



Política de Protección de los Derechos Humanos

Índice

1. Introducción y estándares de referencia	1
2. Ámbito de aplicación	1
3. Principios y compromisos fundamentales	1
3.1 Salud y seguridad en el trabajo	1
3.2 Rechazo del trabajo infantil, forzoso e irregular	2
3.3 Libertad de asociación	2
3.4 Condiciones de trabajo justas y equilibrio entre la vida laboral y personal	2
3.5 Diversidad, equidad, inclusión y no discriminación	2
3.6 Igualdad retributiva y promoción del talento femenino	3
3.7 Desarrollo del capital humano y formación continua	3
3.8 Escucha, participación y bienestar de los empleados	3
3.9 Protección de datos sensibles	4
4. Derechos humanos en la cadena de valor	4
5. Mecanismos de denuncia y reparación	4
6. Gobernanza	5
7. Informes y seguimiento	5
8. Referencias normativas y documentales	6

1. Introducción y estándares de referencia

El Grupo Esprinet, como operador europeo de referencia en la distribución de productos tecnológicos y soluciones TI, reconoce que el respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos constituye un requisito indispensable para el desarrollo de su actividad empresarial y un elemento fundamental de la cultura organizativa del Grupo. Las personas son consideradas un valor esencial para la consecución de los objetivos empresariales, y el modelo de gestión y desarrollo del talento tiene como finalidad motivar y valorar a todo el personal, aumentando sus capacidades en consonancia con la estrategia de desarrollo del negocio y reconociendo la diversidad de cada colaborador.

La presente Política de Protección de los Derechos Humanos (en adelante, la «Política») define los principios rectores, el enfoque y el compromiso del Grupo para proteger los derechos humanos, en sus actividades directas y a lo largo de toda la cadena de valor, de acuerdo con un proceso de diligencia debida coherente con los principales marcos internacionales. La Política se integra con el **Código Ético**, el **Modelo de organización, gestión y control** de conformidad con el Decreto Legislativo 231/01, la **Política Empresarial Multisitio**, la **Política para la Gestión Sostenible de la Cadena de Valor**, el **Código de Conducta para la Gestión Responsable de la Cadena de Suministro** y las **políticas en materia de diversidad e igualdad de género**.

Asimismo, constituyen instrumentos adicionales de supervisión, protección y seguimiento de los derechos humanos las certificaciones y sistemas de gestión adoptados por el Grupo, entre los que se encuentran la **ISO 45001** (salud y seguridad), la **ISO 9001** (calidad), la **ISO 14001** (medioambiente) y la **UNI/PdR 125** (igualdad de género), junto con las **políticas internas en materia de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia** (DEIB).

2. Ámbito de aplicación

La Política se aplica a Esprinet S.p.A. y a todas las sociedades del Grupo consolidadas íntegramente, a cada sede y centro operativo, y a todo el personal, incluidos los miembros de los órganos societarios, empleados, colaboradores, becarios y personas en prácticas, así como, de forma proporcional, a los proveedores estratégicos, socios comerciales y principales clientes a lo largo de la cadena de valor.

3. Principios y compromisos fundamentales

El respeto de los derechos humanos representa para el Grupo Esprinet un compromiso estratégico y no negociable. El Grupo ejerce su influencia de manera responsable, tanto en sus operaciones directas como a lo largo de toda la cadena de valor, con el fin de prevenir y mitigar posibles impactos adversos y convertirse en un referente para todos sus grupos de interés. Inspirado en los principios de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, Esprinet actúa con la ambición de crear valor duradero para las personas, las comunidades y los territorios en los que está presente.

3.1 Salud y seguridad en el trabajo

El Grupo se compromete a proteger y garantizar unas condiciones de trabajo que respeten la dignidad individual y entornos laborales seguros y saludables para todo el personal, actuando de conformidad

con la legislación vigente y adoptando las mejores prácticas y normas reconocidas internacionalmente para la prevención de accidentes laborales. Este compromiso se materializa mediante la adopción y el mantenimiento de un sistema de gestión de la salud y la seguridad con certificación **ISO 45001**, la integración de la prevención de riesgos en los procesos empresariales y la formación continua del personal. El Grupo persigue el objetivo de prevenir accidentes con graves consecuencias y promueve una cultura de la seguridad extendida a todos los niveles de la organización.

3.2 Rechazo del trabajo infantil, forzoso e irregular

El Grupo no admite ninguna forma de trabajo infantil, forzoso, obligatorio o realizado en condiciones de esclavitud o servidumbre, ni el empleo de trabajadores sin la debida documentación. Este principio se extiende, a través del **Código de Conducta para la gestión responsable de la cadena de suministro** y de la **Política para la Gestión Sostenible de la Cadena de Valor**, a todos los proveedores y socios comerciales, quienes se comprometen contractualmente a respetar estas prohibiciones como condición esencial para el establecimiento y el mantenimiento de las relaciones comerciales con el Grupo.

3.3 Libertad de asociación

El Grupo respeta y promueve la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva de sus empleados y de los trabajadores de la cadena de valor. La totalidad de la plantilla del Grupo está cubierta por convenios colectivos nacionales de trabajo y cuenta con representantes de los trabajadores en materia de salud y seguridad laboral, lo que refleja el compromiso de la organización con un diálogo social estructurado y permanente.

3.4 Condiciones de trabajo justas y equilibrio entre la vida laboral y personal

Esprinet promueve unas condiciones de trabajo justas, garantizando el respeto de los horarios de trabajo, los períodos de descanso y una remuneración justa de conformidad con la legislación vigente y la negociación colectiva, excluyendo cualquier forma de relación laboral no regulada mediante acuerdos contractuales formalizados. El Grupo adopta políticas estructuradas de flexibilidad horaria y trabajo ágil, reconociendo el equilibrio entre la vida profesional y la personal como un componente esencial del bienestar de sus empleados.

El Grupo reconoce la paternidad como un valor fundamental y se compromete concretamente a apoyar a sus empleados en las diferentes fases de la vida familiar, a través de medidas que van más allá de los requisitos legales mínimos.

Con el fin de proteger la maternidad, las empleadas embarazadas pueden trabajar en modalidad de teletrabajo al 100 % a partir del sexto mes, mientras que la prestación por permiso parental se complementa hasta alcanzar el 100 % de la remuneración durante los dos primeros meses de permiso opcional.

Además, el Grupo fomenta la formación en materia de parentalidad mediante colaboraciones con asociaciones especializadas.

3.5 Diversidad, equidad, inclusión y no discriminación

El Grupo se compromete a proteger y promover la diversidad en todas sus formas —género, edad, origen, discapacidad, orientación sexual e identidad de género— y a combatir cualquier forma de discriminación o acoso, en coherencia con sus políticas específicas en materia de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia. La inclusión se considera un valor distintivo de la cultura corporativa y se fomenta mediante iniciativas estructuradas de formación, sensibilización y participación activa del personal en todos los niveles de la organización.

Esprinet promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo en cumplimiento de la normativa vigente, sino como componente estructural de su modelo de creación de valor, integrando a personas con discapacidad intelectual y situaciones de vulnerabilidad en actividades vinculadas al núcleo de su negocio.

El Grupo no tolera ninguna forma de acoso ni de violencia física o psicológica en el entorno laboral y se compromete a garantizar un entorno profesional seguro y respetuoso para todas las personas.

3.6 Igualdad retributiva y promoción del talento femenino

El Grupo se compromete a garantizar una retribución equitativa independientemente del género y promueve el fortalecimiento del papel de las mujeres en las trayectorias de crecimiento empresarial, también mediante colaboraciones con organizaciones especializadas y el mantenimiento de las certificaciones en materia de igualdad de género.

En este ámbito, el Grupo está trabajando para adaptarse a los requisitos de la Directiva (UE) 2023/970 sobre la transparencia salarial (llamada *Pay Transparency Directive*), que introduce obligaciones de comunicación e información sobre los niveles retributivos aplicables con el objetivo de reforzar el principio de igualdad salarial¹.

3.7 Desarrollo del capital humano y formación continua

El Grupo invierte en la formación continua como herramienta para mejorar las competencias y el crecimiento profesional de todos los empleados, promoviendo la mejora de las competencias y la recualificación en consonancia con las necesidades del negocio y fomentando la movilidad interna e internacional como palanca de desarrollo. El Grupo garantiza a todos los nuevos empleados la participación en un programa estructurado de incorporación y promueve la meritocracia como principio rector para la gestión de las trayectorias profesionales.

3.8 Escucha, participación y bienestar de los empleados

El Grupo promueve un diálogo constante y transparente con todos sus colaboradores, a través de herramientas estructuradas de escucha y debate, reconociendo que las perspectivas de los empleados constituyen un elemento informativo esencial para las decisiones y las actividades de la empresa, en consonancia con los procesos de participación de la plantilla previstos en los principios compartidos.

El Grupo considera el bienestar corporativo un elemento estratégico fundamental e invierte en el bienestar psicofísico de los empleados y sus familias, con especial atención a la salud mental. En este ámbito, el Grupo pone a disposición un plan de bienestar específico e iniciativas de apoyo a la paternidad, la discapacidad y las actividades de cuidado, acompañadas de servicios de apoyo

¹ La Directiva (UE) 2023/970 se ha incorporado al ordenamiento jurídico italiano mediante el Decreto Legislativo n.º 96/2026, publicado en la Gazzetta Ufficiale el 1 de junio de 2026.

psicológico y de cursos de formación orientados al bienestar y a la conciliación entre la vida privada y la profesional. Estos compromisos son objeto de seguimiento e información en el marco del Informe Consolidado de Sostenibilidad, que forma parte del Informe Anual Integrado.

3.9 Protección de datos sensibles

El Grupo reconoce la protección de los datos personales como un derecho fundamental de las personas y se compromete a garantizar que toda la información recopilada, relativa a sus empleados, clientes, proveedores y socios comerciales, se trate de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos personales, con especial referencia al Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD).

Con este fin, el Grupo ha adoptado una **Política de Información y Ciberseguridad**, basada en estándares internacionales reconocidos, que define los principios, las responsabilidades y las medidas organizativas y técnicas para la protección de los sistemas de información y los datos personales frente a las amenazas informáticas y las violaciones de la privacidad.

4. Derechos humanos en la cadena de valor

El Grupo reconoce que la mayor parte de los riesgos para los derechos humanos se concentran en las fases iniciales de la cadena de valor, sobre las que es consciente de tener una capacidad de influencia limitada, especialmente en las actividades de extracción de materias primas y tierras raras, en la fabricación de semiconductores y en la producción de los bienes comercializados, donde las condiciones laborales pueden no ajustarse a los principios del trabajo digno, con riesgos de trabajo infantil, trabajo forzoso, jornadas excesivas, remuneraciones inadecuadas y ausencia de libertad de asociación.

Para gestionar estos riesgos, el Grupo se apoya en la **Política para la Gestión Sostenible de la Cadena de Valor** y del **Código de Conducta para la gestión responsable de la cadena de suministro**, que establecen criterios y procesos para la evaluación y el seguimiento ESG de los principales proveedores y socios comerciales. Mediante la adhesión al Código de Conducta, los proveedores se comprometen a respetar los derechos fundamentales de sus trabajadores, la igualdad de oportunidades, la dignidad de la persona, el salario mínimo, el respeto de la jornada laboral, la libertad de asociación, la prohibición del trabajo infantil y forzoso, así como a mantener condiciones de salud y seguridad en el trabajo conformes con la normativa aplicable. El Grupo complementa este enfoque mediante el análisis de la diligencia debida realizada por sus principales proveedores, el seguimiento de publicaciones, controversias y niveles de cumplimiento, y el mantenimiento de un diálogo estructurado y continuo con los grupos de interés de la cadena de valor.

5. Mecanismos de denuncia y reparación

El Grupo ha establecido un canal de denuncia de irregularidades, de conformidad con la Directiva UE 2019/1937, que permite a los empleados, colaboradores, proveedores y a todas las personas que operan en el contexto empresarial denunciar de forma segura y confidencial cualquier infracción del **Código Ético**, conducta ilícita o comportamiento contrario a las políticas del Grupo. La posibilidad de presentar denuncias está disponible a través de canales escritos, orales y digitales, y se extiende a todos los grupos de interés externos, incluidos los trabajadores de la cadena de valor. El Grupo

aplica una estricta política de protección de las personas denunciantes, sancionando cualquier conducta de represalia o discriminación.

6. Gobernanza

La aplicación de la presente Política es responsabilidad directa del Consejo de Administración y de sus delegados. El Comité de Sostenibilidad y Competitividad desempeña una función de investigación y seguimiento de los impactos y riesgos en materia de derechos humanos. Los objetivos relacionados con los impactos y riesgos relevantes son formulados y supervisados por las funciones responsables y cuentan con la supervisión del Comité de Sostenibilidad y Competitividad. La gestión operativa corresponde a los distintos departamentos competentes.

7. Informes y seguimiento

El Grupo supervisa el rendimiento en materia de derechos humanos a través de indicadores clave, como los índices de accidentes, las métricas de diversidad y brecha salarial, las horas de formación, las denuncias de irregularidades y el grado de cobertura de la negociación colectiva, e informa sobre ellos en el marco de la información de sostenibilidad exigida por la CSRD, integrada en el Informe Anual Integrado.

La Política se comunica a todo el personal del Grupo, se pone a disposición de los grupos de interés y se revisa en función de la evolución normativa, de los resultados del proceso de análisis de doble materialidad y de la mejora continua del desempeño de la organización.

8. Referencias normativas y documentales

La presente Política forma parte del sistema de referencia normativo y de valores adoptado por Esprinet S.p.A. y por el Grupo, basado en un conjunto coordinado de políticas e instrumentos de gobernanza disponibles públicamente. En particular, esta Política se basa en el Código Ético del Grupo, en el Código de Conducta para la Gestión Responsable de la Cadena de Suministro, en el Modelo de Organización, Gestión y Control de conformidad con el Decreto Legislativo 231/2001, en el Informe de Sostenibilidad y en el Informe Anual Integrado.

A nivel internacional y normativo, la Política se inspira en:

- **Derechos humanos y trabajo:** Declaración Universal de los Derechos Humanos; Convenios Fundamentales y Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo; Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP); Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2011); Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC).
- **Desarrollo sostenible y responsabilidad empresarial:** Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) – Agenda 2030 de las Naciones Unidas.
- **Normas internacionales de gestión:** ISO 45001 – Sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo; UNI/PdR 125:2022 – Sistema de gestión de la igualdad de género.
- **Normativa europea:** Directiva (UE) 2022/2464 – Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD); Directiva (UE) 2024/1760 sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad de las empresas (CSDDD); Directiva (UE) 2023/970 sobre la transparencia salarial (Pay Transparency Directive); Reglamento (UE) 2016/679 – Protección de datos personales (RGPD); Directiva (UE) 2019/1937 (Whistleblowing).
- **Otras referencias internacionales y buenas prácticas:** Documento de posición (White Paper) de la Red Española/Italiana del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, «La gestión sostenible de las cadenas de suministro: entre la responsabilidad y las oportunidades para las empresas» (2022).

Aprobada por el Consejo de Administración de Esprinet S.p.A. el 29.06 2026

ESPRINET S.p.A.,

Domicilio social y administrativo: Via Energy Park, 20 - 20871 Vimercate (MB)

Capital social: 7.860.651 euros totalmente desembolsados

Código fiscal y número de IVA: 05091320159

Registro Mercantil de Milán Monza Brianza Lodi - REA 1158694

www.esprinet.com | info@esprinet.com