

Política Corporativa de Recursos Humanos

**Aprobada por el Consejo de Administración
de El Corte Inglés, S.A.
el 25 de septiembre de 2019
Versión 2.0 de 29 de enero de 2025**

Índice

1.	Introducción	3
2.	Objetivo de la Política.....	3
3.	Ámbito de aplicación.....	4
4.	Principios generales de actuación	4
4.1.	Ética y responsabilidad social	4
4.2.	Derechos humanos y laborales	5
4.3.	Atracción y selección	5
4.4.	Gestión y compromiso del talento	6
4.5.	Compensación y ventajas sociales	6
4.6.	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	6
4.7.	Diversidad, equidad, inclusión y no discriminación	7
4.8.	Seguridad y salud en el trabajo	7
4.9.	Relaciones Laborales	8
4.10.	Sostenibilidad	8
4.11.	Comunicación interna y canales de diálogo	9
5.	Conocimiento y declaración de conformidad	9
6.	Comunicación de incumplimientos.....	10
7.	Aprobación, entrada en vigor y actualización.....	11
8.	Difusión.....	11
9.	Control y seguimiento	11

1. Introducción

El Grupo el Corte Inglés (en adelante, “Organización” o “Grupo”, indistintamente”) tiene como misión generar valor para la sociedad, a través de la excelencia en sus productos y servicios. Para ello, contamos con el activo más importante para nosotros: las personas que forman parte de nuestro equipo, que son factor clave para el éxito del proyecto empresarial de la Organización.

El modelo de gobierno corporativo se fundamenta en una serie de valores y principios recogidos en nuestro Código Ético. La Política Corporativa de Recursos Humanos (en adelante, “Política”), al igual que el resto de Políticas Corporativas y demás normativa interna, desarrolla el Código Ético reflejando el compromiso del Grupo con la promoción de una cultura basada en un comportamiento ético empresarial, como requisito fundamental para el desarrollo de nuestra actividad.

La Dirección de Personas y Gestión del Talento es la responsable de definir, diseñar y difundir el modelo de gestión de los recursos humanos en nuestro Grupo, alineado con nuestra estrategia, cultura y valores corporativos. El modelo se centra en la búsqueda del bienestar físico, emocional y social de las personas y se fundamenta en el respeto a los derechos humanos y laborales, la ética y la responsabilidad, la legalidad, la igualdad de oportunidades, la diversidad, la inclusión, el desarrollo profesional, la formación continua, la seguridad y salud en el trabajo, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y el bienestar.

Asimismo, es la encargada de implantar y supervisar las políticas y los instrumentos de gestión de nuestro capital humano, en coordinación con las áreas de negocio y las funciones transversales.

2. Objetivo de la Política

El objetivo de esta Política es establecer el marco de referencia para la gestión de los recursos humanos en nuestro Grupo con la finalidad de:

- Atraer, desarrollar y comprometer el talento necesario para alcanzar nuestros objetivos de negocio y satisfacer las expectativas del resto de nuestros grupos de interés.
- Fomentar el bienestar físico, mental y social de nuestro capital humano, así como un clima laboral positivo, basado en la confianza, el respeto, la colaboración y el reconocimiento.
- Promover la diversidad, la inclusión, la equidad basada en los principios de mérito y capacidad, la igualdad, y la no discriminación en todos los procesos y ámbito de nuestra Organización, valorando las diferencias como una fuente de riqueza y aprendizaje. Garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y de los estándares internacionales de derechos humanos y laborales, así como de los compromisos voluntarios adquiridos en materia de responsabilidad social.

- Impulsar la formación actualizada y continua, el desarrollo profesional y el crecimiento personal de nuestros equipos, ofreciendo oportunidades de aprendizaje, movilidad y promoción interna.
- Establecer un sistema retributivo equitativo, competitivo y transparente, que reconozca el desempeño, la contribución y el potencial de cada persona.
- Facilitar la conciliación y el equilibrio entre vida personal, familiar y laboral, mediante medidas de flexibilidad horaria y otras ventajas sociales.
- Velar por la seguridad y salud en el trabajo en nuestro Grupo, así como en nuestros ámbitos de influencia, mediante la prevención de riesgos laborales, la promoción de hábitos saludables y la atención integral.
- Fomentar la participación, el diálogo y la comunicación interna en y entre nuestros equipos, así como con las representaciones legales de las personas trabajadoras, mediante canales adecuados y fluidos.
- Estimular el compromiso social a través de voluntariado corporativo de nuestro capital humano, facilitando su implicación en acciones solidarias que contribuyan al desarrollo sostenible y a la mejora de la calidad de vida de las personas.

3. **Ámbito de aplicación**

La presente Política es de obligado cumplimiento y de aplicación global a todas las sociedades que conforman el Grupo.

Todos los Miembros de la Organización deberán cumplir con su contenido, así como con el Código Ético y el respeto a los derechos humanos y laborales, independientemente del cargo que ocupen y del territorio desde donde operen. También será de aplicación a los Socios de Negocio cuando desarrollen sus actividades en el Grupo.

Este compromiso debe formalizarse según se establece en el apartado “Conocimiento y declaración de conformidad”, de la presente Política.

4. **Principios generales de actuación**

El Grupo El Corte Inglés espera de cualquier Miembro de la Organización y demás partes interesadas el seguimiento de los siguientes principios:

4.1. **Ética y responsabilidad social**

En nuestro Grupo, creemos firmemente que la ética y la responsabilidad social son pilares fundamentales en la gestión de nuestros equipos. Por ello, todas las personas que integran la Organización y las que trabajan en nuestra cadena de valor, deben mantener una conducta ética y socialmente responsable en todas sus actividades y relaciones, respetando los principios y

valores que rigen nuestra cultura corporativa, recogidos en nuestro Código, sentando las normas que deben guiar la conducta de nuestro equipo humano, en sus relaciones con el resto de nuestros grupos de interés.

Para nosotros, es esencial profundizar en nuestra cultura de ética, cumplimiento y diligencia debida. Por ello, desde la Dirección de Cumplimiento y Control de Riesgos del Grupo El Corte Inglés, en colaboración con los departamentos de Recursos Humanos y Comunicación, se promueve la formación continua y la asimilación y eficacia del conocimiento de la normativa aplicable. Asimismo, también tiene la función de gestionar el Canal Ético, garantizando el derecho al anonimato, la confidencialidad, el respeto a los derechos de la persona investigada y la protección de los datos personales.

4.2. Derechos humanos y laborales

Nos involucramos en el respeto y la protección de los derechos humanos y laborales, reconocidos en la legislación nacional e internacional, mediante buenas prácticas empresariales, entre las que se incluyen las del ámbito de Recursos Humanos, con fundamento, entre otros, en los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Declaración y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Pacto Mundial de Naciones Unidas, Agenda 2030, Objetivos de Desarrollo Sostenible y Directrices OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable.

Para ello, se desarrollan itinerarios formativos especializados en esta materia, que entendemos clave, que incluyen sesiones y cursos generalistas y específicos y campañas de sensibilización y que pretendemos que se extienda a nuestra cadena de valor.

4.3. Atracción y selección

Nos comprometemos a crear una oferta de empleo estable y de calidad, pues estamos convencidos de su relación directa con la satisfacción laboral, el compromiso y el bienestar individual de nuestros profesionales, que refuerza nuestra imagen de marca como empleador.

Para conseguirlo, estamos presentes en los lugares donde emerge el conocimiento adecuado e implementamos procedimientos innovadores, para que ese talento desee integrarse en nuestro equipo. En nuestros procesos de selección, seguimos pautas de actuación que buscan generar experiencias positivas desde el máximo respeto y trato idóneo a la persona candidata, ofreciendo una propuesta integral y de valor, con el propósito de atraer e incorporar personas con características y valores alineados con los del Grupo y comprometer al mejor talento. Elegimos criterios objetivos y transparentes, de mérito y capacidad, basados en la aptitud, competencia y experiencia requeridas para cada puesto de trabajo, ofreciendo el respeto a la legislación laboral vigente, la debida confidencialidad; y la igualdad de trato durante todo el proceso.

Nuestra estructura organizativa se sustenta en un modelo objetivo y homogéneo de valoración y ordenación de posiciones, inspirado en la transparencia, eficiencia y flexibilidad, de acuerdo con

las buenas prácticas de mercado y recomendaciones de la normativa europea, como piedra angular de las políticas de Recursos Humanos.

4.4. Gestión y compromiso del talento

Valoramos y promovemos el impulso de la trayectoria profesional de nuestro talento, mediante el estímulo y desarrollo de sus habilidades profesionales y personales, en un ambiente de trabajo en equipo y mejora continua. Las oportunidades de desarrollo se basan en criterios objetivos de desempeño, competencia, potencial y mérito. Nuestros instrumentos son los mapas de talento, los procesos de evaluación del desempeño e identificación del potencial, los planes de sucesión, la planificación de la carrera profesional y de movilidad interna, así como el estilo de liderazgo de nuestros mandos y directivos.

Estos planes, que pivotan sobre criterios de transparencia y equidad, cuyo impacto y eficacia son evaluados de manera periódica, nos permiten identificar y desarrollar perfiles idóneos, con potencial y desempeño, que son clave para el éxito de nuestro Grupo. Estos programas son adaptados a las necesidades y expectativas de cada persona que conforma nuestro equipo, para facilitar a todos la oportunidad de ejercer la iniciativa en todos los niveles de nuestra Organización.

La formación actualizada, continua y de calidad, es clave en nuestra política de Recursos Humanos, ofreciendo un amplio catálogo adaptado a las necesidades de cada persona y puesto de nuestra Organización, junto con un aprendizaje colaborativo, de intercambio de experiencia y conocimiento, para lograr la mejor capacitación profesional.

4.5. Compensación y ventajas sociales

Nuestra política de compensación reconoce el desempeño profesional, el potencial, la dedicación, la disponibilidad y la responsabilidad de nuestro capital humano, fundamentada en criterios de transparencia, equidad interna y competitividad externa, para favorecer el desarrollo y compromiso de nuestros profesionales.

El modelo retributivo ofrece un sistema atractivo basado en un concepto de compensación total, con una estructura compuesta por una retribución fija; y una retribución variable, vinculada a objetivos alcanzables y resultados medibles.

En paralelo, disponemos de un sistema de retribución flexible y de un amplio abanico de ventajas sociales, que complementan la retribución y contribuyen al bienestar, satisfacción laboral, compromiso de nuestro equipo y de su entorno, así como a la competitividad de nuestro Grupo.

4.6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Con el objetivo de favorecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de nuestros equipos, en el Grupo El Corte Inglés venimos trabajando en mejorar nuestro modelo de flexibilidad, conciliación y desconexión digital.

Impulsamos el uso responsable de políticas de flexibilidad y una modalidad organizativa híbrida, que alterna la presencia física y el trabajo en remoto, en los ámbitos empresariales y puestos cuyas características lo permiten. Asimismo, se promueve el respeto al derecho a la desconexión digital.

4.7. Diversidad, equidad, inclusión y no discriminación

Las políticas de diversidad, equidad, inclusión y no discriminación del Grupo El Corte Inglés reflejan la esencia y naturaleza de la Organización; nuestra forma de ser, de pensar y de actuar. Se dirigen al logro de cambios relevantes y necesarios en las personas que la conforman y en la sociedad, a través de una implicación activa.

En el entorno que vivimos, la innovación y el aprendizaje continuo requieren un equipo diverso, como es el nuestro. Comprendemos y nos adaptamos a la realidad de cada persona que integra el Grupo, pues valoramos la diversidad de nuestras personas, reconociendo las diferencias como una fuente de riqueza y competitividad, que incide positivamente en la atracción, compromiso del talento y en el refuerzo de nuestra reputación corporativa.

Tenemos como propósito constante conseguir un entorno de trabajo plenamente inclusivo, en el que todos nos sintamos escuchados, respetados y valorados, de manera que podamos desarrollar todo nuestro potencial y aportar nuestro talento.

Garantizamos la no discriminación y el respeto a la dignidad e integridad física y moral de cada persona en el entorno laboral, a través de acciones recogidas en los Planes de Igualdad vigentes en el Grupo y en los Protocolos de Prevención y Tratamiento de Situaciones de acoso.

Nuestro compromiso con la formación y sensibilización de nuestro equipo en materia de diversidad, igualdad, equidad, inclusión, responsabilidad social y derechos humanos es firme, para hacer efectiva una integración laboral y social normalizada y eficaz, con independencia de cualquier condición personal o social.

Nos implicamos en la promoción de la diversidad cultural y generacional. En la igualdad de género, fomentando el equilibrio entre todos los que forman parte de nuestras empresas. Impulsamos medidas socialmente responsables, que favorecen la integración efectiva y real de personas incluidas en colectivos en riesgo de exclusión social.

4.8. Seguridad y salud en el trabajo

En el Grupo El Corte Inglés, valoramos, como una ventaja competitiva, la satisfacción de las necesidades y expectativas físicas, mentales, sociales y cognitivas de nuestro personal en relación con su trabajo, con la convicción de que, más allá de un cumplimiento legal, constituye una condición necesaria para su identificación con los objetivos y valores del Grupo.

Para ello, promovemos la integración de la prevención de los riesgos físicos, mentales y sociales, en todas las decisiones relativas a la organización del trabajo, en todas las unidades organizativas y en todos los niveles jerárquicos.

Contamos con un sistema de seguridad y salud en el trabajo integrado en la Organización y participado por los sindicatos, basado en estándares normativos e internos, aplicable a todas las sociedades del Grupo, que está orientado a la promoción y mejora continua de nuestro desempeño y de nuestra cultura preventiva. Este sistema se basa en medidas como los programas y procesos que permiten la identificación, evaluación y la eliminación o el control de los riesgos laborales; la formación e información sobre las medidas de protección y prevención; la implantación de acciones correctivas y preventivas; y la vigilancia continua de la salud física y mental de las personas, adaptada a sus condiciones y a la posición que ocupen.

Medimos mediante indicadores el rendimiento del sistema de seguridad y salud y nos comprometemos en su mejora continua.

A través de programas de promoción de la salud, impulsamos el desarrollo de los recursos de salud de cada persona, con el objetivo de ayudar a prevenir y afrontar las alteraciones de su salud física o mental, tenga ésta un origen laboral o privado.

4.9. Relaciones Laborales

Garantizamos el cumplimiento normativo como reflejo de nuestros objetivos y la implicación responsable de cada persona, mediante su colaboración y compromiso. Trabajamos por un marco adecuado de relaciones laborales, tomando como punto de partida el estricto cumplimiento y respeto de la normativa vigente, la negociación colectiva, la libertad de asociación y el derecho de sindicación.

Nuestros equipos están adscritos a los convenios acordados en los sectores en los que está presente el Grupo.

Mantenemos comunicación abierta y constante con las administraciones públicas, instituciones y organizaciones empresariales que configuran nuestro entorno.

Las organizaciones sindicales son nuestro legítimo interlocutor en la negociación y construcción de ese marco eficaz, en una relación caracterizada por el diálogo constructivo, fluido y constante, y por un ambiente de respeto y colaboración, que favorece la libertad sindical y la negociación colectiva.

4.10. Sostenibilidad

Contribuir al desarrollo sostenible y a la mejora de la calidad de vida de las personas son principios necesarios en la cultura corporativa del Grupo El Corte Inglés.

Los ponemos en práctica mediante programas específicos, fundamentados en la solidaridad, la cooperación, la sensibilización y el compromiso social, destacando el programa de voluntariado

corporativo del Grupo, que facilita la participación de nuestros profesionales en acciones solidarias, y que contribuye a su bienestar, desarrollo personal y profesional, y al sentido de orgullo y pertenencia de nuestro equipo.

4.11. Comunicación interna y canales de diálogo

Somos conscientes de la necesidad de escuchar a nuestras personas. Compartimos información y decisiones, fomentando ese espíritu de equipo y de cooperación necesaria en el que creemos; conocer su opinión y experiencia es imprescindible para nosotros.

Queremos que nuestro capital humano conozca y sea partícipe de nuestras estrategias y objetivos. Por ello, impulsamos la mejora de las relaciones interpersonales y de nuestra capacidad de comunicación interna, con el fin de lograr el compromiso e identificación entre el Grupo de empresas y las personas que lo integran.

Ponemos a disposición de nuestro equipo y del resto de nuestros grupos de interés los canales de comunicación adecuados, garantizando un intercambio de información ágil, eficaz, seguro y veraz. Estos canales de consulta y participación nos permiten recibir el necesario retorno y facilitan la interrelación entre los distintos niveles y áreas de nuestra Organización.

5. Conocimiento y declaración de conformidad

El cumplimiento de las normas y estándares éticos compromete a toda la Organización y constituye un objetivo estratégico para la misma, por ello, se espera que todos los Miembros de la Organización conozcan y respeten el contenido de esta Política. Igualmente, y respecto de Socios de Negocio, se espera que desarrollen comportamientos alineados con la misma.

Este compromiso debe formalizarse mediante:

- i. Declaraciones de conformidad con los principios en ellas desarrollados por parte de los Miembros de la Organización, a través de su adhesión a los **Altos Estándares Éticos**,
- ii. **Cláusulas en materia de Cumplimiento incluidas en los contratos** con Socios de Negocio
- iii. **Adhesiones expresas o tomas de razón** por parte de los órganos de Administración de las empresas que forman parte del Grupo Corte Inglés, según normativa interna elaborada al respecto.

Estas adhesiones y sus renovaciones deberán comunicarse, cuando se formalicen, a la Dirección de Cumplimiento y Control de Riesgos del Grupo El Corte Inglés.

Cuando se produzcan cambios significativos en esta Política, entendiendo por éstos los que requieran una aprobación formal por parte del Consejo de Administración de El Corte Inglés, S.A. deberán renovarse formalmente los compromisos anteriores.

La Organización reaccionará de forma inmediata ante eventuales incumplimientos de lo establecido en esta Política, conforme a lo previsto en su normativa interna y de acuerdo con la legislación vigente que resulte de aplicación.

6. Comunicación de incumplimientos

La Dirección de Cumplimiento y Control de Riesgos debe conocer cualquier posible incumplimiento de esta Política o de la legislación aplicable en esta materia para poder abordar la cuestión de manera rápida y eficaz. Por ello, cualquier Miembro de la Organización, Socio de Negocio o Tercero con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, o demás partes interesadas, en caso de detectar un incumplimiento de la presente Política o de tener dudas sobre si alguna práctica observada puede suponer un acto ilícito, ya sea en el sector público como en el privado, está obligado a ponerse inmediatamente en contacto con la Dirección de Cumplimiento y Control de Riesgos del Grupo El Corte Inglés a través del Canal Ético, en cualquiera de sus vías de comunicación:

- **Canal Digital:**

El Grupo El Corte Inglés dispone de un canal digital al que se puede acceder a través de la siguiente dirección web:

<https://www.elcorteingles.es/informacioncorporativa/es/gobierno-corporativo/etica-y-cumplimiento/>

Este acceso está disponible en la web corporativa y adicionalmente en la intranet NEXO para los Miembros de la Organización.

- **Dirección postal:**

El Corte Inglés, S.A.
Dirección de Cumplimiento y Control de Riesgos
c/ Hermosilla, 112
28009 Madrid

- **Teléfono Departamento Cumplimiento Normativo: 91 401 85 00**

- **Solicitud de reunión presencial o por medios telemáticos**

La información transmitida por este Canal es confidencial, así como la identidad de los informantes, a los que la Organización agradece su colaboración y respecto a los cuales garantiza la ausencia de represalias.

Además, la Dirección de Cumplimiento y Control de Riesgos podrá actuar por propia iniciativa investigando cualquier indicio de incumplimiento de esta Política.

7. Aprobación, entrada en vigor y actualización

La presente Política entrará en vigor en la fecha de su aprobación por el Consejo de Administración de El Corte Inglés, S.A.

Esta Política habrá de mantenerse actualizada en el tiempo. Para ello, debe revisarse de forma ordinaria con periodicidad anual, y de forma extraordinaria, y en todo caso, a la mayor brevedad, cuando se produzcan variaciones en los objetivos estratégicos o un cambio normativo externo o interno que implique su actualización o modificación, con la finalidad de adaptar el contenido a los cambios del Grupo El Corte Inglés y de la sociedad y de mantener el compromiso de nuestro capital humano, como activo estratégico imprescindible y diferencial de nuestra Organización.

Corresponde a la Dirección de Cumplimiento y Control de Riesgos valorar cualquier propuesta de modificación contando para ello con el apoyo del Comité de Cumplimiento y Control de Riesgos.

Además, si los cambios son relevantes, deberán someterse a la aprobación del Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Auditoría y Control.

8. Difusión

La presente Política estará disponible en NEXO para todos los Miembros de la Organización y en la web corporativa para todos los grupos de interés del Grupo ECI, una vez sea aprobada por el Consejo de Administración de El Corte Inglés, S.A.

9. Control y seguimiento

La Dirección Corporativa de Personas y Gestión del Talento será la encargada de controlar y realizar el seguimiento continuo de lo dispuesto en esta Política.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión 1.0 aprobada por el Consejo de Administración el 25/09/2019

Versión	Fecha Modificación	Objeto de la Modificación	Apartados afectados
2.0	29/01/2025	- Adecuación de la Política a la estructura del resto de Políticas Corporativas. - Definición de los Principios. - Adecuación de la Política a los requerimientos de la Directiva sobre Información Corporativa en Materia de Sostenibilidad. - Inclusión de referencia a la nueva normativa interna para la adhesión de las sociedades del Grupo a las Políticas Corporativas. - Actualización canales digitales para la comunicación de incumplimientos.	- Todo el documento