

Política  
de equidad  
y derechos  
humanos

# Introducción

Cuidar a las personas y respetar la naturaleza ha sido siempre algo esencial para C&A. Aunque el deber de proteger y hacer cumplir los derechos humanos recaiga en los gobiernos, reconocemos nuestra responsabilidad en cuanto a respetarlos y prevenir, mitigar y remediar activamente cualquier posible impacto negativo en la gente. Nos esforzamos por desempeñar un papel positivo, en favor de un mundo en el cual todos y todas podamos disfrutar de los derechos humanos y de la equidad.

---

## Nuestro compromiso con los derechos humanos y la equidad

Estamos comprometidos con el establecimiento y la promoción de una cultura de respeto por los derechos humanos internacionalmente reconocidos que exponen los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los [UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#). Nos comprometemos a adherirnos a la Carta Internacional de Derechos Humanos (es decir: la Declaración de Derechos Humanos de la ONU, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), a [los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas](#) y a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Principios Fundamentales y Derecho al trabajo, en el curso de todas nuestras operaciones, relaciones empresariales y en nuestra cadena de suministro.

Basamos nuestros compromisos en los estándares que contienen las convenciones y recomendaciones internacionales reflejadas en cada apartado de la presente política de derechos humanos. También nos adherimos a las [Las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales](#) y a la [Guía de la OCDE de Devida Diligencia para Cadenas de Suministro Responsables en el Sector Textil y del Calzado](#).

Concedemos especial importancia al respeto de los derechos de la infancia, de las mujeres y de las personas pertenecientes a grupos sociales históricamente marginados.

A ese respecto, nos guiamos por los estándares de derechos internacionales resumidos, entre otros, por la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la mujer (CEDCM), el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso de la OIT, la Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, la Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el documento de Unicef [Children's Rights and Business Principles](#), [Los Principios de la ONU para el Empoderamiento de las Mujeres](#), [la Perspectiva de Género en los Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos](#), y [los Principios de Conducta de la ONU para Luchar Contra la Discriminación de las Personas Lesbianas, gais, Bisexuales, Trans e Intersexuales](#).

Cumplimos, como mínimo, con las leyes y normativas de los países en los que conducimos nuestros negocios, al tiempo que seguimos las normativas internacionales de derechos humanos expuestas en la presente política, cuando los estándares de estas son más elevados. Si se da el caso de que la legislación local restringe la materialización de los estándares internacionales de derechos humanos, nosotros trabajaremos en crear métodos alternativos para mantenerlos.

# El alcance de esta política

Esta política define cómo aborda C&A la cuestión de los derechos humanos en relación con los siguientes grupos y partes interesadas:

- Todos/as los/as empleados/as de C&A, incluyendo personas en prácticas, trabajadores/as temporales, denominados de forma conjunta «el personal».
- Los/las trabajadores/as subcontratados/as, los/las empleados/as de nuestros socios comerciales y las personas que trabajen para nuestra cadena de suministro, agrupados bajo la denominación «trabajadores».
- Las entidades comerciales de la cadena de suministro de nuestros productos de mercancías, incluidos nuestros proveedores, las unidades de producción que ellos utilizan y sus subcontratistas, así como cualquier proveedor previo de mercancías tales como tejidos y materias primas (denominados conjuntamente «proveedores»).
- Otros socios comerciales con los que C&A establezca relaciones contractuales para el suministro de un producto o servicio que no sea una mercancía (denominados conjuntamente «socios comerciales»).
- Las personas y comunidades afectadas por nuestros negocios, como por ejemplo los residentes de las comunidades circundantes.
- La clientela de C&A.

## Compromiso con las partes interesadas

Los puntos de vista de las distintas partes interesadas, especialmente de aquellas a quienes afectan nuestros negocios, son esenciales a la hora de mejorar nuestra actuación en materia de derechos humanos y promover resultados equitativos. Por lo tanto, nos comprometemos a consultar de forma continua a las partes interesadas para entablar un diálogo bidireccional significativo con los representantes de la comunidad, la sociedad civil y las organizaciones dirigidas por personas de grupos infrarrepresentados.

### El personal y los trabajadores

- Nuestra principal preocupación es asegurar un diálogo abierto con nuestro personal e involucrarnos activamente con ellos/as, manteniendo reuniones periódicas con nuestros/as representantes/as del personal, y aprendiendo de las encuestas de compromiso y para tomar el pulso de la organización, los grupos de discusión y los canales de denuncia.
- También esperamos que se busquen de forma activa y se escuchen los puntos de vista de los trabajadores de nuestra cadena de suministro. Les pedimos a nuestros distribuidores y socios de negocios que se comprometan con los trabajadores y sus representantes a través de los medios adecuados, tales como diálogo social y canales para presentar quejas.

### La clientela y las comunidades

- Somos conscientes de que siempre que hacemos negocios, el establecimiento de relaciones positivas tanto con nuestra clientela como con la comunidad es una condición previa a nuestro «permiso social para operar». Estamos comprometidos con involucrarnos de forma proactiva con ellos, escuchando todas las perspectivas, a comunicarnos y aprender de ellos, y a considerar seriamente aquellos puntos de vista que sean compatibles con los derechos humanos y los valores de equidad.

- Tomaremos medidas proactivas para prevenir, eliminar o al menos minimizar los potenciales impactos negativos sobre los derechos humanos de las comunidades que se ven afectadas por nuestra empresa.
- Contribuiremos a un desarrollo socioeconómico positivo y a la mejora de las oportunidades a través de la creación de empleo y de nuestro programa de impacto comunitario para donaciones corporativas y del personal.
- Valoramos los puntos de vista de nuestra clientela. Nos acercaremos a nuestros/as clientes/as para conocer sus opiniones y su experiencia acerca de nuestra actuación en materia de derechos humanos. También les animamos a expresar sus perspectivas a través de nuestros canales de atención al cliente, además de nuestros canales de reclamación y de denuncia.

## Grupos vulnerables y desfavorecidos

- Reconocemos la crisis continuada de falta de equidad entre los países y dentro de los mismos, y el impacto desigual que las operaciones comerciales puedan tener en las personas de todos los géneros, identidades y sus intersecciones. Ciertos grupos de titulares de derechos se encuentran en una posición más marginada que otros dentro de nuestra sociedad y, por lo tanto, requieren de nuestra atención específica. Intentamos comprender lo que hace a la gente más vulnerable en distintos contextos laborales, ya que la vulnerabilidad varía dependiendo de la geografía y las circunstancias sociales.
- Nos esforzamos por mejorar continuamente nuestra actuación en materia de derechos humanos, prestando especial atención a los riesgos específicos a los que se enfrentan las comunidades vulnerables. Dentro de nuestras operaciones, esto incluye a los grupos infrarrepresentados además de aquellos que se enfrentan una confluencia de múltiples desventajas. En nuestra cadena de suministro, esto incluye a las mujeres, los trabajadores a distancia, los trabajadores que dependen de una agencia, los trabajadores temporales, los trabajadores migrantes y las personas indígenas.
- A través de un análisis de riesgos llevado a cabo con regularidad y, en la medida de lo posible, de la comunicación directa con personas que hayan vivido experiencias de desventaja social, intentamos asegurar que todos los grupos potencialmente en riesgo sean identificados y que sus posturas sean tenidas en cuenta.

## Nuestro planteamiento

Nos comprometemos a respetar los derechos humanos y a promover una cultura en este sentido, implantando y manteniendo un sólido sistema de gestión de riesgos en materia de derechos humanos para mitigar los riesgos y los efectos negativos sobre las personas y las comunidades en todas nuestras operaciones, relaciones comerciales y cadena de suministro. A continuación especificaremos qué significa esto en particular:

- Integrar los planteamientos basados en los derechos dentro de las políticas internas, los procesos operativos y las prácticas empresariales.
- Aumentar la concienciación sobre los derechos humanos a por medio de formación, cursos por vía telemática, y campañas de comunicación.
- Implementar procesos de diligencia debida para identificar, prevenir, mitigar y, cuando sea necesario, remediar los impactos negativos en las personas afectadas por nuestros negocios, incluyendo a la clientela y las comunidades. Hacemos esto tanto de forma periódica como ad hoc, por ejemplo, al desarrollar nuevos productos o introducirnos en nuevos mercados de abastecimiento, teniendo especialmente en cuenta las necesidades específicas de los grupos vulnerables.

- Mantener y mejorar continuamente mecanismos de reclamación accesibles y eficaces, abiertos a las partes interesadas internas y externas, incluidos los proveedores/socios comerciales y sus trabajadores, el personal de C&A y cualquier otro tercero. Las violaciones y los abusos de los derechos humanos, incluyendo pero no limitándose a condiciones laborales inadecuadas, pueden denunciarse a través de nuestros canales Fairness Channel y Customer Service Channel. También estamos trabajando en el desarrollo de mecanismos eficaces de reclamación en gestionados por las fábricas de toda nuestra cadena de suministro.
- Tomar las medidas oportunas para investigar las reclamaciones relacionadas con los derechos humanos y, en caso necesario, poner fin, o al menos mitigar, los impactos adversos sobre las personas. Estas acciones incluirán soluciones no judiciales, como la organización de acciones correctivas, la compensación por los agravios, las medidas disciplinarias contra las personas responsables y la imposición de sanciones a proveedores/socios comerciales. También participamos en determinados canales externos no judiciales de reclamación.
- Realizar un seguimiento de la aplicación y los resultados de las medidas correctoras, así como comunicar cómo se abordan a largo plazo los impactos. Para evitar que los impactos negativos sobre los derechos humanos se repitan, actualizaremos periódicamente las medidas correctivas pertinentes tanto dentro de nuestras políticas como en la práctica.
- Los detalles relativos a los resultados de nuestros análisis de riesgos, la estrategia de implementación y las medidas concretas, como las enseñanzas extraídas de las evaluaciones y los programas de desarrollo de capacidades, se publican periódicamente de acuerdo con la legislación vigente aplicable, además de en nuestros Informes de Sostenibilidad, donde informamos sobre los avances en su implementación.
- No tomaremos represalias ni toleraremos ninguna forma de represalia contra nadie que, de buena fe, informe de sus preocupaciones en relación con los derechos humanos o colabore en investigar las reclamaciones referentes a los derechos humanos presentadas. Esperamos que nuestros proveedores y socios comerciales sigan este mismo principio.

## Nuestro enfoque

A través de los análisis de riesgos continuos, intentamos priorizar los ámbitos más destacadas de los derechos humanos, donde los riesgos son más graves y tienen mayor posibilidad de ocurrir, en el curso de nuestras propias operaciones, con nuestros socios comerciales y en nuestra cadena de suministro. Para este fin, y en base a los riesgos para los derechos humanos actualmente identificados, concedemos especial prioridad a los derechos humanos que se exponen a continuación.

### Derechos del Niño

- No toleramos el trabajo infantil y nos aseguramos de que no haya ningún menor de 16 años trabajando, a excepción de los que participen en programas de aprendizaje o de formación profesional. Seguiremos los estándares de edad mínima de las convenciones internacionales, o de la legislación nacional o los del sector, cuando estos sean más altos.
- Si identificamos la presencia de trabajo infantil, nos aseguraremos de que los menores no terminen en una situación peor una vez que se haya descubierto la violación de sus derechos y de que en lugar de eso, reciban educación y apoyo. Los trabajadores jóvenes no deben llevar a cabo tareas peligrosas y deben recibir instrucciones adecuadas y específicas, además de formación profesional.
- Con respecto a lo anterior, esperamos que nuestros proveedores/socios comerciales sigan los mismos principios.
- Tomaremos más medidas para proteger los derechos del niño en nuestras propias operaciones, incluyendo identificar el impacto de nuestras prácticas laborales en los derechos de los hijos e hijas de nuestro propio personal y proporcionando productos y entornos seguros y aptos para niños en nuestras tiendas.

- Nos aseguraremos de que los niños puedan expresar libremente su propia opinión, poniendo su interés siempre por delante cuando aparezcan en nuestras prácticas de marketing. Pondremos especial atención a las potenciales repercusiones negativas no deseadas de nuestras campañas de marketing dirigidas a los niños.

## Trabajo forzoso y explotación laboral

- Prohibimos cualquier forma de trabajo forzado u obligatorio, incluyendo trabajo en régimen de servidumbre, trabajo en prisión, trabajo en situaciones coercitivas, trabajo siendo objetos de trata y cualquier otra forma de trabajo involuntario. Todo el trabajo debe ser realizado de forma voluntaria, y nunca bajo amenaza de ningún castigo, sanción ni coerción política.
- Al trabajar con contratistas y agencias de colocación, pondremos especial atención en asegurar que los candidatos no les paguen tasas por colocación y que los empleados conserven en su poder sus propios documentos de identificación.
- No toleramos ninguna otra forma de explotación laboral que conduzca a impactos devastadores, ya sean físicos, mentales o financieros. El personal debe ser contratado en base a una relación laboral legalmente reconocida, se les debe proporcionar un entorno de trabajo seguro y, cuando corresponda, un entorno habitacional sin riesgos para su salud, y se les debe ofrecer una remuneración y unos periodos de descanso justos.
- Con respecto a lo anterior, esperamos que nuestros proveedores/socios comerciales sigan los mismos principios.

## Libertad de asociación y negociación colectiva

- Reafirmamos nuestro apoyo a los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva de nuestro «personal» y nuestros «trabajadores».
- Respetamos el derecho de crear o unirse al sindicato que cada uno elija, según lo permitido por las leyes locales, sin ninguna interferencia ni restricción. De buena fe, nos comprometemos a participar junto con los representantes de nuestro personal en negociaciones colectivas o relacionadas con las condiciones laborales.
- Con respecto a lo anterior, esperamos que nuestros proveedores/socios comerciales hagan lo mismo, facilitando medios alternativos para el diálogo social entre los trabajadores cuando las leyes locales tengan restricciones a la hora de crear o unirse a sindicatos o asociaciones de negociación colectiva.

## Salud y Seguridad

- Trabajar en un entorno seguro y protegido frente a los riesgos para nuestra salud es un derecho fundamental. Tomamos las medidas adecuadas para prevenir todo tipo de enfermedades, lesiones y accidentes laborales y para promover un clima de trabajo saludable. Esperamos que nuestros proveedores y socios comerciales sigan este mismo principio.
- Cuando existe un riesgo inminente y severo para su salud y seguridad, apartamos a nuestro personal de su puesto. Afirmamos que nuestros trabajadores tienen derecho a abandonar su puesto debido al peligro de lesiones causado por riesgos apremiantes para la seguridad.
- Estamos comprometidos con tomar medidas adecuadas para asegurar la creación de un entorno de trabajo seguro e higiénico, incluyendo proporcionar acceso a instalaciones sanitarias y formación regular en salud y seguridad para nuestro personal y trabajadores.
- Ponemos el foco en la salud y la seguridad de nuestros clientes y nos aseguramos de que los bienes y servicios que ofrecemos cumplen todas las normas acordadas y legalmente exigidas en materia de salud y seguridad de los consumidores.

## Jornada laboral y remuneración

- Respetamos el derecho al descanso y al tiempo libre, incluyendo unos horarios laborales razonables de hasta 48 horas semanales, con vacaciones pagadas y al menos un día libre a la semana.
- Nos aseguramos de que nuestro personal disponga de bajas por enfermedad y bajas por maternidad o paternidad remuneradas, de acuerdo con la ley nacional de empleo, siempre en proceso de mejora.
- Las horas extraordinarias solo deberían permitirse como excepciones para satisfacer demandas del negocio a corto plazo, con un máximo de 60 horas semanales, y siempre dentro de los límites permitidos por la legislación nacional o los convenios colectivos. Respetamos el «derecho a la desconexión<sup>1</sup>» de nuestro personal, para permitir un sano equilibrio entre su vida personal y laboral.
- Esperamos que nuestros proveedores y socios comerciales sigan este mismo principio.
- Intentamos proporcionar una remuneración adecuada a nuestro personal y trabajadores. Esto quiere decir que su salario debe cubrir como mínimo las necesidades básicas del individuo y de las personas dependientes del mismo para permitirles llevar una vida modesta, pero decente. Como parte de nuestra Estrategia para la Equidad, la Inclusión y los Derechos Humanos 2028, nos hemos comprometido a identificar y abordar las diferencias salariales entre los miembros de nuestro personal. En cuanto a nuestros proveedores y socios comerciales, participamos en varias iniciativas, incluidas las emprendidas con ACT, para lograr salarios adecuados para los trabajadores.
- Somos conscientes que nuestras propias prácticas de compras pueden jugar un papel crucial en que nuestros proveedores/socios comerciales planifiquen su producción, eviten horas extraordinarias como norma habitual y aseguren el pago a sus trabajadores. Estamos comprometidos con evaluar y mitigar esos riesgos, para evitar contribuir a que los trabajadores de nuestros proveedores y socios comerciales tengan un horario laboral excesivamente largo.<sup>2</sup>

## Tratamiento respetuoso, a salvo del acoso y el abuso

Todo el personal y los trabajadores deben ser tratados con respeto y dignidad. Estamos comprometidos con proporcionar un entorno seguro para todos, libre de violencia y acoso.

- Los comportamientos inapropiados incluyen, pero no están limitados a, cualquier forma de intimidación, acoso escrito o gráfico, acoso económico, acoso laboral, acoso gestual, agresiones físicas y acoso verbal implícito o explícito que conduzca a perjuicios físicos, psicológicos, sexuales o económicos.
- Somos conscientes de que el comportamiento abusivo puede darse dentro de un amplio abanico de situaciones laborales, incluyendo aquellas que tienen lugar fuera del puesto de trabajo. Estas situaciones pueden producirse en los espacios de descanso y sanitarios, durante los desplazamientos relacionados con el trabajo, en la comunicación relacionada con el trabajo facilitada por las tecnologías de la comunicación, en el alojamiento proporcionado por el empresario y en el transporte relacionado con el trabajo. El acoso y el abuso pueden estar explícitamente dirigidos a las personas a causa de su género, o afectar de forma desproporcionada a personas de un género concreto, lo que a menudo implica acoso sexual.
- Tomaremos las medidas oportunas para prevenir que sucedan estos comportamientos, identificando los peligros y riesgos, incluyendo aquellos de naturaleza psicosociológica y proporcionando información y formación a nuestro personal y mandos directivos con regularidad.
- No toleraremos ninguna forma de tratamiento no respetuoso, violencia ni acoso en el trabajo, trataremos los incidentes denunciados con seriedad e investigaremos con prontitud todas las alegaciones al respecto.

<sup>1</sup> El «derecho a la desconexión» se refiere al derecho de un trabajador de desconectarse y abstenerse de participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con su trabajo, como correos electrónicos u otros mensajes, fuera de su horario laboral. (EurWORK).

- Como somos conscientes de que la violencia y el acoso ocurren a menudo en situaciones de relaciones de desigualdad de poder, tomaremos las medidas adecuadas para asegurar la protección contra las represalias durante o después de la investigación. A lo largo del procedimiento de reclamación, ofreceremos asesoramiento a los empleados, incluido apoyo sensibilizado con los temas de género en casos de acoso sexual.
- Los/las gerentes que reciban quejas de acoso (sexual) y el personal que perciba casos (potenciales) de acoso sexual deben informar inmediatamente de dichos comportamientos a los representantes de People & Culture (HR) o hacerlo a través de los canales de reclamación de C&A. Estos informes pueden presentarse de forma confidencial o anónima. También animamos a los trabajadores a informar de posibles violaciones a través de los canales de reclamación de C&A cuando no confíen en los procedimientos internos dispuestos para ello en su lugar de trabajo.
- No incluiremos la prohibición de hablar de las alegaciones de acoso sexual en los acuerdos de confidencialidad firmados por nuestro personal, ni impondremos dichas limitaciones en ningún acuerdo de reparación. Las formas de acoso sexual que constituyan delitos de acuerdo con la ley serán denunciados a la policía.
- Esperamos que nuestros proveedores y socios comerciales se atengan a estos mismos principios.

## Equidad, inclusión y no discriminación

- Consideramos que un trato de igualdad para todo el personal y los trabajadores, según lo interpretan las convenciones principales de la OIT, es un principio fundamental.
- Seleccionamos, contratamos, ubicamos, formamos, remuneramos y ascendemos a las personas en función de su rendimiento y experiencia y de los requisitos del puesto.
- No toleramos ninguna forma de discriminación directa o indirecta basada en la edad, la discapacidad, la identidad de género, la orientación sexual, la etnicidad, la raza, la nacionalidad, el origen socioeconómico, el estado civil o familiar, por la pertenencia a sindicatos o por ninguna otra dimensión de la identidad y sus intersecciones. Apoyamos la acción afirmativa para asegurar la igualdad de oportunidades según lo establecido por la ley.
- Nos comprometemos a evaluar regularmente la equidad en los resultados del personal de C&A independientemente de su origen o identidad. Emplearemos métodos cualitativos y cuantitativos de recolección de datos, guiados por un enfoque basado en los derechos, y siempre que lo permita la ley.
- Estamos comprometidos con la igualdad salarial entre personas de todos los géneros e identidades. Estudiaremos y tomaremos medidas para reducir las diferencias salariales de las mujeres y los grupos infrarrepresentados, más allá del cumplimiento mínimo de la igualdad salarial, y siempre que tales medidas estén legalmente permitidas.
- Actuaremos con el punto de mira puesto en la equidad del proceso y el resultado, teniendo en cuenta las diferencias entre los miembros de nuestro personal.
- Reconoceremos las experiencias históricas de marginación, exclusión y falta de equidad sistémica vividos por, entre otros, las mujeres y las personas no binarias, las personas que pertenecen a comunidades racializadas o grupos étnicos infrarrepresentados, la comunidad LGBTI+ y personas con discapacidad. Trabajaremos continuamente para identificar y eliminar las barreras de acceso a oportunidades igualitarias y justas de acuerdo con las necesidades de nuestro personal y brindaremos apoyo a todo el mundo para alcanzar todo su potencial sin importar sus circunstancias individuales.
- Nuestro compromiso con la equidad incluye diseñar vías para cubrir las necesidades de quienes requieran ayudas especiales o ajustes en el puesto de trabajo, tales como medidas o instalaciones para personas con discapacidad, necesidades religiosas o responsabilidades familiares.

- Suscribimos los mismos valores a la hora de atender a nuestros clientes. Estamos comprometidos a promover en nuestras tiendas un entorno acogedor para que la gente de todas las edades, capacidades, tipo géneros, orientaciones sexuales, razas y trayectorias vitales se sienta bienvenida. Ponemos la inclusión en el centro de nuestras estrategias de desarrollo de producto.
- Emplearemos prácticas de marketing responsables e inclusivas que reflejen y celebren la diversidad de nuestros clientes y rompan con los estereotipos de forma proactiva.
- Esperamos que nuestros proveedores/socios comerciales aseguren que sus prácticas estén libres de discriminación.
- Nos comprometemos con la promoción de la equidad en la sociedad aprovechando el impulso de nuestra empresa, incluyendo a través de nuestras prácticas indirectas de adquisición y aprovisionamiento. Esto incluye incentivar la dedicación a la equidad y la inclusión, además de hacer negocios con empresas dirigidas por mujeres y grupos infrarrepresentados.

## Privacidad

- Respetamos la privacidad de nuestro personal, de nuestros clientes y de los trabajadores de nuestros proveedores/socios comerciales, y estamos comprometidos con la protección de sus datos personales.
- Los procesamos de acuerdo con las leyes de privacidad aplicables, incluyendo El Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea (UE).
- Solo recopilamos los datos personales necesarios para fines legítimos y proporcionamos una comunicación transparente acerca de este tema a través de nuestra Política de protección de datos.

## Impacto medioambiental

Afirmamos el derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible. Reconocemos el vínculo intrínseco entre el cambio climático y los derechos humanos de las generaciones presentes y futuras. Creemos que prevenir la degradación medioambiental es vital para el respeto de los derechos humanos.

Nuestro compromiso con la reducción de la emisión de gases de efecto invernadero, la buena gestión de los recursos hídricos, el empleo de sustancias químicas más seguras, la reducción de productos de desecho y el uso de materiales más sostenibles se encuentra explicado en nuestra [Estrategia de sostenibilidad 2028](#). La mayoría de esos compromisos están relacionados con nuestra cadena de suministro, ya que el grueso de nuestro impacto medioambiental se produce durante la obtención de materias primas y la fabricación de productos. Con vistas a prevenir y mitigar el impacto medioambiental negativo y respetar el derecho de las personas a un entorno limpio, trabajamos en dirección a:

- unos objetivos claros, con base científica y que revisamos con regularidad.
- La reducción de la emisión de gases de efecto invernadero, de acuerdo con nuestros objetivos.
- La eliminación del uso de sustancias químicas peligrosas y su sustitución por alternativas más seguras, mientras que evaluamos y verificamos los sistemas de gestión de productos químicos y aguas residuales de nuestras instalaciones para evitar cualquier fuga dañina al medio ambiente.
- Reducir nuestro consumo de agua azul (agua dulce extraída de ríos, acuíferos, etc.).
- Poner el foco en la búsqueda de materiales más sostenibles y en la colaboración con iniciativas relevantes con múltiples partes interesadas.

## Integridad y anticorrupción

- Somos conscientes de que la corrupción tiene un impacto negativo en el desarrollo socioeconómico y puede derivar en violaciones de los derechos humanos. La corrupción socava los cimientos de la justicia, la democracia y el estado de derecho.
- Actuamos en todo momento con integridad y no somos partícipes ni aceptamos ninguna forma de corrupción directa o indirecta, extorsión ni soborno.
- El conjunto de nuestra conducta empresarial cumplirá, como mínimo, con las leyes antisoborno y anticorrupción aplicables, y esperamos de nuestros proveedores/socios comerciales que también cumplan en todo momento con la legislación aplicable.
- Hemos incluido compromisos con las medidas anticorrupción en nuestro «Código ético<sup>1</sup>» y en nuestro «Código de conducta», que nos guiarán aún mejor a la hora de identificar y prevenir cualquier forma de corrupción.

## Gobernanza e implementación

En C&A Europe, la responsabilidad de implementar la presente política recae, en última instancia, en el C&A Europe Management Team. Esta responsabilidad incluye considerar los impactos potenciales en los derechos humanos relacionados con las decisiones empresariales estratégicas clave dentro de nuestras propias operaciones y de la cadena de suministro, además de aprobar las estrategias instrumentales para la mejora continua de la actuación de C&A en el ámbito de los derechos humanos.

La supervisión y el control del cumplimiento de los derechos humanos y los procesos de diligencia debida se confían al Consejo de Gobernanza de los Derechos Humanos, que incluye a altos cargos directivos responsables.

### Implementación dentro de las propias operaciones:

- Hemos adoptado una [Estrategia para la Equidad, la Inclusión y los Derechos Humanos 2028](#) que nos guía en la consecución de la equidad, la inclusión y el respeto a los derechos humanos y que se sustenta en un plan de acción plurianual.
- En lo referente a nuestras propias operaciones, nuestros compromisos adicionales se detallan en nuestro «Código ético», que mantenemos en constante evolución para que sirva de guía al personal y garantice que nuestros comportamientos y conductas empresariales se ajusten a los principios de la presente política.

### Implementación dentro de las relaciones comerciales y de nuestra cadena de suministro:

- En nuestras relaciones comerciales, intentamos hacer negocios con empresas que comparten nuestros valores y principios.
- Estamos comprometidos con trabajar con nuestros proveedores/socios comerciales y otras partes interesadas externas para prevenir, evitar y tratar los impactos negativos en los trabajadores y comunidades locales.

<sup>1</sup> En el caso de C&A Europe, nuestro código ético se extiende a la organización de abastecimiento de Asia.

- A través de nuestro «Código de conducta» y de sus correspondientes Guías de aplicación, hemos definido las expectativas hacia nuestros proveedores en relación a respetar el cumplimiento de los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y los estándares éticos, incluyendo pasos a tomar para asegurar la adhesión a los mismos. Evaluamos nuestras unidades de producción en base a nuestro Código de conducta, identificando y remediando los incumplimientos. Además de eso, los equipos locales propios de C&A apoyan la concienciación, imparten formación y desarrollan capacidades para la mejora continua de las condiciones de trabajo y para poder tratar las causas profundas de los incumplimientos.
- Nos serviremos de nuestras relaciones con nuestros proveedores/socios comerciales para instarles a que tomen las medidas adecuadas para la protección de los derechos humanos. Solo si nuestros proveedores/socios comerciales no están dispuestos a asumir la responsabilidad de respetar los derechos humanos nos reservaremos el derecho de poner fin a estas relaciones, teniendo en cuenta nuestro compromiso de una salida responsable de acuerdo con los Términos y condiciones pertinentes.
- Siendo conscientes de los riesgos inherentes para los derechos humanos dentro de nuestra cadena de suministro, trabajamos en dirección a abordar los riesgos y los impactos para los derechos humanos en todas nuestra cadena de suministro de mercancías de forma progresiva y hasta llegar a la fase de las materias primas. Reflexionamos continuamente sobre las posibles repercusiones negativas sobre los derechos humanos de nuestras prácticas de aprovisionamiento y compra, e introducimos las adaptaciones necesarias. Nuestros compromisos vienen detallados de forma más exhaustiva en nuestra Estrategia de sostenibilidad 2028.

---

## Perspectivas

Entendemos que respetar los derechos humanos y preocuparse por la naturaleza son compromisos continuos y en constante evolución. Nos esforzamos por mejorar continuamente nuestro rendimiento en dichos ámbitos, así como por revisar y ampliar nuestros esfuerzos en relación con los avances logrados y con la información recibida de las partes interesadas internas y externas y de los grupos afectados a tal fin. Por lo tanto, informamos de nuestro progreso mediante unas comunicaciones transparentes.

Esta política de derechos humanos ha sido esbozada por el departamento de People and Culture (Personas y cultura) Global Sustainability (Sostenibilidad global), y aprobada por el Management Team de C&A, marcando el Día Internacional de los Derechos Humanos. Actuaremos para defender la letra y el espíritu de los tratados internacionales de derechos humanos y para promover la dignidad de todas las personas afectadas directa e indirectamente por nuestra actividad empresarial.

Esta política será revisada regularmente y actualizada al menos una vez cada cinco años.

Düsseldorf, Diciembre de 2022

Firmado por el CEO en representación del C&A Europe Management Team