

# **Derechos Humanos**

Noviembre de 2025, versión 1.0

## Contenido

<b>Información general sobre la Política .....</b>	<b>3</b>
Finalidad .....	3
Ámbito de aplicación y Público destinatario .....	3
Propiedad y revisión de la política .....	4
Aplicación, eficacia y relación con otras políticas .....	4
<b>Información específica sobre la Política .....</b>	<b>5</b>
1. Principios y normas .....	5
2. Nuestro compromiso con los derechos humanos: principales áreas de interés.....	5
3. Debida diligencia y medidas operativas .....	7
4. Procedimiento de reclamación y denuncia.....	7

# Derechos Humanos

Noviembre de 2025, versión 1.0

## Información general sobre la Política

### Finalidad

La presente Política sobre Derechos Humanos establece los principios y expectativas que guían nuestra propia conducta empresarial. Está diseñada para garantizar que las condiciones de trabajo -dentro de nuestras operaciones y en toda nuestra cadena de suministro- sean seguras, justas y respetuosas con la dignidad humana, y que la esclavitud moderna, en cualquiera de sus formas, incluidos el trabajo forzado, la trata de seres humanos y el trabajo infantil, esté estrictamente prohibida.

Esperamos que nuestros proveedores y contratistas respeten estas normas en todas sus operaciones y prácticas empresariales.

Además, exigimos que comuniquen activamente el contenido y la intención de esta Política a sus entidades afiliadas, empleados, agentes, proveedores y subcontratistas. Esto es esencial para garantizar la concienciación, la comprensión y la alineación con los principios que defendemos. En caso de incumplimiento, esperamos que se adopten medidas correctivas rápidas y eficaces.

### Ámbito de aplicación y Público destinatario

Nombre de la política	Derechos Humanos
Unidades de negocio / Países	A nivel global
Público destinatario	<p>La presente Política se aplica a todas las empresas del grupo en las que KME SE posee directa o indirectamente la mayoría de las acciones.</p> <p>Es aplicable a todos los empleados, directores, responsables, colaboradores y contratistas que estén bajo la supervisión directa de KME, que trabajen en cualquier oficina o activo industrial de KME que esté directa o indirectamente controlado u operado por KME en todo el mundo.</p>

### Propiedad y revisión de la política

<b>Autor</b>	<b>Equipo de abastecimiento responsable</b>
<b>Aprobado por</b>	<b>Resolución del Consejo</b>

<b>Versión n.º</b>	<b>Motivo del cambio</b>	<b>Fecha de entrada en vigor</b>
1.0	Creación	27 de noviembre de 2025

La presente Política se revisará teniendo en cuenta su alcance, eficiencia y eficacia, así como los cambios en las leyes pertinentes.

### Aplicación, eficacia y relación con otras políticas

Esta Política debe leerse junto con las políticas relacionadas disponibles en [www.kme.com](http://www.kme.com):

- Código de Conducta;
- Código de Conducta para socios comerciales;
- Declaración de Política sobre minerales de conflicto;
- Abastecimiento responsable y debida diligencia en la cadena de suministro;
- Gestión de denuncias e informes sobre irregularidades - Reglamento interno.

La presente Política sustituye a las políticas regionales y/o locales en la materia, a menos que estas últimas contengan disposiciones más detalladas o establezcan normas más restrictivas debido a requisitos legales locales.

## Información específica sobre la Política

### 1. Principios y normas

Nuestro enfoque sobre los derechos humanos se basa en los valores fundamentales y las normas éticas que definen nuestra forma de hacer negocios, tal y como se describe en nuestro Código de Conducta y en el Código de Conducta para socios comerciales.

El respeto de los derechos humanos no es solo una obligación legal, sino también un aspecto fundamental de nuestra cultura empresarial y de nuestros procesos de toma de decisiones.

Creemos firmemente que todas las personas, independientemente de quiénes sean o dónde vivan, son titulares de los derechos y las libertades fundamentales; nuestro compromiso se extiende especialmente a los grupos vulnerables y marginados, incluidos, entre otros, los niños, los trabajadores migrantes y refugiados y las personas con discapacidad.

Para guiar nuestras prácticas, nos alineamos con marcos y normas sobre los derechos humanos reconocidos a nivel mundial, entre ellos:

- las Directrices para empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE);
- los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (UNGP);
- los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);
- los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Estas normas informan nuestras políticas internas y dan forma a las expectativas que establecemos para todos los empleados, proveedores y contratistas en todas nuestras operaciones globales.

### 2. Nuestro compromiso con los derechos humanos: principales áreas de interés

Las siguientes áreas se han priorizado en función de la gravedad y la probabilidad del daño potencial, así como de las expectativas establecidas en los marcos y normas mundiales. Cada área describe las normas que respetamos y las medidas necesarias para prevenir, mitigar y abordar los riesgos para los derechos humanos en toda nuestra cadena de valor:

- 1) **Prohibición del trabajo forzoso y en régimen de servidumbre:** está estrictamente prohibido el trabajo forzado o en régimen de servidumbre (incluida la servidumbre por deudas), así como el trabajo penitenciario involuntario o en condiciones de explotación, la esclavitud o la trata de seres humanos. Esto incluye cualquier implicación en el transporte, la acogida, la captación, el traslado o la recepción de personas mediante amenazas, fuerza, coacción, secuestro o engaño con fines laborales o de prestación de servicios. Todo empleo debe ser voluntario. Los trabajadores deben tener libertad para abandonar su puesto de trabajo o poner fin a su relación laboral sin penalización, siempre que avisen con una antelación razonable de acuerdo con su contrato de trabajo.

- 2) **Prohibición del trabajo infantil:** el trabajo infantil está estrictamente prohibido en cualquier fase de la producción. Por "niño" se entiende cualquier persona menor de 15 años, por debajo de la edad legal para completar la educación obligatoria, o por debajo de la edad mínima para trabajar en el País correspondiente, la que sea más alta.

También nos oponemos firmemente a todas las peores formas de trabajo infantil, que incluyen:

- i. todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- ii. la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- iii. la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes;
- iv. trabajos que, por su naturaleza o por las circunstancias en que se realizan, pueden perjudicar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Los proveedores y sus representantes deben implantar sistemas eficaces para verificar la edad de todos los trabajadores. Aunque se apoyan los programas de aprendizaje en el lugar de trabajo legítimos y respetuosos con la ley, los menores de 18 años no deben realizar trabajos que puedan comprometer su salud o seguridad, incluidos los turnos de noche y las horas extraordinarias. Los estudiantes trabajadores deben recibir formación y apoyo adecuados.

- 3) **Protección contra la discriminación y el acoso:** discriminación o acoso por motivos de origen étnico, social, edad, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, etnia, nacionalidad, religión, afiliación política, pertenencia a un sindicato, estado de salud o responsabilidades familiares. Las decisiones laborales, como la contratación, los ascensos, la retribución y el acceso a la formación, deben basarse exclusivamente en los méritos y las cualificaciones. Deben hacerse ajustes razonables para las prácticas religiosas. Además, los trabajadores o candidatos no deben ser sometidos a pruebas médicas discriminatorias. Los trabajadores deben poder comunicarse abiertamente con la dirección sobre las condiciones y prácticas del lugar de trabajo sin miedo a sufrir discriminación, represalias, intimidación o acoso.
- 4) **Contratación ética y condiciones de empleo justas:** mantenemos una política estricta que prohíbe el uso de agencias de contratación o de personas que no cumplan la legislación laboral local del País donde se realiza la contratación. Estamos comprometidos con las prácticas éticas de contratación y esperamos que todos los socios e intermediarios mantengan las mismas normas. Además, prohibimos explícitamente el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores o posibles trabajadores. Como parte del proceso de contratación, los trabajadores deben recibir un contrato de trabajo por escrito en su lengua materna o en una lengua que puedan entender fácilmente. Este contrato debe definir claramente las condiciones de empleo.
- 5) **Condiciones de trabajo y remuneración justas:** la remuneración de los trabajadores se ajustará a la legislación salarial local, incluidos, entre otros, los salarios mínimos y extraordinarios, las horas extraordinarias y las prestaciones obligatorias por ley. Para cada período de pago, se proporcionará a los trabajadores una declaración salarial puntual y comprensible que incluya información suficiente para verificar la compensación exacta por el trabajo realizado. En ausencia de legislación local, el salario de los estudiantes trabajadores, becarios y aprendices será como mínimo el mismo que el de otros trabajadores principiantes que realicen tareas iguales o similares.
- 6) **Prohibición de retener documentos personales:** la confiscación, destrucción o retención de documentos personales de los trabajadores, como pasaportes, documentos de identidad y permisos de trabajo, está estrictamente prohibida. Estos documentos solo pueden conservarse cuando así lo exija la ley, e incluso en ese caso, los trabajadores deben tener acceso libre e inmediato a ellos.
- 7) **Salud y seguridad en el trabajo:** se garantiza un entorno de trabajo seguro y saludable para prevenir accidentes y lesiones derivados, relacionados o producidos en el curso del trabajo o como resultado de las operaciones del empresario.
- 8) **Horario de trabajo razonable:** no se exigirá a los trabajadores que trabajen más horas de las ordinarias y extraordinarias permitidas por la legislación del País de empleo. Todas las horas extraordinarias de los trabajadores son voluntarias.
- 9) **Libertad sindical y negociación colectiva:** respetamos los derechos de los trabajadores a asociarse libremente, formar o afiliarse a sindicatos, participar en negociaciones colectivas y participar en reuniones pacíficas, de acuerdo con la legislación local. Respetamos igualmente el derecho de los trabajadores a abstenerse de tales actividades.
- 10) **Ninguna restricción a la libertad de movimiento:** los trabajadores no deben estar sujetos a ninguna restricción irrazonable de su libertad de movimiento dentro del lugar de trabajo. Esto incluye el acceso sin restricciones a y desde las instalaciones proporcionadas por la empresa. Todas las políticas del movimiento deben respetar siempre la dignidad y la autonomía de los trabajadores.

- 11) **Respeto a las comunidades locales y a los derechos sobre la tierra y el agua:** nos comprometemos a respetar los derechos de las comunidades locales en todas las zonas donde operamos. Reconocemos que el uso insostenible de la tierra y el agua puede afectar negativamente tanto al medio ambiente como a los derechos humanos, y que las disputas por estos recursos son cada vez más una fuente de conflicto mundial. Como parte de nuestro compromiso, seguimos reforzando nuestra comprensión de los derechos sobre la tierra y el agua como derechos humanos fundamentales en el contexto de nuestras operaciones empresariales. Aunque nuestra actividad principal no implica la compra directa de tierras ni el suministro de agua, buscamos un compromiso significativo con las comunidades locales y trabajamos para prevenir o mitigar cualquier impacto negativo que nuestras operaciones puedan tener sobre la tierra, el agua y el bienestar de quienes dependen de ellas.

### 3. Debida diligencia y medidas operativas

En apoyo de nuestros compromisos en materia de derechos humanos, hemos establecido un sólido marco de debida diligencia integrado en todos los niveles de nuestras operaciones y cadenas de suministro. Esto incluye identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de los impactos adversos potenciales y reales sobre los derechos humanos vinculados a nuestras actividades o relaciones comerciales. Para mantener estos compromisos y garantizar el cumplimiento de los requisitos de la Ley alemana de debida diligencia en la cadena de suministro, hemos creado un "Equipo de abastecimiento responsable", que desempeña la función de Responsable de derechos humanos para el área de negocio de KME y su cadena de suministro asociada. Este equipo es responsable de supervisar la gestión de riesgos relacionados con los derechos humanos, incluidos los riesgos vinculados a la esclavitud moderna.

Realizamos evaluaciones periódicas de riesgos, nos comprometemos con las partes interesadas y llevamos a cabo auditorías o evaluaciones de impacto, especialmente en áreas o sectores de alto riesgo. Cuando se detectan riesgos para los derechos humanos, adoptamos medidas rápidas y proporcionadas para abordarlos, incluida la reparación cuando se han producido daños.

La formación, los programas de concienciación y los mecanismos de reclamación, como se indica a continuación, están en marcha para garantizar la mejora continua y la rendición de cuentas. Con estas medidas operativas, no solo pretendemos cumplir nuestras obligaciones legales, sino también contribuir activamente a la protección y promoción de los derechos humanos en todo el mundo.

### 4. Procedimiento de reclamación y denuncia

Animamos a todos nuestros empleados, directores, responsables, colaboradores y Proveedores, incluidos sus empleados, socios comerciales u otras personas, a plantear sus inquietudes sobre cualquier incumplimiento potencial o real de esta Política, de los requisitos legales, así como sobre comportamientos inadecuados exhibidos por el personal de KME, y a comunicarnos dicha inquietud.

Puede hacerlo poniéndose en contacto con nuestro Defensor del Pueblo del Grupo KME, Carsten Thiel von Herff; las denuncias pueden enviarse por correo electrónico ([ombudsman@thielvonherff.de](mailto:ombudsman@thielvonherff.de)), por teléfono (+49 521 557 3330 o +49 151 5823 0321) o a través de la página web designada [www.report-tvh.de](http://www.report-tvh.de).

Los detalles del sistema de denuncia de KME están disponibles en la página web corporativa [www.kme.com](http://www.kme.com), en el Código de Conducta, y se comunican internamente.

KME concede gran importancia a la protección de la identidad de los denunciantes, garantizando su confidencialidad, con acceso limitado al Defensor del Pueblo designado y a la persona pertinente.

Los denunciantes no pueden sufrir represalias por facilitar información.

Además, las preocupaciones sobre el cumplimiento ético pueden plantearse de forma confidencial a la Oficina de cumplimiento por correo electrónico a: [compliance@kme.com](mailto:compliance@kme.com).



## **KME SE**

Klosterstraße 29  
D-49074 Osnabrück  
Alemania  
Tel. +49 541 321-0  
Correo electrónico [info-germany@kme.com](mailto:info-germany@kme.com)

[www.kme.com](http://www.kme.com)

© KME SE, noviembre de 2025