

Política de Derechos Humanos



Integración de los Derechos Humanos en WINDAR

Esta Política ofrece los marcos de referencia y compromisos de la compañía con los Derechos Humanos y derechos fundamentales de las personas, en línea con la adhesión a PMNU (Pacto Mundial de Naciones Unidas), exponiendo cuales son relevantes para nuestras operaciones y las de la cadena de suministro.



Política de Derechos Humanos



Declaración

La Estrategia de Sostenibilidad de Grupo WINDAR, gira en su dimensión social, sobre la base de los derechos fundamentales e intereses de sus personas trabajadoras y comunidades donde la compañía está presente en la actualidad. Incluye entre criterios clave para el desarrollo sostenible la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad entre otros factores clave.

En esta línea, la compañía busca atraer, promover y retener el talento de las personas, en base a la preservación de los Derechos Humanos de las personas. Para ello, Grupo WINDAR ha implementado e impulsa un modelo de gestión de personas fundamentado sobre el pilar de garantía de estos derechos fundamentales. La adhesión voluntaria de la compañía a los Principios Fundamentales del Pacto Mundial de Naciones Unidas (PMNU), es una evidencia clara de este compromiso adquirido.

Entendemos que la fuerza laboral de Grupo WINDAR es fundamental para marcar la diferencia frente a nuestros competidores; así como para que la compañía sea competitiva al más alto nivel. De esta forma, garantizando el respeto a los Derechos Humanos de la fuerza laboral, creamos un valor sostenido en el tiempo y generamos riqueza en las comunidades locales.

Al implantar compromisos firmes en relación al respeto a los Derechos Humanos de las personas en todas las relaciones laborales y comerciales, promovemos el desarrollo y crecimiento económico y social, contribuyendo al Objetivo global de Naciones Unidas, ODS 8:

- Se fomenta el desarrollo profesional y personal de las personas,
- Hacemos partícipes a las personas del éxito de Grupo WINDAR,
- Garantizamos un empleo digno, seguro, y
- Mantenemos un entorno diverso e inclusivo.

Derechos fundamentales

Respetar los derechos fundamentales de las personas no se refiere exclusivamente a llevar a cabo acciones de filantropía o acción social, sino más bien, una responsabilidad adicional a la del cumplimiento de la normativa y legislación de cada país donde estamos presentes.

La idea de evitar impactos negativos sobre las personas es sustentada sobre el derecho de todas ellas a vivir una vida digna y ser tratadas por igual. Por esta razón, entenderemos como derechos fundamentales, aquellos derechos que cualquier persona tiene simplemente por el hecho de haber nacido:

- a) Derecho a la vida;
- b) Derecho a la educación;
- c) Derecho a la libertad de expresión;
- d) Derecho a la intimidad; y
- e) Derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Grupo WINDAR es consciente de que el desarrollo de sus actividades podría perjudicar alguno de estos derechos fundamentales, en caso de no existir controles adecuados sobre los mismos, independientemente de la ubicación de las personas, nacionalidad, idioma, religión u otras características de las mismas. Algunos impactos pueden ser los siguientes:

- **Discriminación:** no podemos excluir deliberadamente a personas o grupos de personas en los procesos de selección y contratación por razones de género, raza, sexo, u otra índole cualquiera.
- **Trato denigrante:** no podemos actuar de forma amenazante ante las personas de la organización de manera continuada y que suponga un trato denigrante.

- **Trabajo decente:** no podemos colaborar con proveedores que empleen a personas en condiciones laborales deficientes.
- **Empleo de menores:** no podemos contratar a menores, o bien permitir proveedores de países con gobiernos débiles que contratan mano de obra infantil.

Alcance

Impulsando el respeto a los derechos fundamentales de la fuerza laboral en nuestro modelo de gestión, conseguiremos ofrecer una vida digna para todas las personas. Como primer paso, Grupo WINDAR ha identificado el alcance de los posibles impactos negativos sobre los Derechos Humanos:

1. Horas de trabajo extra excesivas;
2. Salarios que no cubren las necesidades básicas;
3. Contaminación industrial;
4. Entornos laborales no seguros o saludables;
5. Cualquier tipo de discriminación;
6. Trabajo forzoso e infantil;
7. Falta de privacidad o seguridad digital;
8. Impedir la libertad de asociación o la negociación colectiva.

Por otra parte, no podemos olvidar prestar atención a aquellas personas que forman parte de grupos o colectivos, los cuales, corren un mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación:

- Las personas que viven en la pobreza;
- Las personas con discapacidades;
- Los niños y niñas;
- Las personas LGBTI+;
- Los pueblos indígenas; y
- Las personas trabajadoras migrantes o refugiadas;

Como compañía internacionales que está presente en varios países, continentes y que integra culturas diversas, nos comprometemos a determinar las medidas necesarias para evitar estos impactos,

Grupos de interés

Respetar los Derechos Humanos incluidos en el alcance, así como, el cumplimiento de las leyes de los gobiernos y normativas aplicables reconocidas internacionalmente en esta materia, constituyen las expectativas más importante de los grupos de interés de Grupo WINDAR, tanto internos como externos.

Todos ellos esperan que la compañía cuente con mecanismos de respeto a los Derechos Humanos. Por ello, Grupo WINDAR absorbe las expectativas con las finalidades siguientes:

- ⇒ Lo correcto es situar a las personas en primer lugar;
- ⇒ Garantizar el cumplimiento de los Derechos Humanos está alineado con la cultura, estrategia, políticas, misión, visión y valores corporativos de Grupo WINDAR;
- ⇒ Es un factor de crecimiento y desarrollo económico, no solo para las propias personas, sino también para Grupo WINDAR como argumento comercial y de reputación; y
- ⇒ Evitamos que puedan manifestarse impactos en Grupo WINDAR relacionados con la pérdida de inversiones, oportunidades de negocio, daños a la reputación, interrupciones o retrasos operativos.

Política de Derechos Humanos



Marcos de actuación

Declaración Universal de Derechos Humanos

Fue aprobada en 1948 por la Asamblea de las Naciones Unidas. Se ha codificado en el derecho internacional a través de dos marcos de referencia: Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966) y sus dos protocolos adicionales, así como en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

Principios Rectores de Naciones Unidas (PRNU)

Fueron respaldados unánimemente por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011. Sus principios recibieron un amplio consenso y apoyo internacional de organizaciones no gubernamentales y empresas por igual:

- Crean un lenguaje común para hablar sobre los roles de los estados y las empresas cuando se trata de los impactos negativos que pueden generar en las personas debidos a actividades comerciales.
- Establecen expectativas para los estados y empresas sobre cómo prevenir y abordar los impactos negativos de las empresas en los derechos humanos.
- Se aplican a todos los estados y empresas del mundo y hoy en día están siendo implementados por empresas, gobiernos y otras partes interesadas en todos los continentes.
- No implican nuevas obligaciones de derecho internacional. Gran parte de su contenido se basa en los compromisos jurídicos existentes de los estados.

Los PRNU constituyen el marco de referencia sobre el que Grupo WINDAR actúa como estándar global fidedigno en relación a la conducta empresarial sobre Derechos Humanos. Aunque se trata de una norma no vinculante, aceptamos los PRNU como principios de referencia para el cumplimiento de las obligaciones y prácticas existentes dentro de la compañía.

Otra de las expectativas de los grupos de interés de Grupo WINDAR es que independientemente de nuestro tamaño, sector, contexto operativo, propiedad o estructura, evitemos que se produzcan daños a las personas, y que, cuando se produzcan impactos negativos, los abordemos para prevenir su reaparición.

Por lo tanto, la compañía assume que existe una responsabilidad preventiva y una responsabilidad retrospectiva para abordar el daño cuando ocurre.

Pacto Mundial de Naciones Unidas (PMNU)

Diez Principios que gozan de consenso universal y constituyen la primera iniciativa que recogió la cuestión de los Derechos Humanos por parte del sector empresarial. En paralelo, PMNU es el organismo encargado de velar por la consecución de los Objetivos Globales de la Agenda 2030 de Naciones Unidas y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los impactos en los Derechos humanos y las áreas de contribución social a la Agenda 2030, están interconectados de forma directa. Un 92% de las 169 metas de los ODS, están vinculadas a los Derechos Humanos.

Como miembro adherido al Pacto Mundial, Grupo WINDAR se compromete explícitamente a respetar y apoyar sus principios; un conjunto de valores fundamentales en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Código ético WINDAR

La compañía cuenta con un Código Ético que emplea como marco de actuación y recoge los principios básicos de actuación exigibles en cada una de las ubicaciones geográficas, ubicaciones funcionales, centros productivos y profesionales de cualquier nivel jerárquico, incluido el personal directivo de la compañía a las que presten servicios.

Oportunidades

Al preocuparnos por el respeto a los Derechos Humanos de la fuerza laboral Grupo WINDAR pone a las personas en el foco principal de sus actividades y negocio, convirtiéndolas en una fuente de oportunidades. La gestión adecuada de los impactos sobre los Derechos Humanos ofrece los siguientes beneficios:

- Prepara para futuros cambios normativos y legislativos;
- Cumple con las expectativas de inversores y grupos de interés;
- Garantiza la continuidad del negocio;
- Crea relaciones laborales con la fuerza laboral y empleo de calidad;
- Retiene el mejor talento;
- Fomenta las mejores condiciones de Seguridad y Salud;
- Crea estabilidad en un ambiente inclusivo y diverso;
- Traslada los compromisos a la cadena de suministro;
- Mejora la reputación e imagen de marca;
- Fomenta la conciliación de la vida personal y laboral;

Compromisos generales

En materia de relaciones y prácticas laborales

- Mantener diálogos fluidos y abiertos con los miembros de la fuerza laboral; personas elegidas libremente para actuar como sus representantes y formar oficialmente Comités de empresa cuando proceda, en las comunidades donde estamos presentes.
- No interferir y promover la asociación libremente de la fuerza laboral a cualquier organización sindical respetando su libertad para afiliación. Del mismo modo, negociar colectivamente sin miedo a que las personas sufran cualquier tipo de represalia.
- Informar debidamente y colaborar con los representantes de la fuerza laboral y los sindicatos elegidos por los mismos en el mantenimiento de relaciones laborales colaborativas.
- Verificar que la cadena de suministro respeta el derecho de la fuerza laboral a la libertad de reunión y asociación, organización, negociación colectiva y formación de sindicatos al igual que Grupo WINDAR.
- Donde estos derechos están restringidos, comprobar que se encuentran medios alternativos para una colaboración eficaz con la fuerza laboral.

En materia de desarrollo y desempeño

- Realizar periódicamente evaluaciones de desempeño basadas en criterios objetivos, informando y comunicando los resultados para favorecer el desarrollo de los profesionales,
- Asegurar que los procesos de evaluación no son discriminatorios.
- Lanzar propuestas laborales atractivas, así como, la estabilidad en la contratación, empleando para ello compensaciones competitivas, entornos saludables y proyectos que balanceen entre vida personal y laboral.
- Apoyar a los jóvenes en el acceso a su primer empleo (formación profesional dual, universidad, becas u otros acuerdos).



Política de Derechos Humanos



En relación a igualdad de oportunidades y no discriminación

- Fomentar relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades y no discriminación en todos sus enfoques, sin distinción alguna por razones de género, raza, color, idioma, religión, origen étnico, nacional o social, estado civil, orientación sexual, opinión política o de otra índole, afiliación sindical, nacionalidad, patrimonio, nacimiento u otra condición, incluido el estado de salud, la discapacidad, el estado de embarazo o la edad.
- Evitar cualquier tipo de discriminación en las prácticas de selección, contratación y desarrollo de los miembros de la fuerza laboral, favoreciendo que las oportunidades estén disponibles a todos en función de sus conocimientos, actitudes, habilidades y competencias requeridas para los puestos de trabajo.
- Aplicar el mismo criterio en relación a las prácticas de remuneración digna, acceso a la formación, ascensos y despidos o jubilación.
- Fomentar la selección y contratación local, aplicando principios de dignidad, inclusión, igualdad y recompensa, sobre la base de los méritos y contribuciones de las personas, para maximizar el potencial y el éxito de cada una de ellas.
- Promover la no discriminación de las personas a través del respeto de la diversidad, es decir, personas de colectivos excluidos o grupos vulnerables o con distintas capacidades. Adoptaremos las acciones necesarias para facilitar la integración de estos colectivos.

En relación con igualdad de género, diversidad e inclusión

La fuerza laboral de Grupo WINDAR está constituida en base a la riqueza de diversidad de culturas, religiones, etnias, creencias y lenguas que componen su plantilla, representando el respeto y valor de las diferencias. Por ello, el cumplimiento de los principios de igualdad, diversidad e inclusión es el pilar clave para el desarrollo de la compañía.

- Establecer relaciones laborales y entornos de trabajo basados en el respeto, igualdad de género, diversidad e inclusión en todos sus enfoques.
- Nos adaptaremos a las necesidades (razonables) de las personas con algún tipo de discapacidad.
- Fomentar la igualdad de género entre hombres y mujeres en lo referente a las condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional y a la formación.
- Desarrollar planes de igualdad y diversidad para garantizar la implementación de esta política.

En relación con al acoso laboral y de género

- No aceptar ni tolerar toda forma de intimidación o acoso a otros empleados, clientes, proveedores y otros, asegurando que se comunica cualquier sospecha de prácticas discriminatorias o de acoso.
- Fomentar una cultura laboral basada en la dignidad y el respeto para toda la fuerza laboral; la cual favorezca la colaboración y motivación de las personas para que puedan contribuir al máximo potencial.
- Prohibir toda forma de acoso, abuso o violencia hacia las personas en el puesto de trabajo, determinando las medidas disciplinarias necesarias frente a tales hechos.
- Aprobar protocolos públicos frente al acoso laboral y por razón de género que aborden estas situaciones.

En relación a entornos seguros y saludables

Grupo WINDAR reconoce la importancia de supervisar los riesgos de seguridad y salud laboral para contribuir a la consecución de los ODS 3 y ODS 8 aprobados por la Organización de las Naciones Unidas. Por ello, llevaremos a cabo acciones apropiadas al tamaño, ámbito de influencia, contexto de cada centro productivo, sede y naturaleza específica de los riesgos.

- Garantizar el bienestar y entornos con condiciones de trabajo seguras y saludables para toda nuestra fuerza laboral, así como, para todas aquellas personas ajenas a Grupo WINDAR que se relacionen con nuestras actividades y Negocios, previniendo lesiones y enfermedades que supongan un deterioro de su salud.
- Mantener espacios de trabajo (incluidos aquellos que se encuentren bajo nuestra influencia), donde la fuerza laboral disfrute de un entorno habitable, temperatura, iluminación, instalaciones sanitarias, privacidad, ventilación, etc. adecuados y en cualquier alojamiento que se les proporcione.
- Implantar estándares reconocidos internacionalmente de seguridad y procesos internos que establezcan los niveles mínimos requeridos de seguridad y salud y garanticen el cumplimiento de la reglamentación vigente en cada país, como mínimo.
- Desarrollar la cultura preventiva a todos los niveles de Grupo WINDAR para toda la fuerza laboral sea conscientes de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo.
- Planificar y desarrollar políticas y actuaciones que contribuyan al cumplimiento de los objetivos de Seguridad y Salud laboral.

En materia conciliación de vida personal y laboral

Grupo WINDAR es consciente de la existencia de múltiples variables y factores externos que pueden hacer que la conciliación de sus personas entre la vida personal y laboral no sea del todo efectiva. Si embargo, nos comprometemos a aplicar principios actuación relacionados con este aspecto:

- No imponer horarios de trabajo y horas extraordinarias que sean excesivas y afecten el derecho a la vida privada y familiar, o bien, que puedan poner en peligro la salud y la seguridad de la fuerza laboral. Al determinar el número máximo de horas de trabajo, aplicaremos las leyes más estrictas aplicables y los convenios pertinentes.
- Ofrecer a la fuerza laboral la libertad de rechazar horas extraordinarias no pactadas y excesivas, sin temor a discriminación o represalias.
- Pactar y firmar los calendarios laborales con los representantes de la fuerza laboral que incluyan vías efectivas y flexibles sobre la ordenación del tiempo, realización de horas extraordinarias y el lugar de trabajo, los cuales estarán a disposición de los trabajadores para su consulta.
- Disponer de un entorno, donde respetando la legislación vigente en cada país, se facilite la conciliación de la vida personal y laboral a través de las mejores prácticas sectoriales e internacionales.
- Asegurar que las personas disfruten del descanso mínimo y no sobrepasen los tiempos de trabajo máximo que les corresponden de conformidad con los convenios y acuerdos laborales aplicables alcanzados en cada ubicación. Se considerarán un derecho legal a disfrutar.

Política de Derechos Humanos



En relación con el derecho a la vida privada

Grupo WINDAR considera necesario que sus personas puedan desarrollar su vida personal plenamente, compatibilizándola con su la actividad profesional, especialmente ahora que las nuevas tecnologías ayudan a mejorar la eficiencia organizativa. Sin embargo, también somos conscientes de que al mismo tiempo, las nuevas tecnologías disminuyen nuestra visión sobre los límites entre el tiempo dedicado al trabajo y la vida personal.

- Tener en cuenta a las personas de mayor disponibilidad, debido a su nivel de responsabilidad y lugares de actuación en distintas zonas horarias, donde deben atender necesidades impredecibles o bien, desarrollan sus tareas a distancia.
- Establecer pautas y criterios encaminados a asegurar una efectiva desconexión de los ámbitos personal y profesional, evitando interferencias profesionales fuera del horario de trabajo, salvo situaciones de necesidad justificada.
- Fomentar el respeto del tiempo de descanso, para facilitar que las personas puedan desarrollar su vida personal fuera del horario de trabajo, plenamente.

En relación con compensaciones y remuneración digna

- Remunerar a la fuerza laboral mediante una compensación (salario, horas extras, vacaciones pagadas, etc.) que se revisa periódicamente y que garantiza un nivel de vida adecuado, el cual es coherente al menos, con los estándares legales, situación de los mercados, sectores, convenios laborales y posición de la compañía en cada país.
- Recompensar a las personas sobre la base del reconocimiento a su dedicación, responsabilidad y desempeño en el puesto de trabajo, teniendo en cuenta las diferentes realidades y culturas locales en las que opera la compañía.
- Asegurar que las prácticas remuneración se fundamentan sobre criterios de méritos y competencias.
- Garantizar que no se realicen deducciones injustificadas del salario o deducciones, como medidas de represalia.
- Entregar a la fuerza laboral nóminas elaboradas en el idioma local para que sean comprensibles a todos.
- En relación con a las prestaciones aplicables como por el ejemplo el nacimiento de hijos, defunciones u otras, garantizar el derecho a los períodos y prestaciones aprobadas por los gobiernos de cada país.

En relación con la comunidad

- Respetar los Derechos Humanos de los miembros de la comunidad a la que podemos afectar en el desarrollo de las operaciones, incluso en relación con el uso de la tierra, agua y otros recursos naturales.
- Aplicar la diligencia debida en relación con el abastecimiento de materias primas locales, en particular posibles minerales de conflicto.

En relación con el trabajo infantil

- Garantizar que ningún trabajador de Grupo WINDAR tenga una edad por debajo de la mínima legalmente prescrita, ni sea menor de 15 años (según la legislación internacional), o la edad mínima nacional para trabajar si es mayor.

- Las personas menores de 18 años no realizan trabajos peligrosos (es decir, trabajos que sean mental, física, social o moralmente peligrosos o nocivos), o bien trabajos que interfieran con su escolaridad obligatoria, ni ninguna de las peores formas de trabajo infantil (como la trata, la explotación sexual, la servidumbre por deudas, el trabajo forzoso y el reclutamiento o uso de menores de edad para fines militares o de seguridad).
- Implementar y comunicar información y guías en materia de derechos humanos relacionados con el trabajo infantil y forzoso.
- Comunicar y supervisar la edad de las personas trabajadoras en el momento de su contratación, velando por el cumplimiento de la edad mínima legal para trabajar en cada país para los solicitantes de empleo. Así, garantizaremos que no se contrata a nadie por debajo de la misma.

En relación con el trabajo forzoso, obligatorio y esclavitud moderna

Ninguna persona realizará trabajos en Grupo WINDAR que no haya aceptado voluntariamente en base a las condiciones mutuamente acordadas, verdaderas y transparentes.

- Garantizar que ningún trabajo se realiza bajo cualquier forma de coerción mental, física o financiera directa o indirecta, amenaza de cualquier penalización o sanción, o que de cualquier otra manera explote la vulnerabilidad del trabajador.
- Asegurar que ninguna persona pague ningún tipo de tarifa de reclutamiento o elegibilidad de empleo; ampliando esta actividad a los proveedores, los cuales, no deberán retener documentos de identidad o permisos de trabajo como condición de empleo.
- Igualmente garantizar, que las personas no pagan nunca tarifas que correspondan a Grupo WINDAR, ni se les retiene salario de forma alguna injustificada.
- No impedir la circulación de las personas libremente, dentro de cada territorio donde operamos, ni retener nunca documentación que impidan su libre circulación.
- Proporcionar a las personas trabajadoras contratos escritos en un idioma que comprendan. En cada país, de conformidad a la legislación aplicable y lenguaje utilizado, así como con todas las condiciones pactadas y convenios laborales aplicables.
- Exigir la adhesión a la Política de relación con proveedores y el Código de conducta para proveedores de WINDAR a través de formularios específicos online.

En relación con la cadena de suministro

- Exigir a los proveedores la aceptación de la Política de relación con proveedores y el Código de conducta para proveedores a través del cual se establecen los comportamiento y compromisos a seguir.
- Solicitar a los proveedores la adhesión a los compromisos de WINDAR, como paso para su validación a través del proceso de homologación previo.

Política de Derechos Humanos



Diligencia debida

Los marcos de actuación recogidos en esta política constituyen los pilares básicos sobre los que Grupo WINDAR desarrollará el respeto a los Derechos Humanos. Estos marcos de actuación se sostienen sobre los siguientes deberes básicos de diligencia debida que la compañía ha integrado en la gestión de personas.

DEBER DE PROTECCIÓN: Corresponde al Estado el deber de proteger contra violaciones cometidas en cada territorio y/o jurisdicción por terceros, incluidas las empresas y empleando para ello, mecanismos e instrumentos como las leyes, regulaciones y políticas en materia de Derechos Humanos. En este sentido,

- Cumpliremos con la toda legislación, reglamentación y normativas internacionales vigentes, en cualquier ubicación donde esté presente.
- Respetaremos los Derechos Humanos cuando las leyes nacionales no cumplan con los estándares reconocidos internacionalmente.
- Cuando las leyes nacionales entren en conflicto con las normas, buscaremos formas de continuar respetando los principios de dichas normas dentro de los límites de la legislación nacional.

DEBER DE RESPETAR: Asumimos que corresponde a Grupo WINDAR como compañía:

- Respetar los derechos de las personas, absteniéndonos de infringirlos y haciendo frente a las consecuencias negativas sobre las violaciones en las que la compañía tenga alguna participación.
- Aplicar procesos y mecanismos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos abordando los impactos que se puedan generar, con la finalidad de implementar medidas y controles eficaces que permitan minimizar los daños causados.
- Identificar y abordar los riesgos para las personas que se producen dentro de las propias operaciones y en toda la cadena de valor, y que no se limiten a tomar medidas únicamente donde tienen más influencia en un contexto o relación determinados.
- Extender más allá de los impactos que causamos o contribuimos de forma propia, es decir, a cualquier lugar donde un impacto pueda estar vinculado a nuestras operaciones, productos o servicios de mediante una relación comercial. Esto puede implicar relaciones comerciales en cualquier etapa o nivel de la cadena de suministro o de valor.
- Hacer participe a las partes interesadas para cumplir con la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos, escuchando y teniendo en cuenta sus perspectivas en la toma de decisiones interna. Dentro del contexto de los PRNU, nos preocupan las perspectivas de las personas cuyos derechos pueden verse afectados negativamente por nuestras actividades.
- Lanzar periódicamente campañas de información y formación en materia de Derechos Humanos para Nuestro personal para fomentar y promover una cultura adecuada en la organización.

DEBER DE REPARAR: Corresponde a las víctimas de cualquier violación o abusos de sus derechos el poder disponer de mecanismos que aporten soluciones efectivas a las mismas, tanto judiciales como no judiciales (disculpas, restitución, rehabilitación, compensación financiera o no, garantías de no repetición y sanciones o multas. En este caso, corresponde a Grupo WINDAR:

- Desarrollar procesos internos adecuados para tratar de prevenir los impactos y responder adecuadamente en caso de que se produzcan.
- Implementar mecanismos de queja y denuncia públicos para que toda persona propia y ajena a la compañía pueda ejercer su derecho a reclamar y reparar una violación de sus derechos.
- Determinar, ofrecer y aplicar soluciones de remediación a quienes se vean perjudicados, si se causa o contribuye a un impacto negativo.

Canal de denuncias

La percepción de los Derechos Humanos se fundamenta en que todas las personas tengan derecho a vivir una vida digna y ser tratadas por igual sin que sus derechos sean violados o sufran cualquier tipo de abuso. Por ello, impulsamos el respeto a los mismos a través de la aplicación de la debida diligencia y los mecanismos de remediación.

El “Sistema interno de información” es el mecanismo principal que pueden utilizar las personas para comunicarse con Grupo WINDAR, transmitiendo:

- a. Quejas, consultas y cualquier conducta irregular,
- b. Potenciales actos ilícitos o contrarios a la legislación, y
- c. Actuaciones contrarias a la normativa interna y el Código ético.

Con la finalidad de poder informar a través de este Canal de denuncias, se ha puesto a disposición de las personas un enlace público con un formulario que se puede cumplimentar y que está disponible en la página web corporativa de Grupo WINDAR, si bien pueden hacerlo, a través de cualquier otro mecanismo interno establecido por la compañía.

[Acceso al Canal de denuncias](#)

En todo caso, los informantes:

- Pueden libremente dirigir sus denuncias a la Autoridad Independiente de Protección al Informante, o a cualquier otra organismo competente.
- Pueden comunicarse a través del *Canal de denuncia* de manera confidencial y anónima, garantizando que la identidad del informante y los detalles de la denuncia se mantendrán en estricta confidencialidad.
- Se aplica la política de tolerancia cero hacia cualquier forma de represalia, las cuales serán investigadas y sancionadas. En los términos establecidos en la normativa interna de Grupo WINDAR la compañía se compromete a prevenir y evitar incluidos sus profesionales, la adopción de cualquier forma o tipo de represalia.

Comunicación

La presente Política actúa como una guía que permita evidenciar el cumplimiento con nuestras responsabilidades en esta materia, para con todos los grupos de interés. Un compromiso manifestado públicamente a través de la página web de Grupo WINDAR: www.windar-renovables.com.

La política ha tenido en cuenta las expectativas de las partes interesadas internas y externas, incluyendo a la Alta Dirección. Además, establece expectativas y orientaciones claras para quienes se espera que se adhieran a la misma.