

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS DE DJE HOLDINGS

Revisión: **Febrero de 2022**
Responsable: **Director(a) Ejecutivo/a de Compromiso Global y Responsabilidad Corporativa**
Director(a) de Recursos Humanos
Oficial de Cumplimiento y Ética Global
Aprobó: **Comité ejecutivo**

I. Resumen

Esta política es aplicable a todas las personas empleadas, funcionarias y directoras de Daniel J. Edelman Holdings, Inc. (DJEH).¹

Los principios clave de DJEH son la reputación, el liderazgo y la transparencia. Por lo tanto, el respeto de los derechos humanos es una parte fundamental de cómo hacemos negocios.

Esta política refleja el compromiso de DJEH de salvaguardar los derechos humanos en cada una de las facetas de nuestro negocio, evitar infringir directa o indirectamente los derechos humanos de otras personas y abordar los impactos negativos sobre los derechos humanos en caso de que estos se produzcan.

Como signataria del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, DJEH asume sus responsabilidades como empresa y apoya los principios aceptados internacionalmente en materia de derechos humanos, normas laborales y lucha contra la corrupción, incluida la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En DJEH trabajamos de forma que se respeten estos principios.

II. Aplicación de la ley

DJEH cumplirá con las leyes aplicables de cada país y localidad en la que operamos.

En los lugares en los que las leyes locales sean más o menos estrictas que esta política, DJEH seguirá la ley o política que sea más estricta.

En situaciones en las que la ley local no aborde los derechos humanos, esta política seguirá siendo aplicable.

¹ Daniel J. Edelman Holdings, Inc. incluye Daniel J. Edelman, Inc., StrategyOne, Inc. d/b/a Edelman Data and Intelligence, Zeno Group, Inc., Assembly Media, Inc., Matter, Inc., United Entertainment Group Holdings, LLC, Edible, Inc., Edelman Miami Latin America Corp, The H & W Group, Inc. d/b/a Saludem, The R Group Public Relations Company, Inc. d/b/a Revere, First & 42nd, Inc. y todas las empresas y divisiones operativas, incluidas las divisiones como First@Edifi, BioScience Communications y DJEScience, de la familia de empresas Edelman (conocidas colectivamente como "DJE Holdings" o "DJEH" en este documento).

III. Nuestra gente

DJEH es una empresa de servicios profesionales, y nuestra gente está en el corazón de nuestro éxito. Garantizar que todas las personas empleadas por DJEH gocen de derechos humanos justos y equitativos está al centro de nuestro enfoque empresarial.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Nuestro negocio prospera gracias a la diversidad, la equidad y la inclusión. La diversidad, la equidad y la inclusión son esenciales para ofrecer a nuestros clientes ideas y perspectivas que les permitan llegar de forma eficiente a distintos públicos alrededor del mundo.

DJEH no discrimina ni tolera la discriminación por motivos de edad, sexo, género, identidad de género, expresión de género, raza, color, etnia, país de origen, ascendencia, orientación sexual, religión, afiliación política, estado civil, embarazo, discapacidad, información genética, apariencia, veteranía o cualquier otro estado o condición protegida. Las decisiones sobre contrataciones se basan únicamente en la capacidad de la persona candidata o empleada para desempeñar el cargo en cuestión.

Nuestra misión es proporcionar a cada persona el mismo respeto, dignidad y trato justo. DJEH se esfuerza por celebrar nuestra diversidad y no tolera el acoso, la intimidación ni el trato degradante.

Remuneración justa y condiciones de trabajo

DJEH paga salarios que cumplen o superan los estipulados por las leyes locales y como empresa tiene el objetivo de pagar salarios competitivos que cumplen o superan los estándares de la industria.

A los empleados de DJEH no se les exigirá trabajar más horas de las permitidas por las leyes y regulaciones locales aplicables.

Las deducciones salariales nunca se utilizarán como medida disciplinaria.

Salud y seguridad

DJEH valora la seguridad y la salud como elementos esenciales del entorno laboral, por ello nos esforzamos por brindar a nuestros empleados un lugar de trabajo seguro, limpio y saludable. Esto implica tomar precauciones para reducir al mínimo los riesgos laborales que puedan dar lugar a accidentes o afectar la salud de nuestros empleados.

Trabajo infantil y protección de menores

DJEH no empleará a ninguna persona menor de 15 años, salvo en los casos permitidos por las leyes y regulaciones aplicables y aceptables según las normas culturales y sociales (por ejemplo, para actividades de promoción de productos apropiadas para la edad, en ciertos casos). Cuando la legislación local establezca una edad mínima superior para trabajar o para la escolarización obligatoria, prevalecerá la ley local.

Trabajo forzado o bajo coacción

DJEH considera inadmisibles el uso de trabajo forzado, obligatorio o en condiciones de servidumbre y solo empleará a personas que elijan trabajar de manera voluntaria.

Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

Los empleados de DJEH tienen el derecho de organizarse y participar en negociaciones colectivas

sin temor a la intimidación, represalias o acoso. En los países donde este derecho esté restringido, DJEH respalda formas similares de asociación libre e independiente y de representación colectiva de acuerdo con lo permitido por la ley aplicable.

Sobornos

La integridad y confianza son valores fundamentales para nuestra empresa y DJEH no realiza, solicita o acepta sobornos. Esto abarca la prohibición de ofrecer pagos o cualquier tipo de beneficio, de manera directa o indirecta, a funcionarios gubernamentales, socios comerciales o individuos con el fin de obtener negociaciones o influir en sus decisiones, infringiendo normativas y estándares anticorrupción vigentes.

Extorsión

DJEH lleva a cabo sus actividades comerciales de manera justa y no participa en ninguna actividad extorsiva, ni tolera que nuestros empleados o proveedores lleven a cabo extorsiones por cualquier motivo.

Cumplimiento y participación política

DJEH se adhiere a todas las leyes y regulaciones aplicables en los países donde operamos. Los empleados de DJEH tienen la libertad de participar en las actividades políticas de su elección, siempre y cuando lo permita la legislación vigente. No obstante, DJEH no se involucra en la política partidista ni efectúa donaciones de ningún tipo a partidos políticos.

Medidas de seguridad

DJEH garantiza un ambiente laboral seguro tanto para nuestros empleados como para nuestros socios comerciales. En algunos países en los que operamos, los gobiernos locales carecen de la capacidad o voluntad de proporcionar seguridad adecuada. En dichos casos, DJEH evaluará qué medidas de seguridad adicionales son requeridas para cumplir con la Política de Derechos Humanos de DJEH y las normativas internacionales de derechos humanos.

IV. Medio ambiente

Somos conscientes de que las personas tienen el derecho a un entorno saludable. Respetamos el entorno en el que vivimos y trabajamos, y asumimos nuestra responsabilidad de gestionar nuestro impacto ambiental de manera sustentable.

Los compromisos ambientales de DJEH pueden consultarse en nuestra [Política Ambiental](#).

V. Proveedores

Esperamos que nuestros proveedores respeten nuestra Política de Derechos Humanos y respalden nuestros esfuerzos para integrar los derechos humanos como parte fundamental de nuestras actividades.

DJEH espera que nuestros proveedores comprendan y cumplan con nuestro [Código de Ética para Proveedores y Prestadores de Servicios](#), el cual establece nuestras expectativas relacionadas con los derechos humanos y otras disposiciones aplicables a nuestros colaboradores externos. El incumplimiento de las normas establecidas en este código puede resultar en la exclusión de proveedores de servicios externos como opción para hacer negocios con DJEH.

Las expectativas adicionales de DJEH con respecto a los proveedores se encuentran en nuestra [Política de Adquisiciones Sustentables](#).

VI. Comunidades

Un factor fundamental de nuestro éxito como empresa es ser reconocida como miembro y socio respetado y activo en cada comunidad donde operamos. Respetar a nuestras comunidades y adoptar un rol como miembro positivo en estas, es un punto clave de nuestro enfoque de derechos humanos.

VII. Servicios

Asumimos nuestra responsabilidad de gestionar nuestros servicios de manera que respete los derechos humanos y a las comunidades en las que operamos.

Protección al consumidor

DJEH mantiene estándares de calidad para garantizar que nuestros servicios tomen en cuenta de manera adecuada los intereses y necesidades de nuestros clientes, consumidores y las expectativas de la industria. También nos comprometemos a llevar a cabo estrategias de *marketing* y comunicación de forma responsable, reflejando los valores y principios establecidos en el [Código de Conducta de Edelman](#) y en nuestra [Guía de Situaciones Cotidianas](#).

Clientes

Esperamos que nuestros clientes respeten nuestra Política de Derechos Humanos y se abstengan de actuar en maneras que violen los derechos humanos de sus empleados, comunidades, proveedores u otras personas con las que interactúen.

DJEH se reserva el derecho de rechazar trabajar con clientes, sectores o industrias que puedan poner en peligro o violar los derechos humanos de cualquier individuo. Estos actores posiblemente excluidos incluyen, pero no se limitan a, aquellos que figuran en la Política de Cumplimiento de Sanciones Económicas.

VIII. Gobernanza

La Política de Derechos Humanos de DJEH es gestionada por las áreas de (Global Citizenship, Global Human Resources, and Global Legal and Compliance (Ciudadanía Global, Recursos Humanos Globales y Legal y Cumplimiento)).

Política de denuncia de violaciones y contra represalias

DJEH alienta a que las personas empleadas, clientes, proveedores, socios comerciales y terceros denuncien posibles violaciones o situaciones en las que alguna acción propuesta genere un riesgo de violación a la Política de Derechos Humanos o a las leyes de derechos humanos. Los reportes pueden realizarse al Oficial de Ética y Cumplimiento Global, al Director de Recursos Humanos o al Director de Compromiso Global y Responsabilidad Corporativa. Además, los empleados pueden comunicarse con su supervisor o utilizar la línea de denuncia "Listen Line" de Edelman. DJEH no tomará represalias ni castigará de ninguna manera a quienes expresen sus preocupaciones de buena fe.

Medidas correctivas

DJEH tomará todas las posibles violaciones a la Política de Derechos Humanos con seriedad y tomará las medidas necesarias para corregir o mitigar los impactos negativos en los derechos humanos. Las acciones pueden incluir, pero no se limitan a, sensibilizar a la parte infractora sobre las políticas de DJEH, implementar medidas para prevenir futuras infracciones y llevar a cabo acciones disciplinarias contra la parte infractora.