

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

BRUC

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS.....	3
2.	ALCANCE.....	3
3.	COMPROMISOS GENERALES.....	4
4.	CANAL ÉTICO.....	5
5.	COMUNICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR.....	5

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

Este documento detalla la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión, en adelante la “Política”, de Bruc Energy, S.L. y las sociedades de su grupo empresarial (“BRUC” o el “Grupo”).

La Política presenta el modo en que BRUC lleva a cabo sus actividades y establece la visión y los compromisos del Grupo en materia de equidad, igualdad, inclusión y diversidad.

La Política pretende establecer los compromisos y principios de BRUC para garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la diversidad y la inclusión de nuestros profesionales.

Objetivos de la Política

- (i) Promover la igualdad de oportunidades, la diversidad y la no discriminación entre los profesionales y las partes interesadas.
- (ii) Garantizar procesos inclusivos de selección, contratación y desarrollo profesional que potencien la igualdad de oportunidades.
- (iii) Garantizar entornos respetuosos que excluyan todas las formas de discriminación y acoso.
- (iv) Maximizar un entorno de trabajo positivo y respetuoso mediante la sensibilización y la concienciación.

La Política de BRUC tiene en cuenta otras políticas corporativas, como la Política de Sostenibilidad y el Código de Conducta. Por lo tanto, se alinea con marcos y referencias internacionales como la Agenda 2030, los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas o las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

2. ALCANCE

Los compromisos de sostenibilidad están integrados horizontalmente en BRUC. Esta Política establece los principios y compromisos fundamentales para la correcta gestión del personal y del negocio en toda su cadena de valor, abordando aspectos clave relacionados con la diversidad, igualdad e inclusión.

Todos los profesionales y órganos de gobierno del Grupo deben incorporar los principios de igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación en las decisiones clave del negocio y en sus acciones cotidianas. Además, deben promover que las relaciones con los grupos de interés respeten estos principios y compromisos.

Esta Política es de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo, así como a las sociedades participadas no integradas en el Grupo sobre las que la BRUC tiene un control efectivo, dentro de los límites legalmente establecidos. En aquellas sociedades participadas en las que esta Política no sea de aplicación, BRUC promoverá, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus políticas propias con ésta. Además, esta Política es aplicable, en lo que proceda, a las joint ventures, uniones temporales de empresas y otras asociaciones equivalentes, cuando BRUC asuma su gestión.

2.1. POLÍTICA Y ASUNTOS RELACIONADOS - APROBACIONES

El Consejo de Administración de BRUC es responsable de aprobar (i) la Política y cualquier modificación o actualización de la misma, según el caso, y (ii) cualquier plan de negocio asociado y las asignaciones presupuestarias. El Consejo debatirá periódicamente las cuestiones importantes relativas a la diversidad, igualdad e inclusión y revisará la Política y/o aprobará los planes o presupuestos al menos una vez al año.

2.2. POLÍTICA Y ASUNTOS CONEXOS - EJECUCIÓN, SUPERVISIÓN E INFORMACIÓN

La Dirección es responsable de supervisar la comunicación, seguimiento, información y evaluación de la Política. Cada profesional del BRUC es responsable de conocer y cumplir los principios de esta Política en sus operaciones cotidianas, de ahí que cada profesional deba recibir información o formación sobre la Política y los planes necesarios.

3. COMPROMISOS GENERALES

BRUC se compromete a establecer un lugar de trabajo basado en valores como el respeto, la unidad, la diversidad y la inclusión, consciente de que fomentar la diversidad y la inclusión mejora la toma de decisiones, la sinergia del equipo y la creatividad, y refuerza la capacidad para atraer y retener talento.

BRUC se compromete a:

3.1. AMBIENTE DE TRABAJO INCLUSIVO

- (i) Promover una cultura y un entorno inclusivos en el que todos los profesionales se sientan acogidos, valorados y apoyados.
- (ii) Establecer un entorno de respeto y tolerancia eliminando cualquier tipo de discriminación entre profesionales y partes interesadas: origen racial y étnico, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, religión, opinión política, origen nacional o social, o cualquier otro motivo discriminatorio establecido por la ley.
- (iii) Promover un lenguaje respetuoso e inclusivo, tanto entre los profesionales como en las relaciones comerciales, así como en la comunicación interna y externa. Desaconsejar cualquier forma de lenguaje discriminatorio u ofensivo en todas las comunicaciones internas, incluidos correos electrónicos, reuniones y documentos oficiales.

3.2. IGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES

- (i) Garantizar prestaciones y opciones laborales que permitan a los profesionales conciliar su vida personal y familiar sin discriminación ni trato desigual.

3.3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- (i) Facilitar prácticas de contratación transparentes, garantizando un proceso de selección basado en criterios inclusivos que permitan la igualdad de oportunidades y eviten la discriminación por cualquier motivo discriminatorio.
- (ii) Promover la profesionalidad y la concienciación de los profesionales para defender los principios de diversidad e inclusión en el proceso de selección, siendo conscientes y comprendiendo los prejuicios sociales que puedan estar presentes y puedan surgir en nuestro entorno.

3.4. DESARROLLO PROFESIONAL

- (i) Promover prácticas de desarrollo y promoción profesional que garanticen la igualdad de oportunidades entre los profesionales, además del posicionamiento de colectivos infrarrepresentados en puestos de alta responsabilidad y toma de decisiones dentro de la organización.

3.5. CONCIENCIACIÓN

- (i) Mantener y promover la concienciación permanente de los profesionales sobre las cuestiones de diversidad e inclusión a través de comunicaciones e impartiendo formación específica sobre diversidad e inclusión para que los profesionales comprendan la importancia de aceptar diferentes perspectivas.

3.6. CERO TOLERANCIA CON EL ACOSO

- (i) Garantizar un entorno libre de cualquier forma de acoso a profesionales o a terceros en la línea de trabajo (ya sea en la oficina, fuera de ella o en línea), incluido el acoso físico, verbal o escrito, el abuso o maltrato psicológico, la intimidación o la discriminación, así como los actos o amenazas de violencia. El acoso incluye bromas, comentarios, imágenes e insultos ofensivos u otras intrusiones en el espacio personal o la intimidad.
- (ii) Garantizar procesos y mecanismos para prevenir, mitigar y abordar cualquier posible incidencia de discriminación o acoso detectada.

3.7. RELACIONES COMERCIALES Y EMPRESARIALES

- (i) Hacer hincapié en la importancia de utilizar un lenguaje respetuoso e inclusivo en las interacciones con clientes, socios y otras partes interesadas.
- (ii) Promover los compromisos esbozados en la Política en los procesos de selección y contratación. BRUC se esfuerza por asegurar y garantizar la igualdad, la diversidad y la inclusión en sus interacciones con proveedores y clientes durante las relaciones comerciales y mantener un tono profesional y cortés en la comunicación escrita y verbal para mantener relaciones comerciales positivas.

4. CANAL ÉTICO

En el supuesto de que se tengan indicios razonables de la vulneración de lo dispuesto en la Política o de que se haya producido cualquier acto contrario a la ley o a la ética empresarial que pueda afectar a BRUC, se debe comunicar dicha sospecha a BRUC a través de los canales establecidos.

A tal fin, el Grupo ha establecido el Canal Ético, un sistema de información interno a través del cual los profesionales de BRUC, los Proveedores o cualquier tercero deben denunciar posibles infracciones penales o administrativas o cualquier conducta ilícita o contraria a la ética, al presente Código o a la legislación aplicable cometidas en el contexto de la actividad del Grupo.

El acceso al Canal Ético se puede realizar a través de la siguiente ruta: <https://brucenergy.integrityline.com/frontpage>.

Las comunicaciones efectuadas a través del Canal Ético se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en la Política del Canal Ético de BRUC y con las garantías reconocidas en el mismo. BRUC admite comunicaciones anónimas.

Las comunicaciones serán tratadas de forma estrictamente confidencial y no habrá ningún tipo de represalia contra el informante por el hecho de realizar la denuncia, salvo que la misma se haya realizado de mala fe, en cuyo caso BRUC podrá adoptar las medidas que considere oportunas.

5. COMUNICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

BRUC hará pública esta Política en su página web para asegurar el conocimiento y fomentar el cumplimiento de los principios y compromisos establecidos en este documento.

Además, se compromete a comunicar a las partes interesadas los programas y acciones relacionados, según sea necesario.

Esta Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de BRUC el 31 de enero de 2024.