

Política Corporativa de Diversidad, Equidad e Inclusión

**Aprobada por el Consejo de Administración
de El Corte Inglés, S.A.
el 29 de octubre de 2020**

Versión 2.0 de 29 enero de 2025

Índice

1. Introducción	1
2. Objetivo de la Política.....	1
3. Ámbito de aplicación.....	1
4. Definiciones.....	1
5. Tipos de diversidad	2
6. Principios.....	2
7. Compromisos.....	3
8. Conocimiento y declaración de conformidad	4
9. Comunicación de incumplimientos.....	5
10. Aprobación, entrada en vigor y actualización.....	5
11. Gestión y Seguimiento	6
12. Difusión	6

1. Introducción

Las empresas del Grupo El Corte Inglés (en adelante, “Grupo” u “Organización”, indistintamente), están comprometidas, desde sus orígenes, en el desarrollo de una cultura corporativa ética que respeta y valora las diferencias y que fomenta la inclusión de personas con diferentes creencias y valores, género, cultura, identidad y orientación sexual, edad, habilidades y capacidades o cualquier otra característica debido a que aportan un valor único a nuestro equipo.

La diversidad forma parte de los valores esenciales de la Organización, por ello, la presente Política Corporativa de Diversidad, Equidad e Inclusión (en adelante, “Política”) desarrolla el Código Ético, da continuidad a la Política Corporativa de Igualdad y Diversidad y está en consonancia con el resto de Políticas Corporativas, en especial la Política Corporativa de Recursos Humanos y la Política Corporativa de Sostenibilidad.

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, con fundamento 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 y Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La diversidad es una ventaja competitiva clave para alinear nuestras actividades a una sociedad diversa y cambiante, facilitando el acceso a nuevos mercados y el respeto a los derechos humanos.

2. Objetivo de la Política

El Consejo de Administración ha aprobado esta Política de Diversidad, Equidad e Inclusión en la que reconoce como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales y comerciales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.

El objetivo de la presente Política es establecer los principios básicos para garantizar una adecuada gestión de la diversidad interna y externa, y de este modo conseguir una igualdad efectiva de oportunidades e inclusión para todas las personas que trabajan o se relacionan con el Grupo, con independencia de cualquier condición que las hace únicas, contribuyendo a la erradicación de comportamientos contrarios a nuestros valores y cultura corporativa.

3. Ámbito de aplicación

La presente Política es de obligado cumplimiento y de aplicación global a todas las sociedades que conforman el Grupo, que adquieren el compromiso de integrar estos principios en su cultura empresarial, en todas las actividades relacionadas con su cadena de valor independientemente del país en el que se desarrollen.

En las sociedades participadas en las que esta Política no sea de aplicación, la Organización promoverá el alineamiento de sus políticas con las del Grupo.

Todos los Miembros de la Organización deberán cumplir con su contenido, 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. Definiciones

Se relacionan a continuación las definiciones de aquellos términos que se utilizan de manera frecuente en el presente documento.

- **Diversidad:** conjunto de características, visibles y no visibles, que hacen a las personas únicas y singulares.
- **Equidad:** implica comprender la realidad y circunstancias sociales e individuales de cada persona, brindándoles lo que necesitan con el fin de lograr igualdad en el ejercicio de derechos.
- **Igualdad:** supone que todas las personas tengan los mismos derechos, recursos y oportunidades independientemente de cualquier condición particular.
- **Inclusión:** estrategia que pone en valor las características individuales de todas las personas de la organización, creando oportunidades para que todas puedan participar, favoreciendo un entorno diverso y fomentando el sentido de pertenencia.
- **Discriminación:** cualquier distinción, preferencia, restricción o exclusión basada en motivos raciales, de sexo, de edad, religiosos, políticos o de condición física o mental que tenga por objeto o resultado anular o alterar la igualdad de oportunidades.

5. Tipos de diversidad

En el Grupo reconocemos que la diversidad se manifiesta en múltiples formas y dimensiones. A continuación, se describen los principales tipos de diversidad que valoramos y promovemos en nuestro entorno laboral:

- a) **Diversidad Cultural:** Se entiende por diversidad cultural aquella relativa a la nacionalidad, región, etnia, religión o signo político.
- b) **Diversidad de Género:** Referida a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y por tanto a la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- c) **Diversidad de Identidad y Orientación Sexual:** La identidad de género no es una elección sino una condición, es la forma en que cada persona siente su género y respetarlo implica tener libertad para expresarlo. La orientación sexual es la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otra persona.
- d) **Diversidad de Capacidades:** Se refiere al conjunto de cualidades, aptitudes o condiciones que varían en cada ser humano y que está vinculado a su modo de desenvolverse en la sociedad.
- e) **Diversidad Generacional:** En el Grupo conviven diferentes generaciones con distintas habilidades, motivaciones, inquietudes, valores, actitudes, circunstancias laborales y vitales y diferentes formas de comunicarse y relacionarse.

6. Principios

La Política Corporativa de Diversidad, Equidad e Inclusión se fundamenta en los siguientes principios:

1) No discriminación

El Grupo establece las medidas oportunas y efectivas para evitar la discriminación o preferencia por motivos tales como género, edad, religión, raza, nacimiento, origen social, discapacidad, etnia y origen, nacionalidad, pertenencia a un sindicato o cualquier otra organización legal, opinión u afiliación política, identidad y orientación sexual, responsabilidades familiares, maternidad o paternidad, estado civil, enfermedades o cualquier otra condición que pudiera dar lugar a discriminación.

2) Equipo diverso

El Grupo promueve la contratación de personas con diferentes orígenes y formas de entender el mundo, reconociendo que estos equipos de trabajo aportan un gran valor en la

toma de decisiones y los procesos creativos. De igual forma, la interacción de experiencias profesionales y vitales variadas del personal fomenta la innovación y el compromiso del talento.

3) Clientes diversos

El Grupo conoce e integra de forma continua la complejidad de la sociedad a la hora de desarrollar sus líneas de negocio y estrategias comerciales y de establecer las directrices de comunicación, garantizando un apropiado surtido de productos y servicios que cubran las necesidades de todos los clientes, quienes son un reflejo de la diversidad social.

4) Sociedad diversa

El Grupo establece un firme vínculo con la sociedad en todos los países y regiones en los que opera. Para conocer mejor las preocupaciones y expectativas de la sociedad, establece canales de diálogo con sus grupos de interés y realiza análisis y estudios, fruto de los cuales desarrolla proyectos y apoya causas que refuerzan su vinculación con la comunidad en múltiples facetas.

5) Diversidad de proveedores

El Grupo promueve la diversidad a través de la compra y contratación de bienes y servicios, y con la incorporación de criterios vinculados a la Diversidad e Inclusión en el cuestionario de cualificación ASG, fomentando de este modo la integración efectiva y la economía social. Asimismo, impulsa la contratación local en sus oficinas y operaciones internacionales sobre lo establecido en la presente Política.

7. Compromisos

Para una adecuada gestión de la diversidad, la equidad y la inclusión, el Grupo promueve la no discriminación por razón de raza, edad, género, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, identidad y orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre sus profesionales, clientes, proveedores y sociedad a través de los siguientes compromisos:

1. **Igualdad:** Garantizar la igualdad efectiva de oportunidades en la selección y acceso al empleo, formación, promoción, retribución y desarrollo profesional.
2. **Liderazgo inclusivo:** Impulsar un modelo de liderazgo que promueva la cultura corporativa basada en los principios de diversidad, equidad e inclusión y ponga en valor la contribución de la diversidad al propósito y los desafíos del Grupo bajo una perspectiva innovadora.
3. **Calidad del empleo:** Fomentar la calidad del empleo, mediante el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad que garanticen una mejora continua de las competencias de todas las personas que trabajan en el Grupo.
4. **Inclusión:** Impulsar la inclusión en el Grupo de personas con capacidades diferentes y perfiles diversos, así como también a través de sus relaciones con socios comerciales.
5. **Conciliación:** Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover la corresponsabilidad y el bienestar.
6. **Lenguaje inclusivo:** Fomentar el uso de un lenguaje escrito y visual inclusivo, de una comunicación no sexista o discriminatoria y luchar contra los estereotipos, evitando cualquier forma de discriminación o acoso.
7. **Integración y no discriminación:** Promover la integración y la no discriminación a través de una oferta de productos y servicios para todas las personas, cualesquiera que sean sus opciones o necesidades, al tiempo que fomentan la salud y reflejan la diversidad corporal de forma realista, a través de un marketing y publicidad inclusivos.

8. **Colaboración:** Facilitar la colaboración de generaciones distintas para que todos puedan aportar, innovar y enriquecer el trabajo con sus diferentes perspectivas.
9. **Lucha contra la violencia de género:** Colaborar en la lucha contra la violencia de género mediante el establecimiento de programas específicos y acuerdos de colaboración que incluyan medidas de protección, apoyo, información e inserción laboral de las víctimas.
10. **Ambiente de trabajo respetuoso.** Asegurar un ambiente de trabajo respetuoso para todas las personas. Según el primer principio de esta Política, la Organización defiende los derechos humanos y, en especial, la no discriminación, manteniendo una posición de neutralidad con respecto a opiniones políticas, filosóficas o religiosas. A fin de garantizar esta neutralidad y respeto a todos, los Miembros de la Organización no exhibirán símbolos religiosos o ideológicos ostentosos en el puesto de trabajo.
11. **Accesibilidad:** Trabajar en la accesibilidad universal de todos los entornos eliminando las barreras físicas, tecnológicas cognitivas y sensoriales, para promover entornos más inclusivos y libres de discriminación.
12. **Utilización Inteligencia Artificial:** Velar por la utilización responsable y libre de sesgos, de los sistemas de inteligencia artificial empleados en los procesos relacionados con la atracción y selección del talento, gestión de personas, formación, promoción y comunicación evitando una potencial discriminación y permitiendo una trazabilidad y transparencia adecuada.

8. 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.

9. 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 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.

10. 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.

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.

11. Gestión y Seguimiento

Corresponde fundamentalmente a la Dirección Corporativa de Personas y Gestión del Talento la implantación y gestión, seguimiento y difusión de todos los principios y compromisos recogidos en la presente Política. Por ello, se revisan los procesos internos, se definen objetivos en materia de diversidad, equidad e inclusión y se informa de los progresos.

Se establece asimismo la Mesa de Diversidad como órgano consultivo transversal y multiempresa, que promoverá la sensibilización y propondrá posibles mejoras. Tendrá igualmente por misión asesorar y hacer recomendaciones a la Dirección en cuestiones sensibles relacionadas con la diversidad, equidad e inclusión entre las que pudieran incluirse la retirada de productos, servicios o campañas de comunicación y marketing internas o externas que pudieran ir en contra de los principios que se establecen en esta Política. La Mesa de Diversidad se reunirá con una periodicidad al menos semestral y elaborará un informe anual.

12. 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.

Asimismo, se comunicará a toda la plantilla del Grupo a través de los canales de comunicación interna o mediante entrega del documento que al efecto se elabore por la Dirección Corporativa de Personas y Gestión del Talento una vez sea aprobada por el Consejo de Administración de El Corte Inglés, S.A. Las personas de nueva incorporación al Grupo tendrán acceso a este documento según se establezca en la información de acogida.

CONTROL DE CAMBIOS

Revisado por la Mesa de Diversidad, a 4 de junio de 2018

Revisado por la Comisión de RSC, a 27 de octubre de 2020.

Versión 1.0 aprobada por el Consejo de Administración el 29/10/2020

Versión	Fecha Modificación	Objeto de la Modificación	Apartados afectados
2.0	29/01/2025	<ul style="list-style-type: none">- Redenominación de la Política para adecuarla a su contenido- Mención a los criterios vinculados a la Diversidad e Inclusión en el cuestionario de cualificación ASG- Actualización y ampliación de los compromisos- 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.	<ul style="list-style-type: none">- Introducción- Principios- Compromisos- Conocimiento y declaración de conformidad- Comunicación de incumplimientos

Última revisión, enero 2025