



Política Global de Derechos Humanos Fundamentales

Elaborado por: Chief Human Resources & Sustainability Officer

Aprobado por: Chief Human Resources Officer & General Counsel

Fecha: 1 de septiembre de 2026

Versión: 2.0

TABLA DE CONTENIDO

I. Introducción	3
II. Propósito.....	3
III. Alcance	3
IV. Derechos Humanos Fundamentales	3
A. Reclutamiento Ético.....	3
B. Acoso y discriminación	3
C. Trabajo infantil.....	3
D. Medio ambiente, salud y seguridad	4
E. Trabajo forzoso	4
F. Jornada laboral, prestaciones y salarios.....	4
G. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.....	4
H. Derechos sobre la tierra, el bosque y el agua y desalojos forzosos.....	4
I. Uso de Fuerzas de Seguridad Privadas o Públicas	4
V. Notificación de incumplimientos	5
VI. Notas finales	5
HISTORIAL DEL DOCUMENTO	6

I. Introducción

Superior Industries International, Inc. y sus filiales ("Superior") se comprometen a establecer y mantener un entorno en el que el respeto sea siempre otorgado a nuestros empleados, clientes, proveedores, accionistas y demás partes interesadas. Superior se adhiere a normas y declaraciones internacionalmente reconocidas en materia de derechos humanos, en particular a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

II. Propósito

A través de esta política, reforzamos nuestro compromiso con el fomento de la diversidad y la igualdad, así como la protección de los derechos humanos fundamentales en el entorno laboral, incluido el acceso al agua potable como derecho humano esencial.

III. Alcance

Esta política se aplica a todas las personas vinculadas a Superior, incluidos los miembros del Consejo de Administración, directivos, empleados, oficiales y partes interesadas.

IV. Derechos Humanos Fundamentales

A. Reclutamiento Ético

Superior está comprometido con las prácticas éticas de reclutamiento y con garantizar la transparencia a lo largo del proceso de contratación. No cobramos tarifas de reclutamiento ni engañamos a los trabajadores sobre sus funciones. Protegemos la autonomía de los trabajadores prohibiendo estrictamente la retención de pasaportes u otros documentos de identificación oficiales. Al comunicar los términos de empleo de manera clara, nos aseguramos de que los trabajadores estén plenamente conscientes de sus derechos y responsabilidades antes de comenzar.

B. Acoso y discriminación

Superior no tolerará el acoso ni la discriminación por razón de sexo, raza/origen étnico, religión, edad, estado civil o parental, discapacidad, orientación sexual o condición de veterano. Superior se compromete a crear un entorno que no tolere el acoso ni la discriminación en ninguna forma, valorando la diversidad de orígenes y respetando los derechos de las minorías, de los pueblos indígenas y de las mujeres en consonancia con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

C. Trabajo infantil

Superior prohíbe la contratación de cualquier persona menor de la edad mínima legal permitida por la normativa local.

D. Medio ambiente, salud y seguridad

Superior está comprometido con garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados. Los protocolos internos de salud y seguridad de Superior están alineados con toda la legislación y normativa relevante en materia de salud y seguridad.

E. Trabajo forzoso

Superior prohíbe estrictamente cualquier uso de trabajo forzoso, incluyendo el trabajo en régimen de servidumbre, el trabajo por deudas, el trabajo penitenciario o cualquier forma similar de relación laboral no voluntaria. Esto también incluye cualquier acuerdo que implique o apoye de cualquier manera la trata de personas, el desplazamiento forzoso u otras prácticas similares.

F. Jornada laboral, prestaciones y salarios

Superior cumple con todas las leyes pertinentes que regulan las horas de trabajo, el salario y las prestaciones de sus empleados. Como práctica habitual, cumplimos estrictamente con todos los límites legales sobre las horas de trabajo y estamos comprometidos a proporcionar un salario digno, además de esforzarnos por ofrecer una compensación competitiva, alineada con los estándares locales y de la industria.

G. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Superior respeta el derecho de sus empleados a afiliarse o constituir (incluido el derecho a no afiliarse) un sindicato laboral, sin temor a represalias, intimidación o acoso. Si los empleados están representados por un sindicato legalmente reconocido, la dirección de Superior se compromete a establecer comunicaciones productivas y positivas, así como a negociar de buena fe con los representantes o líderes sindicales correspondientes, libremente elegidos.

H. Derechos sobre la tierra, el bosque y el agua y desalojos forzosos

Superior respeta los derechos locales, nacionales, internacionales y tradicionales aplicables relativos a la tierra, el agua y los recursos. Superior espera que sus proveedores respeten, promuevan y protejan los derechos de los pueblos indígenas y las comunidades locales, de conformidad con la "Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas". Superior espera que sus proveedores no participen en el robo de tierras y que observen la prohibición de desalojo ilegal de tierras, bosques y aguas al adquirir, construir o utilizar tierras, bosques y aguas que constituyan el sustento de una persona.

I. Uso de Fuerzas de Seguridad Privadas o Públicas

Nos comprometemos a abstenernos de poner en servicio o desplegar fuerzas de seguridad en situaciones donde sus acciones puedan conducir a tratos inhumanos o degradantes, causar daño a la vida o la salud, o violar el derecho a la libertad de asociación y el derecho a organizarse. En caso de que circunstancias excepcionales requieran el despliegue de nuestro propio personal de seguridad o la contratación de servicios de seguridad, exigimos estrictamente el cumplimiento de los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

V. Notificación de incumplimientos

Cualquier empleado que considere que existe un conflicto entre el lenguaje de la política y las leyes, costumbres y prácticas del lugar donde trabaja, o que tenga preguntas sobre esta política, o desee comunicar de forma confidencial una posible infracción de la misma, deberá plantear dichas cuestiones y preocupaciones a la dirección local, Recursos Humanos o al Departamento Jurídico. Los empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas también pueden comunicar sospechas de incumplimiento de la política a través de [EthicsPoint - Superior Industries](#) o llamando al número gratuito correspondiente a su ubicación, disponible en el sitio web de [EthicsPoint - Superior Industries](#). No se tomarán represalias en contra de ningún empleado por plantear inquietudes en virtud de esta política. Superior investigará, abordará y responderá a las inquietudes de los empleados y adoptará las medidas correctivas oportunas en caso de cualquier incumplimiento.

VI. Notas finales

El Equipo de Alta Dirección supervisa esta Política y garantiza que sea revisada al menos cada cinco años, o antes si se producen cambios en el negocio que afecten el alcance de esta Política o si se identifica una brecha de control. Los empleados, proveedores, clientes y cualquier otra parte interesada que tenga preguntas, sugerencias de mejora, consultas sobre la implementación u otros comentarios en relación con esta Política Global de Derechos Humanos pueden dirigirse a la dirección de Superior contactando con Recursos Humanos en UShumanresources@supind.com o con el Equipo Legal en legal@supind.com

La política está disponible en todos los idiomas locales y también es accesible para las partes interesadas externas a través del sitio web de la Compañía. Para apoyar la concientización y comprensión continuas, la Compañía podrá invitar a directivos, miembros de la alta dirección y empleados a participar en sesiones de capacitación sobre la aplicación de la política.

HISTORIAL DEL DOCUMENTO

Versión 1	octubre de 2024	Primera publicación
Versión 2	septiembre de 2026	Secciones agregadas: Tabla de contenido Reclutamiento ético Historial del documento Secciones modificadas: Introducción Acoso y discriminación Jornada laboral, prestaciones y salarios Uso de Fuerzas de Seguridad Privadas o Públicas Notificación de Incumplimientos Notas finales