



TECNICAS REUNIDAS

**Política de Derechos Humanos del Grupo
Técnicas Reunidas**

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	2
II.	OBJETO.....	3
III.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
IV.	PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	4
V.	RELACIONES CON CONTRATISTAS, PROVEEDORES Y DEMÁS SOCIOS DE NEGOCIO.....	8
VI.	CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA Y MECANISMO DE DENUNCIA.....	9
VII.	FORMACIÓN Y DIFUSIÓN.....	10
VIII.	SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA.....	10

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO **TÉCNICAS REUNIDAS**

I. INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de Técnicas Reunidas, S.A. (en adelante, "Técnicas Reunidas", "TR" o la "Sociedad"), en su condición de sociedad cotizada, tiene legalmente atribuida como facultad indelegable la determinación y aprobación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad y del Grupo del que es entidad dominante (en adelante, el "Grupo"), facultad que ha sido recogida en el artículo 27.i) de los Estatutos Sociales y en el artículo 5.1.(x) del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

TR desea promover la creación de valor sostenible para todos sus grupos de interés, tales como trabajadores, clientes, subcontratistas, proveedores, socios de negocio, comunidades locales e indígenas, administraciones públicas, asociaciones sectoriales y otras organizaciones con las que colabora o los accionistas, así como la sociedad en general (en adelante, "Grupos de Interés"), para lo que se compromete al respeto y la promoción de los derechos humanos.

La presente Política de Derechos Humanos del Grupo Técnicas Reunidas (en adelante, la "Política") se ha elaborado teniendo en cuenta las previsiones de (i) la Carta Internacional de Naciones Unidas (Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales); (ii) los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 155, 182 y 187; (iii) la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; (iv) la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño; (v) el Convenio 169 de la OIT sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y Tribales; (vi) el Convenio Europeo de Derechos Humanos; (vii) los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas; (viii) las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales; (ix) los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementación del Marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar"; (x) la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Pueblos Indígenas; (xi) la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido de 2015; (xii) la Declaración Tripartita de la OIT de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social; (xiii) la Resolución A/76/L.75 de Naciones Unidas por la que se reconoce el derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible; (xiv) el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; (xv) la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; (xvi) la Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; (xvii) la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; así como los demás tratados, convenios y normas en vigor relativos a esta materia, que la Sociedad conoce, asume y aplica. Estas garantías mínimas se entienden sin perjuicio de la aplicación de la

normativa de la Unión Europea o del país donde TR desarrolle su actividad cuando esta sea más estricta en los ámbitos de medio ambiente, salud y seguridad, y sostenibilidad social.

Del mismo modo, la Sociedad deberá tener en cuenta la legislación local de cada país en el que opere, siempre considerando los Derechos Humanos y realizando acciones de prevención y mitigación de riesgos en casos de conflicto.

De conformidad con lo anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad, según lo establecido en el artículo 249.bis.b) de la Ley de Sociedades de Capital y de conformidad con los principios ESG (ambientales, sociales y de buen gobierno), ha acordado en su sesión de 14 de noviembre de 2023 aprobar la presente Política, siguiendo la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobada en su sesión de 25 de octubre de 2023, y con la que se da cumplimiento a uno de los objetivos contenidos en el Plan de Sostenibilidad 2021-2023, desarrollado al amparo de la Política de Sostenibilidad. Esta Política formará parte de la normativa de gobierno corporativo de la Sociedad y de su Grupo y deberá interpretarse en coordinación con las restantes normas que componen dicha estructura.

II. OBJETO

El Grupo es líder en transición energética y presta servicios de valor añadido de ingeniería y construcción de plantas industriales para la producción sostenible de combustibles limpios, gas natural y productos químicos para clientes de todo el mundo. En el marco de su actividad, el Grupo promueve la creación de valor en el largo plazo para todos sus Grupos de Interés, fomentando de esta forma los valores de la sostenibilidad, que constituye un pilar del Grupo, y en particular el respeto de los Derechos Humanos, y favoreciendo de este modo la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (“ODS”) e incorporando los Diez Principios del Pacto Mundial.

De conformidad con lo anterior, el objeto de esta Política es formalizar el compromiso del Grupo con el respeto a los Derechos Humanos en el ejercicio de sus actividades por la Sociedad y sus filiales en su cadena de valor, así como con los principios de actuación del Grupo en esta materia, y definir los principios que aplicará para la diligencia debida en materia de Derechos Humanos, complementando lo ya establecido en otros documentos corporativos como la Política de Sostenibilidad, el Código de Conducta y el Código Ético de la Cadena de Suministro, así como la normativa interna que los desarrollan.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Con carácter general, esta Política es de aplicación a la Sociedad y al resto de sociedades del Grupo, incluyendo todos sus administradores, directivos y empleados, así como a las sociedades participadas no integradas en el Grupo sobre las que la Sociedad tiene un control efectivo, todo ello dentro de los límites legalmente establecidos.

En este sentido, el cumplimiento de los compromisos de esta Política es obligado para todos los directivos y empleados del Grupo y de sus sociedades participadas, fomentando la actuación conjunta del personal dentro de un mismo paradigma de Derechos Humanos, permitiendo así la integración de estos principios en toda su actividad y en su cadena de valor.

En aquellas sociedades participadas en las que esta Política no sea de aplicación, la Sociedad promoverá, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento y la compatibilidad de sus políticas propias con las de la Sociedad.

Además, esta Política resultará también aplicable, en lo que proceda y en la medida de lo posible, a las uniones temporales de empresas, “*joint ventures*” y otras asociaciones equivalentes, ya sean estas nacionales o extranjeras, que se utilicen para la ejecución de un proyecto o negocio concreto, cuando cualesquiera de las sociedades que integran el Grupo tengan el control de su gestión y siempre dentro de los límites legalmente establecidos, y a todos los integrantes de la cadena de valor de cualquier entidad del Grupo.

IV. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

El Grupo Técnicas Reunidas se compromete a respetar los principios generales de actuación recogidos a continuación en todos los países donde opere, considerando la diversidad cultural, social y económica de cada uno de ellos, con la finalidad de permitir que TR identifique y evalúe posibles riesgos de Derechos Humanos en el Grupo:

- Actuar en materia de Derechos Humanos conforme a los estándares internacionales de referencia.
- Disponer de un sistema de diligencia debida que identifique las situaciones y actividades realizadas por el Grupo de mayor riesgo de vulneración de los Derechos Humanos, con el objetivo de desarrollar mecanismos de prevención y mitigación de dicho riesgo, incluyendo mecanismos de denuncia adecuados y con garantías para todos los implicados, así como de reparación de los impactos en caso de que se materializaran.
- Evaluar periódicamente la eficacia del sistema de diligencia debida mediante indicadores de seguimiento, comunicando el resultado de la evaluación de la eficacia del sistema de diligencia debida en el estado de información no financiera.
- Promover una cultura de respeto de los Derechos Humanos y acciones destinadas a la sensibilización en esta materia de los profesionales de todas las sociedades del Grupo.
- Adoptar las medidas que procedan en caso de detectar una vulneración de los Derechos Humanos en las instalaciones del Grupo o en las de sus proveedores, e informar de ello a las

autoridades públicas competentes cuando dicha vulneración pueda ser constitutiva de una infracción de la normativa. Del mismo modo, la Sociedad adoptará las medidas precisas para prevenir la repetición de la vulneración.

IV.1 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON TRABAJADORES Y CADENA DE VALOR

Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil

Se rechaza el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio y todas las formas de esclavitud y de trata de personas y el uso de mano de obra infantil, tal y como se define en la legislación vigente en el país donde se realizan las actividades y en el Convenio OIT 138.

Prohibición de la esclavitud

Se prohíbe cualquier forma de esclavitud, considerando como tal, de conformidad con el Convenio OIT 29 sobre trabajo forzoso, cualquier situación en la que una persona priva a otra de su libertad para explotarla con fines personales o comerciales.

En particular, esta prohibición de esclavitud moderna comprenderá los siguientes comportamientos:

- Trabajo forzoso, considerando como tal cualquier trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.
- Trabajo de servidumbre, considerando como tal el de las personas que contraen un préstamo o deuda y se ven obligadas a trabajar múltiples horas, en malas condiciones y por un salario irrisorio para hacer frente a estos pagos.
- Trabajo infantil, considerando como tal el empleo de niños en actividades empresariales.
- Trata de seres humanos, considerando como tal captar, transportar, trasladar, acoger o recibir a una persona, a través de cualquier medio coercitivo (como la amenaza, el uso de la fuerza, el engaño o el abuso) con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos. Cuando la víctima sea menor de 18 años, no es necesario que haya medios coercitivos para considerarse trata de seres humanos.
- Castigos corporales.
- Cualesquier otro que se considere esclavitud de conformidad con la normativa nacional o internacional de aplicación.

Respeto de la diversidad y no discriminación

Se promueven los principios de diversidad, inclusión, igualdad de trato y de oportunidades y se establece el compromiso de garantizar el derecho a unas condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de cada persona y de mantener un entorno de trabajo en el que las personas sean tratadas de manera justa y valoradas por sus habilidades profesionales.

Del mismo modo, se rechaza cualquier forma de comportamiento que provoque discriminación en relación con el nacimiento, género, orientación o identidad sexual, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, origen racial o étnico, la religión, convicciones, las opiniones políticas o cualquier otra forma de diversidad individual e, igualmente, toda forma de acoso, amenaza o intimidación (ya sea verbal, físico, sexual o psicológico) en el entorno laboral.

Adicionalmente, la Sociedad adoptará las medidas precisas para prevenir cualquier clase de tortura, trato cruel, inhumano o degradante.

Libertad de asociación y negociación colectiva

Se reconoce el derecho de los empleados a participar en organizaciones colectivas para defender y promover sus intereses, así como a estar representados por sindicatos u otras formas de representación elegidas según la legislación y las prácticas vigentes en los diferentes países donde trabajan.

Salud, seguridad y bienestar

Se establece el compromiso de proteger la salud, la seguridad y el bienestar mental y físico de los empleados, implementando una cultura robusta de seguridad y bienestar para promover un entorno laboral libre de riesgos para la salud que facilite la conciliación de la vida laboral y personal.

Condiciones de trabajo justas y favorables

Se reconoce el derecho de todas las personas al trabajo en unas condiciones dignas que establezcan una jornada laboral máxima, unos períodos de descanso adecuados y unas vacaciones pagadas al año.

Asimismo, los empleados deberán percibir una compensación justa y decente por su trabajo, que no podrá ser inferior al salario mínimo establecido por los convenios colectivos y la normativa aplicable en los distintos países, aplicando una igualdad en la remuneración entre hombres y mujeres para trabajos de igual valor, todo ello en los términos previstos legalmente.

Igualmente, se reconoce la importancia que los planes de desarrollo y la formación profesional tienen en el desarrollo de las personas y de sus competencias, por lo que se promoverá la mejora de estas competencias a través de programas específicos de formación.

Derecho a la intimidad y privacidad

El Grupo se compromete a proteger la intimidad, el honor, la protección de datos y la privacidad de las comunicaciones de sus trabajadores, de conformidad con las reglas de uso interno de dispositivos electrónicos del Grupo vigentes y, del mismo modo, de las que desarrolle la Sociedad con sus clientes.

IV.2 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ÉTICO Y LA CORRUPCIÓN

El Grupo promueve un comportamiento ético en todas sus actividades y rechaza la corrupción en todas sus formas, manteniendo una política de tolerancia cero con la corrupción.

En el cumplimiento de este principio el Grupo cuenta con un Código de Conducta y un modelo de prevención de delitos con normativa interna de desarrollo del sistema y una normativa interna en materia anticorrupción enmarcados dentro del Sistema de Gestión de Compliance Penal de TR (<https://www.tecnicasreunidas.es/es/sostenibilidad/etica-y-cumplimiento/>).

Este sistema persigue promover una cultura ética y de respeto por el cumplimiento normativo, así como prevenir, detectar y, en su caso, sancionar conductas que puedan generar responsabilidad penal, entre las que se encuentran los delitos de corrupción tanto en el sector privado como en el sector público.

IV.3 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE

El Grupo tiene una pronunciada vocación de respeto al medio ambiente, mostrando una actitud de liderazgo en la lucha contra el cambio climático, y reconoce el derecho humano a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible. Para ello, el Grupo deberá respetar los siguientes principios, ya recogidos en su Política de Sostenibilidad:

- Preservar y promover la biodiversidad de los ecosistemas, paisajes y especies en los territorios en los que el Grupo opera.
- Impulsar la transición a la economía baja en carbono y prevenir la contaminación reduciendo gradualmente la intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero, introduciendo progresivamente las tecnologías más eficientes y menos intensivas en la emisión de carbono tanto en sus instalaciones como en las plantas industriales que diseñe y construya para sus clientes.
- Asegurar, a través de la implantación del sistema de gestión ambiental de la Sociedad, la correcta identificación y cumplimiento de todos los requisitos medioambientales en cada proyecto.
- Considerar la variable del cambio climático en los procesos internos de toma de decisión, así como en el análisis y gestión de los riesgos a largo plazo para el Grupo.
- Optimizar la gestión de residuos peligrosos y no peligrosos a través de sistemas implantados que fijan objetivos y metas sobre, entre

otros aspectos, la reducción de residuos, la observancia de buenas prácticas y la utilización de materiales reciclados.

- Apostar por la economía circular como modo de evitar la generación de residuos y de reaprovechamiento de materiales.

IV.4 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LA SOCIEDAD, LAS COMUNIDADES LOCALES Y LOS PUEBLOS INDÍGENAS

El Grupo es consciente del impacto social de sus actividades y proyectos, por lo que aúna la excelencia técnica en la ejecución de sus proyectos con la consideración de las necesidades de sus Grupos de Interés, a través de un diálogo continuo, proactivo y transparente con estos que refuerza su contribución al desarrollo sostenible de los entornos en los que está presente generando un impacto positivo.

En este sentido, el Grupo se compromete a realizar sus proyectos de forma sostenible, contribuyendo al desarrollo socioeconómico de las comunidades en las que opera, y promoviendo iniciativas de valor cultural, social y económico, respetando a las comunidades locales para fomentar la inclusión y el desarrollo social a través de la educación y la formación.

Del mismo modo, el Grupo se compromete a prestar especial atención a las comunidades indígenas y tribales y a respetar la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas. Por ello, para el caso de que la ejecución de un proyecto pudiera afectar a comunidades indígenas y tribales, se compromete a dialogar con estas comunidades y a involucrarlas, en la medida de lo posible y de forma conjunta con el resto de las partes interesadas en el proyecto, en su ejecución.

V. RELACIONES CON CONTRATISTAS, PROVEEDORES Y DEMÁS SOCIOS DE NEGOCIO

El Grupo exigirá el cumplimiento de esta Política a todos sus socios de negocio, considerando como tales, a los efectos de esta Política, cualquier parte, salvo los miembros de la organización, con quien la Sociedad y sus filiales tiene o prevé establecer algún tipo de relación de negocio, entre ellos, clientes, *joint ventures*, socios de *joint ventures*, socios de consorcios, contratistas, subcontratistas, consultores, proveedores, asesores, agentes, representantes e inversores (en adelante, los “Socios de Negocio”).

Para ello, Técnicas Reunidas y las demás sociedades del Grupo deberán:

- Con carácter previo a mantener relaciones de negocios con cualquier Socio de Negocio, realizar una evaluación de integridad en la que se analice si se encuentra alineado con los valores del Grupo en materia de Derechos Humanos, con los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y con esta Política.

En concreto, deberá comprobar la disponibilidad de compromisos y el establecimiento de medios y mecanismos para cumplir esta Política y todos los principios que contiene.

- Establecer la obligación de que sus Socios de Negocio conozcan y cumplan esta Política, así como el Código Ético de la Cadena de Suministro de la Sociedad, asegurando que todos los contratos de las sociedades que integran el Grupo con estos Socios de Negocio contengan cláusulas en materia de Derechos Humanos que comprendan los aspectos mencionados en los principios recogidos en esta Política. En este sentido, la Sociedad velará por la obtención de garantías contractuales que avalen el cumplimiento de la presente Política, acompañadas, en su caso, de las medidas adecuadas para comprobar su cumplimiento, pudiendo llegar a realizar una comprobación independiente cuando fuese necesario.
- Respetar los Derechos Humanos de sus Socios de Negocio, rechazando cualquier tipo de discriminación, así como respetar en todo momento el derecho a su intimidad, protegiendo y haciendo un uso correcto de los datos personales confiados por ellos.
- Aplicar el sistema de diligencia debida y procedimiento de evaluación de integridad de terceros que se encuentre en vigor en cada momento.

VI. CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA Y MECANISMO DE DENUNCIA

Cualquier persona que haya detectado o tenga la sospecha de que se está produciendo una situación de potencial vulneración de Derechos Humanos o los Principios establecidos en esta Política en cualquier forma y en cualquier parte del negocio deberá comunicarlo a la mayor brevedad a través de cualquiera de los siguientes canales de comunicación del Grupo:

- Buzón de la página web: <https://canaletico.tecnicasreunidas.es/tecnicasreunidas>
- Correo electrónico: compliance@tecnicasreunidas.es

Resultará de aplicación en este ámbito el Procedimiento de gestión de informaciones del sistema interno de información del Grupo, documento accesible a través de la página web de TR.

La Sociedad no tolerará ninguna represalia contra quien, de buena fe, comunique hechos que pudieran considerarse un incumplimiento de esta Política, y mantendrá en todo momento los más altos estándares de confidencialidad en estas comunicaciones.

El incumplimiento de las disposiciones de esta Política podrá dar lugar a las correspondientes sanciones disciplinarias de conformidad con la normativa aplicable, la legislación laboral y el resto de las obligaciones civiles y mercantiles que haya contraído el trabajador.

En el caso de los Socios de Negocio, el incumplimiento de estas provisiones podría dar lugar a las responsabilidades civiles y mercantiles correspondientes, pudiendo constituir una infracción muy grave de las

obligaciones contractuales que dé lugar a la resolución del contrato con el Socio de Negocio.

Del mismo modo, la Sociedad adoptará las medidas precisas para prevenir la repetición de la vulneración o incumplimiento de esta Política.

Del mismo modo, los incumplimientos más graves pueden llevar aparejadas consecuencias en el ámbito penal.

En el caso de que el procedimiento haya concluido que se ha producido, directa o indirectamente, una vulneración de los Derechos Humanos, la Sociedad se compromete a poner en marcha acciones de remediación de dicha vulneración que aseguren que los afectados por esta vulneración disponen de un remedio efectivo a la misma, devolviendo a las personas o colectivos afectados a la situación en la que se encontrarían de no haberse producido esta vulneración o, de no ser posible, a valorar el mecanismo alternativo de remedio más apropiado en función de las circunstancias. Del mismo modo, la Sociedad adoptará las medidas precisas para prevenir la repetición de la vulneración.

VII. FORMACIÓN Y DIFUSIÓN

La Sociedad deberá realizar las acciones precisas de difusión, sensibilización y formación que garanticen el adecuado conocimiento de esta Política y, con carácter general, de los Derechos Humanos, por las personas trabajadoras del Grupo y por los Socios de Negocio con los que se relacione.

Esta Política se publicará en la intranet y en la página web corporativa de la Sociedad.

VIII. SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA

El Consejo de Administración de la Sociedad, a través de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, recibirá información periódica sobre las medidas y procedimientos adoptados en el Grupo para implementar y dar seguimiento a lo dispuesto en esta Política.

Asimismo, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la supervisión periódica de la aplicación de la presente Política, así como su revisión, correspondiéndole elevar al Consejo de Administración las modificaciones que considere oportunas.
