

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

ELABORADO

Luciano Daniel Verdi

Chief Legal & Compliance Officer

Fátima Ruiz Cárdenas

Compliance Officer

FECHA

Junio 2025

APROBADO

Pedro Luis Salvado Agapito

CEO

FECHA

19 de junio de 2025

*Toda la información recogida en el presente documento tiene carácter confidencial, comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose el uso formal de su publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio o fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso escrito de **EMPARK**.*

Solo el documento informático alojado en el servidor de EMPARK es copia controlada. El resto son copias no controladas. Esta documentación en papel puede quedar obsoleta, puede consultar la versión actualizada en el servidor

ÍNDICE

1. OBJETO	3
2. ALCANCE	3
3. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	4
4. FORMACIÓN	6
5. CANAL DE DENUNCIAS/WHISTLEBLOWER	6
6. MONITORIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	7
7. RESPONSABILIDAD DE LA POLÍTICA	7
8. INCUMPLIMIENTO	8
9. ACTUALIZACIÓN	8
10. ENTRADA EN VIGOR	9

1. OBJETO

- 1.1. El objeto de esta Política Corporativa de Derechos Humanos (en adelante, "**Política**") es expresar el compromiso y las responsabilidades del Grupo Empark en relación con los derechos humanos, en especial con los que afectan a su actividad empresarial y a las operaciones desarrolladas por las personas trabajadoras del Grupo Empark y sus filiales.
- 1.2. El Grupo Empark promueve el respeto de los derechos humanos en todas sus relaciones laborales y la adhesión de sus contratistas, proveedores y socios a los mismos principios.
- 1.3. El Grupo Empark se compromete a respetar los derechos humanos reconocidos en la Declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- 1.4. El Grupo Empark vela por la adecuada gestión de riesgos desde un enfoque preventivo, minimizando impactos negativos y maximizando sus impactos positivos.

2. ALCANCE

- 2.1. Esta Política es de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras, directivos y miembros de los órganos de administración del Grupo Empark, sus filiales y sociedades participadas/UTES en las que el Grupo Empark sea el accionista o socio mayoritario o exista control de la sociedad por parte de la Dirección del Grupo Empark. Es responsabilidad de todas las personas trabajadoras del Grupo Empark actuar de un modo profesional y proteger la reputación de la compañía.

- 2.2.** El Grupo Empark tiene el propósito de que todas las personas y empresas relacionadas con ella, especialmente sus clientes, socios, proveedores, agentes, consultores y empresas subcontratadas, cumplan con los mismos estándares y principios éticos relacionados con la presente Política. Por este motivo, dichos terceros con los que la compañía mantenga relación contractual serán informados de lo establecido en la presente Política en lo que les resulte de aplicación.

3. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

- 3.1.** El Grupo Empark rechaza cualquier forma de abuso o vulneración de los derechos humanos entre sus personas trabajadoras, proveedores, contratistas, colaboradores y socios, comprometiéndose a defender el cumplimiento y protección de estos derechos en todas sus actividades y áreas geográficas donde esté presente.
- 3.2.** En particular, el Grupo Empark requiere a sus proveedores y contratistas que respeten los derechos humanos internacionalmente reconocidos a lo largo de toda su cadena de suministro, adoptando las medidas necesarias para su estricto cumplimiento.
- 3.3.** El Grupo Empark asume y se compromete a promover los siguientes principios que se aplicaran en todas las áreas de negocio y niveles de la compañía.

3.3.1. Respeto a la igualdad y no discriminación

El Grupo Empark rechaza toda forma de discriminación y mantiene el compromiso de velar por que todas sus personas trabajadoras sean tratadas con respeto hacia su diversidad, promoviendo, así mismo la igualdad de oportunidades, ya sea al iniciarse la relación laboral o en cualquier momento de su desarrollo. La compañía supervisa el cumplimiento de su Plan de Igualdad donde se regulan las prácticas de gestión de la igualdad y la diversidad en la compañía.

3.3.2. Rechazo al trabajo forzoso y al trabajo infantil

El Grupo Empark rechaza cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, así como cualquier conducta que suponga un acoso moral o psicológico que pueda ir en contra de los derechos de las personas, según se define en el Convenio 29 de la OIT. El Grupo Empark no tolera ninguna forma de esclavitud moderna o tráfico de personas en su organización o en su cadena de suministro y desempeña un papel activo en la promoción y el respeto de los Derechos Humanos.

El Grupo Empark respeta los derechos de la población infantil, y rechaza el uso de mano de obra infantil según la definición de este concepto que se recoja en la legislación vigente en el país en el que se desarrollen las actividades correspondientes y respetando, en todo caso, la edad mínima que se establece en el Convenio 138 de la OIT. Sin perjuicio de lo anterior, el Grupo Empark no permite la contratación de personas menores de quince años a excepción de aquellos países en vías de desarrollo donde la edad mínima para trabajar se establece en 14 años. En particular, la edad mínima respecto a trabajos considerados peligrosos no podrá ser inferior a los 18 años.

3.3.3. Condiciones de trabajo justas y favorables

El Grupo Empark respeta y reconoce el derecho de las personas trabajadoras a mantener un entorno de trabajo digno, seguro y saludable, rechazando toda forma de acoso —ya sea verbal, físico, sexual o psicológico—amenaza o intimidación en el lugar de trabajo.

El Grupo Empark toma en consideración el principio de retribución justa del trabajo y respeta el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. La remuneración mínima que reciban las personas trabajadoras del Grupo Empark no podrá ser inferior al mínimo recogido en la normativa laboral vigente en cada país, de conformidad con lo previsto en los Convenios de la OIT.

3.3.4. Libertad de asociación y negociación colectiva

El Grupo Empark respeta el derecho de su personal a constituir o asociarse a organizaciones o sindicatos de su elección. Reconoce así mismo el derecho a la representación de las personas trabajadoras por parte de sindicatos y demás formas de representación elegidas de conformidad con la legislación y las prácticas vigentes en los distintos países donde se desarrolle la relación laboral. La compañía reconoce el valor de la negociación colectiva como instrumento para la determinación de las condiciones contractuales de sus empleados.

3.3.5. Seguridad y salud

El Grupo Empark facilita los recursos y las condiciones necesarias para fomentar una cultura de seguridad, así como la promoción de la salud entre su plantilla y la ciudadanía a las que sirve, así como de sus contratistas.

La compañía supervisa el cumplimiento y la debida comunicación de las normas y prácticas de seguridad y salud, así como de calidad del servicio en la compañía, respetando en todo momento las leyes laborales de cada país y las herramientas jurídicas internacionales.

4. FORMACIÓN

- 4.1.** El Grupo Empark promoverá la debida formación a todo el personal de la compañía, de acuerdo con su nivel de exposición al riesgo, para el conocimiento de sus principios éticos y deberes de actuación derivados del Código de Conducta y de esta Política.

5. CANAL DE DENUNCIAS/WHISTLEBLOWER

- 5.1.** Nuestra misión se centra en fomentar comportamientos éticos y salvaguardar la reputación de nuestra compañía a través de la colaboración de las personas que la integran.

- 5.2.** Si tiene conocimiento de posibles actuaciones o hechos que pudieran ser constitutivos de infracción a los efectos de esta Política y que puedan afectar a las personas o a nuestra reputación, es importante que lo comunique a través de este canal: <https://telpark.trusty.report/>, o directamente a cualquiera de los siguientes: a su jefe inmediato, Recursos Humanos o el departamento de Compliance y Ética. Esto incluye desde denuncias graves sobre normas, conducta o irregularidades financieras, hasta posibles acciones ilícitas.
- 5.3.** Este canal es totalmente anónimo y garantiza la confidencialidad y protección de quienes lo utilizan de buena fe, buscando el interés de la empresa y del público. Juntos crearemos una empresa ética de la que pueda estar orgulloso.

6. MONITORIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

- 6.1.** Empark cuenta con un Comité de Cumplimiento , como órgano responsable de velar por y supervisar el cumplimiento de esta Política.
- 6.2.** En este sentido, dada su función de supervisión, el Comité está dotado de autoridad e independencia, lo que le permite actuar por iniciativa propia y con plena autonomía del resto de la organización.
- 6.3.** El funcionamiento y las responsabilidades de este Comité se recogen en su mandato, que está disponible en la web de la compañía <https://www.empark.com/es/buen-gobierno/>.

7. RESPONSABILIDAD DE LA POLÍTICA

- 7.1.** El CEO y los responsables de velar por el cumplimiento tienen la responsabilidad general de la aplicación de esta política y de determinar los procesos administrativos que deben seguirse y el formato de los registros que deben conservarse.

- 7.2.** Empark se compromete a asignar recursos específicos para asegurar la implementación efectiva de la Política.
- 7.3.** Empark llevará a cabo procesos adecuados de debida diligencia, identificando periódicamente los impactos actuales y potenciales en materia de anticorrupción y antisoborno y tomando las medidas oportunas para prevenir y mitigar sus posibles consecuencias negativas.

8. INCUMPLIMIENTO

- 8.1.** El incumplimiento de las disposiciones previstas en la presente Política y la legislación aplicable podrán conllevar consecuencias graves para la Compañía, sus personas trabajadoras y directivos.
- 8.2.** La presente Política tiene la consideración de una norma de obligado cumplimiento, por lo que su vulneración supondrá una infracción de esta y la compañía adoptará las medidas disciplinarias que sean procedentes, de acuerdo con la legislación laboral y el Procedimiento Sancionador contenido en el Convenio Colectivo de aplicación, en su caso, sin perjuicio de otras responsabilidades en que el infractor hubiera podido incurrir. Igualmente, el Grupo Empark se reservará el derecho de adoptar las medidas que considere oportunas contra sus socios comerciales que la incumplan.

9. ACTUALIZACIÓN

- 9.1.** Los responsables de velar por el cumplimiento revisarán periódicamente el contenido de esta Política, asegurándose de que recoge las recomendaciones y mejores prácticas en vigor en cada momento y llevará a cabo las modificaciones y actualizaciones que contribuyan a su desarrollo y mejora continua.

10. ENTRADA EN VIGOR

- 10.1.** El presente documento, así como las normas contenidas en el mismo será de inmediata aplicación para todos los trabajadores de Empark independientemente del cargo jerárquico que ocupen.