

POLÍTICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INLCUSIÓN



ÍNDICE

1. OBJETO	3
2. CONCEPTOS CLAVE	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
4. PRINCIPIOS	4
5. COMPROMISOS	5
5.1. Accesibilidad y eliminación de barreras físicas, actitudinales y de comunicación	6
5.2. Ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación	6
5.3. Entornos libres de discriminación durante el desarrollo de carrera e igualdad de oportunidades	6
5.4. Lenguaje y comunicación inclusiva	6
5.5. Equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras	7
6. MECANISMOS DE DIFUSIÓN, SUPERVISIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA	7
7. APROBACIÓN Y VIGENCIA.	7

1. OBJETO

El **Consejo de Administración** de **Umbrella Global Energy, S.A.** (la "**Sociedad**") se encarga de diseñar, evaluar y revisar de manera continua el sistema de gobernanza y sostenibilidad tanto de la Sociedad como de las sociedades integradas en el grupo (el "**Grupo**" o "**Grupo UMBRELLA**").

Específicamente, conscientes de que cada uno de los países en los que operamos cuenta con un contexto social diferente, el **Consejo de Administración** de la Sociedad tiene la responsabilidad de aprobar y actualizar las políticas corporativas que establecen las directrices para la actuación del **Grupo**.

Consciente de la importancia del equipo humano como activo estratégico fundamental para el éxito empresarial, y con el propósito de crear un entorno favorable que promueva la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la diversidad y la inclusión de los profesionales pertenecientes a las sociedades del **Grupo UMBRELLA**, así como en la búsqueda de fomentar un modelo de gestión de personas que esté comprometido con la excelencia profesional y la calidad de vida de los empleados y empleadas, el **Consejo de Administración** de la Sociedad aprueba la **Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión** (la "**Política**").

La **igualdad de oportunidades**, así como la **diversidad** e **inclusión**, son fundamentales para el avance profesional y su promoción requiere un trato equitativo que impulse el crecimiento personal y laboral de todos los miembros del equipo humano en las Sociedades del **Grupo UMBRELLA**.

Es por ello, que la **Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión** diseñada tiene como referente las normas, acuerdos y mejores prácticas nacionales e internacionales aplicables en países en los que operan las Empresas del **Grupo UMBRELLA**.

2. CONCEPTOS CLAVE

En cuanto a la **diversidad**, esta abarca las características únicas y singulares que hacen a cada individuo único y especial, incluyendo aspectos visibles y no visibles que enriquecen a la organización de la Sociedad.

En cuanto a la **igualdad**, consiste en la eliminación de cualquier conducta excluyente y discriminatoria asociada a prejuicios por razón de edad, sexo, género, religión, nacionalidad, color de piel, origen étnico, estado civil, responsabilidad familiar, discapacidad, etc.

Por otro lado, la **inclusión** debe ser entendida a cómo se valora y aprecia la diversidad entre las personas, brindando oportunidades para que todas puedan alcanzar su máximo potencial.

Esto implica una estrategia consciente que se centra en desarrollar estructuras, sistemas, procesos y una cultura que fomenta el respeto hacia las particularidades de cada individuo dentro de la organización.

Al hacerlo, se promueve un sentido de pertenencia que hace que todas las personas se sientan valoradas y parte de un grupo o comunidad cohesionada.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Dado el compromiso que el **Consejo de Administración** de la Sociedad tiene con diseñar mecanismos necesarios para una adecuada y eficiente coordinación entre las sociedades del **Grupo UMBRELLA**, sin perjuicio de las decisiones autónomas que pueda adoptar cada una de ellas, esta **Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión** será aplicable a toda la plantilla del **Grupo UMBRELLA**, sus empresas filiales y participadas sobre las que la empresa tenga un control efectivo o bien ocupe cargos en los órganos de administración, incluyendo *joint ventures* y otras asociaciones equivalentes y socios colaboradores del **Grupo UMBRELLA**.

Además, el ámbito de aplicación de esta **Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión** se extenderá, en la medida en que ello sea posible, a los proveedores, distribuidores, accionistas y clientes del **Grupo UMBRELLA**.

4. PRINCIPIOS

De conformidad con los **Principios** establecidos en el **Código Ético del Grupo UMBRELLA**, esta **Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión** refleja el compromiso con el cumplimiento de la legislación vigente y los estándares internacionales de **Derechos Humanos**.

Los **principios fundamentales** en los que se basa esta **Política** son los siguientes:

- **Garantizar un trato no discriminatorio** a todas las personas que forman parte del **Grupo UMBRELLA**, independientemente de su nacionalidad, origen étnico, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.
- **Promover empleos de calidad** como medio esencial para fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación, asegurando puestos de trabajo estables y con contenido que proporcione una mejora continua de las habilidades y competencias de nuestro personal.
- **Fomentar una cultura inclusiva** que genere un ambiente basado en el respeto y el valor de las diferencias individuales, para que todas las personas se sientan plenamente integradas y aceptadas.
- **Comprometerse con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, prestando especial atención a la discriminación indirecta en todos los ámbitos de nuestra organización.

- **Sensibilizar y capacitar** a toda la plantilla, especialmente a quienes desempeñan funciones de responsabilidad, **en igualdad de trato y oportunidades**. Se busca garantizar la objetividad y equidad en la selección, contratación, clasificación, promoción, acceso a la formación y remuneración entre mujeres y hombres.
- **Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso laboral y sexual o por razón de sexo**, tanto en el ámbito presencial como en el digital, implementando procedimientos específicos para su prevención.
- **Promover la interacción en un ambiente libre** de comentarios, gestos u otros comportamientos discriminatorios, despectivos u hostiles hacia la plantilla o cualquier grupo de interés con el que nos relacionemos.
- **Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo** en todas las comunicaciones corporativas, internas y externas, erradicando cualquier forma de lenguaje discriminatorio.
- **Procurar una representación equilibrada en los diversos órganos y niveles de toma de decisiones**, garantizando la participación en igualdad de oportunidades en todas las instancias consultivas y de decisión de la Sociedad.
- **Promover una organización del trabajo con perspectiva de género**, permitiendo la conciliación entre la vida personal y laboral de todos los profesionales que trabajan en la Sociedad para favorecer la igualdad de género y eliminar todas las formas de discriminación en este sentido.
- **Reconocer la convivencia de diversas generaciones** dentro de la plantilla como una fuente de enriquecimiento continuo debido a sus diferentes capacidades y enfoques.
- **Integrar** en los programas de liderazgo **comportamientos** que favorezcan una **mejor toma de decisiones** y una cultura basada en la **diversidad**.
- **Implementar una estrategia de comunicación interna** que refleje la naturaleza plural e inclusiva del Grupo **Umbrella**.

5. COMPROMISOS

La **Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión** diseñada cubre todos los aspectos del empleo, incluida la contratación, la retribución, las condiciones laborales, las acciones de calidad de vida, la capacitación, la evaluación, la promoción, los procedimientos disciplinarios y la terminación del contrato.

5.1. Accesibilidad y eliminación de barreras físicas, actitudinales y de comunicación

El **Grupo UMBRELLA** quiere garantizar un talento diverso y que todas las personas puedan desarrollar sus funciones en un entorno seguro.

Nos comprometemos a **crear espacios y mecanismos** que busquen la **reducción progresiva de barreras físicas** y, al mismo tiempo, implementar **iniciativas de transformación cultural** introduciendo las ayudas técnicas y apoyos que permitan reducir y eliminar barreras para asegurar que puedan participar las personas trabajadoras en un entorno laboral en igualdad de condiciones.

5.2. Ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación

Se prioriza el dar cumplimiento al objetivo de **promover condiciones de trabajo que eviten el acoso**, entre otros, por razón de género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, así como cualquier conducta discriminatoria por razón de nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado de salud, tanto en un entorno de trabajo presencial como digital, y se habilitan procedimientos específicos para su prevención.

En este sentido, **Grupo UMBRELLA** cuenta con un **Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo**, estando integrado en el mismo un **Código de Buenas Prácticas**, elaborados en concordancia con los **Principios** establecidos en el **Código Ético del Grupo**.

5.3. Entornos libres de discriminación durante el desarrollo de carrera e igualdad de oportunidades

El **Grupo UMBRELLA** está comprometido con la **promoción de prácticas** en las que se ofrezcan **igualdad de oportunidades**.

Es por ello por lo que promovemos un **entorno de trabajo** en el que **prevalecerá siempre los criterios de mérito, competencias y capacidades profesionales** en las decisiones asociadas a la relación laboral y acceso a oportunidades.

5.4. Lenguaje y comunicación inclusiva

Promovemos la utilización de un **lenguaje inclusivo, libre de referencias discriminatorias** hacia las personas atendiendo a su nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado serológico y de salud, género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.

5.5. Equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras

Las sociedades de **Grupo UMBRELLA** reconocen la importancia de equilibrar las necesidades del talento humano, promoviendo medidas flexibles, equitativas y soluciones que permitan la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, siempre que las mismas sean razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la Sociedad.

6. MECANISMOS DE DIFUSIÓN, SUPERVISIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA

El Departamento de **Recursos Humanos** será responsable de supervisión, implementación, desarrollo y cumplimiento de la **Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión**. Para ello, contará con las facultades necesarias para tomar la iniciativa y controlar el funcionamiento, la eficacia y el acatamiento de esta **Política**.

Se asegurará de que se adapte adecuadamente a las necesidades y circunstancias cambiantes del **Grupo UMBRELLA**, y que cualquier incumplimiento de las medidas establecidas en la **Política** sea sancionado apropiadamente de acuerdo con los sistemas disciplinarios aplicables.

Se espera que todas las personas trabajadoras y a aquellos a los que les resulte de aplicación se adhieran a lo previsto en esta **Política** en el desempeño de sus responsabilidades, además de estar disponible para su consulta en la página web corporativa <https://umbrella-e.com/>.

7. APROBACIÓN Y VIGENCIA.

La presente **Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión** ha sido aprobada por unanimidad por el **Consejo de Administración** de la Sociedad en fecha 13 de diciembre de 2023, entrando en vigor al día siguiente de su aprobación y manteniéndose vigente en tanto en cuanto no se apruebe su modificación.

Control de Versiones:

EDICIÓN	FECHA	NATURALEZA DE LA EDICIÓN
V1	13/12/2023	1ª versión