

SISTEMA DE GESTIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CARGLASS®

PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

DICIEMBRE 2024

Resumen ejecutivo

1. ¿QUÉ REGULA ESTA POLÍTICA?

La Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos describe el enfoque sistemático seguido por Carglass® para la promoción de prácticas laborales éticas y responsables en todas nuestras áreas de negocio.

2. ¿A QUIÉN VA DIRIGIDA ESTA POLÍTICA?

La Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos resulta de aplicación y obligado cumplimiento a todos los directivos y empleados de la entidad española CARGLASS, S.L.U. y la entidad andorrana CARGLASS, S.L. (en su conjunto, "Carglass®"), así como a los terceros con los que la compañía se relaciona cuando se resulte de aplicación.

3. ¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE ESTA POLÍTICA?

El objetivo de la Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos es dar a conocer a todos los profesionales de Carglass®, y terceros con los que ésta se relaciona, cuáles son los compromisos y objetivos sociolaborales de la compañía y cómo funciona el sistema implementando para dar cumplimiento a los mismos.

4. ¿CUÁL ES EL MENSAJE CLAVE DE ESTA POLÍTICA?

El mensaje clave es que Carglass® ha implementado un sistema de gestión para la mejora continua en los siguientes ámbitos sociolaborales:

1. Protección de los Derechos Humanos
2. Condiciones laborales
3. Seguridad y salud en el trabajo
4. Formación y desarrollo profesional
5. Diversidad, equidad e inclusión
6. Relaciones colectivas
7. Relaciones con terceros

La implementación de esta Política contribuye a los siguientes compromisos de nuestra estrategia ESG:

- C01. Conservamos una cultura corporativa transparente
- C06. Aseguramos diversidad, inclusión y equidad
- C07. Generamos oportunidades
- C08. Garantizamos la seguridad y salud de las personas

Contenidos

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVO.....	4
3. ALCANCE.....	5
4. COMPROMISOS.....	5
5. OBJETIVOS SOCIOLABORALES.....	6
6. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES.....	13
7. GESTIÓN DE RIESGOS SOCIOLABORALES.....	14
8. COMUNICACIÓN DE DUDAS, MEJORAS E INCUMPLIMIENTOS.....	17
9. APROBACIÓN, PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR.....	18

1. Introducción

En Carglass® estamos comprometidos con la promoción de prácticas laborales éticas y responsables en todas nuestras áreas de negocio. En este sentido, creemos firmemente que nuestras personas son el activo más valioso de nuestra compañía y nos esforzamos en proporcionar unas condiciones de trabajo que promuevan el bienestar y desarrollo profesional de todos nuestros empleados.

De igual forma, pretendemos que este mismo compromiso sea compartido por todos los integrantes de nuestra cadena de suministro, exigiendo que los mismos garanticen el respeto a los derechos humanos y la legislación sociolaboral en su actividad.

A este fin, la entidad española CARGLASS, S.L.U. y la entidad andorrana CARGLASS, S.L. (en conjunto, "Carglass®") han establecido un Sistema de Gestión Sociolaboral que se enmarca en el Sistema de Gestión de Riesgos de la organización.

Este sistema de gestión persigue la promoción y difusión de una cultura positiva de cumplimiento en el ámbito sociolaboral, permitiendo la consecución de los objetivos de Carglass® en la generación de un impacto positivo en sus empleados y en su entorno.

El Sistema de Gestión Sociolaboral de Carglass® es un marco que integra estructuras, políticas, procesos y procedimientos esenciales que ha sido desarrollado conforme a la norma UNE 19604:2023, de Sistemas de gestión de compliance sociolaboral.

2. Objetivo

La Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos tiene como objetivo describir los principios generales y la infraestructura normativa sobre la que se construye el Sistema de Gestión Sociolaboral de Carglass®, así como presentar una visión general del funcionamiento del mismo.

La Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos está desarrollada por el resto de normativa corporativa¹ que integra el Sistema de Gestión Sociolaboral de Carglass® y que persigue el cumplimiento de la legislación sociolaboral aplicable y los compromisos autoimpuestos por la organización en la materia.

¹. Toda la normativa interna referenciada en esta Política se encuentra disponible en el repositorio interno de normativa corporativa y/o en nuestra web corporativa.

3. Alcance

○ Alcance subjetivo:

La presente Política y el Sistema de Gestión Sociolaboral resulta de aplicación y obligado cumplimiento a todas las personas trabajadoras de la entidad española CARGLASS, S.L.U. y la entidad andorrana CARGLASS, S.L.².

○ Alcance objetivo:

La presente Política y el Sistema de Gestión Sociolaboral se extienden a la gestión de los riesgos sociolaborales que en cada momento se encuentren definidos en el documento "**Mapa de Riesgos Sociolaborales**".



4. Compromisos

Carglass® es firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ha integrado en toda su actividad los principios de actuación derivados de la Carta Internacional de los Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los derechos fundamentales en el trabajo.

El cumplimiento de estos principios es un requisito indispensable en el modelo de crecimiento sostenible de Carglass®. En este sentido, Carglass® asume un **compromiso ineludible** en los siguientes puntos:

1. Cumplir con las **obligaciones** normativas, contractuales o de cualquier tipo, internas o externas, asumidas por la organización en materia sociolaboral, con especial énfasis en el respeto y promoción de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.

². Carglass® se compromete a aplicar esta Política a sus profesionales sin discriminación alguna por su raza nacionalidad, religión, edad, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, discapacidad o cualquier otra característica protegida por las leyes, normas o reglamentos locales, regionales o estatales.

2. Establecer un **sistema de gestión para la protección de los derechos sociolaborales**, el tratamiento sistemático de los riesgos identificados en la organización y la consecución de los objetivos, garantizando la **mejora continua del sistema y del desempeño en la materia**.

3. Comunicar y mantener de forma accesible para todo el personal las **políticas, procesos y procedimientos** que permiten cumplir con los objetivos sociolaborales de la organización.

4. Proporcionar **formación** al personal de forma suficiente para que entienda los compromisos sociolaborales de la organización y pueda actuar en consecuencia.

5. Establecer **mecanismos de comunicación** confidenciales y seguros para que el personal pueda manifestar sus dudas e informar, sin miedo a represalias, de cualquier sospecha de incumplimiento que pueda detectar.

6. Apostar por la **mejora continua** de nuestro sistema de gestión mediante la realización de evaluaciones periódicas del mismo y la implementación de medidas correctivas cuando resulte necesario.

5. Objetivos sociolaborales

Atendiendo al análisis del contexto de la organización y a los riesgos sociolaborales significativos identificados, Carglass® ha fijado unos objetivos y acciones concretas en determinados **ámbitos sociolaborales relevantes**:

1. Protección de los Derechos Humanos
2. Condiciones laborales
3. Seguridad y salud en el trabajo
4. Formación y desarrollo profesional
5. Diversidad, equidad e inclusión
6. Relaciones colectivas
7. Relaciones con terceros

Todos estos objetivos son medidos, monitorizados, comunicados y actualizados de forma periódica. Su consecución se planifica a través de planes específicos en los que se describen las acciones a desarrollar, su calendario estimado, los recursos requeridos, los profesionales responsables y los KPI's de seguimiento y evaluación.

El detalle de los objetivos cuantitativos puede encontrarse en el **Registro Anual de Objetivos Cuantitativos en materia Sociolaboral**.



5.1 PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

En Carglass® consideramos que el respeto y la promoción de los **derechos humanos** es el pilar fundamental, no solo de nuestra operativa empresarial, sino también de nuestra identidad como organización comprometida con la ética y la responsabilidad social.

Creemos firmemente que, al integrar estos valores en cada aspecto de nuestras operaciones, no solo aseguramos nuestro éxito a largo plazo, sino que también contribuimos de manera significativa a la construcción de un mundo más justo, equitativo y sostenible para todos.

Este compromiso no es solo una declaración de principios, sino una guía para nuestras acciones diarias, que refleja nuestra voluntad inquebrantable de proteger la dignidad humana y la promoción de los derechos de todas las personas, en todas partes.



De esta forma, Carglass® tiene como **objetivo que en el 100% de sus actividades se respeten los siguientes principios**:

- Ausencia de **trabajo infantil o mano de obra en condiciones ilegales, abusivas, forzosas o sometidas a coacción**.
- Ofrecer **condicionales laborales dignas**: cumplimiento de la legislación laboral aplicable en materia de jornada laboral (derecho al descanso), compensación (salario digno y justo), condiciones de trabajo (derecho a la conciliación) y protección social (prestaciones de la Seguridad Social, etc.)

- Garantizar la **seguridad y salud de los trabajadores**: cumplimiento de la legislación laboral para garantizar lugares de trabajo seguros.
- Garantizar la **dignidad, igualdad de oportunidades y la no discriminación**: prohibición de cualquier tipo de discriminación (raza, sexo, edad, religión, etc.), acoso (laboral, sexual, etc.) o violencia (física o verbal) y promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso y desarrollo en el trabajo.
- Respetar la **libertad de asociación y negociación colectiva**: permitir que los trabajadores se asocien entre sí y reconocer su derecho a la negociación colectiva, manteniendo una actitud dialogante y de colaboración con los representantes designados.
- Proteger la **privacidad** de los trabajadores: cumplimiento de la legislación vigente en materia de protección de datos personales e intimidad de los empleados.

5.2 CONDICIONES LABORALES

Carglass® tiene como **objetivo** proporcionar a sus trabajadores condiciones laborales que, más allá de cumplir con la legislación vigente, se correspondan con su experiencia, responsabilidades, funciones, necesidades de conciliación y circunstancias personales.

En este sentido, Carglass® cumple escrupulosamente con todos sus deberes laborales y proporciona unas condiciones de trabajo respetuosas con los derechos de sus trabajadores en todas las etapas de la relación laboral, tomando en consideración, entre otras, cuestiones referentes al acceso al empleo, modalidades contractuales, remuneración, jornada laboral, lugar de trabajo, modificación de condiciones de trabajo, suspensión o vicisitudes en torno al contrato de trabajo o extinción del contrato.

En lo que se refiere a la **remuneración** de sus trabajadores, Carglass® ha adoptado un enfoque transparente, ético, libre de toda discriminación y basado en el mérito, reconociendo y valorando el talento, la dedicación y el esfuerzo de cada persona del equipo.

La compañía garantiza que los salarios son justos, equitativos y acordes al mercado mediante el asesoramiento de expertos externos y la realización de auditorías retributivas que siguen metodologías internacionalmente aceptadas³.

A su vez, el sistema retributivo de Carglass® persigue fomentar tanto la meritocracia como el trabajo colectivo y los resultados globales, para lo cual se pone a disposición una compensación que combina la retribución fija y la retribución variable por objetivos.

³. A fecha de la última actualización de esta Política, no aplica a la entidad andorrana.

Estas cuestiones, así como otras referidas a la retribución flexible, coberturas sociales u otros beneficios, se encuentran recogidas en la **Política de Compensation & Equity**.

Por lo que se refiere la **jornada laboral**, Carglass® pone en prácticas políticas que permitan garantizar el cumplimiento de la legislación vigente y lo acordado en los convenios colectivos de aplicación. Carglass® trabaja por la no realización de horas extras, apostando por la flexibilidad y la distribución irregular de la jornada respetando el total de horas ordinarias que por ley se indique. Si en algún momento deben realizarse horas extras, serán de carácter extraordinario y siempre autorizadas por la dirección de área y general.

De igual forma, se persigue proporcionar al personal un entorno de trabajo que permita la correcta conciliación de su vida personal y profesional mediante la práctica del trabajo en remoto siempre que resulte posible. Es por ello que Carglass® ha establecido el denominado **Modelo Híbrido de Trabajo** que se regula a través del **Protocolo sobre una Nueva Forma de Trabajar**.

A su vez, Carglass® pone a disposición de todos sus empleados el **Programa de Apoyo al Empleado**⁴, en el que se ofrece un servicio de información y asesoramiento personalizado, cuyo objetivo principal es ayudar a equilibrar la vida personal y profesional. Este servicio es ofrecido por personas expertas y prevé una modalidad telefónica y presencial, ajustándose a las preferencias y necesidades de cada persona.

Por otro lado, Carglass® está comprometida con la mejora continua del bienestar de sus trabajadores, motivo por el cual anualmente incentiva a toda la plantilla a responder una encuesta totalmente anónima ("**Our Carglass**"⁵) que tiene como objetivo calcular el nivel de satisfacción del personal y recabar opiniones, sugerencias y quejas a fin de detectar posibles puntos de mejora y proceder a su implementación.

5.3 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Carglass® tiene como **objetivo** que todos los trabajadores puedan realizar su actividad sin riesgo para su integridad física, aspirando a alcanzar los "cero" accidentes laborales en cada ejercicio.

Para ello, Carglass® se ha dotado de un sistema de gestión independiente denominado **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Carglass® se encuentra descrito en la **Política de Seguridad, Salud y Bienestar**.

⁴. A fecha de la última actualización de esta Política, no aplica a la entidad andorrana.

⁵. A fecha de la última actualización de esta Política, no aplica a la entidad andorrana.

5.4 FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Carglass® tiene como **objetivo** proporcionar formación y desarrollo a todo su personal, partiendo de la convicción de que las personas son el activo más importante de la compañía y en el que cabe realizar una inversión ambiciosa.

En consonancia con los valores de la compañía, se fomenta positivamente el aprendizaje y el desarrollo continuo para maximizar el potencial personal. Igualmente, se anima a asumir la responsabilidad del propio desarrollo y a aprovechar las diversas oportunidades de aprendizaje disponibles.



En esta misma línea, Carglass® apuesta firmemente por realizar evaluaciones de desempeño periódicas y revisar el desarrollo profesional de todo su personal. A tal fin, la compañía cuenta con el denominado “Belron Way of Performance”⁶, un enfoque de gestión del desempeño que alcanza a todos los niveles de la organización y que coloca a las personas en el centro para potenciar un feedback continuo que permita mejorar la experiencia y el desarrollo profesional del equipo.

Las diferentes vías de fomento del aprendizaje y las acciones concretas desarrolladas por Carglass® en materia de formación y desempeño pueden encontrarse en la **Política de Formación y Desarrollo**.

De igual forma, Carglass® se esfuerza en fomentar una cultura de reconocimiento que valore y celebre el desempeño sobresaliente, la innovación, la colaboración y el compromiso de sus empleados. A través de distintos instrumentos descritos en la **Política de Reconocimiento**⁷, se busca motivar, fidelizar y desarrollar el talento humano, fortaleciendo el sentido de pertenencia, la satisfacción laboral y el éxito colectivo de nuestra organización.

⁶. A fecha de la última actualización de esta Política, no aplica a la entidad andorrana.

⁷. A fecha de la última actualización de esta Política, no aplica íntegramente a la entidad andorrana.

5.5 DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Carglass® tiene como **objetivo** proporcionar a sus trabajadores un entorno laboral donde cada empleado se sienta valorado, respetado y empoderado para contribuir al éxito de la empresa, promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en todas sus formas.

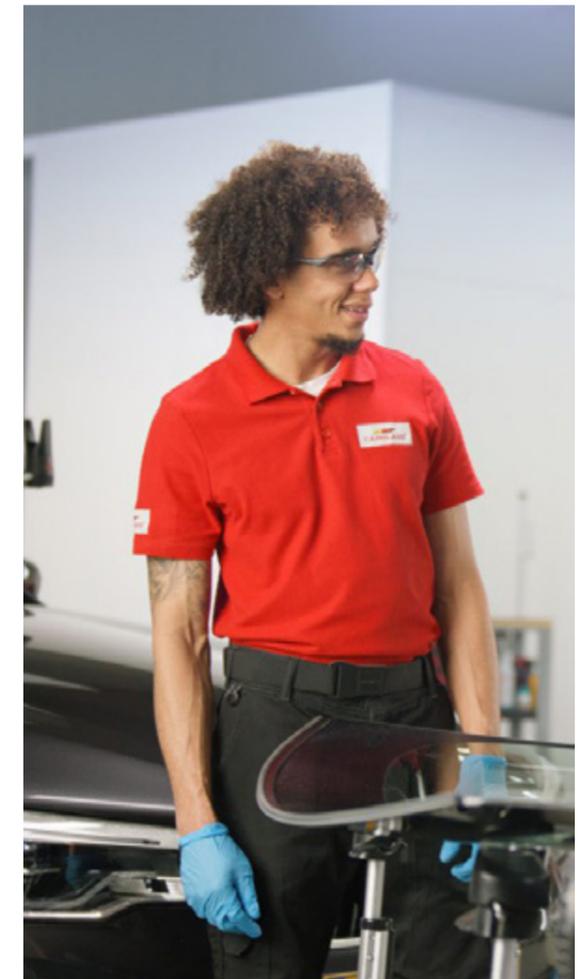
En este sentido, Carglass® reconoce y valora la diversidad como una fuente de fortaleza y creatividad, comprometiéndose a trabajar para eliminar cualquier sesgo o discriminación en la selección, compensación y promoción de su personal, fomentando de esta forma la equidad en todas las etapas del ciclo de vida laboral del empleado.

A su vez, la compañía dedica esfuerzos en crear un ambiente inclusivo en el que todas las personas se sientan valoradas, respetadas e integradas en el equipo, incluyendo a aquellas que padezcan algún tipo de discapacidad o se encuentren en un colectivo especialmente vulnerable.

En este sentido, Carglass® dispone de un **Plan de Igualdad**⁸ acordado con toda la representación de los trabajadores cuyo objetivo principal es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en toda la estructura y política de gestión de la compañía, corrigiendo los desequilibrios detectados y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Más allá de las acciones emprendidas por la compañía desde la perspectiva de género, Carglass® realiza muchas otras acciones en el marco de la diversidad, equidad e inclusión, todas ellas recogidas en la **Política DE&I** de la compañía. De igual forma, Carglass® tiene como objetivo permitir un acceso igualitario a los puestos de trabajo ofrecidos mediante su **Política de Selección**.

Por otro lado, Carglass® mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier conducta violenta, hostil o intimidatoria en el entorno laboral. A fin de detectar, perseguir y erradicar estas conductas, la compañía dispone del **Procedimiento para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral y sexual en el trabajo**⁹.



⁸. A fecha de la última actualización de esta Política, no aplica a la entidad andorrana.

⁹. A fecha de la última actualización de esta Política, no aplica a la entidad andorrana.

5.6 RELACIONES COLECTIVAS

Carglass® tiene como **objetivo** que todos los trabajadores puedan asociarse libremente y ejercer su libertad sindical con plenas garantías.

A tal fin, Carglass® mantiene reuniones periódicas con los representantes de los trabajadores de la compañía y permite en todo momento que puedan ver satisfechos sus derechos de información, consulta y participación, alcanzando acuerdos con éstos en diferentes ámbitos sociolaborales.

De igual forma, todos los trabajadores de Carglass® se encuentra cubiertos por un convenio colectivo formal que recoge las condiciones laborales pactadas con los representantes de los trabajadores que prestan servicio en la compañía.



5.7 RELACIONES CON TERCEROS

Carglass® tiene como **objetivo** que todos sus proveedores y socios comerciales compartan sus mismos compromisos y respeten la legalidad vigente en los ámbitos relevantes sociolaborales descritos.

A tal fin, Carglass® se ha dotado de un **Sistema de Gestión de Riesgos de Terceros** cuya finalidad es gestionar los riesgos normativos que puedan derivarse de su relación con terceras partes, incluidos los riesgos sociolaborales.

En este sentido, la exigencia de cumplimiento ineludible de los principios sociolaborales expuestos en esta Política se trasmite en toda nuestra cadena de suministro a través de la aceptación de nuestro **Código de Conducta de Proveedores** y nuestra **Política de Compras Responsables**.

6. Funciones y responsabilidades

El Sistema de Gestión Sociolaboral de Carglass® forma parte del Sistema de Cumplimiento de Carglass® y está amparado por la **Política de Cumplimiento de Carglass®**, aprobada por el Administrador Único y el Comité de Riesgos de Carglass®.

La Política de Cumplimiento establece la gobernanza y asignación de responsabilidades de los diferentes riesgos de cumplimiento, entre ellos, el riesgo de cumplimiento sociolaboral.

La gobernanza del Sistema de Gestión Sociolaboral de Carglass® se rige por las funciones y responsabilidades establecidas en la Política de Cumplimiento, asignadas a los siguientes órganos y responsables:



En la Política de Cumplimiento puede encontrarse un listado detallado de las funciones y responsabilidades asumidas por cada uno de estos órganos y responsables.

El Comité de Riesgos ha designado al Head of People Operations de Carglass, S.L.U. como responsable de los riesgos específicos sociolaborales¹⁰, disponiendo ésta de la formación y experiencia adecuadas para cumplir con las tareas que le han sido encomendadas.

El compromiso y liderazgo de la alta dirección de Carglass® con respecto al Sistema de Gestión Sociolaboral queda evidenciado a través de la asunción y ejecución de responsabilidades asignadas al Comité de Riesgos, compuesto por todos los miembros del Comité de Dirección de Carglass, S.L.U.

¹⁰. Excluyendo los riesgos derivados de los ámbitos (i) seguridad y salud en el trabajo; y (ii) relaciones con terceros, que han sido asignados a otros responsables.

7. Gestión de riesgos sociolaborales

La gestión de riesgos sociolaborales en Carglass® sigue las fases definidas para la gestión de todos los riesgos de cumplimiento, recogidas en la **Política de Cumplimiento de Carglass®**.

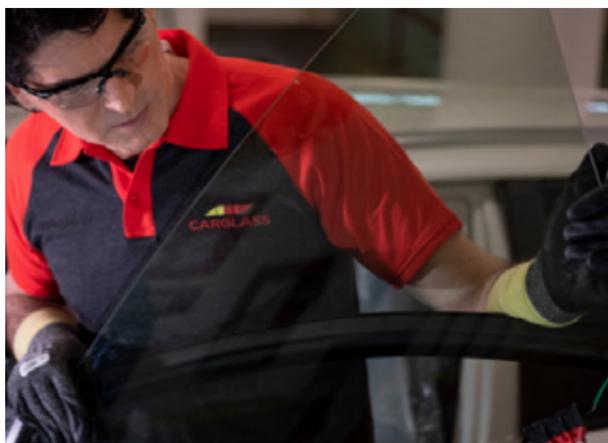
7.1 DETERMINACIÓN DEL CONTEXTO Y ALCANCE

La gestión de riesgos sociolaborales comienza por la determinación de los **factores externos e internos** que afectan a la capacidad para lograr los objetivos previstos por el Sistema de Gestión de Riesgos Sociolaborales, tales como la estructura y actividad; necesidades y expectativas de las partes interesadas; y obligaciones regulatorias propias de la entidad (Ver documento "**Contexto de cumplimiento de Carglass®**").

A continuación, se requiere decidir cuál será el alcance de los riesgos sociolaborales que se enmarcan en el Sistema de Gestión (**alcance objetivo**) y los límites organizacionales sobre las que se aplica (**alcance subjetivo**). Ver apartado 3: Alcance.

7.2 IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN

Definido el contexto y alcance, se realiza una reflexión sobre las relaciones laborales desarrolladas en la organización a fin de identificar aquellos riesgos sociolaborales (dentro del alcance) que podrían materializarse en la ejecución de las mismas (Ver documento "**Mapa de Riesgos Sociolaborales**").



7.3 ESTABLECIMIENTO DE CONTROLES

Los riesgos sociolaborales identificados deben ser controlados mediante la ejecución por parte de todos los miembros de Carglass® de los controles implementados y dirigidos a su prevención, detección y gestión.

Todos los controles cuentan con un soporte documental que se encuentra a disposición de todos los miembros de la organización, atendiendo a criterios de confidencialidad, restricciones de acceso y criterios de necesidad.

La aplicación de los controles genera una documentación que es obligatorio almacenar por la gestión operativa para disponer de evidencias del funcionamiento del concreto control, revisándose el mismo periódicamente para garantizar su eficacia.



7.4 MONITORIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

La monitorización y seguimiento es el proceso por el que se recoge la información con el objetivo de evaluar la eficacia del Sistema de Gestión Sociolaboral de Carglass®.

Entre los diferentes parámetros que son monitorizados, se incluyen la asignación eficaz de responsabilidades, la actualización de las obligaciones de cumplimiento, la eficacia de los controles, formación y acciones de comunicación o los casos en los que se detectan incumplimientos.

Se mantienen registros exactos de los resultados de la monitorización que son recogidos periódicamente en informes de cumplimiento.

7.5 COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

Carglass® pone a disposición de todos sus miembros las políticas, procesos y procedimientos que componen el Sistema de Gestión Sociolaboral de Carglass® y comunica todas las modificaciones y actualizaciones efectuadas sobre las mismas.

A su vez, facilita diferentes canales de comunicación con el objetivo de que exista una correcta difusión y entendimiento de estos riesgos, así como de los controles existentes. De igual forma, se proporcionan medios confidenciales y seguros para poder informar de sospechas fundadas de incumplimientos (ver apartado 8: Comunicación de dudas, mejoras e incumplimientos).

Por otra parte, siempre que resulta necesario, Carglass® promueve formaciones que pretenden asegurar que el personal comprende sus obligaciones y la normativa derivada del Sistema de Gestión de Riesgos Sociolaborales. En este sentido, la plantilla de Carglass® recibe desde su incorporación un conjunto básico de políticas y procedimientos con anterioridad a comenzar la ejecución de sus funciones, así como formación obligatoria en diferentes materias.

7.6 REVISIÓN Y MEJORA CONTINUA

Carglass® se compromete a mejorar continuamente la idoneidad, adecuación y eficacia de su Sistema de Gestión de Riesgos Sociolaborales. A tal fin, el Sistema será periódicamente revisado en atención a los resultados de la monitorización y, en todo caso, siempre que concurran algunas de las siguientes circunstancias:

- Cambios internos significativos, tales como la estructura o actividades de la organización.
- Cambios externos significativos, tales como circunstancias económico-financieras, condiciones de mercado, etc.
- Aparición de jurisprudencia o cambios legislativos relevantes.
- Detección de incumplimientos.

En lo que se refiere a la detección de incumplimientos, más allá de las medidas disciplinarias que se decidan tomar contra los responsables, se realizarán las siguientes actividades:

- Se tomarán acciones para su control y corrección;
- Se analizará si dicho incumplimiento puede estar replicándose en otras situaciones similares;
- Se evaluará la necesidad de acciones para eliminar la causa del incumplimiento y la evitación de su materialización futura;
- Se revisará la eficacia de las acciones correctivas tomadas; y
- Se harán los cambios precisos en el Sistema de Gestión Sociolaboral.

El proceso de mejora continua contempla la revisión por parte del órgano de gobierno y alta dirección de Carglass®. En este sentido, el Comité de Riesgos y el administrador único de Carglass® celebrarán reuniones en las que será invitado el responsable del riesgo para informar de los resultados de la monitorización del Sistema, los cambios en cuestiones internas y externas que afecten al mismo y las oportunidades de mejora.

En dicha revisión el Comité de Riesgos y el administrador único de Carglass® valorarán y tomarán decisiones al respecto de, entre otras cuestiones, el grado de consecución de los objetivos, la adecuación de los recursos, la evaluación de riesgos, el desempeño de los controles, las comunicaciones de dudas e incumplimientos planteadas por el personal o las recomendaciones para mejorar la eficacia del Sistema.

8. Comunicación de dudas, mejoras e incumplimientos

El personal de Carglass® debe plantear sus dudas e inquietudes en materia sociolaboral con su responsable directo o con el equipo de People de Carglass, S.L.U.

De igual forma, el personal de Carglass® debe informar, por las mismas vías referidas, en caso de que considere que algún elemento del Sistema de Gestión Sociolaboral no funcione correctamente o sea objeto de mejora.

Por otra parte, el personal de Carglass® tiene la obligación de informar de cualquier sospecha de infracción de las obligaciones sociolaborales asumidas por la organización. A tal fin, la entidad pone a disposición de todos sus miembros el Sistema Speak Up, que prevé canales de comunicación visibles, accesibles, confidenciales y seguros para informar de estos comportamientos de forma anónima si así se desea: belron.ethicspoint.com o a través de la [página web corporativa](#).

Carglass® prohíbe cualquier tipo de represalia contra los informantes y vela por la protección de los mismos (**“Política de Speak Up”**).

Todas las comunicaciones de incumplimiento son oportunamente investigadas por el Comité Speak Up, protegiendo en todo caso la identidad del informante y asegurando que no existe conflicto de intereses en ninguna persona que participe en la investigación y que únicamente se comparte aquella información imprescindible para poder efectuar las acciones de investigación oportunas.

En caso de confirmarse un incumplimiento intencionado o negligente de las obligaciones sociolaborales asumidas por Carglass® o de la normativa interna que integra el Sistema de Gestión Sociolaboral de Carglass®, se aplicarán de forma rápida y proporcionada las medidas disciplinarias correspondientes (**ver “Régimen Disciplinario”**).

Los resultados de las investigaciones serán reportados al administrador único y al Comité de Riesgos y servirán para la mejora continua del Sistema de Gestión Sociolaboral de Carglass®, implementando las medidas correctivas oportunas.



9. Aprobación, publicación y entrada en vigor

Esta Política ha sido aprobada por el Órgano de Administración y el Comité de Riesgos de Carglass® en fecha 15 de julio de 2024, entrando en vigor en este mismo momento.

La Política se encuentra publicada en la página web y en el repositorio interno de normativa corporativa de Carglass®. Además, será remitida al Personal de Carglass® y comunicada, en la medida en la que resulte aplicable, a los terceros con los que Carglass® se relaciona.

Esta Política será revisada anualmente y actualizada, aprobada y difundida siempre que resulte necesario practicar cualesquiera modificaciones.

