

Política de Derechos laborales

En Argal Alimentación, nuestros empleados son un activo esencial y la clave de nuestro éxito. A través de esta política, nos comprometemos a ofrecer un entorno de trabajo seguro, respetuoso, inclusivo y abierto, donde cada persona pueda desarrollar su máximo potencial, garantizando el respeto de los derechos humanos y laborales fundamentales en todas nuestras operaciones y en la cadena de suministro.

Alcance

Esta política establece el compromiso de la compañía con prácticas laborales justas, la defensa de los derechos de los empleados y el mantenimiento de un entorno de trabajo seguro y respetuoso. Es de aplicación a todos los empleados de las empresas que forman parte del Grupo Argal Alimentación, incluidos trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales, en todos los departamentos y ubicaciones.

Asimismo, se extiende a proveedores y contratistas externos mientras trabajen en nuestras instalaciones o realicen actividades comerciales en nombre de la compañía.

Alineación normativa

Esta política se encuentra alineada con la normativa europea y nacional aplicable en materia de derechos laborales y humanos. En particular:

- Estándares Europeos de Informes de Sostenibilidad (CSRD, ESRS)
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Directrices de la OCDE para empresas multinacionales.
- Social Compliance SMETA IV Pilares (SEDEX)

COMPROMISOS

1. Respeto por los derechos humanos y laborales

- Prohibición absoluta del trabajo infantil y del trabajo forzoso.



- Garantía de libertad sindical, derecho a la negociación colectiva y promoción del diálogo social sin temor a represalias o discriminación.
- Igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, sin discriminación por raza, género, religión, edad, discapacidad, opinión política, origen social o étnico, orientación sexual u otras características protegidas.

2. Salario justo y condiciones de empleo

- Remuneración justa, conforme a la legislación local, las normas sectoriales y los principios salariales adecuados.
- Contratos de trabajo seguros, equitativos y en cumplimiento de la legislación laboral nacional y los estándares internacionales.

3. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

- Fomento de una cultura de respeto, equidad e inclusión.
- Tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso (verbal, físico o virtual).

4. Desarrollo y bienestar de los empleados

- Programas de capacitación y desarrollo que mejoren las competencias y oportunidades de crecimiento profesional en todos los niveles.
- Promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal, incluyendo modalidades de trabajo flexible cuando sea posible.

5. Responsabilidad en la cadena de suministro

- Exigir que proveedores y contratistas que se adhieran a nuestro Código de Conducta, que incorpora normas laborales y de derechos humanos.
- Realizar auditorías y evaluaciones periódicas para verificar el cumplimiento y corregir posibles incumplimientos.

6. Cumplimiento de la legislación laboral

- Respeto estricto de las leyes y reglamentos laborales en todas las jurisdicciones en las que operamos.



Transparencia y reporte

- Comunicación de métricas sociales relevantes (diversidad, equidad salarial, horas de formación, salud y seguridad, diligencia debida en derechos humanos) conforme a las ESRS.
- Participación de las partes interesadas (empleados, sindicatos, comunidades) a través de diálogo abierto y consultas regulares.

Implementación y responsabilidades

Esta política se integra en los Procedimientos de Recursos Humanos y es supervisada por el Comité ESG. Todos los empleados, contratistas y proveedores deben cumplir con los principios descritos en esta política. El progreso se supervisa mediante auditorías periódicas, comentarios de los empleados y revisiones de desempeño, y los hallazgos se informan anualmente al Comité de Dirección.

Revisión

La política se revisa anualmente para asegurar su alineación con la legislación vigente, las expectativas de las partes interesadas, los cambios operativos y de contexto de la organización.

Jose María Orteu

Consejero Delegado Argal Alimentación

Septiembre 2025

