

Política de respeto de los derechos humanos

21 de febrero de 2017

El Consejo de Administración de IBERDROLA, S.A. (la “Sociedad”) tiene atribuida la competencia de diseñar, evaluar y revisar con carácter permanente el Sistema de gobierno corporativo de la Sociedad y aprobar las *Políticas corporativas* que desarrollan los principios reflejados en dicho conjunto normativo y que contienen las pautas que rigen la actuación de la Sociedad y de las sociedades integradas en el grupo cuya entidad dominante, en el sentido establecido por la ley, es la Sociedad (el “Grupo”), así como de sus administradores, directivos y empleados.

Entre las *Políticas corporativas*, las de responsabilidad social corporativa tienen por objetivo favorecer una cultura de responsabilidad social en el Grupo, con carácter global. El respeto a los derechos humanos es una parte fundamental sobre la que se asienta dicha cultura.

1. Finalidad

La finalidad de esta *Política de respeto de los derechos humanos* es formalizar el compromiso del Grupo con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y con los principios en los que se basan el *Pacto mundial de Naciones Unidas*, los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, las *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales*, la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* y la *Política social de la Organización Internacional del Trabajo*, así como los documentos o textos que puedan sustituir o complementar a los anteriormente referidos.

2. Principios básicos de actuación

Para la consecución de los objetivos señalados, el Grupo asume y se compromete a promover los siguientes principios básicos que deben presidir su actuación en todos los ámbitos:

- a) Exigir a todos los profesionales y proveedores del Grupo el estricto respeto a los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional en el desarrollo de su actividad, así como el cumplimiento de los estándares internacionales en aquellos países en los que la legislación en materia de derechos humanos no haya tenido un desarrollo adecuado.
- b) Rechazar el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio y respetar la libertad de asociación y negociación colectiva, el derecho a circular libremente dentro de cada país, así como la no discriminación y los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas en los lugares donde desarrolle su actividad.
- c) Procurar la implantación de procedimientos de diligencia debida para identificar las situaciones y actividades de mayor riesgo de contravención de los derechos humanos -en particular en los ámbitos señalados en el principio anterior- y desarrollar mecanismos para prevenir y mitigar dicho riesgo en sus actividades y en las de sus proveedores.
- d) Exigir a sus proveedores el cumplimiento del *Código ético del proveedor*, que les obliga a impulsar acciones y a adoptar las medidas necesarias en su organización para eliminar toda forma o modalidad de trabajo forzoso u obligatorio, a rechazar expresamente el empleo de mano de obra infantil en su organización, a respetar la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva de sus trabajadores, a rechazar toda práctica discriminatoria en materia de empleo y ocupación, tratando a sus empleados de forma justa, con dignidad y respeto, y a pagar a sus trabajadores de acuerdo con las leyes salariales aplicables, incluidos salarios mínimos, horas extra y beneficios sociales.
- e) Verificar periódicamente la aplicación de los procedimientos para identificar las situaciones y actividades de riesgo y de los mecanismos para prevenir y mitigar el riesgo de contravención de los derechos humanos, con indicadores de seguimiento, centrando especialmente su análisis en los principales centros de actividad en los que pudiera existir algún riesgo de conculcación de estos derechos, tomando como referencia los informes y las recomendaciones emitidas por las organizaciones internacionales de reconocido prestigio.
- f) Comunicar el resultado de dicha actividad de verificación en su información pública anual, disponible en su página web corporativa.
- g) Adoptar las medidas que procedan en caso de detectar la conculcación de los derechos humanos en sus instalaciones o en las de sus proveedores, en los términos previstos en el *Código ético* o en el *Código ético del proveedor*, e informar de ello a las autoridades públicas competentes para que emprendan las acciones oportunas cuando dicha conculcación pueda ser constitutiva de una infracción administrativa o penal.
- h) Disponer de mecanismos de denuncia y reclamación, con suficientes garantías y con procedimientos adecuados de resolución, para atender posibles casos de conculcación de los derechos humanos que puedan ser comunicados por personas u organizaciones ajenas al Grupo.
- i) Promover una cultura de respeto de los derechos humanos y la sensibilización de sus profesionales en esta materia en todas las sociedades del Grupo y, en especial, en aquellas en las que el riesgo de conculcación de estos derechos pueda ser superior.

3. Implementación y actualización

La Sociedad contará con asesoramiento especializado externo para adaptar los procedimientos operativos del Grupo a los principios recogidos en esta *Política de respeto de los derechos humanos* así como, en su caso, para acometer futuras actualizaciones de su contenido.

Esta *Política de respeto de los derechos humanos* fue aprobada inicialmente por el Consejo de Administración el 17 de febrero de 2015 y modificada por última vez el 21 de febrero de 2017.