



**POLÍTICA
DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y
DIVERSIDAD**

(Texto aprobado por el Consejo de
Administración el 17 de Diciembre de 2020)

Índice

1-	FINALIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
1.1.	Finalidad.	3
1.2.	Ámbito de aplicación	3
2-	PRINCIPIOS Y COMPROMISOS BÁSICOS.....	3
3-	DESARROLLO Y CUMPLIMIENTO	4
3.1.	Desarrollo	4
3.2.	Seguimiento y supervisión.....	5
4-	APROBACIÓN Y VIGENCIA	5

POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD

1- FINALIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1. Finalidad.

La igualdad efectiva de oportunidades de todos los empleados, la prohibición absoluta de toda discriminación y la promoción de la diversidad son principios derivados de la dignidad de la personas y a los derechos humanos reconocidos internacionalmente y que han sido plasmados en Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

La actividad de VISCOFAN, S.A. ("Viscofan" o la "Sociedad") y del conjunto de sociedades integradas en el grupo cuya entidad dominante en el sentido establecido por la ley, es la Sociedad (Grupo Viscofan) se desarrolla en un entorno de respeto de los principios indicados y en el que la igualdad de oportunidades y la diversidad constituyen ejes centrales en la estrategia de sostenibilidad como un valor fundamental de su cultura empresarial. Y ello, requiere la prevención de cualquier tipo de discriminación laboral o profesional, actuaciones positivas de promoción de la diversidad y el establecimiento de medidas que permitan conciliar la vida laboral y familiar y personal.

Por ello, el Consejo de Administración, en el marco de la Política General de Sostenibilidad, aprueba esta Política de Igualdad de Oportunidades y Diversidad (la "Política") que tiene como finalidad fijar los principios y bases generales de actuación en este ámbito mediante una serie de compromisos que promuevan su efectividad.

1.2. Ámbito de aplicación

La presente Política se aplicará a la Sociedad y a su Grupo, y vinculará a todo su personal, independientemente de la posición y función que desempeñe.

La Sociedad promoverá la aplicación de los principios y bases de la Política a cualquier persona física y/o jurídica vinculada con Viscofan por una relación distinta de la laboral cuando ello sea posible y conveniente de tal forma que sigan unos principios y directrices coherentes con los que se establecen en esta Política y de las demás políticas de desarrollo sostenible.

2- PRINCIPIOS Y COMPROMISOS BÁSICOS

Los principios y compromisos básicos que definen la estrategia de la Sociedad en materia de sostenibilidad son los siguientes:

a) Respetar la legislación vigente en cada país y promover prácticas internacionales avanzadas en la materia, incluyendo lo dispuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible sobre igualdad de género.

b) Rechazar cualquier discriminación por razón de sexo, raza, edad, estado civil, nacionalidad, creencias, o cualquier otra condición física o social entre sus empleados y considerar la diversidad como un valor y, en consecuencia a recompensar a los empleados sobre la base de sus méritos y contribuciones.

c) Promover activamente una cultura de respeto a las personas y unos comportamientos favorables y abiertos a la diversidad ante cualquiera de los grupos de interés de la compañía, proporcionando un ambiente de trabajo donde ningún tipo de acoso y/o conducta ofensiva y/o irrespetuosa es aceptado

d) Promover el principio de igualdad de oportunidades y la diversidad, estableciendo las medidas y acciones que sean necesarias en todos los procesos de gestión de personas, entre otros, de acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, retribución, formación, evaluación del desempeño y comunicación, con el fin de alcanzar la igualdad efectiva de oportunidades entre todos los profesionales y evitar situaciones de discriminación tanto directa como indirecta en todos los niveles de la organización.

e) Establecer planes de actuación que promuevan la igualdad efectiva de sexos, garantizando su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades y en particular fijando objetivos en el ámbito de la promoción de mujeres a puestos directivos en el marco de las políticas de gestión del talento y para la reducción y eliminación de cualquier tipo de brecha salarial que pudiera suscitarse.

f) Promover medidas que favorezcan la conciliación laboral y personal de nuestros empleados, así como el valor de la obligada corresponsabilidad necesaria para ello.

g) Promover acciones de integración adecuadas para otros colectivos específicos, especialmente el de personas con discapacidad.

h) Impulsar la movilidad geográfica y fomentar entre los profesionales el conocimiento de las diferentes culturas y formas de hacer las cosas de los países donde la empresa desarrolla su actividad.

i) Informar a toda la plantilla sobre la Política y su compromiso con esta materia.

3- DESARROLLO Y CUMPLIMIENTO

3.1. Desarrollo

El desarrollo e implementación de los principios y compromisos básicos de la Política se realizarán a partir de políticas específicas y de los planes de acción y procedimientos que se definan principalmente en el ámbito de recursos humanos.

La Sociedad potenciará los canales de comunicación y relación con los distintos grupos de interés que interactúan con el Grupo, con el objeto de que se pueda dar respuesta a las necesidades y expectativas de los mismos y favorecer la creación de valor compartido.

Asimismo, se asegurará la rendición de cuentas a los distintos grupos de interés, mediante la emisión de información relevante, veraz, íntegra, fiable y rigurosa, que permita el seguimiento de los compromisos adquiridos en materia de igualdad de oportunidades y diversidad.

La Sociedad elaborará y publicará anualmente información relevante sobre los asuntos relacionados con la igualdad de oportunidades y diversidad en el informe de gestión o en un documento específico sobre esta materia.

Por otra parte, para la comunicación con los distintos grupos de interés, la página web corporativa de la Sociedad constituirá un instrumento fundamental, que se podrán complementar con las relaciones de forma directa, por el personal designado para ello, y en particular a través de los medios de comunicación, y las relaciones con accionistas en su caso.

3.2. Seguimiento y supervisión

El seguimiento de la Política compete al Consejo de Administración que la ejercerá a través de la supervisión por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad del desarrollo e implementación de las políticas y estrategias de sostenibilidad y por la Comisión de Auditoría en cuanto a la integridad de la información no financiera que se integra en el informe de gestión así como en la supervisión de los riesgos no financieros derivados de las actuaciones del Grupo en relación con la Política.

Asimismo, el Grupo cuenta con un Comité de Sostenibilidad entre cuyos cometidos se encuentra el impulsar los planes y programas de sostenibilidad en desarrollo de las políticas y un Comité de Ética y Cumplimiento, bajo la dependencia funcional de la Comisión de Auditoría que además de velar por el cumplimiento del Código de Conducta, gestiona el canal de denuncia que permita a los empleados y a otras personas relacionadas con la Sociedad comunicar eventuales incumplimientos que se puedan producir.

Los directivos y demás personas responsables de gestionar equipos deberán aplicar los principios establecidos en la Política y todos los empleados han de observar dichos principios velando por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad.

4- APROBACIÓN Y VIGENCIA

La presente Política, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Viscofan, en su reunión de fecha 17 de Diciembre de 2020 y ha entrado en vigor en el mismo momento de su aprobación.
