



Política de cumplimiento sociolaboral

Dirección de Estrategia de Relaciones Laborales

	Preparado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre	Francisco Calderón	DGPOC	Dirección General
Fecha	22/04/2024		

1. Objeto

La presente política tiene como objetivo establecer la estructura, organización y gestión de la función de compliance sociolaboral en Santalucía. Junto con los documentos de referencia indicados a continuación, constituye el marco de gobierno en materia sociolaboral. Este marco asegura que las acciones y operaciones de Santalucía se rijan por principios, valores y normativas claras, alineadas con el Código Ético y de Conducta del Grupo. Esto permite que tanto el personal interno como externo, así como cualquier entidad relacionada con Santalucía por cualquier vínculo y al propio Consejo de Administración, tomar decisiones apropiadas para cumplir con el conjunto de normativas sociolaborales aplicables en cada momento.

2. Ámbito de aplicación

La presente política resulta de aplicación a todas las personas que forman parte de Santalucía haciéndose extensivo a cualquier persona física y/o jurídica relacionada con Grupo Santalucía cuando resulte conveniente o necesario para el cumplimiento de su finalidad y sea posible por la naturaleza de la relación.

Todas las personas que formen parte de Santalucía deberán cumplir con lo dispuesto en a presente política, independientemente del cargo que ocupen y del territorio en el que se encuentren.

El Grupo Santalucía se refiere a la estructura societaria y de gobierno del grupo de entidades cuya entidad dominante es Santa Lucía, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros de conformidad con lo establecido en el artículo 42 del Código de Comercio y a cualquier otra entidad que se considere vinculada de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades o que la gestión sea responsabilidad del Grupo, tanto a nivel nacional como internacional. En concreto, comprenderá:

- SANTALUCÍA, S.A., COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS
- Sociedades con participación mayoritaria de SANTALUCÍA, S.A., COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS y que forman el grupo consolidable.
- Sociedades participadas, directa o indirectamente, en las que SANTALUCÍA, S.A., COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS le corresponda de cualquier forma el control efectivo o responsabilidad en su gobierno o gestión, así como sociedades vinculadas.
- Sociedades que realicen actividades externalizadas clave y/o críticas para SANTALUCÍA, S.A., COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS.

3. Vigencia

La presente política entrará en vigor a partir de su fecha de aprobación y tendrá una vigencia indefinida.

4. Documentación de referencia

- Código Ético y de Conducta
- Reglamento del Canal de Denuncias
- Política Sociolaboral
- Proceso judicial

- Proceso Resolución consultas diarias
- Proceso de gestión de expedientes disciplinarios
- Proceso de Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social
- Proceso de conciliación previa a la vía judicial
- Proceso de actualización normativa
- Proceso de desvinculaciones
- Reglas de desconexión digital
- Protocolos de acoso laboral en general (laboral, sexual y LGTBI)
- Reglas de uso de medios informáticos

5. Responsabilidades y monitorización

El impulso, seguimiento, supervisión y revisión del cumplimiento de la presente política corresponde principalmente al Dirección corporativa de Estrategia de Relaciones Laborales.

Son responsables de la aplicación de esta política todas aquellas unidades de negocio de Santalucía así como proveedores o colaboradores, que tengan un papel activo en la gestión de la función sociolaboral del Grupo.

Las distintas Direcciones de las líneas de negocio de **Santalucía** son responsables de difundir y asegurar el conocimiento de esta política por sus empleados. En este sentido, se podrá utilizar la intranet u otros medios análogos.

El incumplimiento o inobservancia de esta política podrá conllevar la adopción de aquellas acciones que se consideren oportunas de acuerdo al régimen disciplinario establecido en cada convenio colectivo que resulte de aplicación.

6. Entorno de Santalucía

Santalucía está formado por un conjunto de empresas que operan en distintos sectores -asegurador, asistencial, gestión de activos y operaciones y prestación de servicios – que le permiten ofrecer soluciones integrales.

En concreto, los principales negocios de **Santalucía** son los siguientes:

- Negocio asegurador: la principal finalidad es la creación y distribución de seguros que ofrezcan soluciones de protección, prevención y previsión frente a los riesgos.
- Negocio asistencial: el Grupo dispone de empresas dedicadas a la gestión integral de servicios funerarios y de empresas que prestan servicios y cuidados a personas mayores, tanto en centros residenciales como mediante atención domiciliaria.
- Negocio de gestión de activos: tiene como objetivo generar rentabilidades consistentes en el largo plazo con riesgo controlado para clientes privados o institucionales.
- Negocio de operaciones y prestación de servicios: incluye una amplia variedad de empresas que ofrecen distintos servicios, entre los que cabe destacar: el contact center para los clientes de la actividad aseguradora, la tramitación de siniestros, la asistencia informática global y los servicios de gestión contable y fiscal, así como de administración de personal.

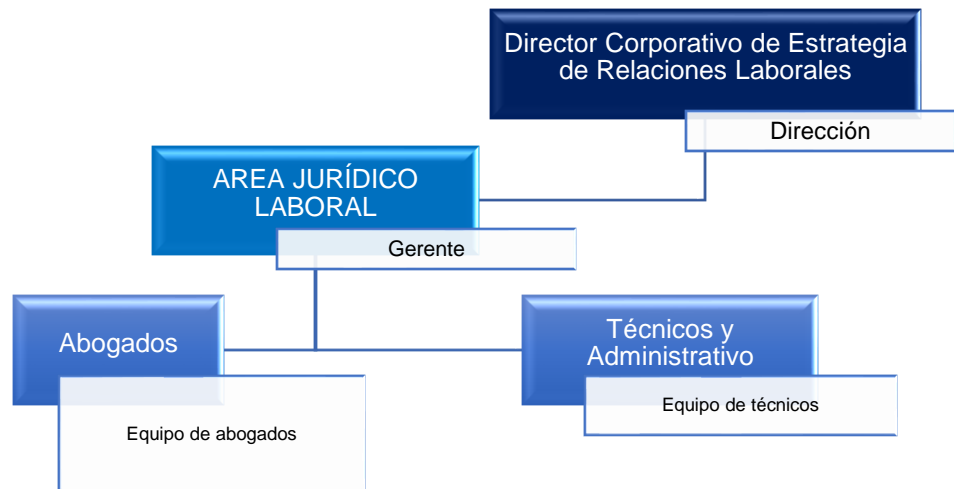
A estos efectos, el modelo de desarrollo internacional se basa en el establecimiento de acuerdos y alianzas que posibiliten trasladar a otros países la propuesta de valor de Santalucía en sus tres líneas principales de actividad: negocio asegurador, prestación de servicios funerarios y atención especializada a personas mayores. Actualmente, Santalucía está presente en Portugal, Colombia, México, Argentina y Chile.

7. Comité de Compliance Sociolaboral: estructura y funcionamiento

La Dirección de Estrategia de Relaciones Laborales del Grupo Santalucía está integrada dentro de la Dirección General de Personas, Organización y Comunicación del Grupo y su finalidad es diseñar la estrategia de relaciones laborales de las empresas del Grupo Santalucía, planificar, coordinar y gestionar la política a aplicar en el ámbito de las relaciones laborales para obtener una ágil y constructiva respuesta a las necesidades de las empresas del Grupo y de sus empleados.

Además, definir el marco de relaciones laborales y la interlocución con los representantes legales del personal, así como la asesoría legal en materia laboral de las distintas sociedades. En colaboración con las Direcciones del Grupo y de sus empresas, articulará las propuestas de convenios, pactos y de todas aquellas materias de afectación colectiva laboral que deban aplicarse.

La Dirección de Estrategia de Relaciones Laborales, a los efectos de compliance sociolaboral, cuenta funcionalmente con el Área Jurídico Laboral para el cumplimiento de sus objetivos, estando dicho Área integrada en la estructura de SGS Servicio Generales de Santalucía



El Director Corporativo de Estrategia de Relaciones Laborales cuenta con un alto grado de especialización en materia sociolaboral y de compliance.

Tanto la gerencia del Área Jurídico Laboral como el equipo de abogados acreditan la formación, experiencia y especialización necesarias para acometer las funciones jurídico-laborales que le son encomendadas, siendo apoyado por el equipo de técnicos, cuyos perfiles son acordes a las funciones que desarrollan (técnicas / gestión administrativas).

Todas las personas identificadas en el gráfico anterior ocupan posiciones especialmente expuestas a riesgos sociolaborales que se exponen en el Anexo 1. Concretamente, son aquellas personas responsables tareas jurídico-laborales, desde el asesoramiento jurídico laboral en sentido amplio, hasta la representación de la Sociedad en el ámbito judicial, autoridad laboral y organismos de la de Seguridad Social, pasando por procesos de negociación colectiva, relaciones sindicales y todas cuantas cuestiones guardan relación con el ámbito de aplicación del derecho del trabajo.

Existen otras Áreas dentro del Grupo Santalucía involucradas directamente en la función sociolaboral. En concreto, son Áreas de RRHH y Relaciones Laborales correspondientes a las distintas unidades de negocio. A pesar de que, funcional y jerárquicamente, son estrictamente independientes de la Dirección Corporativa de Estrategia de Relaciones Laborales, las mismas deben colaborar y reportar, a través del gerente en cuestión, a la Dirección Corporativa de Relaciones Laborales y, si lo requieren, solicitar el correspondiente apoyo de esta última con la debida antelación.

El Comité de Compliance Sociolaboral es un órgano integrado por:

Condición	Posición
Comité Permanente	Director de Estrategia de Relaciones Laborales
	Gerente del área Jurídico Laboral (SGS)
	Abogados laboralistas del Área Jurídico Laboral (SGS)
	Técnicos/as en Relaciones Laborales del Área Jurídico Laboral (SGS)
Comité Ampliado	Comité Permanente
	Responsables de Relaciones Laborales Negocios Grupo Santalucía (1) <i>(1) En caso de inexistencia de estas posiciones, podrán ser sustituidos por los Responsables de Recursos Humanos de dichos negocios.</i>

El Comité permanente tendrá asignadas las siguientes funciones:

1. Impulsar y supervisar, de manera continuada, la implementación y eficacia del sistema de gestión del compliance sociolaboral.
2. Proporcionar apoyo formativo continuo en materia sociolaboral (ARTE Relaciones Laborales).
3. Poner en marcha un sistema de información y documentación de compliance sociolaboral.
5. Implementar procesos para gestionar la información relativa al cumplimiento sociolaboral, cambios normativos, cambios en los riesgos.
6. Establecer indicadores de desempeño de compliance sociolaboral.
7. Revisión permanente y continua del mapa de riesgos para su traslado a la Dirección General de Cumplimiento Normativo en caso de cambios sustanciales.
8. Revisar el sistema de gestión del compliance sociolaboral a intervalos planificados.

El Comité ampliado tendrá las siguientes funciones:

1. Promover la inclusión de las responsabilidades del compliance sociolaboral en las descripciones o valoraciones de los puestos de trabajo, roles o cualquier otros sistema organizativo relativo a valoración de puestos
2. Trasladar al Comité Permanente, así como a su ámbito de organización, aquellos cambios normativos, cambios en los riesgos, o cualquier otra circunstancia que afecte a la materia del compliance sociolaboral.
3. Elaboración y seguimiento del monitor sociolaboral.

El Comité permanente tendrá, al menos, una reunión mensual ordinaria, y cuantas extraordinarias sean necesarias ante situaciones o cambios normativos que afecten a la materia sociolaboral.

El Comité ampliado tendrá, al menos, una reunión bimestral ordinaria, y cuantas extraordinarias sean necesarias ante situaciones o cambios normativos que afecten a la materia sociolaboral.

Las reuniones serán convocadas por la Dirección de Estrategia e Relaciones Laborales, y se levantará Acta de todo cuanto se actúe en las mismas.

8. Tareas y responsabilidades

La gestión de la función sociolaboral dentro del Grupo Santalucía es especialmente compleja, al confluir una diversidad de líneas de negocio (tanto del sector asegurador como de otros sectores no regulados), donde resultan de aplicación más de 70 normas convencionales, entre convenios colectivos sectoriales, pactos de empresa y acuerdos extraestatutarios.

El ámbito de la actuación sociolaboral se concreta en asesorar para garantizar el cumplimiento de la obligaciones sociolaborales en las siguientes materias:

Protección Social	Relaciones Individuales	Derechos constitucionales	Relaciones Colectivas	Otras materias
<ul style="list-style-type: none"> • Encuadramiento • Código de Ocupación • Cotización • Prestaciones Seguridad Social • Sistemas de previsión social 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso al empleo • Modalidad Contractual • Relaciones Laborales Especiales • Clasificación Profesional • Salarios • Tiempo de Trabajo • Modificación sustancial trabajo • Extinción del vínculo 	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y no discriminación • Plan de Igualdad • Protocolos ante el acoso • Diversidad • Colectivos vulnerables y discapacidad • Derechos digitales 	<ul style="list-style-type: none"> • Negociación sindical • Derechos de información y consulta RLPT • Libertad Sindical • Garantía de los representantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Sucesión de empresa • Externalización de Servicios • Trabajadores Autónomos • Trabajo a distancia • Autoridad Laboral • Juzgados y Tribunales del Orden Social.

Desde la Dirección de Estrategia de Relaciones Laborales se han desarrollados los siguientes procedimientos, de obligado cumplimiento, que permiten identificar y comprender las responsabilidades, comportamientos y conductas en función de la tarea a ejecutar:

- Proceso judicial
- Proceso Resolución consultas diarias
- Proceso de gestión de expedientes disciplinarios
- Proceso de Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social
- Proceso de conciliación previa a la vía judicial
- Proceso de actualización normativa
- Proceso de desvinculaciones

9. Objetivos de la Dirección de Estrategia de Relaciones Laborales

La Dirección de Estrategia de Relaciones Laborales, reporta a la Dirección General de Personas, Organización y Comunicación, al órgano de Compliance Sociolaboral, el cual tiene naturaleza

independiente y permanente, a la Alta Dirección y, si así se considera conveniente, también se reportará aquellos asuntos que se estimen necesarios al Comité Ejecutivo, a la Comisión de Auditoría, Riesgos y Sostenibilidad o al Consejo de Administración.

El Comité Permanente de Compliance Sociolaboral, a través de la Dirección de Estrategia de Relaciones Laborales, también informa y comunica a la Alta Dirección, a la Comisión de Auditoría, Riesgos y Sostenibilidad y/o al Consejo de Administración sobre cualquier incumplimiento o riesgo detectado relacionado con la gestión de la función sociolaboral y/o con el desempeño del Sistema de Compliance Sociolaboral que considere relevante para acelerar su resolución con el objeto de que se adopten las medidas oportunas, respetándose los correspondientes canales de reporte y de aprobación.

La Dirección de Estrategia de Relaciones Laborales identifica a continuación los principales objetivos de la función sociolaboral (que están alineados con la Política Sociolaboral):

- Facilitar la identificación de las obligaciones de compliance sociolaboral.
- Facilitar a la Dirección General de Supervisión y Gestión de Riesgos la constante actualización de riesgos sociolaborales.
- Medir, establecer planes de acción y hacer seguimiento de todas las tensiones sociolaborales que se produzcan en la Organización identificadas en el Monitor Sociolaboral.
- Colaborar con la Dirección General de Supervisión y Gestión de Riesgos, dentro de la Política de la Función de Cumplimiento Corporativa, en la evaluación de los riesgos de compliance socio laboral, en la alineación del sistema de gestión del compliance sociolaboral con los objetivos de cumplimiento corporativo.
- Analizar y evaluar el desempeño del sistema de gestión del compliance sociolaboral para identificar cualquier necesidad de acción correctiva.
- Establecer un sistema de información y documentación de compliance sociolaboral.
- Asesorar a la Organización en materias relacionadas con el compliance sociolaboral.
- Establecer las directrices a considerar por las entidades del Grupo Santalucía, para realizar una adecuada aplicación de la Política Sociolaboral.
- Establecimiento de criterios, políticas y estrategias corporativas que aseguren el cumplimiento de la normativa, tanto laboral como de bienestar y salud, que resulte de aplicación en cada momento, con permanente actualización, y que conformen el modelo corporativo de Relaciones Laborales.
- Responsable de las relaciones colectivas con las Organizaciones Sindicales y con las Coordinadoras sindicales presentes en el Grupo Santalucía.
- Coordinación y Seguimiento de Despachos Externos que colaboren en materia sociolaboral, así como del equipo jurídico laboral.
- Asesoría jurídica-laboral en definición de estrategias colectivas que conformen el modelo corporativo de Relaciones Laborales.
- Análisis y adaptación de líneas de negocio, tanto de nueva creación como de modificación, para la correcta estructura de RRLL y su adecuación a normativa y a criterios de Organismos (Autoridad Laboral, Tribunales y Entidades Reguladoras).
- Diseño de la hoja de ruta en sucesiones de empresa, fruto de procesos organizativos complejos (sucesiones, integraciones societarias, escisiones, segregaciones, etc.), que impliquen movilidad colectiva de plantilla.

Los objetivos de la Dirección de Estrategia de Relaciones Laborales serán revisados y monitorizados de forma anual de acuerdo con lo establecido en el Procedimiento para la determinación y evaluación de objetivos.

10. Sistemas de gestión

La Dirección de Estrategia de Relaciones Laborales cuenta con las siguientes herramientas de gestión y control sociolaboral:

- Herramientas de cálculo de registro y auditoría retributivos
- Alertas recibidas desde el equipo jurídico laboral y asesores externos
- Bases de datos en materia sociolaboral (Memento digital, Soluciones Aranzadi, Tirant Blanch)
- Acceso reservado colegiado ICAM
- Programa de gestión globalsuite.
- Reportes de Administración de Personal y Servicio de PRL mancomunado
- Sistema de archivo / almacenamiento de documentación en red.

11. Asesores externos

El Grupo cuenta con el asesoramiento de terceros independientes con probada experiencia en la materia y reconocido prestigio tanto en España como en los diferentes países en que opera.

La Dirección de Estrategia de Relaciones laborales tiene concertada igualas de asesoramiento profesional especializado en materia sociolaboral con Despacho de reconocido prestigio; asimismo, contrata de forma recurrente a consultores externos especializados en cuestiones tales como procesos judiciales, investigaciones derivadas de los protocolos de acoso, procesos de reorganización, sucesión de empresa o negociación colectiva, y cuestiones específicas de la normativa de compliance sociolaboral.

Dicho asesoramiento se centra fundamentalmente en: i) segundas opiniones sobre temas controvertidos y/o relevantes, ii) áreas especialmente sensibles en relación con el negocio (enumeradas en la Política Sociolaboral) o iii) proyectos especiales que por requerir de una alta involucración, en términos de tiempo y número de profesionales, no pueden realizarse internamente.

12. Diligencia debida

Para Santalucía, la diligencia debida es un factor relevante en el desarrollo de sus negocios, tanto en relación al control de la selección de los miembros de la organización (diligencia debida interna) como de las terceras partes con los que se relaciona (diligencia debida externa).

En cuanto a la diligencia debida interna, la Dirección de Estrategia de Relaciones Laborales se apoya en todo el mecanismo establecido por el Grupo para la contratación de los miembros de la organización así como de aquellas personas que ocupan posiciones especialmente expuestas en materia sociolaboral.

Con respecto a la diligencia debida externa, la Dirección de Estrategia de Relaciones Laborales también se apalanca en los sistemas transversales del Grupo en relación a los controles de contratación y

homologación de terceros establecidos en la Política de Compras, considerando cualquier potencial impacto en materia sociolaboral.

13. Canal de denuncias

Santalucía dispone de canal de denuncias, de libre acceso y anónimo para todos los empleados y colaboradores de la entidad, de su Grupo y las entidades vinculadas, y que responde a las obligaciones derivadas de Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

El canal está concebido para promover y facilitar una comunicación abierta, fluida y confidencial, sin temor a consecuencias negativas o represalias de ningún tipo, de todas aquellas situaciones de las que se tenga conocimiento directo y que pudieran ser contrarias al Código Ético del Grupo Santalucía, a sus políticas o a la legislación vigente.

14. Revisión del sistema de gestión y control de riesgos sociolaborales

De forma anual se efectuará, bien de forma interna o externa, una revisión completa de aquellos documentos y elementos que conforman el Sistema de Gestión y Control de riesgos sociolaborales de Santalucía a los efectos de comprobar su estructura y eficacia operativa conforme a los requisitos exigidos por la Norma UNE 19604 – “Sistemas de gestión de compliance sociolaboral” - y otros estándares de referencia en esta materia en el mercado.

Por otro lado, asimismo y de manera anual, se hará una revisión parcial/ de seguimiento en línea con el principio de mejora continua a efectos de hacer seguimiento sobre la evolución del Sistema de Gestión Sociolaboral de Santalucía.