



taiga mistral

Ética y Buen Gobierno

Libro de Políticas ESG
de Taiga Mistral S.L.

Última revisión: 2025





Índice de contenidos

1

Política de Sostenibilidad y Medioambiente

2

Política de Diversidad e Inclusión

3

Política de Compromiso Social

4

Política de Inversión y Financiación

5

Política de Relación con los Grupos de Interés

6

Protocolo de actuación en casos de acoso en el trabajo





Política de Sostenibilidad y Medioambiente de Taiga Mistral, S.L.

1. Introducción	4
2. Objeto	4
3. Ámbito de Aplicación	4
4. Principios básicos de actuación	5
5. Medios específicos de actuación	6



1. Introducción

El Consejo de Administración de Taiga Mistral S.L, (en adelante, “Taiga Mistral” o “Sociedad”) en el ejercicio de sus funciones, tiene legalmente atribuido por el artículo 249.bis de la Ley de Sociedades de Capital como facultad indelegable, la determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad. Dentro de este ámbito, se incluye el diseño, evaluación y revisión de la Política de Sostenibilidad y Medioambiente. Asimismo, será el encargado de aprobar y actualizar las políticas corporativas.

En el ejercicio de estas responsabilidades, y consciente de que la creación de valor sostenible constituye uno de los ejes principales dentro de los objetivos marcados por la Sociedad, el Consejo de Administración ha acordado aprobar la Política de Sostenibilidad y Medioambiente de la Sociedad, que recoge los principales aspectos y compromisos de la Sociedad en materia de sostenibilidad y medioambiente.

2. Objeto

Esta política establece los principios generales y las bases de la estrategia de desarrollo que se implantará en todas las sociedades pertenecientes al Grupo Taiga, bajo el propósito de desarrollar, por medio de las actividades de la Sociedad, la creación de valor en el largo plazo favoreciendo la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Dentro de esta Política se enmarcan los principios y bases que rigen las estrategias en materia de Medioambiente y Sostenibilidad Corporativa, efectuando para ello un análisis periódico de los indicadores en el ámbito medioambiental, salud, seguridad y sostenibilidad, de las expectativas de los grupos de interés y la elaboración de los informes y propuestas de actuación de la Sociedad y de su Grupo.

Mediante la presente política se busca establecer un modelo de gestión de la Sociedad que evite comprometer las capacidades de futuras generaciones, que permita desarrollar un modelo energético eficiente y sostenible, y que provea una mayor protección del medioambiente.

3. Ámbito de Aplicación

Las presentes políticas son de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo Taiga, incluyendo las sociedades externas en las que la Sociedad tenga un control efectivo, dentro de los límites establecidos.

Todo ello será de aplicación sin perjuicio de que el resto de entidades, al amparo de su propio marco especial, decidan establecer políticas equivalentes que se encuentren alineadas con los principios recogidos en la presente política.

4. Principios básicos de actuación



La Sociedad aplicará los principios generales de actuación indicados a continuación para alcanzar los objetivos en materia de desarrollo sostenible:

- a) Implantar medidas para apoyar el cumplimiento de la Agenda 2030 del Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS).
- b) Disminución del impacto ambiental provocado por las actividades desarrolladas por la Sociedad.
- c) Mejora en la eficiencia de la cadena de valor del sector energético mediante la promoción de prácticas de gestión responsables.
- d) Cumplimiento de la normativa aplicables en los países y territorios en donde opera el Grupo Taiga.
- e) La promoción del uso responsable de la energía.
- f) Hacer partícipes de los principios establecidos en esta Política a los profesionales de las sociedades del Grupo, contratistas, proveedores y demás grupos de interés.
- g) Dar una información veraz y transparente sobre los resultados derivados de las actuaciones medioambientales.
- h) Prevenir la contaminación optimizando la gestión de residuos, vertidos y emisiones generados por las actividades del Grupo, por medio de la implantación de sistemas que fijan una serie de objetivos.
- i) Velar por la disminución del consumo energético asociado a fuentes de energía no renovables.
- j) Asegurar que se cuentan con mecanismos de prevención, mitigación y corrección/solución necesarios.
- k) Evitar el desarrollo de nuevos proyectos o infraestructuras en aquellas áreas que, dado su valor medioambiental, estén protegidas o sean catalogadas como zonas de alto valor para la biodiversidad.
- l) Apoyar la implantación de la economía circular como procedimiento para impulsar el reaprovechamiento de materias.
- m) Mantener un compromiso con la conservación del entorno natural con especial énfasis en la lucha contra el cambio climático y la preservación de la biodiversidad.
- n) Mantener presente, la defensa de la biodiversidad en la planificación estratégica del Grupo.
- o) Promover el conocimiento y la formación en materia de biodiversidad dentro del Grupo y entre los proveedores.



- p) Participar en proyectos de divulgación sobre cuestiones de biodiversidad y protección del medioambiente.
- q) Trabajar de forma conjunta, también con los subcontratistas y proveedores, para mejorar las actuaciones medioambientales.

5. Medios específicos de actuación

Se prevé la vigilancia por parte del Consejo de Administración del cumplimiento de las políticas contenidas en el presente texto. De forma que se velará por:

- > Proceder en todas las actuaciones de acuerdo con la normativa tanto internacional como nacional, de todos aquellos países en los que opera la Sociedad.
- > Mantener una mejora continua de los compromisos asumidos mediante la realización de evaluaciones periódicas, de los planes establecidos, referidos al ámbito de la responsabilidad corporativa.
- > Incentivar e implementar tanto en el ámbito interno como externo, el conocimiento en materia de cambio climático, especialmente en lo relativo a la reducción de la huella de carbono de la Sociedad.
- > Promover la adecuación de los procesos siguiendo unos principios básicos de actuación basados en la acción climática, economía circular y la defensa de la biodiversidad.
- > Colaborar en proyectos de patrocinios, públicos o privados, en donde se fomenten los conocimientos y la formación interna de los profesionales del Grupo en materia medioambiental, así como acciones que comuniquen de forma interna y externa el impacto de las actividades del Grupo en esta materia.
- > Integrar dentro de la gestión de las distintas instalaciones y proyectos y durante el ciclo de vida de los mismos, las mejores prácticas que promuevan acciones de conservación y regeneración del patrimonio natural.
- > Garantizar la difusión de los compromisos adquiridos por Taiga Mistral mediante el cumplimiento de los marcos regulatorios establecidos. Todas las comunicaciones realizadas por la Sociedad se basarán en los principios de transparencia, veracidad, claridad e integridad.



Política de Diversidad e Inclusión de Taiga Mistral, S.L.

1. Introducción	8
2. Finalidad	8
3. Principios básicos de actuación	8
4. Líneas de actuación.....	9



1. Introducción

El Consejo de Administración de Taiga Mistral S.L, (en adelante, “**Taiga Mistral**” o “**Sociedad**”) en el ejercicio de competencia general e indelegable de determinar las políticas y estrategias generales de la Sociedad, ha aprobado la presente Política de Diversidad e Inclusión de la Sociedad. Esta política recoge los principales compromisos y líneas de actuación de la Sociedad que fomentan la cultura de respeto a la diversidad e inclusión laboral, a fin de garantizar, como objetivo estratégico, el desarrollo de las relaciones entre los empleados y terceros para fomentar y desarrollar un entorno diverso e inclusivo, que contribuya a un mejor desempeño empresarial.

2. Finalidad

La finalidad de esta política es establecer un espacio y entorno de trabajo que fomente y potencie la igualdad de oportunidades para todas aquellas personas de diferentes perfiles, ya sean de diferente raza, género, nacionalidad, orientación sexual, cultura u origen. Mantenemos una política de tolerancia cero frente a todo tipo de discriminación. Todo ello siguiendo lo dispuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en este ámbito.

La Sociedad confía en el crecimiento y desarrollo profesional de las personas dentro de la misma. El objetivo es contar con una plantilla diversa que tenga la oportunidad de desarrollar su crecimiento profesional con nosotros, teniendo como principio esencial el tratar a los demás con el máximo respeto.

3. Principios básicos de actuación

Para la consecución de los compromisos y objetivos mencionados, la Sociedad promoverá los siguientes principios básicos de actuación que guiarán sus actuaciones:

- a) Garantizar un entorno laboral que promueva la igualdad de oportunidades y la no discriminación, basado en la dignidad y el respeto, libre de cualquier intolerancia, acoso y/o violencia por motivos de raza, nacionalidad, cultura, orientación sexual, etc.
- b) Promover la calidad y la estabilidad de los puestos de trabajo, con contenido que garantice una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.
- c) Facilitar un entorno de trabajo inclusivo, en el que no sólo se respeten, sino que también se valoren las diferencias individuales, que garantice la integración y aceptación de todas las personas, fomentando la creación e innovación.
- d) Involucrar a todos aquellos integrantes del Grupo Taiga en materia de diversidad, tanto en las relaciones internas entre empleados y directivos, como con aquellos con quien tenga relación (contratistas, proveedores, etc.), así como con cualquier entidad pública o privada.



- e) Promover y valorar el conocimiento y las capacidades de los diferentes candidatos, así como promover que todos los profesionales del Grupo Taiga aporten sus conocimientos, experiencias y habilidades, con independencia de sus circunstancias personales o sociales.
- f) Respetar las condiciones de trabajo, el principio de igualdad de condiciones laborales para los trabajos que representen una misma exigencia y valor.
- g) Valorar la convivencia de diversas generaciones como una fuente de enriquecimiento continuo, por sus diversas capacidades y enfoques prácticos, así como fomentar su interacción y respeto.
- h) Atender con las debidas medidas de integración, las situaciones de personas solteras, casadas, parejas de hecho, divorciadas, separadas, en viudedad, en convivencia con otras personas, con hijos o sin hijos, así como cualesquiera otras situaciones familiares, afectivas o particulares de las personas que integran el Grupo Taiga.
- i) Asegurar que todos los profesionales del Grupo Taiga cuenten con la formación necesaria para el desempeño de sus funciones, con independencia del colectivo al que pertenezca, pudiendo realizar un correcto desarrollo de su trabajo.
- j) Preservar un ambiente laboral libre de acoso laboral, discriminación, asegurando la instauración de vías internas de denuncia o reclamación ágiles y eficaces.
- k) Fomentar el compromiso y el cumplimiento de la presente política entre aquellos con quienes la Sociedad se relaciona (socios, proveedores, contratistas, etc.).

4. Líneas de actuación

Para lograr la consecución de los principios generales expuestos, la Sociedad establece las siguientes medidas y líneas de actuación según el área de aplicación al que afecte en materia de diversidad e inclusión. Estas medidas son:

- > Inclusivas:
 - o Fomentar la inclusión laboral de las personas de distintos perfiles y/o con diferentes capacidades.
 - o Integrar en el lugar de trabajo a las personas con diferentes capacidades.
 - o Retener el talento de personas con diferentes capacidades.

- > De género:
 - o Promover la diversidad e inclusión de género en el entorno laboral, creando un entorno respetuoso y no discriminatorio, favoreciendo la igualdad de género y de oportunidades.
 - o Impulsar la conciliación entre la vida profesional, familiar y personal para todo el personal, sin discriminación.



- Fomentar la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo, garantizando su desarrollo profesional en igualdad de condiciones y oportunidades.

- › Sociales y culturales:
 - Fomentar el respeto y el valor de la diversidad cultural.
 - Aprovechar la diversidad como fuente de conocimiento y captación del talento, creando un valor añadido.
 - Impulsar la integración de colectivos en riesgo de exclusión social.
 - Facilitar los mecanismos de integración del personal, mediante el entendimiento y la sensibilización intercultural.

- › Generacionales:
 - Fomentar la integración laboral y la convivencia entre las diferentes generaciones.
 - Mejorar la gestión de y el aprovechamiento del talento multigeneracional.
 - Evitar desviaciones en los procesos de selección y/o evaluación y promoción que se basen exclusivamente en la edad.
 - Valorar la integración de las nuevas generaciones y fomentar su inclusión, entendimiento y encaje en el entorno laboral.

El Consejo de Administración se encargará de la implantación, formación y actualización de esta política en la Sociedad, así como de trasladar su aplicación al resto de las entidades que componen el Grupo Taiga, sin perjuicio de que éstas, al amparo de su propio marco especial, decidan establecer políticas equivalentes que se encuentren alineadas con los principios recogidos en la presente política.



Política de Compromiso Social de Taiga Mistral, S.L.

1. Introducción	12
2. Finalidad	12
3. Principios básicos de actuación	12
4. Gestión y aplicación de la política	12



1. Introducción

El Consejo de Administración de Taiga Mistral S.L, (en adelante, “**Taiga Mistral**” o “**Sociedad**”) en el ejercicio de competencia general e indelegable de determinar las políticas y estrategias generales de la Sociedad, ha aprobado la presente Política de Compromiso Social de la Sociedad.

La presente política recoge los principales compromisos sociales de la Sociedad y sus líneas de actuación para integrarlos dentro del marco del Grupo Taiga. Y ello, con el fin de garantizar y fomentar.

2. Finalidad

La finalidad de esta política es regular las directrices generales que rigen los proyectos que son desarrollados por la Sociedad o las distintas entidades que componen el Grupo Taiga, implementando y dirigiendo la estrategia al compromiso social.

El objetivo es promover la asistencia e inclusión social, incluyendo el fomento y el apoyo a las iniciativas educativas para concienciar de la realidad social.

3. Principios básicos de actuación

La presente política tiene su fundamento en los siguientes principios básicos de actuación por los que se deberá guiar la Sociedad y el resto de las entidades que componen el Grupo Taiga:

- a) Compromiso a medio y largo plazo con el Grupo Taiga.
- b) Potenciar y fortalecer la reputación del Grupo Taiga.
- c) Transparencia y confianza en el desempeño de las labores dentro del Grupo Taiga.
- d) Desarrollo de los instrumentos de información y principio de cumplimiento de la normativa.

4. Gestión y aplicación de la política

La política será implantada, vigilada y actualizada por el Consejo de Administración de Taiga Mistral, que se encargará de su implantación en las demás sociedades del Grupo Taiga, sin perjuicio de que éstas, al amparo de su propio marco especial, decidan establecer políticas equivalentes que se encuentren alineadas con los principios recogidos en la presente política.

Las funciones del Consejo de Administración en relación con la presente política serán de coordinación y supervisión de la marcha de los proyectos sociales en los que intervengan la Sociedad, pudiendo acceder a cualquier documento o información que sea necesaria verificar para el cumplimiento de las directrices del compromiso social. Así como la recopilar toda la información de los proyectos sociales que consideren necesaria para la consecución de los fines descritos.



Política de Inversión y Financiación de Taiga Mistral, S.L.

1. Introducción	14
2. Objetivo	14
3. Ámbito de aplicación	14
4. Principios básicos de actuación y gestión y aplicación de la política	14



1. Introducción

El Consejo de Administración de Taiga Mistral S.L, (en adelante, “Taiga Mistral” o “Sociedad”) en el ejercicio de sus funciones, tiene legalmente atribuido por el artículo 249.bis de la Ley de Sociedades de Capital como facultad indelegable, la determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad. Dentro de este ámbito, se incluye el diseño, evaluación y revisión de la Política de Inversión y Financiación. Asimismo, será el encargado de aprobar y actualizar las políticas corporativas.

En el marco de asegurar una estructura financiera adecuada que garantice la solvencia financiera de la Sociedad, el Consejo de Administración ha acordado aprobar la Política de Inversión y Financiación de la Sociedad, que recoge los principales aspectos y compromisos de la Sociedad en materia de inversión y financiación de proyectos.

2. Objetivo

Mediante la implantación de esta Política de Inversión y Financiación se busca establecer un marco común que permita:

- a) El análisis, seguimiento y control de todos los futuros Proyectos de inversión y desinversión de la Sociedad.
- b) Optimizar los recursos financieros maximizando el valor de la Sociedad mediante la implantación de criterios para la selección de las inversiones.
- c) Control, gestión y seguimiento de los riesgos financieros asociados a esta política de financiación.

3. Ámbito de aplicación

Las presentes políticas son de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo Taiga, incluyendo las sociedades externas en las que la Sociedad tenga un control efectivo, dentro de los límites establecidos.

Todo ello será de aplicación sin perjuicio de que el resto de entidades, al amparo de su propio marco especial, decidan establecer políticas equivalentes que se encuentren alineadas con los principios recogidos en la presente política.

4. Principios básicos de actuación y gestión y aplicación de la política

Política de inversión

Las decisiones se tomarán en concordancia con los siguientes principios de conductas:

- › Análisis y evaluación previa que justifique la necesidad de la inversión.



- › Destinar los recursos económicos de manera eficiente en cumplimiento con los objetivos y riesgos determinados para cada proyecto.
- › Establecer mecanismos que tipifiquen los criterios y metodologías aplicados a las inversiones y desinversiones.
- › El objetivo de las inversiones ha de ser el crear un valor cuantificable para la propia compañía y nuestros accionistas.
- › Los proyectos han de ser monitorizados para anticipar la adopción de medidas correctivas frente a cualquier tipo de riesgo que pueda manifestarse.

Política de financiación

Las decisiones se tomarán en concordancia con los siguientes principios de conductas:

- › Análisis y evaluación previa que justifique la necesidad de la financiación.
- › Asegurar la gestión de nivel óptimo de endeudamiento, asegurando una correcta distribución de vencimientos acorde con la estrategia sostenible del Grupo.
- › Búsqueda constante de la optimización de resultados y mejora en la eficiencia de la utilización de recursos financieros.
- › Planificar las necesidades financieras del Grupo para anticipar el acceso a los mercados financieros en las mejores condiciones posibles y garantizar la disponibilidad de fondos necesaria, manteniendo el nivel óptimo de recursos líquidos y una adecuada diversificación de los riesgos.

La política será implantada, vigilada y actualizada por el Consejo de Administración de Taiga Mistral, que se encargará de su implantación en las demás sociedades del Grupo Taiga, sin perjuicio de que éstas, al amparo de su propio marco especial, decidan establecer políticas equivalentes que se encuentren alineadas con los principios recogidos en la presente política.

Las funciones del Consejo de Administración en relación con la presente política serán de evaluación y supervisión de las inversiones y financiación la Sociedad, pudiendo acceder a cualquier documento o información que sea necesaria verificar para el cumplimiento de la presente política.



Política de Relación con los Grupos de Interés de Taiga Mistral, S.L.

1. Introducción	17
2. Objetivo	17
3. Ámbito de aplicación	17
4. Principios básicos de actuación	18
5. Medios específicos de actuación	18



1. Introducción

El Consejo de Administración de Taiga Mistral S.L, (en adelante, “**Taiga Mistral**” o “**Sociedad**”) en el ejercicio de sus funciones, tiene legalmente atribuido por el artículo 249.bis de la Ley de Sociedades de Capital como facultad indelegable, la determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad. Dentro de este ámbito, se incluye el diseño, evaluación y revisión de la Política de Relación con los Grupos de Interés. Asimismo, será el encargado de aprobar y actualizar las políticas corporativas.

Taiga Mistral reconoce la importancia de preservar la gestión de los grupos de interés como un pilar fundamental para conseguir un modelo de negocio responsable y sostenible. Como consecuencia el Consejo de Administración ha acordado aprobar la Política de Relación con los Grupos de Interés de la Sociedad, que recoge los principales aspectos y compromisos de la Sociedad respecto a los grupos de interés (que se definirá a continuación).

2. Objetivo

Mediante la presente política se busca establecer los principios y directrices sobre los que se base el marco de relaciones entre la Sociedad y los distintos Grupos de Interés, con el objetivo de:

- a) Permitir una mayor implicación de los Grupos de Interés dentro de la propia actividad de la Sociedad por medio de la implantación de medidas que involucre a los Grupos de interés y fomenten la creación de valor sostenible.
- b) Mantener un diálogo continuo que permita dar respuesta y conocer los intereses y expectativas de todos los Grupos de interés. Además, se busca establecer relaciones duraderas y efectivas.
- c) Asegurar la transparencia en las relaciones y la comunicación financiera y no financiera.
- d) Fomentar la diversidad y la importancia de la gestión en las relaciones del grupo para alcanzar el interés social por medio de un modelo de negocio responsable y sostenible que permita el desarrollo de profesional.

3. Ámbito de aplicación

Las presentes políticas son de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo Taiga, incluyendo las sociedades externas en las que la Sociedad tenga un control efectivo, dentro de los límites establecidos.

Todo ello será de aplicación sin perjuicio de que el resto de entidades, al amparo de su propio marco especial, decidan establecer políticas equivalentes que se encuentren alineadas con los principios recogidos en la presente política.



Tendrán la consideración de Grupos de Interés todos aquellos colectivos que puedan influir en la consecución de los objetivos marcados por la Sociedad o puedan verse repercutidos por la actividad de la misma. Como consecuencia, los Grupos de Interés se apoyarán en las siguientes categorías:

- › Clientes.
- › Accionistas, inversores e instituciones financieras.
- › Empleados.
- › Proveedores y contratistas.
- › Sociedad.
- › Entidades gubernamentales y autoridades regulatorias.

4. Principios básicos de actuación

Las relaciones entre la Sociedad y los Grupos de interés tendrán como pilares principales los siguientes principios:

- › Actuar con responsabilidad mediante la consecución de relaciones basadas en la ética, la integridad y el desarrollo sostenible, así como el respeto a los derechos humanos.
- › Prestar atención y mantener los máximos estándares de legalidad en las relaciones entre la Sociedad y los Grupos de Interés, respetando siempre los principios de legalidad, eficiencia y transparencia.
- › Impulsar medidas colaborativas con los Grupos de Interés con la finalidad de lograr los objetivos ODS.
- › Favorecer la integración y participación de los Grupos de interés en las actividades de la sociedad mediante la implementación de canales de comunicación que favorezcan la cohesión entre ambas partes.
- › Apoyar el desarrollo de proyectos de colaboración con los distintos Grupos de interés que añadan valor bidireccional a ambas partes.
- › Revisar periódicamente los mecanismos de relación con los Grupos de Interés en busca de una mejora continua, adecuándolas a las exigencias aplicables en cada momento.

5. Medios específicos de actuación

- › **Clientes:** favorecer el diálogo continuo con nuestros clientes mediante la creación de canales de comunicación que garanticen la transparencia, protección de datos y confidencialidad.
- › **Accionistas, inversores e instituciones financieras:** mantener la transparencia informativa junto con la promoción de la participación informada de los accionistas.
- › **Empleados:** Reflejar los valores propios de la sociedad en el seno de los empleados mediante la promoción del desarrollo profesional y personal junto con la garantía de



igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión de forma que estos se sientan identificados.

- > **Proveedores y contratistas:** Mantener una gestión responsable y sostenible dentro de la cadena de suministro.
- > **Sociedad:** el Grupo Taiga busca, mediante la participación en diversos proyectos, la mejora del entorno que nos rodea en la búsqueda de los objetivos de Desarrollo Sostenible.
- > **Entidades Gubernamentales y Autoridades regulatorias:** Participar en diversas iniciativas a nivel local que fomenten el compromiso de la Sociedad con los valores que proyecta.



Protocolo de actuación en casos de acoso en el trabajo Grupo Taiga Mistral

1. Introducción	21
2. Declaración de Principios	21
3. Definición de conceptos	22
4. Alcance	25
5. Procedimiento	25
6. Garantías de proceso y plazos	26
7. Difusión del Procedimiento	26
8. Revisión y Actualización del Protocolo	26



1. Introducción

Conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la compañía tiene la obligación de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. Dicha protección debe realizarse no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de las personas trabajadoras.

Asimismo, el presente Protocolo se ha confeccionado atendiendo a lo establecido en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Madrid, en concreto, en los artículos 42 y 43, junto con el artículo 12 y las Disposiciones Adicionales del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En cumplimiento de su obligación legal, el Grupo Taiga ha establecido el Protocolo de Acoso Laboral, sexual y por razón de sexo del Grupo Taiga, aprobado en sede del Consejo de Administración.

2. Declaración de Principios

Las sociedades que integran el Grupo Taiga, y en especial, aquellas que dispongan de trabajadores, tiene como objetivo conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas que conforman su plantilla de trabajadores. Todas las mujeres y hombres del Grupo Taiga tienen derecho a que se respete su dignidad personal, y la obligación de respetar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales, internos y/o externos (clientes, proveedores, trabajador/a externo en relación con el Grupo Taiga, etc.), y la obligación de colaborar para que todas las personas sean respetadas en el entorno empresarial.

De acuerdo con estos principios, el Grupo Taiga se compromete a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso, estableciendo que el acoso no será permitido ni tolerado bajo ningún concepto, no debiendo ser ignorado y siendo sancionado con contundencia.

Para conseguir este propósito, el Grupo Taiga requiere a todas y cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otros, para que asuman sus responsabilidades:

- › Evitando aquellas conductas, comportamientos o actitudes que pudieran considerarse constitutivas de acoso.



- › Actuando de forma adecuada, de acuerdo con las orientaciones que establece este protocolo, ante estos comportamientos o situaciones que pudieran presentarse en el ámbito de su responsabilidad.

Así, el Grupo Taiga se compromete a:

- › Facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros, con la finalidad de contribuir a crear una mayor conciencia sobre estos temas.
- › Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan padecer estas situaciones.
- › Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la organización.
- › Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- › Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona acosada que presente una queja o denuncia interna o contra las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

Y, para ello, articula el Protocolo que acompaña a esta Declaración para prevenir y erradicar toda clase de conductas constitutivas de cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, comprometiéndose a que sea difundido, exigiéndose su cumplimiento por parte de todas las personas que forman el Grupo Taiga.

3. Definición de conceptos

- Persona protegida:** Personas amparadas por el presente protocolo, es decir, la totalidad de la plantilla del Grupo Taiga, así como las personas que prestan servicios en la misma mediante Empresas de Trabajo Temporal.
- Persona denunciante:** Toda persona protegida que haya planteado una queja en base al presente protocolo.
- Persona denunciada:** Toda persona respecto de la cual se haya formulado una queja de acoso.
- Acoso Moral:** Se entenderá por acoso moral, la situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica de forma repetida y continuada, durante un tiempo prolongado sobre una persona en el ámbito laboral, considerándose un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta mediante una conducta abusiva – gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.- que atente, por su repetición, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente laboral.



Asimismo, se entenderá como acoso moral toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de la conducta.

Se considerará acoso moral siempre que provenga de superiores jerárquicos, compañeros/as o cualquier persona relacionada con la víctima por causa de trabajo.

El ámbito del acoso moral será el centro de trabajo, y, si se produce fuera del mismo, deberá probarse que la relación es como consecuencia del trabajo.

- e) **Acoso por razón de sexo:** Se considerará acoso por razón de sexo la situación en la que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En este contexto, se considerará acoso por razón de sexo, toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares.

- f) **Acoso Sexual:** Se entenderá por acoso sexual en el trabajo, una conducta de esta naturaleza, mediante la palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma.

Cuando hablamos de acoso sexual contemplamos la conducta sexual en un sentido amplio, incluyendo las siguientes situaciones, aunque no de manera limitativa:

- i. Conductas físicas de naturaleza sexual: incluido el contacto físico no deseado. A modo de ejemplo, será considerada acoso sexual los tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizquitos”, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para mantener relaciones sexuales.
- ii. Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenos.
- iii. Conducta no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, miradas/ gestos impúdicos.



- iv. Propositiones o conductas que consistan en hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo e incluso la estabilidad en el empleo, de la negación o sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.

Se debe distinguir el acoso sexual de las aproximaciones libremente aceptadas en la medida en que son deseadas por la persona objeto de ellas. Se considerará acoso sexual siempre que provenga de superiores jerárquicos, compañeros/as o cualquier persona relacionada con la víctima por causa de trabajo.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y, si se produce fuera del mismo, deberá probarse que la relación es como consecuencia del trabajo.

- g) **Acoso en función del tipo de vínculo:** Debemos diferenciar el tipo de acoso en función de la relación o vínculo existente entre la persona acosadora y la persona acosada.

Así, cuando un/a trabajador/a se ve acosado/a por otra persona de su mismo nivel jerárquico, estaremos hablando de acoso horizontal.

Cuando una persona que ostenta un cargo jerárquico superior acosa y humilla a un/a trabajador/a de un nivel jerárquico inferior, estaremos ante un acoso vertical descendente.

En cambio, cuando la persona que ostenta un cargo jerárquico superior se ve acosada por una o varias personas subordinadas, hablaremos de acoso vertical ascendente.

- h) **Comisión para la Prevención del acoso:** El Grupo Taiga considera que la creación de una Comisión para la Prevención del Acoso de cualquier índole, moral, sexual o por razón de sexo es la manera más eficiente de asegurar el tratamiento, de forma independiente, objetiva y confidencial, de las situaciones de acoso que puedan plantearse, así como asegurar el cumplimiento de las decisiones que en relación a las mismas se adopten con el fin de solventar dichas situaciones, por lo tanto será éste el Órgano encargado de tramitar el procedimiento una vez presentada la correspondiente denuncia.

La composición de la Comisión está regulada en el Protocolo interno del Grupo Taiga al que tienen acceso las personas trabajadoras.

En caso de que se considere necesario, la Comisión también la formará una cuarta persona que será un miembro del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Para ello, el Grupo Taiga pondrá en conocimiento del Servicio de Prevención ajeno de tal situación, y será éste quien se encargará de decidir la persona que formará parte de la Comisión en representación del mismo.

- i) **Expediente o Expediente de investigación por causa de presunto acoso:** Conjunto de documentos que constituyen una serie ordenada de actuaciones practicadas por la comisión, tales como declaraciones y testificales, relación cronológica de hechos y



cuántas se consideren oportunas para la elucidación de los hechos. En todo momento el expediente estará bajo secreto de sumario por parte del Servicio de Prevención.

- j) **Falsas denuncias:** En el caso que se determine la no existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.
- k) **Represalias:** Si por parte del/la denunciado/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre el/la denunciante, se haya determinado la existencia, o no, de acoso, en cualquiera de sus modalidades, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes

4. Alcance

Este Protocolo es de aplicación a todas las personas que trabajan en el Grupo Taiga, independientemente de su relación contractual, y que pueda producirse en cualquier lugar o momento en el cual las personas se hallen por razones profesionales y laborales (ello incluye, entre otros: viajes con motivo del desempeño de sus funciones, jornadas de formación, reuniones o actos sociales del Grupo Taiga, etc.). En este sentido, será de aplicación en todos los centros de trabajo del Grupo Taiga.

Asimismo, se aplicará a las personas que sin formar parte del Grupo Taiga se relacionen con la organización por razón de su trabajo (clientes, proveedores/as; personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc.).

5. Procedimiento

El Protocolo tiene por objeto establecer en el Grupo Taiga un procedimiento específico, estructurado y garantista, que permite a cualquier persona trabajadora iniciar una denuncia ante situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Este procedimiento contempla distintas fases —denuncia, investigación y resolución— garantizando en todo momento:

- La confidencialidad de las personas implicadas
- La ausencia de represalias
- El respeto a los derechos de ambas partes
- La imparcialidad del órgano instructor

La tramitación de las denuncias corresponde a la Comisión para la Prevención del Acoso, cuya composición y funciones están definidas en el Protocolo. Esta Comisión es responsable de analizar los hechos denunciados, emitir un informe técnico y proponer medidas correctoras, preventivas o disciplinarias según corresponda.



El protocolo completo, incluyendo el detalle del procedimiento, se encuentra disponible en la intranet corporativa y puede ser consultado por todas las personas trabajadoras del Grupo Taiga.

6. Garantías de proceso y plazos

Todas las quejas y denuncias internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad.

Durante todas las fases del procedimiento previsto, las personas que intervengan en el mismo, deben actuar según los principios referidos anteriormente de confidencialidad, imparcialidad y celeridad en todas sus acciones. Toda la información relativa a las quejas en materia de acoso se tratará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

La persona que presenta una queja o una denuncia tiene derecho a:

- › Tener garantías de que ésta se gestiona con rapidez y a recibir un trato justo.
- › Estar acompañada, de forma opcional, por una persona del Grupo Taiga que sea de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- › Recibir garantías de que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal.
- › Recibir información sobre la evolución de la denuncia.
- › Recibir información acerca de la resolución final del expediente.

La persona acusada de acoso tiene derecho a:

- › Estar informada de la queja/denuncia y presentar sus alegaciones.
- › Estar acompañada, de forma opcional, por una persona del Grupo Taiga que sea de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- › Recibir información acerca de la evolución de la denuncia, así como de la resolución de la misma.

7. Difusión del Procedimiento

El Grupo Taiga se compromete a dar la necesaria publicidad del presente Protocolo, siendo que el mismo se pondrá en conocimiento de toda la plantilla del Grupo Taiga. Así las cosas, el presente Protocolo pasará a formar parte del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, así como del Plan de Igualdad.

8. Revisión y Actualización del Protocolo

El contenido del presente protocolo de acoso es de obligatorio cumplimiento para todo el personal del Grupo Taiga. El funcionamiento del presente protocolo será revisado una vez



transcurrido un año desde el inicio de su efectiva aplicación. No obstante, transcurrido el presente plazo, en ausencia de revisión, se mantendrá en vigencia el presente protocolo hasta que no sea modificado o reemplazado por otro.