NAUTERRA

POLÍTICA CONTRA EL TRABAJO FORZOSO

Índice

1 COMPROMISO 2
1.1 NORMATIVA INTERNACIONAL VINCULANTE 2
1.2 ESTÁNDARES INTERNACIONALES Y PRINCIPIOS 2
1.3 NORMATIVA NACIONAL 2
2 ÁMBITO DE APLICACIÓN 3
3 DEFINICIONES 3
4 PRINCIPIOS GENERALES 4
5 EVALUACIÓN DE RIESGOS 4
6 MECANISMOS DE DENUNCIA, CONSULTA Y PROTECCIÓN 5
7 ACCIONES CORRECTIVAS 5
8 APROBACIÓN, VIGENCIA, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN 5
9 RESPONSABILIDADES 6

1 COMPROMISO

Nauterra[1] declara su total compromiso con la promoción y protección de los derechos humanos fundamentales, especialmente en la erradicación de cualquier forma de trabajo forzoso, esclavitud moderna y trata de personas.

La compañía establece todos los controles a su alcance para garantizar que ni en sus operaciones propias ni en su cadena de suministro, se llevan a cabo prácticas relacionadas con el trabajo forzoso.

Esta Política se fundamenta en el respeto y cumplimiento de los siguientes marcos normativos y estándares internacionales, que constituyen la referencia mínima para todas las operaciones y relaciones comerciales de Nauterra:

1.1 Normativa internacional vinculante

- Convenio OIT n.º 29 sobre el trabajo forzoso
- Convenio OIT n.º 105 sobre la abolición del trabajo forzoso
- Convenio OIT n.º 188 sobre el trabajo en la pesca[2] y Directrices de la OIT de 2025 sobre servicios de mercado de trabajo justos para pescadores migrantes
- Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso
- Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y su Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas

1.2 Estándares internacionales y principios

- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Código de Conducta amfori BSCI

1.3 Normativa nacional

- Reglamento (UE) 2024/3015 por el que se prohíben en el mercado de la Unión los productos realizados con trabajo forzoso y otra normativa de la Unión Europea aplicable, incluidas las obligaciones en materia de debida diligencia en sostenibilidad, lucha contra la trata de personas y trabajo forzoso.

---

[1] A efectos de este documento se deja constancia de que "Nauterra" es una marca registrada de la sociedad mercantil española Luis Calvo Sanz, S.A., matriz de su grupo de empresas según el perímetro indicado en los estados financieros y no financieros publicados anualmente.

[2] En el ámbito marítimo y pesquero, Nauterra adopta de forma expresa los estándares del Convenio OIT n.º 188, garantizando condiciones de trabajo decente a bordo de embarcaciones, libertad de movimiento, periodos de descanso adecuados, acceso a mecanismos de queja y prohibición absoluta de cualquier forma de trabajo forzoso o servidumbre.

- Legislación laboral, comercial, migratoria y marítima vigente en los países donde Nauterra opera o mantiene relaciones comerciales.

Este compromiso ya se encuentra recogido tanto en el Código de Ética empresarial como en el Código de Conducta para proveedores de Nauterra; esta Política tiene como finalidad reforzar y ampliar dichos compromisos.

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política es de aplicación a todas las sociedades que integran Nauterra, así como a la totalidad de sus operaciones, centros de trabajo, órganos de administración y empleados, con independencia de su ubicación geográfica o forma de contratación.

Asimismo, será de obligado cumplimiento para cualquier tercero que mantenga una relación comercial, contractual o profesional con Nauterra, incluyendo —a título enunciativo y no limitativo— proveedores, subcontratistas, agentes, intermediarios y socios comerciales, en la medida en que sus actividades estén vinculadas, directa o indirectamente, a la cadena de valor de la compañía.

La presente Política se integra también en el Sistema de Compras Responsables de Nauterra, que incluye debida diligencia en derechos humanos y que aplica un enfoque basado en el riesgo y prestando especial atención a contextos y actividades de mayor exposición, tales como la pesca, el trabajo marítimo o la contratación de personas migrantes. Todo ello en alineación con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Donde las leyes nacionales y los estándares internacionales de derechos humanos difieran, Nauterra seguirá el estándar de más alto nivel; si están en conflicto, se respetarán las leyes nacionales mientras se asegure la protección de los derechos humanos en la mayor medida posible y se esperará que sus proveedores hagan lo mismo.

3 DEFINICIONES

- **Esclavitud moderna:** término que engloba diversas situaciones en las que una persona es privada de su libertad con fines de explotación personal o comercial, incluyendo, entre otras, la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso y la trata de personas.

- **Trabajo forzoso:** todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicha persona no se ofrece voluntariamente. Incluye, entre otros, la servidumbre por deudas, la retención indebida de documentos o salarios (salvo obligación legal), la restricción de la libertad de movimiento o cualquier forma de engaño, abuso o coacción.

- **Trata de personas:** captación, transporte, traslado, acogida o recepción de personas mediante violencia, amenaza, engaño, abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, con el fin de su explotación, incluida la explotación laboral, el trabajo forzoso o la servidumbre por deudas.

El consentimiento de la persona afectada será irrelevante cuando se hayan utilizado dichos medios.

4 PRINCIPIOS GENERALES

Esta política se fundamenta en los siguientes principios:

A. **Prohibición absoluta del trabajo forzoso:** queda estrictamente prohibida cualquier forma de trabajo forzoso, esclavitud, servidumbre, trabajo bajo coacción, servidumbre por deudas o cualquier práctica que implique la privación de libertad con fines laborales. Ninguna persona podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad, bajo ninguna circunstancia.

B. **Libre elección de empleo:** toda persona trabajadora deberá aceptar libremente su empleo, sin ser objeto de amenazas, coerción, engaño o prácticas abusivas. Queda prohibida la retención de documentos de identidad, pasaportes o permisos de trabajo, salvo cuando sea exigido por la legislación aplicable. Este principio se aplicará en todo momento, incluidos periodos de navegación, escalas en puerto y alojamientos proporcionados por la empresa o terceros.

C. **Buenas prácticas de contratación:** Nauterra prohíbe el cobro de tasas de contratación, directa o indirectamente, a las personas trabajadoras. Asimismo, no se permitirá la sustitución, modificación sustancial o degradación de las condiciones contractuales acordadas durante el proceso de selección o en el momento de la incorporación o embarque. Se garantizará la transparencia contractual, asegurando que los contratos sean claros, comprensibles y facilitados en un idioma que las personas trabajadoras puedan entender.

D. **Cumplimiento de la legislación local e internacional:** Nauterra cumplirá con la legislación nacional aplicable en los países donde opera, así como con los estándares internacionales en materia de derechos humanos y trabajo decente recogidos en la presente Política.

5 EVALUACIÓN DE RIESGOS

Nauterra llevará a cabo evaluaciones periódicas en materia de trabajo forzoso, aplicando un enfoque basado en el riesgo que priorice las actividades, geografías y colectivos con una mayor exposición.

A. **Operaciones propias:** para asegurar el cumplimiento de esta Política, se evaluarán periódicamente las operaciones propias incluyendo un análisis de riesgos reales y potenciales, con especial enfoque en las áreas más expuestas.

B. **Cadena de suministro:** Nauterra exigirá a proveedores, contratistas y socios comerciales el cumplimiento de estándares equivalentes a los establecidos en esta Política, incluidos en el Código de Conducta de Proveedores. Asimismo, en el marco del Sistema de Compras Responsables implementará, con una periodicidad mínima anual, procesos de debida diligencia basados en riesgo que podrán incluir, entre otros, una evaluación documental de proveedores, auditorías presenciales, entrevistas, mecanismos de verificación y consultas con partes interesadas relevantes.

6 MECANISMOS DE DENUNCIA, CONSULTA Y PROTECCIÓN

Nauterra dispone de un canal de denuncias y consultas que permite plantear dudas o comunicar incumplimientos o indicios relacionados con trabajo forzoso, esclavitud moderna, trata de personas, derechos humanos o cualquier otro tema relacionado con el Código de Ética. Este canal es seguro, confidencial, anónimo por elección, y con garantías de no represalias contra quienes denuncien de buena fe.

El canal, que está alojado en servidores de un tercero, está disponible para empleados, proveedores, contratistas y cualquier parte interesada a[3] través de la web corporativa (http://www.nauterra.com/) y de las webs de sus marcas comerciales. Su existencia es comunicada, además, de manera recurrente en plantas, oficinas y barcos.

El Comité de Ética es el órgano responsable de investigar y dar respuesta a las comunicaciones recibidas por este canal pudiendo colaborar con terceros imparciales en las investigaciones en caso de considerarse necesario.

7 ACCIONES CORRECTIVAS

En caso de detectar cualquier incumplimiento, Nauterra priorizará la reparación efectiva del daño a las personas afectadas, por encima de la mera terminación de la relación comercial. El proceso de remediación incluirá acciones para detener el daño, evaluar el impacto sobre las personas afectadas y diseñar un plan de reparación junto con organizaciones especializadas, sindicatos o entidades de las administraciones públicas competentes. El acceso a este proceso está garantizado con independencia del estatus migratorio o contractual de la persona afectada.

Todas las acciones correctivas se diseñarán priorizando la protección, seguridad y bienestar de las personas afectadas, evitando cualquier forma de represalia, revictimización o pérdida injustificada de ingresos.

Si el incumplimiento se origina internamente, se aplicará el reglamento interno de la ubicación correspondiente de Nauterra, conforme a la normativa laboral aplicable.

Si el incumplimiento corresponde a un proveedor, se exigirá un plan de acción correctiva con plazos definidos; la gravedad de la situación o la falta de avances podrá derivar en la suspensión o terminación de la relación comercial.

8 APROBACIÓN, VIGENCIA, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La Política contra el trabajo forzoso fue aprobada por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento el 20 de julio de 2026.

La Política se revisará periódicamente y estará disponible en la intranet y en la página web de Nauterra (http://www.nauterra.com/), disponible a todos los grupos de interés en los diferentes idiomas de la compañía.

Nauterra asignará recursos necesarios para llevar a cabo acciones de comunicación, formación y concienciación adecuadas para dar a conocer el contenido de la presente Política y asegurar su debida implementación. La Comisión realizará seguimiento y

[3] Tanto el acceso al canal de denuncias y a los procesos de remediación está garantizado con independencia del estatus migratorio o contractual de la persona afectada.

revisión de la eficacia de la Política y en cualquier momento podrá encargar la realización de auditorías internas o externas específicas.

Esta Política global, podrá desarrollarse a nivel país para completar requisitos o exigencias locales. Todos los desarrollos del documento deberán ser más restrictivos que la presente Política y estar aprobados por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

9 RESPONSABILIDADES

Esta Política ha sido elaborada por el departamento de Sostenibilidad de Nauterra, en colaboración con un grupo de trabajo multidisciplinar en el que han participado las áreas de Recursos Humanos de la compañía, incluida la Flota, y el área de Auditoría Interna y Cumplimiento.

Es responsabilidad de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento la aprobación de esta política y su comunicación a toda la organización.

El departamento de Auditoría Interna y Cumplimento será responsable de llevar a cabo los controles necesarios para asegurar su aplicación efectiva.

El departamento de Sostenibilidad junto al resto de direcciones responsables tiene la obligación de implementar adecuadamente la política y asegurar su cumplimiento, incluida la reparación efectiva del daño, en las operaciones bajo su responsabilidad.