendo las causas justificativas para ello.

3 GENERALITIES

Monitoring, Evaluation, and Revisions of the Policy

The Compliance Committee shall oversee the adherence to SMI's environmental, social, and corporate governance policies and rules, as well as its internal codes of conduct, including this Human Rights Policy. SMI is responsible for carrying out the due diligence processes in its activities. In addition, SMI commits to reviewing and updating this Policy by incorporating the outcomes of due diligence evaluations and continuous dialogue with stakeholders, thereby ensuring an ongoing improvement and reinforcement of the human rights approach within its sphere of influence.

Exceptions to the Policy

This Policy does not foresee exceptions to its application. However, if any Department requests an exemption from the application of this Policy, it must secure written authorization from SMI's Compliance Committee, explaining in detail the justifying grounds for such a request.

Non-compliance with the Policy

Any non-compliance with this Policy must be reported through the various established channels within SMI, including reporting to the immediate superior, the Compliance Committee, or, directly, via the Whistleblower Channel in cases that constitute a breach of the Code of Conduct. SMI will apply the appropriate disciplinary measures to individuals or companies responsible for, or complicit in, such non-compliance, in accordance with the severity of the infraction and within the legal framework applicable in the relevant jurisdiction.

Approval, Entry into Force, and Validity

This Policy shall become effective upon its approval by the SMI Board of Directors on the date indicated at the beginning of this document, and it shall be binding in both its objective and subjective scope from that moment onward.

Additional Considerations

Although this Policy may be translated into different languages, for interpretative purposes the authentic version shall be the one drafted in Spanish.

Incumplimiento de la Política

El incumplimiento de esta Política debe ser comunicado a través de los diferentes canales que existen en SMI a tales efectos, incluyendo el cargo superior jerárquico correspondiente, el comité de Compliance o, directamente, a través del Canal de denuncias para aquellos supuestos que constituyan una vulneración de su Código de Conducta.

SMI aplicará el régimen sancionador que corresponda a las personas o empresas que hayan provocado o colaborado en los incumplimientos, de acuerdo con la gravedad de los mismos y dentro del marco legal aplicable en la jurisdicción que se hayan cometido.

Aprobación, entrada en vigor y vigencia

La presente Política es de aplicación tras su aprobación por el Consejo de Administración de SMI en la fecha que se indica al inicio, siendo de obligada aplicación en sus ámbitos objetivo y subjetivo a partir de ese mismo momento.

Consideraciones adicionales

Aunque esta Política pueda traducirse a diferentes idiomas, la versión auténtica de la misma, a efectos interpretativos, será la redactada en español.