Informe de **Derechos humanos**

2022

IBERDROLA

Declaración del Presidente ... 3

Acerca de este informe ... 4

Resumen ejecutivo ... 5

Sobre Iberdrola ... 7

1. LA RESPONSABILIDAD DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS ... 9
1.1. EL COMPROMISO DE IBERDROLA CON LOS DERECHOS HUMANOS ... 10
1.2. DERECHOS HUMANOS Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA: EL CAMINO HACIA UNA TRANSICIÓN JUSTA ... 13
1.3. PRINCIPALES ÍNDICES Y RECONOCIMIENTOS EN DERECHOS HUMANOS EN 2021 ... 15

2. COMPROMISO Y GOBERNANZA EN DERECHOS HUMANOS ... 17
2.1. COMPROMISO POLÍTICO ... 18
2.2. ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD ... 19
2.3. ESTRUCTURA DE GOBERNANZA. MARCO NORMATIVO ... 21

3. DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS ... 27
3.1. IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS ... 30
3.1.1. Metodología ... 30
3.1.2. Impactos en derechos humanos identificados ... 33
3.1.3. La respuesta de Iberdrola frente a asuntos emergentes y cuestiones globales ... 41
3.2. INTEGRACIÓN DEL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS ... 43
3.2.1. Integración de medidas respecto de empleados, comunidades y cadena de suministro ... 44
3.2.2. Medidas transversales ... 59
3.3. MEDIDAS DE MITIGACIÓN ... 63
3.3.1. Procesos de mitigación ... 63
3.3.2. Planes de mitigación ... 64
3.3.3. Seguimiento de la implementación de los planes de mitigación ... 71
3.4. SEGUIMIENTO DE LA EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE DEBIDA DILIGENCIA ... 71
3.4.1. Fuentes internas ... 72
3.4.2. Fuentes externas ... 73
3.5. COMUNICACIÓN Y REPORTE ... 75

4. SISTEMAS DE QUEJAS Y REPARACIÓN ... 77
4.1 MECANISMOS DE QUEJA Y RECLAMACIÓN ... 78
4.2 COMPROMISO CON LA REPARACIÓN ... 81

5. ANEXOS ... 86
ANEXO I. CUMPLIMIENTO CON EL MARCO PARA EL INFORME DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS ... 87
ANEXO II. INFORME DE VERIFICACIÓN EXTERNA INDEPENDIENTE ... 90
ANEXO III. PRINCIPALES TÉRMINOS Y ABREVIATURAS ... 93

DECLARACIÓN DEL PRESIDENTE

"En el Grupo Iberdrola respetamos con convicción los derechos humanos y actuamos siempre con responsabilidad y respeto hacia las personas, el medio ambiente y las comunidades en las que estamos presentes.

Somos conscientes de que las grandes empresas, por nuestra capacidad para crear empleo, invertir o innovar, tenemos impactos muy positivos en la sociedad, pero también sabemos que hay determinados aspectos del desempeño de nuestra cadena de valor en los que debemos estar muy vigilantes.

Por ello, impulsamos una Política, una estrategia y una gestión proactiva de los derechos humanos, a través no solo de medidas de debida diligencia, sino también de una cultura corporativa global que evite riesgos tanto para nuestra empresa, como para la cadena de suministro y para las comunidades y los entornos locales.

En el contexto actual, sabemos del creciente interés de reguladores, analistas, inversores y otros colectivos por el desempeño en derechos humanos. En Iberdrola, trabajamos con determinación para ser una referencia también en esta materia, que está unida inexorablemente al desarrollo sostenible global, y a la sostenibilidad y resiliencia de nuestra compañía.

Ejemplo de nuestro trabajo constante es este primer Informe de derechos humanos que queremos compartir con la sociedad y todos nuestros Grupos de interés, en un ejercicio más de transparencia y de responsabilidad, poniendo de manifiesto el compromiso de vigilancia y mejora continua en el cumplimiento de los derechos humanos que nos hemos marcado como un objetivo prioritario".

Ignacio S. Galán,
Presidente de Iberdrola

ACERCA DE ESTE INFORME

Mediante la adopción de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU), Iberdrola demuestra su compromiso con la protección de los derechos humanos y aspira a contribuir a un planeta más sostenible. Para ello, se ha dotado de las políticas, procedimientos y herramientas necesarios para garantizar el respeto de los derechos humanos en todos sus negocios, países de operación y cadena de valor, a la vez que apuesta por la transparencia en relación con estos esfuerzos como la única vía para la rendición de cuentas. Con este informe, Iberdrola quiere dar respuesta a las crecientes expectativas de sus Grupos de interés sobre cómo está abordando la gestión de los derechos humanos.

En esta publicación, la compañía expone qué pasos ha seguido para identificar y gestionar sus impactos como un ejercicio de transparencia avanzado que pretende ir más allá de las peticiones de analistas y reguladores recogiendo la capacidad de gestión de la compañía en este ámbito. Aporta información detallada, material y relevante sobre las medidas adoptadas por la compañía en el marco de un sistema de debida diligencia continuo de acuerdo con los PRNU y en especial, durante el año 2021.

En relación al alcance, el grupo Iberdrola desarrolla su actividad a través de más de 1.300 centros de operación. Para poder informar adecuadamente sobre un número tan elevado de centros, se han introducido criterios de racionalización (ver detalle en el *Anexo III* - Principales centros de actividad) y, en consecuencia, se han fijado en 246 los principales centros de actividad sobre los que se reporta la debida diligencia en el presente informe, además de hacer referencia a todas las relaciones comerciales del grupo.

Iberdrola ha realizado una verificación externa independiente de los contenidos incluidos en el *Anexo I* "Cumplimiento del Marco para el Informe de los Principios Rectores de Naciones Unidas" del Informe de derechos humanos, llevada a cabo por PwC según la norma ISAE 3000. Al final de este documento se incluye el informe de revisión independiente correspondiente.

A efectos aclaratorios, cada vez que en este informe se menciona a “Iberdrola, S.A.” o la “Sociedad”, se hace alusión a esta sociedad individualmente considerada, mientras que cuando las referencias son a "Iberdrola", al "grupo" o al "grupo iberdrola" incluyen a la sociedad y a las sociedades en las que esta participa mayoritariamente. El grupo Iberdrola no tiene personalidad jurídica propia distinta de la de cada una de las referidas compañías, ni por lo tanto, órganos de administración específicos ni cargos propios.

Finalmente, con el ánimo de facilitar el máximo acceso a otras informaciones disponibles, a lo largo del presente informe se han incluido enlaces directos tanto a la página *web* corporativa (www.iberdrola.com) como a otras páginas del grupo, así como a los documentos oficiales publicados en formato PDF. Para abrir dichos enlaces, puede pinchar directamente con el botón izquierdo de su ratón en los textos que encontrará identificados con el siguiente formato: *ejemplo de enlace.*

RESUMEN EJECUTIVO

Desde que en 2015 Iberdrola, S.A. aprobara su *Política de respeto de los derechos humanos*, el grupo ha ido desplegando progresivamente compromisos formales y medidas específicas para la identificación, prevención, mitigación y, en su caso, reparación de impactos en los derechos humanos de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU).

Iberdrola presenta este informe con la finalidad de que todos sus Grupos de interés puedan conocer los avances de la compañía en este ámbito de acuerdo con su compromiso de transparencia recogido en el Sistema de Gobernanza y Sostenibilidad y en la *Política de relaciones con los Grupos de interés*.

Este informe ha sido elaborado por la compañía de acuerdo con el *Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unida*s y verificado por un tercero independiente. Sin embargo, su estructura sigue la metodología de los PRNU para facilitar al lector la comprensión de cómo la compañía implementa y gestiona su sistema de debida diligencia.

El informe se estructura en 4 capítulos que recogen los distintos aspectos del proceso de debida diligencia implementado por la compañía. A continuación, se describen los elementos más relevantes.

En los capítulos 1 y 2 se informa de los principales hitos en la implementación del sistema de la debida diligencia hasta la fecha, así como el detalle del sistema de gobernanza que lo sostiene. Está contextualizado en la necesidad social de avanzar hacia una transición (del modelo energético) justa en el que el respeto de los derechos humanos es un pilar básico.

En este proceso destaca especialmente el desarrollo de un sistema de políticas y gobernanza robustos, que se apoya en el modelo de control del grupo, basado en las tres líneas de defensa. Este otorga responsabilidades claras de prevención, seguimiento y evaluación, posibilitando un modelo de mejora continua que asegura la adecuada implementación y monitoreo del sistema de debida diligencia en derechos humanos. Además, se han introducido elementos con un alto componente de innovación: la vinculación de la retribución variable de la alta dirección a criterios de sostenibilidad por parte de los proveedores -incluidos aspectos de derechos humanos-, y la competencia de la Comisión de Desarrollo Sostenible de supervisar el Sistema de debida diligencia en derechos humanos para informar de sus conclusiones al Consejo de Administración.

El tercer capítulo describe, en detalle, los cinco pasos del Sistema de debida diligencia en derechos humanos implantado por Iberdrola de acuerdo a los PRNU.

En la primera sección *(Identificación de impactos*), se incluye la metodología de identificación de impactos potenciales y reales. El análisis ha revelado cuatro asuntos de derechos humanos priorizados por parte de la compañía, tales como: comunidades locales y pueblos indígenas (incluido medioambiente); prácticas laborales; ciberseguridad y privacidad; e inseguridad ciudadana y prácticas laborales en la contratación de servicios de seguridad. De manera complementaria, en este apartado, se muestra el vínculo de la compañía con cuestiones globales relacionadas con los derechos humanos, tales como el cambio climático o la pandemia de la COVID-19.

En las siguientes secciones, se detalla cómo la compañía gestiona los riesgos de impacto más relevantes en relación con determinados Grupos de interés (*Integración del respeto a los derechos humanos)*, cómo establece medidas transversales de mitigación (*Medidas de mitigación*) y cómo asegura su seguimiento y comparte su desempeño con las partes interesadas (*Seguimiento de la eficacia de las medidas de debida diligencia)*.

Iberdrola concibe la debida diligencia como un ejercicio continuo de identificación y gestión de impactos que se nutre de la colaboración entre las diferentes áreas y negocios de las sociedades del grupo, permitiéndole establecer un sistema integrado de políticas y procedimientos específicos para su gestión que se hace extensivo a las empresas *subholdings* del grupo en España, Reino Unido, Estados Unidos, Brasil, México e Iberdrola Energía Internacional, con una atenta mirada a sus particularidades locales y el respeto de su autonomía reforzada en el caso de las sociedades *subholdings* cotizadas.

Dentro de este sistema, se señalan algunos aspectos relevantes como son el establecimiento de planes de mejora para proveedores o el reconocimiento del Modelo de relación con los Grupos de interés como un ejemplo de *best practice* a nivel internacional que permite al grupo mantener una conversación ágil y flexible sobre cuestiones de derechos humanos con todas las partes interesadas.

De acuerdo a los PRNU, la comunicación y el reporte de los avances en el sistema de debida diligencia es otro de los ejes esenciales del sistema y así es recogido en la sección a tal efecto en este informe (*Comunicación y reporte*). En ella se explica como el *Estado de Información no Financiera (EINF) - Informe de Sostenibilidad,* la página *web* de la compañía y otras medidas de comunicación adoptadas, permiten comunicar la información relevante respecto de la responsabilidad de respetar los derechos humanos del grupo a todos sus Grupos de interés.

Para Iberdrola, el sistema de debida diligencia debe permitir actuar, de manera preferente, en las fases de prevención y mitigación de posibles impactos negativos. Adicionalmente, y tal y como se describe en el capítulo 4 (*Sistemas de quejas y reparación*), la compañía ha desarrollado mecanismos de quejas y reclamación acordes con los PRNU para atender posibles consecuencias negativas de manera temprana y, en los casos en los que corresponda, la compañía proporcione una reparación adecuada, también en línea con los PRNU.

Es por todo ello que, en este contexto de creciente interés por la cuestión de los derechos humanos, y en previsión de las futuras medidas regulatorias a nivel de la Unión Europea (UE), Iberdrola decide comunicar en este informe de manera detallada y transparente su desempeño en este ámbito, reforzando así su posición de liderazgo en el sector, avalado por el *Índice de Energía Renovable y Derechos Humanos elaborado por el Business and Human Rights Resource Center (BHRRC)* por dos años consecutivos.

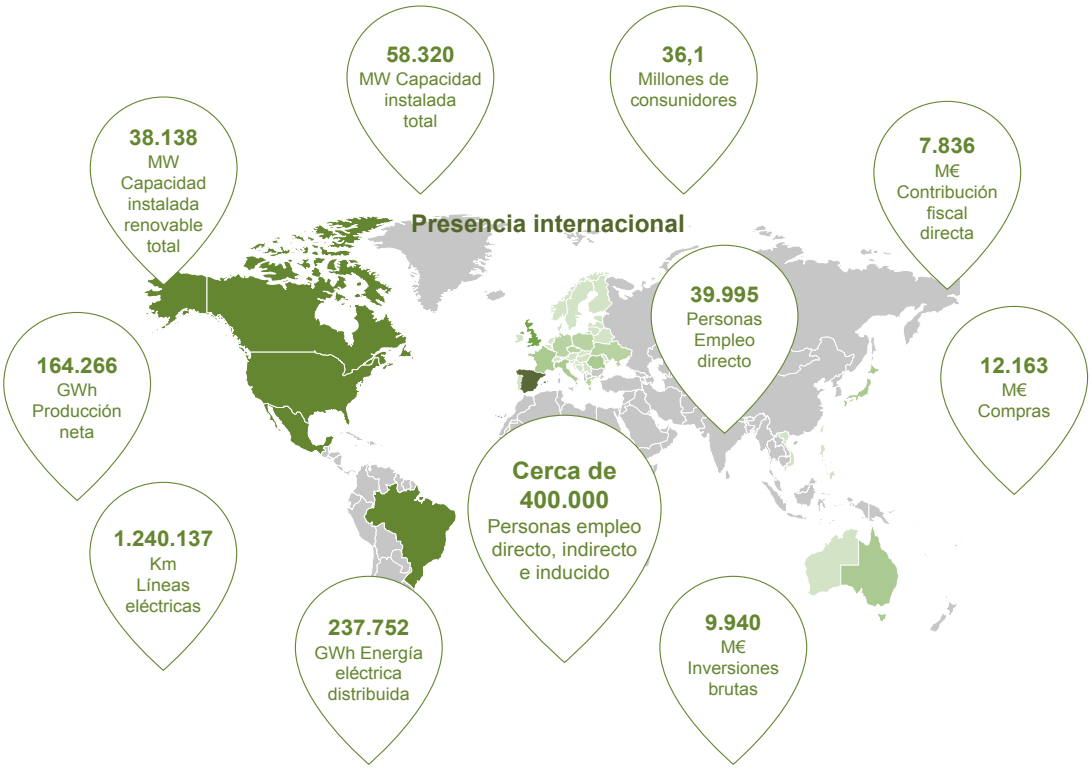
SOBRE IBERDROLA

Iberdrola es una de las principales empresas energéticas del mundo. Con más de 170 años de historia, el grupo es hoy un líder energético global, el primer productor eólico mundial y una de las mayores eléctricas por capitalización bursátil del mundo. La compañía ha protagonizado una profunda transformación, anticipándose en 20 años a la actual transición energética para combatir el cambio climático y ofrecer un modelo de negocio sostenible y competitivo que cree valor en los territorios en los que opera. Así Iberdrola lidera la transición hacia un modelo sostenible a través de sus inversiones en energías renovables, redes inteligentes, almacenamiento de energía a gran escala y transformación digital para ofrecer los más avanzados productos y servicios a sus clientes.

Su propósito consiste en **"continuar construyendo, cada día y en colaboración, un modelo energético más eléctrico, saludable y accesible".** Este modelo contribuye a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (especialmente los relativos al acceso universal a la electricidad, al suministro de energía asequible y no contaminante y a la lucha contra el cambio climático), protege y responde a los estándares y requerimientos más exigentes en materia de compromiso social, defensa del medioambiente y buen gobierno ("ESG"), en el marco general del respeto y protección de los derechos humanos, de la economía social de mercado y de los principios éticos de general aceptación en su esfera de actuación.

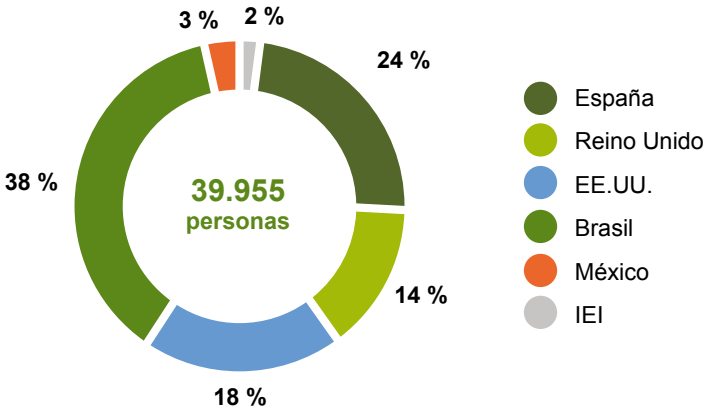
El grupo suministra energía a cerca de 100 millones de personas de decenas de países, cuenta con más de 600.000 accionistas, tiene una plantilla de más de 40.000 empleados y dispone de unos activos superiores a 140.000 millones de euros.

Principales magnitudes y áreas de actividad del grupo Iberdrola



[1] A fecha de cierre del ejercicio 2021.
[2] Valor asociado al volumen adjudicado de compras realizadas durante el ejercicio 2021.
[3] Datos del Estudio de Impacto de Iberdrola, realizado por PwC, correspondiente al ejercicio 2020.

Diversidad geográfica de la plantilla



Presencia por regiones

Iberdrola, S.A. y sus sociedades filiales y participadas desarrollan sus actividades en cerca de treinta países. El grupo concentra una parte sustancial de su actividad en España, Reino Unido, Estados Unidos, Brasil y México; y también en Australia, Alemania, Portugal, Italia, Francia, Irlanda, etc.

Asimismo, ha cerrado varios acuerdos en nuevos mercados para iniciar el desarrollo de varios proyectos eólicos marinos en países como Suecia, Polonia, Japón, Taiwán o Vietnam.

Elección de geografías focales

Este informe refleja de una forma razonable y equilibrada el desempeño sobre impactos en los derechos humanos relacionados con las actividades de Iberdrola en los países de operación (véase Anexo III), prestando especial atención a aquellos países con mayor riesgo de vulneración de derechos humanos según los resultados del **Mapa de riesgos de derechos humanos** (Información detallada en la sección *Impactos en derechos humanos identificados*), elaborado por un tercero independiente, que refleja los riesgos teniendo en cuenta el contexto operacional y el sector de actividad, tal y como recomiendan los PRNU.

1. LA RESPONSABILIDAD DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Los capítulos del informe se estructuran situando al inicio de cada uno de ellos los Principios Rectores de Naciones Unidas (PRNU) que aplican en función de la temática correspondiente, con el fin de explicar cómo Iberdrola implementa y gestiona su Sistema de debida diligencia.

PRNU 11: Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

PRNU 13: La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;
- Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

PPRNU 23: En cualquier contexto, las empresas deben:

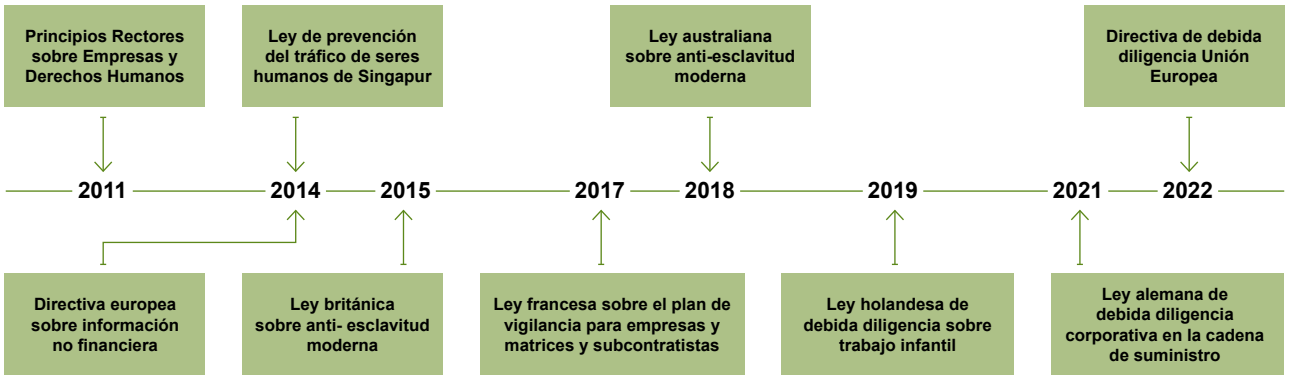
- Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen;
- Buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas;
- Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.

1.1. EL COMPROMISO DE IBERDROLA CON LOS DERECHOS HUMANOS

El compromiso de Iberdrola con los derechos humanos se formaliza en su *Política de respeto de los derechos humanos*. Esta establece los principios de actuación y la necesidad de dotarse de procedimientos y sistemas de gobernanza necesarios para garantizar el respeto de los derechos humanos en relación con sus negocios, países de operación y cadena de valor tal y como establecen los PRNU.

Desde la adopción de los PRNU en el año 2011 se han multiplicado los marcos de referencia internacionales para las empresas en materia de derechos humanos, desde una perspectiva regulatoria y también no-regulatoria, con iniciativas que establecen obligaciones de información o requisitos de debida diligencia en derechos humanos basados en los PRNU. Iberdrola, por su actividad y presencia geográfica, se ve así interpelada por las siguientes regulaciones en materia de derechos humanos a nivel internacional.

Referencias internacionales en materia de derechos humanos



Teniendo en cuenta lo anterior la compañía ha puesto en práctica su compromiso con los derechos humanos mediante la implementación de un Sistema de debida diligencia que le permite identificar sus impactos potenciales y reales y actuar al respecto de acuerdo con principios y estándares de derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Gracias a los avances realizados, Iberdrola podrá cumplir los requerimientos de la *Directiva Europea sobre la Debida Diligencia de las Empresas en materia de Sostenibilidad* que se encuentra actualmente en tramitación. Esta propuesta legislativa establecerá unas obligaciones armonizadas en debida diligencia para las empresas que operan en la UE.

A continuación se detallan los principales hitos en la implantación y mejora progresiva del Sistema de debida diligencia de derechos humanos de la compañía en el ámbito de los derechos humanos en los últimos años.

Principales hitos en derechos humanos

2015

El Consejo de Administración aprueba la ***Política de respeto de los derechos humanos.***

2018

Desarrollo de un sistema de debida diligencia en derechos humanos alineado con los PRNU y basado en la identificación de impactos y brechas en la debida diligencia a partir de:

- la **construcción del marco metodológico y de análisis** para llevar a cabo la debida diligencia en derechos humanos conforme a los mecanismos de gestión existentes, y
- la **recopilación de la información** necesaria para la identificación de impactos en derechos humanos y brechas en la debida diligencia.

2019

Consolidación del sistema de debida diligencia mediante:

- **la identificación de impactos potenciales** específicos del sector eléctrico y la definición de expectativas relativas a los derechos humanos; y
- el análisis de aspectos de mejora *(gap analysis)* y **priorización de acciones para prevenir y mitigar posibles impactos.**

2020

Adaptación de los sistemas de gestión:

- revisión de los **mecanismos de queja y reclamación;**
- **nuevo procedimiento** para la formalización de la clasificación, seguimiento y control de las quejas y reclamaciones;
- elaboración de la ***Guía de recomendaciones para la realización de consultas públicas a las comunidades locales;***
- **sensibilización** en materia de derechos humanos a empleados.
- medidas de protección de los derechos humanos durante la COVID-19;

2021

- Elaboración del ***Mapa de riesgos en derechos humanos*** por un tercero independiente;
- Desarrollo de una **herramienta digital** para la gestión de las consultas públicas con las comunidades locales; y
- **Refuerzo en la comunicación externa** de los asuntos relacionados con derechos humanos, a través de una *nueva sección* en la web corporativa.

1.2. DERECHOS HUMANOS Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA: EL CAMINO HACIA UNA TRANSICIÓN JUSTA

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático 2021 *(COP26)* celebrada en otoño de 2021 en Glasgow puso el énfasis en el sector energético, haciendo hincapié en la urgencia y la oportunidad de avanzar hacia una economía neutra en carbono mediante una transición justa.

Según esta agenda, una transición justa implica la puesta en marcha de políticas y marcos de diálogo social sin dejar a nadie atrás, generando prosperidad para el conjunto de la sociedad desde un enfoque inclusivo y generando empleo de calidad.

> Iberdrola desarrolla un modelo de negocio de bajas emisiones, un 70 % menores que el sector "europeo" y por debajo de los 100 gramos/kWh (98 g) a nivel global en 2021. El grupo alcanzará cero emisiones netas de CO_2 equivalentes antes de 2040 para todos los alcances, incluyendo el alcance 3. Iberdrola ha establecido una ambiciosa hoja de ruta para lograr este objetivo que implica el logro de la neutralidad para las emisiones de los alcances 1 y 2 en 2030.

Iberdrola persigue garantizar una transición justa de la manera más inclusiva posible, creando oportunidades de trabajo decente, maximizando las oportunidades sociales y económicas de la acción climática y, al mismo tiempo, minimizando y gestionando los desafíos a través de un diálogo social efectivo y el respeto de los derechos humanos. Como muestra de este compromiso, se sumó en el año 2021 al "Acuerdo por una Transición Energética Justa", impulsado por el Gobierno de España, centrado en dar apoyo a las actividades económicas que necesitan adaptarse en el marco de la transición energética.

En este contexto de transición, Iberdrola afronta tareas que tienen un impacto directo (negativo o positivo, según el caso) en el empleo local. Se trata de la construcción de nuevas instalaciones renovables (eólicas y fotovoltaicas); del cierre de instalaciones de carbón; de la expansión de redes inteligentes que permiten integrar las energías verdes en el sistema eléctrico; y de la apuesta por nuevos vectores energéticos, como el hidrógeno verde.

Buenas prácticas

Avance en el camino hacia la descarbonización

Iberdrola ha cerrado la totalidad de sus centrales de carbón y gasoil, en total 17 centrales y una capacidad equivalente a 8,5 GW.

Desde el año 2016, Escocia está libre de carbón. ScottishPower - filial de Iberdrola en Reino Unido- cerró su central de carbón y esta es ahora, además, la primera empresa energética integrada del Reino Unido en tener una generación de electricidad 100 % verde.

En diciembre de 2021, se procedió a la demolición de la chimenea de la central térmica de *Longannet*, la que fuera la mayor central de carbón de Europa. Conscientes de que el futuro sólo puede pasar por la energía limpia, este hecho supuso para Iberdrola todo un símbolo en la transición de los combustibles fósiles hacia las energías renovables.

En los procesos de desmantelamiento de las instalaciones de generación de carbón puede generarse un impacto negativo como se señala anteriormente en regiones y poblaciones concretas y es especialmente necesario abordar la solución desde un enfoque colaborativo. Iberdrola entiende que esta transición pasa necesariamente por marcos de diálogo social que permitan revitalizar económicamente un entorno en transición hacia una economía verde protegiendo al mismo tiempo a sus poblaciones y generando valor socioeconómico.

Buenas prácticas

La transformación verde en Lada y Velilla

Para evitar la pérdida de empleo que podría suponer el cierre de las centrales térmicas de carbón de Lada y Velilla, Iberdrola ha puesto en marcha planes de transformación verde en dichas regiones, que incluyeron la inversión en renovables, la creación de plataformas ciudadanas y proyectos de economía circular, así como la dinamización del tejido empresarial, del emprendimiento y del empleo local en torno a principios verdes y de innovación.

El plan de *recuperación verde* de Iberdrola para ambas zonas incluyó además la puesta en marcha de la *Plataforma de Innovación* para canalizar iniciativas de emprendimiento que actuasen como instrumento acelerador de procesos de colaboración entre la ciudadanía, las entidades públicas y las empresas. El programa contempló también la promoción de programas formativos y divulgativos con el objetivo de mejorar la empleabilidad en la zona.

Finalmente, la expansión de las energías renovables puede presentar riesgos para los derechos humanos, concretamente sobre los referidos al uso de las tierras e impactos sobre la biodiversidad que deben ser afrontados en aplicación de los PRNU. El enfoque de estos asuntos se describe en el capitulo de *Identificación de Impactos* del presente informe.

1.3. PRINCIPALES ÍNDICES Y RECONOCIMIENTOS EN DERECHOS HUMANOS EN 2021

Iberdrola ha sido reconocida, por diversos índices e iniciativas de derechos humanos que se detallan a continuación:

Business & Human Rights Resource Centre	Por segundo año consecutivo, Iberdrola ha liderado el **Índice de Energía Renovable y Derechos Humanos 2021** (*Renewable Energy & Human Rights Benchmark*) elaborado por el *Business & Human Rights Resource Center* (BHRRC) que evalúa, a partir de indicadores relativos a estándares internacionales de derechos humanos alineados con los PRNU, las políticas y prácticas de derechos humanos de las 15 empresas de energía renovable más grandes del mundo así como a dos inversores (BlackRock y Brookfields) con importantes intereses en energías renovables.
Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA	Iberdrola ha obtenido 92 puntos en el apartado de derechos humanos del **Dow Jones Sustainability Index - 2021** (DJSI), donde lleva presente 22 ediciones, lo que la sitúa en el percentil 90 % frente a los 28 puntos de media de las demás empresas del ranking.
FTSE4Good	Desde el año 2009, forma parte del índice **FTSE4Good**. Este índice reconoce a las compañías más sostenibles del mundo tomando como referencia los criterios ESG en estándares como trabajo, derechos humanos, seguridad y salud, biodiversidad, cambio climático, agua y responsabilidad del cliente y aspectos sociales de la cadena de proveedores.
TRANSPARENCY INTERNATIONAL ESPAÑA	Índice de Transparencia Corporativa en Integridad, Cumplimiento y Derechos Humanos, en el que Iberdrola ha sido seleccionada como la empresa más transparente del Ibex 35. **Transparency International España** ha valorado positivamente que la compañía haya impulsado los criterios ESG (medioambiente, sociedad y gobernanza, por sus siglas en inglés) entre sus más de 22.000 proveedores en el mundo, a los que realiza compras por más de 20.000 millones € al año.
2021 WORLD'S MOST ETHICAL COMPANIES WWW.ETHISPHERE.COM	Única empresa española incluida por octavo año consecutivo como una de las compañías más éticas del mundo en el **2021 World´s Most Ethical Companies**.
OPEN ODS Index	Primera posición en el **OpenODS Index**, plataforma de calificación y transparencia que permite verificar los progresos y el esfuerzo que realizan las entidades públicas y privadas por cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

2021 Global 2000 World Largest Public companies	Reconocida por Forbes como una de las 10 mejores empresas del mundo en cuanto a integración laboral de las mujeres en su ranking ***World's Top Female Friendly Companies*.**
	Única «utility" eléctrica española incluida en **Bloomberg Gender – Equality Index** en todas las ediciones en reconocimiento a sus políticas de igualdad de oportunidades y de género.
	Energética más responsable y con mejor gobierno corporativo en España en 2020, según el ranking de **Merco**. La compañía ha sido reconocida como una de las empresas con mejor reputación en España, según la clasificación general de Empresas de 2021, y está entre las cuatro mejores empresas españolas en atracción y retención de talento.

2. COMPROMISO Y GOBERNANZA EN DERECHOS HUMANOS

2.1. COMPROMISO POLÍTICO

PRNU 16: Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que:

- Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa;
- Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo;
- Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios;
- Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas;
- Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

Iberdrola ha estado históricamente comprometida con los derechos humanos mucho antes de la adopción de su política en el año 2015, puesto que ya contaba anteriormente en su *Sistema de gobernanza y sostenibilidad* con normas alineadas con los PRNU y otros estándares internacionales.

En febrero de 2015, el Consejo de Administración de Iberdrola, S.A. formaliza este compromiso aprobando la *Política de respeto de los derechos humanos* como una política transversal que incorpora una visión global de la estrategia en materia de derechos humanos y establece los principios bajo los cuales deberán regirse todas las operaciones de la compañía y relaciones comerciales. Los principios establecidos por esta política conciernen a todos los profesionales del grupo con independencia del lugar en el que desarrollen sus actividades, incluyendo a las relaciones comerciales, de acuerdo con lo establecido en los PRNU.

En el proceso de elaboración de la Política de respeto de los derechos humanos se tienen en cuenta las aportaciones de las diferentes direcciones de la sociedad involucradas en la elaboración del sistema de gobierno corporativo. Direcciones que, a su vez, están en contacto constante con los diferentes Grupos de interés, cuyas valoraciones y puntos de vista son trasladados a los grupos de trabajo de la normativa interna.

Como parte del sistema de debida diligencia, la Sociedad **revisa y actualiza periódicamente** su *Política de respeto de los derechos humanos,* siempre que se detecta hay que cubrir alguna necesidad. Es un trabajo conjunto entre los responsables de las políticas y el área de Servicios Jurídicos, la Dirección de Cumplimiento, la Secretaría del Consejo, la Dirección de ESG y asesores externos especializados. Desde ESG se incorporan los resultados de los estudios de materialidad, elaborados teniendo en cuenta a los Grupos de interés.

Una vez adoptada la política, se difunde interna y externamente entre el personal, los socios y otras partes interesadas.

Como resultado de este ejercicio, se ha actualizado y fortalecido el compromiso público de Iberdrola con los derechos humanos de la siguiente manera:

Actualización de la política de respeto de los derechos humanos

2015	El Consejo de Administración de Iberdrola, S.A. aprueba la *Política de respeto de los derechos humanos*, cuyos principios son de aplicación en todas las sociedades que integran el grupo, así como en las sociedades participadas no integradas sobre las que la Sociedad tiene un control efectivo, dentro de los límites legalmente establecidos.
2017	Introducción de la referencia expresa al derecho a circular libremente dentro de cada país.
2018	Introducción de la referencia expresa a la contribución a los ODS.
2019	Incorporación de mejoras de redacción.
2020	Actualización de los principios de la *Política de respeto de los derechos humanos*. Establecimiento de la relación con la *Política de relaciones con los Grupos de interés*. Reordenación por criterios ESG y actualización de las referencias con relación al Sistema de gobernanza y sostenibilidad. Refuerzo de la sistemática con otras políticas corporativas.
2021	Inclusión de las siguientes perspectivas: salud mental; uso de nuevas tecnologías y no discriminación; nuevas consideraciones para minorías; medidas para accionistas con dificultades tecnológicas.
2022	Se atribuye la competencia a la Comisión de Desarrollo Sostenible de informar periódicamente sobre los derechos humanos al Consejo de Administración respecto de las medidas y procedimientos adoptados por el grupo para implementar y dar seguimiento a lo dispuesto en la política.

2.2. ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD

PRNU 12: La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos reconocidos internacionalmente – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

PRNU 14: La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos.

Mediante la *Política de respeto de los derechos humanos*, la compañía ha adquirido, entre otros, los siguientes compromisos vinculados a estándares internacionales de derechos humanos:

- Respetar los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional, y los estándares internacionales en aquellos países en los que la legislación en materia de derechos humanos no haya tenido un desarrollo adecuado.
- Rechazar el trabajo infantil, el trabajo forzoso o cualquier otra forma de esclavitud moderna y respetar la libertad de asociación y negociación colectiva, así como la no discriminación, el derecho a circular libremente dentro de cada país y los derechos de las minorías étnicas y pueblos indígenas en los lugares donde desarrolle su actividad.
- Respetar el derecho al medioambiente de todas las comunidades en las que opera, considerando sus expectativas y necesidades y entender el acceso a la energía como un derecho relacionado y vinculado con otros derechos humanos.
- 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.

Derecho al medioambiente sano

El **vínculo entre los derechos humanos y el medioambiente** ha sido reconocido por la ONU y, recientemente, por el Pacto Climático de Glasgow adoptado en la COP26 que ha considerado el impacto de la crisis climática como una afección de los derechos humanos.

Aunque el PRNU 12 no incluye explícitamente el derecho al medioambiente, **este es considerado por Iberdrola como un derecho fundamental.** Por ello, la compañía reconoce este derecho en su *Política de respeto de los derechos humanos* y su *Política medioambiental* como “el legítimo derecho de las generaciones presentes y futuras a disfrutar de un medioambiente adecuado”.

El reconocimiento de este derecho, por parte de Iberdrola, está en línea con la resolución 48/13 de 2021 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU que ha reconocido, por primera vez, el derecho humano a un medioambiente limpio, saludable y sostenible, que Iberdrola ya reconocía con anterioridad en sus políticas internas.

2.3. ESTRUCTURA DE GOBERNANZA. MARCO NORMATIVO

PRNU 19: Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.

- Para que esa integración sea eficaz es preciso que:
  - La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa;
  - La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.
- Las medidas que deban adoptarse variarán en función de:
  - Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de estas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial;
  - Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.

Respetar los derechos humanos va mucho más allá de las cuestiones de cumplimiento legal o normativo. Iberdrola está comprometida con prevenir y mitigar los impactos de sus actividades en los derechos humanos con medios proporcionales a la complejidad y magnitud de las operaciones y relaciones comerciales y, por ello, ha establecido las estructuras de gobernanza y de gestión adecuadas para asegurar que se han asignado las funciones y responsabilidades en este ámbito.

El Sistema de debida diligencia en derechos humanos de Iberdrola se apoya en el Sistema de gobernanza y sostenibilidad y en el Modelo de control basado en las tres líneas de defensa. Se trata de un proceso de revisión continua adaptado al tamaño de la compañía, la diversidad y singularidades de las instalaciones y operaciones en los distintos países, incluida su cadena de valor, que asegura la coherencia de su compromiso global con los derechos humanos.

Marco normativo de derechos humanos de Iberdrola

Un sistema de gobernanza al más alto nivel, integrado y transversal

El **Consejo de Administración** como responsable de diseñar, evaluar y revisar el Sistema de gobernanza y sostenibilidad, tiene atribuida la competencia de aprobar y actualizar la *Política de respeto de derechos humanos*. Como parte de sus funciones, los miembros del Consejo de Administración deben alinearse con el Código ético y los valores corporativos recogidos en el Propósito y Valores del grupo Iberdrola. El Consejo de Administración de Iberdrola, S.A., y el de las sociedades *subholdings*, aprueba las políticas y tiene la responsabilidad última de su supervisión. Una vez aprobadas, se informa a las direcciones responsables para que procedan a su implementación y garanticen su cumplimiento.

El Consejo de Administración de la Sociedad, informado por la Comisión de Desarrollo Sostenible, recibe información periódica sobre las medidas y procesos adoptados para implementar y dar seguimiento a lo dispuesto en la *Política de respeto de los derechos humanos*. El *reglamento del Consejo de Administración*, modificado en 2022, recoge explícitamente la competencia de la Comisión de Desarrollo Sostenible de dar cuenta al Consejo de Administración de la información que reciba sobre las medidas y procedimientos adoptados para implementar y dar seguimiento a lo dispuesto en la *Política de respeto de los derechos humanos*. En este sentido, también se ha modificado, en 2022, el *reglamento* de dicha comisión.

La **Comisión de Desarrollo Sostenible** tiene, entre otras, las siguientes competencias en materia de derechos humanos:

- Supervisar la actuación en materia de desarrollo sostenible y, en particular, que sus prácticas en materia medioambiental y social se ajustan a la estrategia y a las políticas aprobadas por el Consejo de Administración, e informar sobre ello.
- Dar cuenta al Consejo de Administración de la información que reciba sobre las medidas y procedimientos adoptados en el grupo para implementar y dar seguimiento a lo dispuesto en la *Política de respeto de los derechos humanos*.

La comisión está compuesta por tres consejeras independientes con capacidades específicas tanto en derechos humanos como en temas laborales y de sostenibilidad y, todos sus miembros han recibido formación a lo largo del 2021 sobre los siguientes aspectos materiales vinculados con los derechos humanos: información no financiera, taxonomía y métricas, *reporting* y métricas ambientales, sociales y de gobernanza, RSC, y liderazgo responsable de personas.

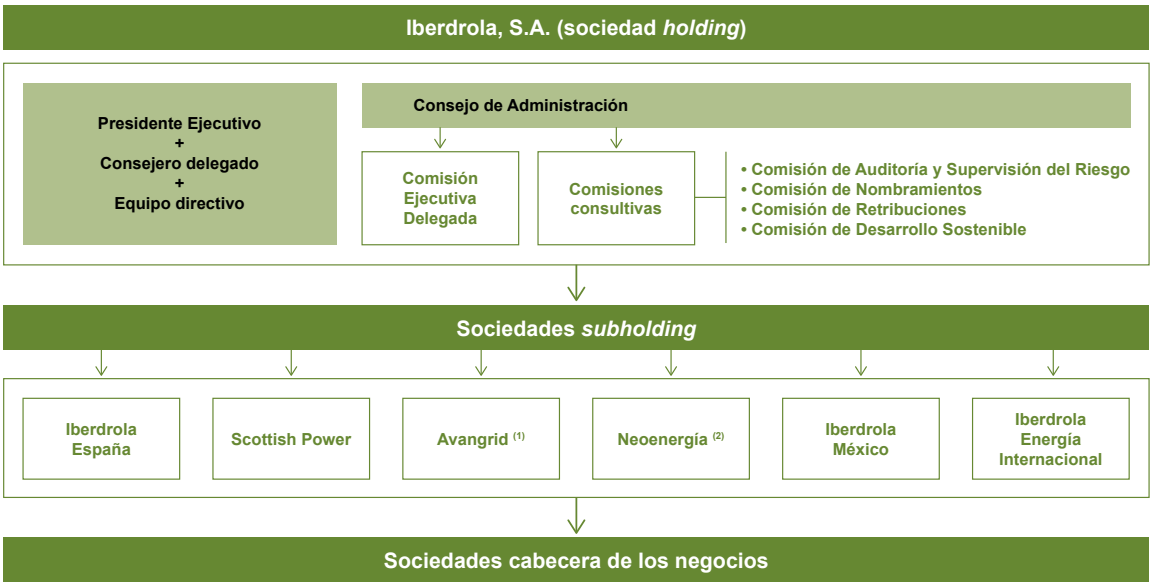
Se ha señalado como prioridad para el 2022 que la Comisión de Desarrollo Sostenible estudie la evolución de las propuestas legislativas en materia de debida diligencia en derechos humanos.

Tanto el Consejo de Administración, como la Comisión Ejecutiva Delegada y la Comisión de Desarrollo Sostenible han tratado, durante el ejercicio 2021, temas claves relativos a aspectos de derechos humanos, como son los **asuntos laborales** tales como seguimiento del impacto COVID en el bienestar de la plantilla, prejubilaciones, políticas e informe de igualdad, diversidad e inclusión o encuesta global de clima laboral; **aspectos climáticos y medioambientales** como la aprobación del Plan de Acción Climática, valoración de riesgos y oportunidades derivados del cambio climático o seguimiento de los objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero; **asuntos de reporting y transparencia** como el EINF- Informe de sostenibilidad o valoración de la posición del grupo en relación con **aspectos de ESG**; **temas sociales** como la supervisión de las actuaciones con impacto en el dividendo social o el seguimiento del acuerdo de Iberdrola con el Fondo de las Naciones Unidas para la infancia (UNICEF) para luchar por la supervivencia infantil; **seguimiento de los riesgos** como los reputacionales o emergentes de ciberseguridad; aspectos éticos como la toma de razón del Informe anual sobre la efectividad del Sistema de cumplimiento elaborado por la Unidad de Cumplimiento y la publicación del Informe de transparencia fiscal.

El Director de ESG, junto al de Innovación, Sostenibilidad y Calidad, han comparecido recurrentemente, a lo largo del 2021, ante la Comisión de Desarrollo Sostenible y la de Auditoría y Supervisión del Riesgo para que éstas puedan informar al respecto al Consejo.

Para más información, se puede consultar la *Memoria de actividades del Consejo de Administración y de sus comisiones 2021*.

Supervisión y gestión de los Derechos humanos en Iberdrola



[1] Sociedad cotizada en la Bolsa de Nueva York.
[2] Sociedad cotizada en el segmento Novo ercado de BOVESPA (Brasil).

Las tres líneas de defensa para una implementación integral del sistema

> **PRNU 20:** A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe:
>
> • Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados;
> • Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.

En cumplimiento de los PRNU 19 y 20, y a fin de integrar las conclusiones de las evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos de la compañía y establecer procesos de supervisión, las responsabilidades internas en materia de derechos humanos se estructuran en torno a un sistema de debida diligencia basado en tres líneas de defensa.

- La **primera línea de defensa** es la responsable directa de las medidas de identificación, prevención, mitigación y reparación. Algunas veces el rol está dividido entre el área de operaciones y un área de soporte, con presencia en el terreno, como pueden ser las áreas de gestión social.
- La **segunda línea de defensa** realiza el seguimiento estratégico a las tareas de debida diligencia de la primera línea, tanto a nivel de los países como a nivel corporativo.
- La **tercera línea de defensa** es Auditoría Interna, que opera basada en riesgos y en un plan de auditoría. Su función es la de auditar procedimientos claramente establecidos incluyendo aquellos en materia de derechos humanos.

La transversalidad del sistema de gobernanza

Con el fin de asegurar que los principios relativos al respeto de los derechos humanos se aplican de manera eficaz en todas las sociedades del grupo, y la correcta asignación en las sociedades *subholding* de las responsabilidades asociadas, se han reforzado los equipos responsables de la interlocución con las comunidades locales, especialmente en las áreas de potencial impacto, mediante la formación, la comunicación de buenas prácticas, y una estrecha coordinación con el equipo de Iberdrola, S.A. Esta responsabilidad incluye:

- Identificación de asuntos potenciales relevantes.
- Análisis y documentación de los componentes del sistema de debida diligencia en derechos humanos.
- Mantenimiento de las relaciones con las comunidades locales e indígenas.
- Aseguramiento de un reporte completo.
- Garantía de la existencia de canales de participación, procedimientos y reporte.
- Implementación de medidas de mitigación y compensación.

La transversalidad del sistema se asegura mediante políticas de gestión específicas para los asuntos relevantes de derechos humanos.

De conformidad con el PRNU 16, la *Política de respeto de los derechos humanos* se refleja en diversas políticas y procedimientos operacionales que son de aplicación en todas las sociedades del grupo, así

como en las sociedades participadas no integradas sobre las que la Sociedad tiene un control efectivo, dentro de los límites legales.

Iberdrola, S.A. ha aprobado las siguientes políticas y normas que abordan directamente o tienen relación con su compromiso con los derechos humanos:

- *Reglamento del Consejo de Administración* y *Reglamento de la Comisión de Desarrollo Sostenible*, que incorporan, tras la revisión de febrero de 2022, la nueva competencia de la Comisión de Desarrollo Sostenible de informar sobre cuestiones de derechos humanos al Consejo de Administración.
- *Código ético*, que establece el compromiso y vinculación con los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional de conformidad con: los PRNU, las Líneas directrices de la Organización para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para empresas multinacionales, los principios en los que se basa el Pacto Mundial de la ONU, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (incluido el Convenio 169), los ODS, así como los documentos y textos que puedan sustituir o complementar a los anteriormente referidos.
- *Código ético del proveedor*, establece el compromiso y vinculación con los derechos humanos que todos los proveedores deben aceptar y cumplir, haciendo referencias expresas de sostenibilidad, normas éticas, así como asuntos particulares relativos a las prácticas laborales como por ejemplo el trabajo forzoso o la igualdad de género.
- *Política general de desarrollo sostenible*, tiene como finalidad establecer los principios generales y las bases que rigen la estrategia de desarrollo sostenible para garantizar que todas las actividades corporativas y negocios se lleven a cabo promoviendo la creación de valor de forma sostenible para los accionistas y considerando a los demás Grupos de interés, favoreciendo la consecución de los ODS y rechazando actuaciones que los contravengan u obstaculicen. La estrategia de desarrollo sostenible gira en torno a tres grandes vectores: aspectos medioambientales, sociales (incluido los derechos humanos) y de gobierno corporativo. Esta política ha sido revisada y actualizada por última vez en febrero de 2022.
- *Política de relaciones con los Grupos de interés*, que tiene como objetivo establecer el marco general de las relaciones de la Compañía con sus Grupos de interés en todas sus actividades y operaciones, con el fin de impulsar su involucración en el proyecto empresarial, a través de una estrategia de fuerte implicación con las comunidades en las que opera y de la creación de valor sostenible compartido para todos ellos. Se trata de generar confianza entre los Grupos de interés, para construir relaciones duraderas, estables y robustas y trabajar en la mejora continua para responder a sus necesidades. Esta política ha sido revisada y actualizada por última vez en abril de 2022.
- *Política marco de recursos y capital humano*, dirigida a todos los empleados, revisada y actualizada por última vez en abril de 2022 para incluir el concepto de salud mental, así como el uso de nuevas tecnologías y la adopción de medidas para accionistas con dificultades tecnológicas. Su contenido es consistente con la Política de respeto de los derechos humanos y, en particular, con los derechos laborales, y se desarrolla a través de las siguientes políticas: la *Política de igualdad, diversidad e inclusión*, la *Política de selección y contratación*, la *Política de gestión del conocimiento*, la *Política de riesgos de seguridad y salud en el trabajo* y la *Política de remuneraciones de la alta dirección.*

- *Política de riesgos de seguridad y salud en el trabajo*, que busca que todos los niveles de la organización pongan un foco especial en la importancia de la seguridad y salud tanto física como mental, de las personas que intervienen en la cadena de valor, incluyendo su bienestar emocional, psicológico y social. Estos objetivos son permanentes y se integran en todos los proceso de negocio, siendo un principio básico de eficacia y eficiencia, así como de responsabilidad colectiva. Por ello, todos los empleados deben contribuir con su trabajo diario al cumplimiento de los mismos. Esta política ha sido revisada y actualizada por última vez en abril de 2022.
- *Política de igualdad, diversidad e inclusión*, resultante de la refundición en 2021 de la *Política de diversidad e inclusión* y la *Política de igualdad de oportunidades y conciliación,* revisada y actualizada por última vez en abril de 2022. Tiene por objeto lograr un entorno favorable que facilite y potencie la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión de los profesionales, generando respeto a las particularidades de cada persona de conformidad con la legislación vigente en cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales, incluyendo lo dispuesto en los ODS.
- *Política de riesgos de ciberseguridad*, que establece un marco global para el control y la gestión de los riesgos de ciberseguridad común para todo el grupo, coordinado por un Comité de Ciberseguridad y basado en el desarrollo de normas y estándares globales de aplicación en todos los negocios. En particular se refiere a riesgos de amenazas y vulnerabilidades que afecten a los sistemas de control o sistemas de información y comunicaciones, así como a cualquier otro activo que forme parte de su ciberinfraestructura. Y recoge el compromiso de informar sobre riesgos e incidentes de forma clara y transparente. Ha sido revisada y actualizada por última vez en abril de 2022.
- *Política de seguridad corporativa*, establece los principios básicos de actuación que deben regir en el grupo para garantizar la efectiva protección de las personas, de los activos físicos y lógicos e infrestructuras críticas, de la información, así como de la privacidad de los datos tratados, garantizando un nivel razonable de seguridad, resiliencia y cumplimiento. Además, constata el firme compromiso del grupo con la excelencia en materia de seguridad de las personas, de los activos físicos y lógicos e infraestructuras críticas y de la información, asegurando, en todo momento, que las actuaciones en materia de seguridad sean plenamente conformes con la ley y cumplan escrupulosamente lo previsto en la Política de respeto de los derechos humanos.
- Políticas medioambientales: *Política de gestión sostenible*, *Política medioambiental*, *Política de biodiversidad* y *Política de acción climática* dado que la interrelación entre las cuestiones medioambientales y los derechos humanos son clave para estos últimos.

El proceso de revisión continua y mejora del marco normativo de Iberdrola ha sido reconocido por el *Índice de Energía Renovable y Derechos Humanos del BHRRC* al señalar que la compañía “está mostrando progreso en la adopción de políticas adecuadas de derechos humanos”.

3.DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

PRNU 15: Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
- Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
- Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

PRNU 17: Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos:

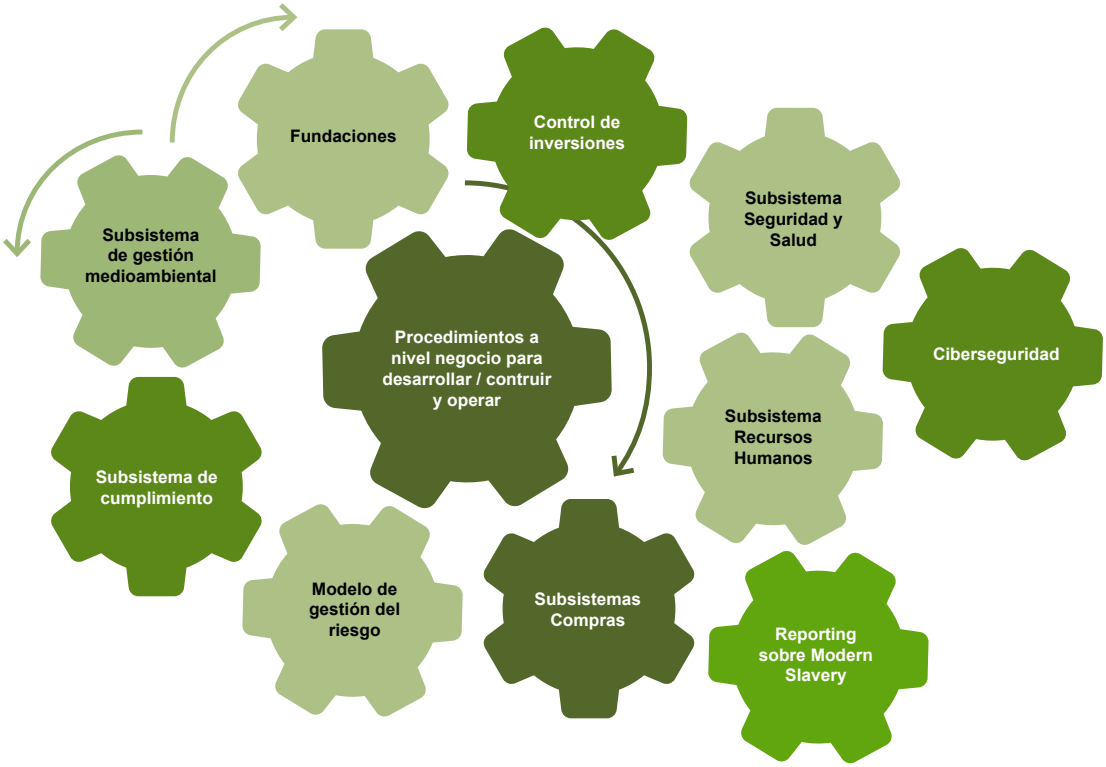
- Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;
- Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones;
- Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.

De acuerdo con estos principios, Iberdrola entiende el Sistema de debida diligencia en derechos humanos como un proceso continuo destinado a identificar y gestionar los riesgos e impactos asociados al desarrollo de sus operaciones en todas las fases (planificación, construcción, operación, mantenimiento y cierre de instalaciones propias del sector eléctrico y energético) teniendo en cuenta el marco geográfico, social, y las características de su cadena de suministro.

Sistema continuo de debida diligencia

Como consecuencia de la adopción de una definición amplia de derechos humanos, que conlleva una gran heterogeneidad en los asuntos e impactos potenciales, el sistema de debida diligencia en derechos humanos del grupo está sustentado por diversos sub-sistemas y sus procedimientos (por ejemplo, Cumplimiento, Seguridad y Salud, Medioambiental, Compras, Ciberseguridad, entre otros), que gestionan los asuntos de los que son responsables. Anualmente, se evalúa que estos sub-sistemas cubran adecuadamente estos asuntos desde un enfoque de derechos humanos. El objetivo final es facilitar una gestión autónoma y eficiente de cada ámbito consistente con una visión integrada y transversal de todas las cuestiones de derechos humanos.

Integración de subsistemas de gestión de asuntos de derechos humanos



3.1. IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS

La identificación de impactos, potenciales y reales, en los derechos humanos es el primer paso de todo sistema de debida diligencia y, en consecuencia, el grupo Iberdrola invierte recursos y experiencia con el fin de obtener un análisis profundo y robusto.

3.1.1. Metodología

> **PRNU 18**: A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe:
>
> - Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes.
> - Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.

Para la identificación de los impactos reales y potenciales en los derechos humanos, Iberdrola lleva a cabo análisis detallados de la mano de expertos independientes así como consultas sustantivas con los Grupos de interés potencialmente afectados, prestando especial atención a los grupos expuestos a un mayor riesgo de vulnerabilidad tal y como establecen los PRNU.

A los **impactos potenciales** se debe responder con medidas de prevención o mitigación (véase el apartado de *Medidas de mitigación*), mientras que los **impactos reales,** es decir los que ya se han producido, deben ser remediados (véase apartado *Compromiso con la reparación*).

Análisis detallado de la mano de expertos independientes

En 2019, y con el objetivo de obtener una imagen más precisa del riesgo de impactos en los derechos humanos del grupo, Iberdrola encargó a una organización experta independiente, una identificación de impactos reales y potenciales, como primera fase de un análisis más amplio de su sistema de debida diligencia. La metodología para la identificación de impactos potenciales consideró el contexto operacional (riesgo-país) así como el sector de actividad (riesgo sector) de acuerdo a las recomendaciones de los PRNU y de su *Guía para la interpretación.* Esta identificación incluyó todos los países de operación de la compañía, incluidas las cinco filiales principales del grupo y los países donde realiza sus aprovisionamientos.

La actualización anual del *Mapa de riesgos en derechos humanos* del grupo Iberdrola en 2021 ha sido realizada por una organización experta independiente incorporando las particularidades de la actividad concreta de Iberdrola, que proporciona una identificación de impactos más ajustada a la **actividad de la compañía** en cada país analizado. El objetivo de este ejercicio ha sido identificar, con más detalle, las posibles consecuencias negativas sobre las personas en un contexto concreto de cada fase de operación, distinguiendo entre las actividades de planificación, construcción, operación y desmantelamiento, ya que, por lo general, los impactos potenciales en la fase de construcción son mayores.

Como parte del análisis del riesgo en el sector, Iberdrola también considera, entre otras informaciones, el índice que elabora BSR (*Business for Social Responsibility*). Este identifica 10 prioridades de derechos humanos en base a los impactos más relevantes, urgentes y probables del sector de la energía y servicios públicos. Estas prioridades son: respuesta a emergencias y seguridad comunitaria; soborno y corrupción; seguridad y salud; discriminación de empleados; negociación colectiva; adquisición de tierras y reasentamiento; medios de subsistencia de la comunidad local; fuerzas de seguridad; consumidores vulnerables; mecanismo de quejas y derecho a reparación.

Consultas sustantivas con los Grupos de interés potencialmente afectados

El diálogo con los Grupos de interés es otra fuente principal de información para la identificación de impactos. Este se lleva a cabo en el contexto de las operaciones habituales y mediante consultas específicas puntuales. El *Modelo global de relación con los Grupos de interés* implantado es una herramienta interna que promueve el diálogo continuado y facilita el análisis de sus resultados y la toma de decisiones posteriores.

Otra fuente de información es el *Estudio de materialidad*, elaborado por expertos independientes anualmente desde 2006, y cuyo objetivo es la identificación de asuntos relevantes tanto para los Grupos de interés como para Iberdrola, que permite valorar y analizar las variaciones que se producen en la matriz de materialidad cada año. Este estudio influye en los contenidos de la información pública de la compañía, en su estrategia ESG y en su sistema de gestión.

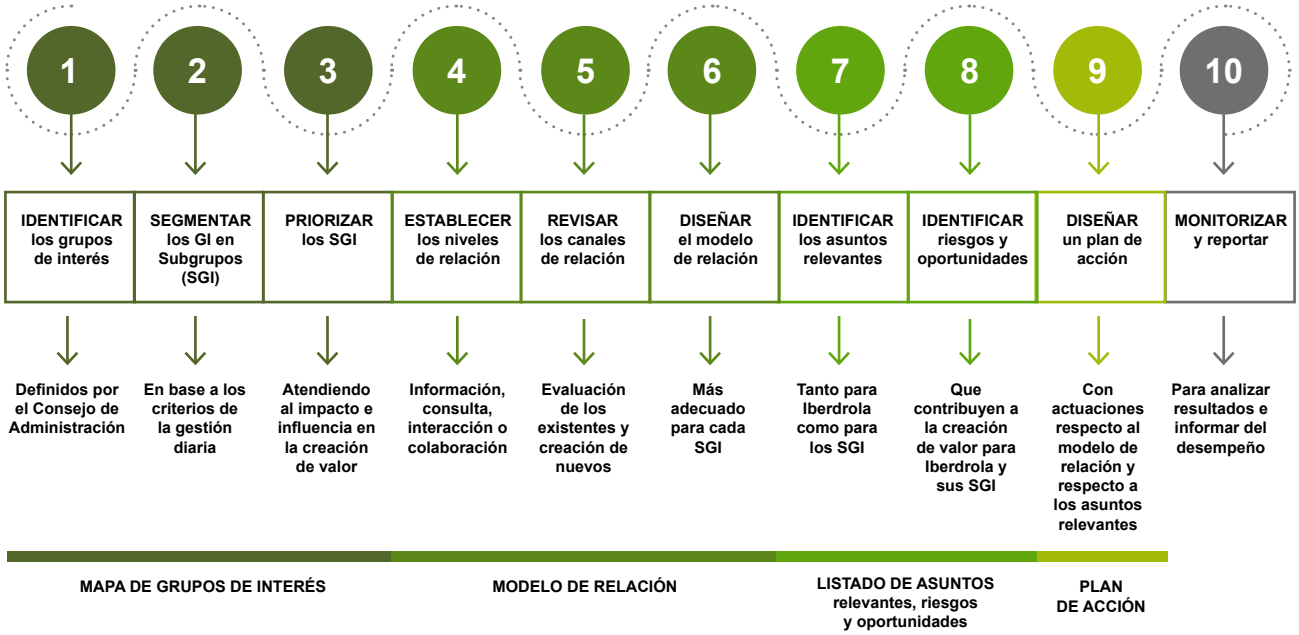
El estudio se completa con el análisis de las expectativas de los Grupos de interés de Iberdrola respecto al desempeño de la compañía, con requerimientos de asociaciones de inversores (CERES, Climate Action 100+...) o de índices o ratings de sostenibilidad (DJSI, CDP, SASB...), y con el estudio de las tendencias sectoriales en el ámbito de la Sostenibilidad y Responsabilidad Social. Para más información sobre el resultado de este estudio, véase página 223 del *EINF*.

El Modelo Global de relación con los Grupos de interés

Iberdrola promueve sólidas relaciones de confianza con sus Grupos de interés tanto a través de su *Política de relaciones con los Grupos de interés* como de su *Modelo Global de relación con los Grupos de interés*.

En el siguiente gráfico, se muestran las diferentes etapas de este modelo al que recurre el sistema de derechos humanos para recabar información, validar o monitorizar sobre cuestiones concretas en este ámbito.

Modelo Global de relación con los Grupos de interés



- En el *Índice de Energía Renovable y Derechos Humanos (2021)*, Iberdrola es la única compañía que recibe la máxima puntuación por involucrar a las partes interesadas en el desarrollo de su enfoque de derechos humanos.
- El *Modelo global de relación con los Grupos de interés* ha sido reconocido como un ejemplo de ***best practice* a nivel internacional** por el Dow Jones Sustainability Index (DJSI).

En concreto, Iberdrola articula su conversación sobre derechos humanos de la siguiente manera respecto de sus principales Grupos de interés:

- Los empleados del grupo tienen acceso a procesos de participación, a través de consultas, comunicaciones o buzones éticos, en relación con cuestiones de salud y seguridad en el trabajo, diálogo sindical a través del Modelo de gestión de las Relaciones Laborales, etc.
- La relación con proveedores se basa en un diálogo constante, incluyendo encuestas de satisfacción y autoevaluación y otros canales de comunicación, dentro de un entorno de acompañamiento y colaboración en programas de mejora que busca garantizar el respeto de los derechos humanos en las cadenas de suministro.
- Respecto a las comunidades, en todas las fases de un proyecto se mantienen relaciones con ellas (y con autoridades locales y otros grupos relevantes), y se establecen canales de diálogo a través de los que estas pueden hacer llegar sus dudas, quejas, solicitudes de información, peticiones relativas a impactos, u otras inquietudes o sugerencias. Las consultas específicas pueden variar en función del país y del tipo de instalación pero se contemplan, en particular, los derechos de los pueblos indígenas.
- Respecto a los socios inversores, que tengan el control operativo de instalaciones participadas por el grupo, se promueve, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus políticas con las propias del grupo.

Este foco en la involucración de los Grupos de interés desde el inicio de los proyectos, tiene también el objetivo de identificar buenas prácticas en relación con la identificación de impactos que son compartidas en todo el grupo como fuente de aprendizaje y mejora continuos.

Otra herramienta muy útil y efectiva son los paneles de stakeholders. En el negocio de Redes del Reino Unido son una práctica habitual y, en España, se creó en 2019 un Panel de Stakeholders en materia de RSC, integrado por 10 panelistas externos destacados. Además, para la consolidación de la cultura interna sobre la importancia del stakeholder engagement existe el grupo de trabajo global denominado Iberdrola Stakeholders' Hub.

Para mayor información sobre las relaciones de Iberdrola con los Grupos de interés, o las buenas prácticas de relación y diálogo con comunidades en cada país pueden consultarse en la sección *Enfoque para la participación de Grupos de interés del EINF, página 174*.

3.1.2. Impactos en derechos humanos identificados

La metodología aplicada para la identificación de impactos en los derechos humanos en Iberdrola ha permitido establecer las siguientes 3 tipologías de impactos:

- Impactos potenciales
- Asuntos relevantes ("*salient issues*")
- Asuntos priorizados

1. Impactos potenciales (PRNU 17)

Los asuntos con impacto potencial en derechos humanos ("impactos potenciales") son aquellos que podrían darse debido a la propia naturaleza del negocio (riesgo en el sector) y los países en los que opera la compañía (riesgo-país) y otros factores adicionales. Los impactos potenciales no se han materializado, pero la compañía de manera proactiva pone en marcha medidas de prevención y mitigación al respecto.

El último ejercicio de actualización del *Mapa de riesgos en derechos humanos* del grupo Iberdrola fue realizado en 2021 cubriendo los 21 países donde opera el grupo, así como los 40 países donde realiza los aprovisionamientos.

Tras la identificación de 13 áreas de impacto potencial, para cada una de ellas se analizaron un promedio de 5 indicadores del compromiso con instrumentos internacionales de derechos humanos, 23 sobre regulación nacional, así como 22 que hacen referencia a vulneraciones de los derechos humanos en la práctica en un país en concreto. El impacto potencial es calculado sobre la base de indicadores cuantitativos que permiten la comparación entre países. La situación de los derechos humanos depende, por un lado, de la protección de estos por parte de los estados y, por otro lado, del comportamiento de empresas y otros actores.

A continuación se describen en el grafico las áreas de impacto potencial y los Grupos de interés que resultan afectados.

Áreas de impacto potencial y Grupos de interés titulares de derechos

Titulares de los derechos	Áreas de impacto personal
Trabajadores	Condiciones de trabajo Seguridad y salud ocupacional Libertades sindicales Trabajo forzoso y formas modernas de esclavitud Trabajo infantil Igualdad y no discriminación Privacidad
Clientes / usuarios	Privacidad Acceso universal
Comunidades locales	Nivel de vida adecuado Tierras y propiedad Seguridad pública Derechos de los pueblos indígenas Impacto medioambiental

Descripción de los impactos potenciales

- **Condiciones de trabajo:** Vulneración de los derechos en los procesos de selección, contratación, retribución (salario mínimo, salario digno o mínimo vital) y de gestión de la calidad del empleo, por ejemplo, los relativos a jornada de trabajo, trato y trabajo digno, formación, promoción, traslados, descanso y conciliación familiar. También en el disfrute de sistemas de protección y seguro social.

- **Seguridad y salud ocupacional:** Relativos a la prevención de riesgos y accidentes de trabajo, el fomento y mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, la protección de los trabajadores en su lugar de trabajo frente a factores negativos para la salud y mantenimiento de un entorno laboral adaptado a las necesidades físicas o mentales.

- **Libertades sindicales:** Límites a las libertades sindicales y a los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. También a las actividades, individuales o no articuladas por medio de sindicatos, relacionadas con el derecho a la libre expresión, de reunión, asociación, etc.

- **Trabajo forzoso:** Coacción mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como la servidumbre por deuda, la retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración. Las formas modernas de esclavitud también incluyen el tráfico de personas, la explotación sexual, el matrimonio forzoso o el tráfico de órganos.

- **Trabajo infantil:** Se considera trabajo infantil, entre los 5 y 11 años, al menos una hora semanal de trabajo remunerado o 28 horas semanales de trabajo doméstico; entre los 12 y 14, al menos 14 horas semanales de trabajo remunerado o 28 horas semanales de trabajo doméstico; y entre los 15 y 17, al menos 43 horas de trabajo remunerado o de trabajo doméstico semanales. La esclavitud infantil toma sus propias formas, como los niños soldado, el matrimonio de menores y la servidumbre doméstica.

- **Igualdad y no discriminación:** Los impactos negativos relacionados con la discriminación se pueden dar en todos los contextos previos del ámbito laboral. Los derechos humanos son universales y todos los individuos tienen derecho a disfrutarlos en igualdad de condiciones que el resto, pero se

habla específicamente de discriminación cuando la vulneración de un derecho está ligada a una característica colectiva como, por ejemplo, el ser mujer, inmigrante o tener una discapacidad.

- **Privacidad:** Impactos derivados de la supervisión de las comunicaciones y la recolección, almacenamiento y gestión de datos personales de clientes, empleados y terceros. Pueden ser resultado de procedimientos establecidos por la empresa, del mal uso por parte de los empleados o de un ciberataque externo. También, riesgo de discriminación y de afectar la autonomía personal y los derechos civiles a través de la vigilancia y la supervisión del comportamiento de empleados (p. ej. cámaras, equipos informáticos) y de los usuarios (p. ej. contadores inteligentes, internet de las cosas -IoT). Consecuencias de la apropiación, análisis y comercialización de datos.

- **Acceso universal:** Barreras al acceso a la energía debidas a limitaciones en la electrificación/ conectividad o la mala calidad, seguridad o fiabilidad del servicio. Problemas en la asequibilidad, por políticas de tarifas u otras razones. Equidad en la distribución y gestión de los derechos del consumidor y clientes vulnerables. Contratación, facturación, cobro, gestión de pagos y deudas, atención personal. Prácticas de venta abusivas o fraudulentas.

- **Nivel de vida adecuado:** El disfrute de un nivel de vida adecuado se refiere al acceso en un nivel de subsistencia a la alimentación, el agua potable y el saneamiento, la vivienda y la ropa. Los impactos más graves son el hambre y la pobreza. Los derechos al trabajo, la propiedad privada, la salud, la protección social y los derechos económicos en general están íntimamente ligados, así como el acceso a los medios de subsistencia, por ejemplo, a los recursos naturales o mercados e infraestructuras vitales (ver a continuación Tierras y propiedad).

- **Tierras y propiedad:** Efectos de la transferencia voluntaria o expropiación de tierras, como el desalojo, desplazamiento, reasentamiento de personas y las consecuencias derivadas sobre la vivienda y el disfrute de otros bienes sociales o económicos (p. ej. acceso a servicios públicos, mercados). Restricciones legales u obstáculos físicos para el acceso a recursos hídricos, forestales, agropecuarios, etc. Impacto en la seguridad alimentaria y económica. Los derechos sobre las tierras y el derecho a la propiedad privada, en este contexto, están subordinados al derecho a la alimentación, el agua, la vivienda y otros. En entornos rurales, estos derechos tienden estar íntimamente ligados. Pero, en última instancia, el impacto negativo puede darse bajo distintos regímenes de propiedad y derechos de uso, acceso o decisión. Puede ocurrir, por ejemplo, por la expropiación o desposesión de tierras, voluntaria o forzosa, por disrupciones socio-económicas (p. ej. precios de las tierras), o por los obstáculos al aprovechamiento de esos recursos (p. ej. erosión ambiental, barreras físicas de una infraestructura). En resumen, el cumplimiento legal en materia de propiedad privada puede obscurecer un impacto sobre el nivel de vida de las personas.

- **Seguridad pública:** Se trata de un caso específico de los impactos sobre las comunidades locales. Las consecuencias pueden ser muy graves y su gestión especialmente delicada. Normalmente toma la forma de violencia e intimidación grave (asesinatos, secuestros, amenazas, etc.) a miembros de las comunidades locales, líderes sociales, activistas por los derechos humanos o el medioambiente, sindicalistas, etc. Puede ser infringida por el personal de seguridad contratado por la empresa, grupos criminales locales, o incluso agentes del Estado como policías o militares. Es especialmente relevante en contextos de conflicto armado, criminalidad y militarización.

- **Pueblos indígenas:** Impactos relacionados con la propiedad de las tierras, el acceso a recursos o de carácter sociocultural, pero en tanto que afectan a comunidades especialmente protegidas. Pueden

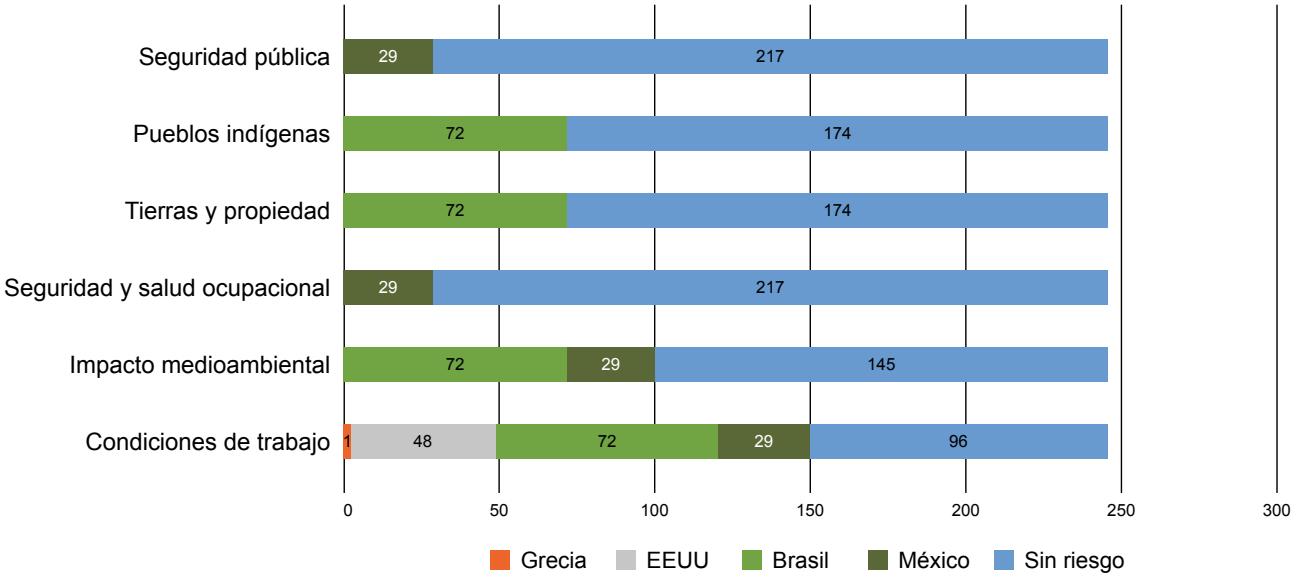
estar asociados a la falta de consulta previa sobre las actividades de la empresa, a un consentimiento de muy débil legitimidad o una compensación inadecuada.

- **Impacto medioambiental:** Riesgos para la salud y para el disfrute de otros derechos y actividades: contaminantes, degradación ambiental (p. ej. vertidos, residuos, incendios), contaminación sonora, campos electromagnéticos. Impacto en el hábitat y la fauna local (p. ej. líneas aéreas y subterráneas). Emisiones y producción de materiales peligrosos, incluyendo los asociados a la extracción, manufactura, transporte, construcción, operación, almacenamiento y desmantelamiento de equipos y materiales. Efectos sobre los ecosistemas, la biodiversidad producidos por catástrofes naturales o humanas y otros grandes riesgos operativos. Contribución al cambio climático.

Este análisis arroja también resultados sobre los impactos potenciales respecto de los **246 principales centros de actividad** que concluyen lo siguiente:

- De los 246 principales centros de actividad analizados en todo el grupo (100 % de los principales centros), **ninguno presenta riesgos potenciales de incumplimiento de negociación colectiva, trabajo forzoso o explotación laboral infantil.**
- Los centros situados en Estados Unidos, Brasil, México o Grecia (150 centros correspondientes al 61 % del total) presentan **posibilidad de riesgo potencial en alguno de los siguientes asuntos**: condiciones de trabajo; seguridad y salud ocupacional; impactos derivados de riesgo medioambiental; seguridad pública; pueblos indígenas o tierras y propiedad, según se ilustra en la siguiente tabla:

Riesgos potenciales en los principales centros de actividad por países



2. Asuntos relevantes ("salient issues") (PRNU 17)

Los PRNU establecen una serie de criterios para determinar cuáles son los "asuntos relevantes". La magnitud de la relevancia de un asunto viene definida por diversos factores siendo los tres principales los siguientes:

- *Severidad*: La gravedad de las consecuencias negativas que se generan para los titulares de los derechos.
- *Alcance:* La cantidad o proporción de personas o grupos de personas afectadas.

- *Remediabilidad*: La probabilidad de devolver el disfrute de los derechos humanos al estado anterior a la materialización del impacto. Algunos impactos son irremediables (p.ej. la pérdida de una vida). Cuanto mayores son la severidad y el alcance, menos remediables son los impactos.

En esta valoración se considera, además, la probabilidad de la ocurrencia del impacto así como el grado de conexión de la compañía con este, de acuerdo a los PRNU ("*provoca*", "*contribuye a provocar*" o "*está relacionado con*").

Para evaluar el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos de forma precisa, las empresas deben tratar de comprender las preocupaciones de las partes interesadas potencialmente afectadas consultándolas.

De acuerdo con estos factores de relevancia establecidos por los PRNU y los Grupos de interés consultados, los principales asuntos relevantes de derechos humanos para Iberdrola son:

- Prácticas laborales.
- Comunidades locales y los derechos de los pueblos indígenas (incluido medioambiente).
- Ciberseguridad y privacidad de la información.
- Inseguridad ciudadana y prácticas laborales en la contratación de servicios de seguridad.

En referencia al Marco para el Informe de los Principios Rectores, cabe destacar que, en 2021, no se han producido impactos graves en los países de operación o de aprovisionamiento de la compañía que no estén relacionados con los asuntos relevantes de derechos humanos.

A continuación se describen algunos ejemplos de gestión de impactos relevantes:

Seguridad y salud

El grupo tiene una *Política de riesgos de seguridad y salud en el trabajo* aprobada por el Consejo de Administración de la compañía. Asimismo, en 2020 se han adoptado medidas extraordinarias para combatir la pandemia provocada por la COVID-19 desde el comienzo de la misma en 2020.

Para tender a cero accidentes y a las mejores condiciones de seguridad en el trabajo, Iberdrola dispone de un Plan Estratégico en Seguridad y Salud Laboral que desarrolla la política corporativa de prevención de riesgos laborales con los siguientes objetivos básicos:

- Lograr una progresiva reducción de los índices de accidentalidad en los negocios de Iberdrola grupo.
- Continuar mejorando las condiciones de seguridad en el trabajo y haciendo lugares de trabajo cada vez más saludables.
- Potenciar una cultura de excelencia y coordinar la acción global preventiva en las empresas del grupo.

En todos los países, se establece, o se está en trámite de establecer, un sistema de gestión de la seguridad y salud laboral diseñado conforme a la normal internacional ISO 45001 así como a los requisitos legales que son de aplicación a nivel local.

De igual forma, se ha establecido un proceso de identificación de peligros para la seguridad y la salud laboral, así como para la evaluación y prevención de riesgos laborales. Estos procesos están sometidos a un control por medio de auditorías internas y externas para garantizar su calidad y eficacia. Además, los resultados de dichas auditorías y controles puntuales se utilizan para crear planes de acción, desarrollar mejoras del sistema de gestión o comunicaciones de mejores prácticas.

Por otro lado, Iberdrola ha puesto a disposición de sus empleados un sistema para que estos puedan notificar peligros o situaciones de peligro laboral. Los procesos de notificación son específicos para cada ubicación (p. ej. en el Portal del Empleado en España, a través de la cadena de mando en Estados Unidos, etc.) pero en ningún caso, estas comunicaciones pueden dar lugar a represalias o perjuicio alguno al empleado ya que, forma parte de la cultura preventiva de Iberdrola.

En línea con esa cultura, se insta siempre a todos los trabajadores a no proceder ni a dar mayor prioridad en ninguna circunstancia al desempeño de algún trabajo que conlleve un riesgo, sin tener los medios y conocimientos necesarios para paliar o eliminar los efectos del riesgo en sí. Así, en todas las ubicaciones, los trabajadores tienen derecho a hablar y detener un trabajo o retirarse del mismo si sienten que la situación no es segura. Finalmente, en el momento de que se informa de un incidente en algún país, se procede a investigar sus posibles causas raíz y factores contribuyentes, y se aplican procedimientos generales para dar seguimiento y cierre a las acciones correctivas derivadas de dicha investigación (mediante la jerarquía de controles derivada de la legislación vigente).

Formas modernas de esclavitud

A pesar de que en la actualidad la mayoría de los países no han desarrollado legislación sobre formas modernas de esclavitud, ésta es una cuestión de gran relevancia en la agenda internacional con diversas iniciativas legislativas y multi-actor.

Para más información véase la sección *Integración de medidas respecto a empleados, comunidades y cadena de suministro*.

Ciberseguridad

Iberdrola utiliza una infraestructura tecnológica, física y digital, para sustentar sus procesos y operaciones. Esta estructura, cada vez más amplia y diversa, podría provocar impactos en los derechos humanos que tienen que ver con la recolección, almacenamiento y gestión de datos de clientes, empleados y terceros.

Iberdrola cuenta con un modelo de gobernanza de la ciberseguridad en la base del cual se encuentra su *Política de riesgos de ciberseguridad*. Esta política tiene el compromiso de desarrollar las acciones necesarias para fomentar una sólida cultura de ciberseguridad y asignar responsabilidades en las diferentes áreas de negocio con la supervisión de la Oficina Global de Ciberseguridad.

Los distintos negocios y áreas definen, implementan y priorizan las medidas técnicas u organizativas necesarias en función del análisis de riesgos de ciberseguridad en sus respectivos ámbitos de responsabilidad, poniendo el foco sobre los sistemas que soportan las infraestructuras críticas y los servicios esenciales, los datos personales y otra información sensible, así como otros procesos críticos para el negocio.

Como parte de esta responsabilidad, Iberdrola colabora activamente con las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, agencias gubernamentales, proveedores, otras empresas y grupos de expertos del sector, para reforzar y mejorar de forma continua sus propias capacidades de ciberseguridad y para contribuir a mejorar la ciberresiliencia del ecosistema energético en su conjunto.

Entre otras medidas, la compañía presta especial atención al aseguramiento de la privacidad de la información personal de sus Grupos de interés. Para ello, dispone de una Política de protección de datos personales, alineada con el Reglamento Europeo de Protección de Datos Personales (RGPD), cuyo fin es garantizar el derecho a la protección de datos de todas las personas físicas que se relacionan con las sociedades pertenecientes al grupo, asegurando el respeto del derecho al honor y a la intimidad

en el tratamiento de los datos personales. También establece los principios y las pautas comunes de actuación, garantizando el cumplimiento de la legislación en esta materia en los países donde el grupo está presente.

A lo largo del 2018 y 2019, se implantó en el grupo un **sistema de gestión de protección de datos** con el fin de asegurar el cumplimiento, sistemático y continuado en el tiempo, tanto del RGPD como de las *Normas Corporativas Vinculantes* y la legislación aprobada en el ámbito de protección de datos personales en cada uno de los países de operación. Este sistema de gestión ha sido revisado en el marco de la mejora continua, mediante el desarrollo de un plan de evaluación externa.

En un mundo digital como el actual, el número de ciberataques no cesa de aumentar. La compañía es consciente de la rápida evolución en la forma en que estos pueden suceder y, a pesar de las medidas emprendidas, Iberdrola ha sido objeto de eventos de este tipo (ver apartado *Medidas de reparación en relación con clientes* de la sección *Compromiso con la reparación*), el más reciente en marzo de 2022 en el que se expusieron ciertos datos de 1,3 millones de clientes en España.

3. Asuntos priorizados

Los “asuntos priorizados” son aquellos para los que se establece un plan de acción en función de su relevancia y de cómo el sistema de debida diligencia los aborda de manera a cubrir posibles brechas de gestión.

Se enumeran, a continuación, algunos ejemplos:

- Prácticas laborales (incluida la cadena de suministro)
- Innovación, digitalización y ciberseguridad
- Comunidades locales y pueblos indígenas (incluido medioambiente)
- Acceso universal y calidad del suministro

Puede ocurrir que asuntos potenciales que no se consideren relevantes por la relación de la naturaleza del negocio con los mismos. Este es el caso de los clientes vulnerables, donde Iberdrola toma una actitud proactiva de colaboración con los poderes públicos, diferentes entidades y ONGs para facilitar el acceso a la energía a las personas económicamente desfavorecidas.

Calidad del suministro y acceso universal a la energía

Iberdrola entiende la calidad del suministro como la garantía de asegurar un abastecimiento de calidad, seguro y fiable a través de sus plantas de generación y redes de transporte y distribución. Los efectos de un incumplimiento de estos principios pueden generar afectaciones en los derechos humanos de sus clientes así como dificultar el acceso a servicios básicos de gran alcance.

La *Política general de desarrollo sostenible* asume como principio fundamental la creación de valor sostenible, destacando como línea de actuación la promoción del acceso universal al suministro energético, Además, presta atención a los clientes económicamente desfavorecidos, o en situación de vulnerabilidad, previendo procedimientos de protección específicos para facilitar el acceso continuado al suministro, esenciales para la protección de algunos derechos fundamentales, como un nivel de vida adecuado o el derecho a la alimentación.

La pandemia global de la COVID-19, así como el incremento del precio final de la energía por el aumento en el precio de las *commodities* y otros factores internacionales, ha conllevado un aumento de la tensión que sufren ciertos colectivos sociales en materia energética.

Con el objetivo de asegurar el acceso universal al suministro energético, las compañías del grupo Iberdrola toman distintas medidas como alargar el plazo de cobro, la flexibilización de las condiciones de pago, o evitar la suspensión del suministro por impago a personas económicamente desfavorecidas o que hayan sido declaradas vulnerables por razones de edad, salud, discapacidad u otra causa grave.

En los principales países donde el grupo suministra energía a clientes domésticos existen iniciativas o programas orientados a estos colectivos, como p. ej. en España (con el Bono Social de Electricidad), Brasil (Tarifa Social de Energía eléctica), Reino Unido (*War Home Discount*), Estados Unidos (*Government Energy Assistance Programs*, y *Hardship & Low Income Program and Hardship & Low Income Program* (company sponsored), e Italia (*Bono Social*).

Buena práctica

Electrificación rural en Brasil

En Brasil, Neoenergia viene desarrollando programas de electrificación rural en colaboración con las Administraciones Públicas, como instrumento de desarrollo e inclusión social de los hogares rurales no atendidos por la prestación de servicios de electricidad. Los fondos destinados a estos programas en 2021 han supuesto un total de 51 millones de euros en términos consolidados para el grupo y se han beneficiado de este programa 2,4 millones de personas.

3.1.3. La respuesta de Iberdrola frente a asuntos emergentes y cuestiones globales

Además del análisis de sus impactos potenciales y reales, Iberdrola realiza un ejercicio continuo de identificación de asuntos emergentes y seguimiento de algunas de las cuestiones de la agenda global por su vinculación con aspectos de derechos humanos relevantes para la compañía.

En la tabla a continuación se muestran algunos ejemplos de asuntos emergentes de derechos humanos. Estos pueden generarse por tensiones relacionadas con el uso de nuevas tecnologías, recursos y materiales, la ausencia de regulación específica o el surgimiento de nuevos marcos conceptuales aún por definir y la compañía les presta una especial atención con el fin de valorar su posible vínculo a futuro con el mapa de impactos potenciales.

Asuntos emergentes de derechos humanos
• Presión social sobre el cambio de uso de tierras para instalaciones eólica y fotovoltaicas.
• Cuestiones de privacidad, protección de datos y ética del uso de decisiones algorítmicas e inteligencia artificial en lo referido a contadores inteligentes, el internet de las cosas, el automóvil eléctrico y las *smart cities.*
• Nuevas formas de amenaza de seguridad, ciberseguridad y seguridad híbrida de infraestructuras críticas.
• Impactos relacionados con la cadena de suministro por el creciente uso de metales y minerales para la generación eólica y fotovoltaica y el almacenamiento de energía.
• Mayor definición y ampliación regulatoria del concepto de trabajo forzoso y salarios justos.
• Ética e integridad debido a la evolución sociopolítica y normativa en determinados países de operación.

Por otra parte, y frente a una agenda global con amenazas de gran relevancia para nuestras sociedades, Iberdrola ha establecido medidas y planes de acción *ad hoc* con el objetivo de comprender los vínculos de dos asuntos concretos con su análisis de impactos y establecer medidas de mitigación en su área de influencia. Se trata de los derechos humanos y la crisis climática, y el efecto de la COVID-19 sobre la protección de la salud y de los derechos laborales.

Derechos humanos y acción climática

El cambio climático interfiere a nivel global, directa e indirectamente, en el disfrute de un gran número de derechos humanos como, por ejemplo, el derecho al agua, a la salud o a un nivel de vida adecuado. Además, los impactos del cambio climático exacerban desigualdades que afectan de manera desproporcionada a determinadas personas, grupos y poblaciones que ya se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

Nuestras sociedades necesitan descarbonizar sus sistemas productivos, y la transición energética es una herramienta fundamental, aunque no la única, para revertir la crisis climática que enfrentamos y cumplir con el objetivo del Acuerdo de París de limitar el calentamiento global a 1,5 °C (2,7 °F). Sin una acción climática urgente, experimentaremos más eventos climáticos extremos, aumento del nivel del mar e impactos negativos de gran alcance en los ecosistemas, con un impacto en todos y cada uno de nosotros en las próximas décadas.

Las empresas deben tener un papel central en la lucha contra el cambio climático. Iberdrola contribuye decisivamente a ello, liderando el camino hacia una economía descarbonizada y resiliente, a través de un modelo de negocio sostenible y eficiente. En este contexto, la compañía es, también, consciente de la urgente necesidad de implementar estrategias que respalden a los trabajadores, las empresas y las comunidades durante la transición hacia economías más verdes, en línea con la *Declaración sobre Transición Justa*, acordada en la Conferencia de la ONU sobre el Cambio Climático (COP 26) celebrada en Glasgow en 2021.

Iberdrola reconoce la lucha contra el cambio climático como un pilar estratégico de su actividad y, para desarrollar su compromiso, dispone de una *Política de acción climática* y un plan de acción climática con seis líneas de actuación. Las acciones desarrolladas para prevenir, mitigar y adaptarse al cambio climático parten de estándares y principios ambientales e integran los estándares de derechos humanos internacionalmente reconocidos.

Tras anticiparse 20 años a la actual transición energética, el grupo Iberdrola planea invertir hasta 150.000 millones de euros hasta 2030, y permanecer así a la cabeza de la revolución energética que afrontan las principales economías del mundo.

Como reconocimiento de todo lo anterior, Iberdrola lidera, en 2021 y por segundo año consecutivo, el Índice de *Energía Renovable y Derechos Humanos*, que evalúa las 15 mayores empresas cotizadas en producción eólica y solar del mundo, respecto a sus prácticas en derechos humanos.

Para más información véase el apartado en la web sobre *Sostenibilidad y Transición energética*.

COVID-19: Protegiendo la salud de las personas

Debido a la magnitud y gravedad de la pandemia de la COVID-19, y tras analizar los posibles impactos potenciales y reales que pudieran afectar a empleados, cadena de suministro, clientes y usuarios, y a la sociedad en su conjunto, Iberdrola centró sus esfuerzos no solo en la continuidad del negocio, sino también en la protección de los derechos humanos lanzando un *Plan de acción global contra la pandemia*.

Los servicios públicos, incluidos la electricidad, son esenciales para la salud, la seguridad y la vida diaria. La emergencia de salud pública desatada por la pandemia de la COVID-19 reforzó la naturaleza esencial del servicio público que presta la compañía. Se han mantenido las operaciones durante la crisis, cumpliendo los compromisos con sus Grupos de interés con un plan de acción para garantizar el mantenimiento y la calidad del suministro, además de proteger la seguridad y la salud de las personas en los distintos países en los que opera.

El grupo Iberdrola activó este plan desde los primeros momentos en que la amenaza fue perceptible. La compañía —que suministra energía a más de 100 millones de personas— implementó más de 150 medidas a nivel global para asegurar el suministro en todos los territorios y a todos sus clientes, y para reforzar el servicio a 350 hospitales, centros sanitarios y otras infraestructuras esenciales. Además,

en coordinación con las autoridades, Iberdrola donó 400 equipos de respiración, más de 4 millones de mascarillas, 242.000 buzos y 30.000 gafas de protección por valor de 30 millones de euros.

Asimismo, la compañía aprobó soluciones temporales para facilitar a sus clientes el pago de las facturas y mantener el suministro a los usuarios vulnerables, especialmente a mayores y personas con discapacidad, además de reforzar y fomentar los canales digitales de atención al cliente en todos los países.

Los protocolos de actuación fueron los primeros certificados por AENOR a nivel mundial y la tasa de incidencia de la enfermedad entre sus empleados fue mucho menor que la media de los países donde la compañía está presente. De acuerdo con un informe realizado por Merco, Iberdrola es la compañía del sector eléctrico que mayor compromiso y responsabilidad social ha mostrado ante la COVID-19.

Los proveedores de Iberdrola valoraron muy positivamente las acciones desarrolladas por el grupo como respuesta a la crisis de la COVID-19, según se desprende de la *Encuesta de satisfacción del proveedor 2020* cuya nota media dada a la respuesta de Iberdrola en la crisis sanitaria fue de 7,91 sobre 10. En dicha encuesta, además, se solicitó a los proveedores que respondieran acerca del impacto que la pandemia estaba teniendo en su actividad, concretamente en áreas como el empleo, problemas en la cadena de suministro, financiación e impactos sobre sus modelos de negocio.

Iberdrola ha adelantado compras por valor de 18.000 millones de euros desde el inicio de la pandemia con el fin de dar apoyo a las empresas y facilitar la continuidad de la actividad en un momento de gran incertidumbre con lo que da visibilidad a una cadena de suministro que genera 400.000 empleos en todo el mundo los cuales serán alrededor de 500.000 en 2025.

3.2. INTEGRACIÓN DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

PRNU 19: Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.

- Para que esa integración sea eficaz es preciso que:
  - La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa;
  - La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.
- Las medidas que deban adoptarse variarán en función de:
  - Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial;
  - Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.

PRNU 24. Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.

Según los PRNU, una vez identificados los impactos potenciales, se deben activar las medidas para prevenirlos y mitigarlos mediante la integración horizontal de acciones en todos los niveles de la empresa. La “integración” es el proceso que consiste en recoger los resultados relativos a una posible consecuencia negativa concreta y determinar qué áreas deben garantizar la adopción de medidas eficaces para prevenirla y mitigarla.

3.2.1. Integración de medidas respecto a empleados, comunidades y cadena de suministro

A continuación, se presentan algunos ejemplos de cómo Iberdrola integra la gestión del respeto de los derechos humanos en relación con tres Grupos de interés:

- Empleados
- Comunidades
- Cadena de suministro

a. Empleados

Las personas son el principal valor de la compañía. Los profesionales del grupo Iberdrola forman un equipo global, multicultural, comprometido y cualificado que contribuye, con su trabajo y talento, a la creación de valor sostenible. Esto se traduce en la apuesta por la estabilidad en el empleo, con casi el 100 % de contratos indefinidos, y por brindar oportunidades a los jóvenes menores de 30 años que representaron, en 2021, el 40 % de la nueva contratación.

Para Iberdrola es prioritario garantizar un lugar de trabajo seguro para sus empleados de acuerdo a los estándares más altos en todos sus negocios y países de operación.

Condiciones laborales

Salario digno

Los salarios se encuentran entre las condiciones de trabajo más importantes. A pesar de que no existe una definición universalmente aceptada de “salario digno” como concepto, ni un monto monetario universalmente aceptado que defina dicha remuneración, sí existe un amplio consenso sobre lo que constituye un salario digno: es un salario que permite a los trabajadores y sus familias satisfacer sus necesidades básicas.

Así, su principio general de actuación y de compromiso con el empleo de calidad, Iberdrola asegura un salario digno por encima de los salarios mínimos legales de referencia en los países de operación tal y como se detalla en el siguiente cuadro.

Buena práctica

Salario digno por encima del mínimo legal

Todos los salarios en las distintas geografías donde opera Iberdrola están por encima de los salarios mínimos legales. En México, el salario mínimo generalmente no se utiliza como referencia para los salarios de mercado, pero se aplica en sanciones por parte de la autoridad laboral, multas y límites a la deducibilidad fiscal. En este caso, la remuneración de nivel de entrada está muy por encima de este salario mínimo de referencia, lo que demuestra que el estándar salarial de Iberdrola no solo cumple con la ley, sino que va más allá, promoviendo y proporcionando un salario justo y digno como un aspecto esencial del trabajo decente a garantizar a todos los empleados.

Seguridad y salud

La seguridad y la salud de los empleados es un objetivo prioritario e irrenunciable del grupo Iberdrola. La Dirección de Seguridad y Salud Laboral Global define la estrategia y objetivos globales para homogeneizar los requerimientos y estándares en esta materia en todos los países donde opera la compañía. Para tender a cero accidentes y a las mejores condiciones de seguridad en el trabajo, Iberdrola ha instaurado un *Plan Estratégico en Seguridad y Salud Laboral* 2019-2022 que desarrolla esta política corporativa de prevención de riesgos laborales.

Iberdrola cuenta con un servicio de salud en todas sus ubicaciones para eliminar los peligros y eliminar los riesgos identificados para sus empleados. La vigilancia de la salud laboral se desarrolla con medios propios en cada país, siempre garantizando la confidencialidad de los datos personales. Además, esta se complementa con campañas y actos informativos de promoción de la salud y hábitos saludables, con campañas de vacunación o reconocimientos médicos en función de las ubicaciones.

Respecto a los datos de 2020, y teniendo en cuenta el incremento en horas trabajadas en el ejercicio 2021, los datos han mejorado significativamente respecto al año anterior en lo que se refiere al índice de frecuencia de accidentes con baja, y solamente se aprecia un leve ascenso de los casos de primeros auxilios que, sin embargo, no afecta a la mejora de la tasa de lesiones por accidente laboral.

Buena práctica

Fomento de la salud de los trabajadores

Iberdrola pone a disposición de los trabajadores medios materiales para fomentar la salud de sus empleados, así como la organización extra laboral de actividades deportivas que se anuncian y fomentan por medio de la intranet corporativa, y el patrocinio de equipos deportivos, etc.

En función del país, por ejemplo, se pone a disposición de los empleados sistemas concertados con entidades privadas que ofrecen cobertura sanitaria al personal y sus familiares directos, pólizas de gastos médicos, seguros de vida, asesoramiento sobre problemas de salud, etc. Además, se busca involucrar al personal en actividades de salud, fitness y bienestar.

Además, con el fin de mitigar posibles riesgos para la salud no relacionados con el trabajo, Iberdrola ofrece a sus trabajadores servicios y programas voluntarios de fomento de la salud como campañas de concienciación sobre hábitos de vida saludables (tabaquismo, alimentación, etc.), ofertas y beneficios corporativos para acceder a instalaciones o actividades deportivas, campañas de prevención de enfermedades (salud mental, cáncer, enfermedades cardiovasculares, campañas de vacunación, etc.)

Derecho a la salud mental

Para Iberdrola la salud mental es especialmente importante en contextos de cambio o incertidumbre como el actual, particularmente impactado por la pandemia de la COVID-19. Por ello, y en línea con la aspiración de la compañía de adherirse a los más altos estándares internacionales de respeto al derecho a la salud se han modificado, en 2021, diversas políticas con el fin de equiparar los estándares de la compañía en materia de salud física a la salud mental, incluido el bienestar emocional, psicológico y social como ejes centrales de su programa.

Buena práctica

Poniendo el foco en la salud mental

El derecho al más alto nivel posible de salud física y mental es un derecho humano fundamental indispensable para el ejercicio de otros derechos. En el contexto de la COVID-19 especialmente, pero incluso con anterioridad, la salud mental ha sido un foco importante de atención para ScottishPower. La compañía ha desarrollado encuestas exhaustivas a los empleados sobre cuestiones de salud mental y ha establecido una línea de ayuda de asistencia al empleado, así como capacitaciones para primeros auxilios de salud mental en un entorno laboral en el que se fomenta una conversación abierta sobre el bienestar en general.

Diversidad e inclusión

Iberdrola lleva a cabo acciones estratégicas para garantizar el objetivo de la compañía de garantizar la diversidad, la inclusión, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de trabajadores, clientes y proveedores para así avanzar hacia una sociedad más diversa e inclusiva en los países en los que está presente.

Todas las compañías del grupo Iberdrola ponen en práctica los principios establecidos en diversas políticas (como la *Política Marco de recursos y capital humano*, la *Política de selección y contratación* o la *Política de igualdad, diversidad e inclusión*), que tienen por objetivo el evitar cualquier discriminación por motivos de género, identidad de género, edad, origen, raza, color, idioma, religión, opinión política, condición social, pertenencia a una comunidad indígena, discapacidad, salud, estado civil, embarazo, orientación sexual u otra condición de la persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo.

Al más alto nivel de gobernanza de la compañía, la *Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de sus miembros* se ve plasmada en la composición del Consejo de

Administración, que integra capacidades, nacionalidades y géneros diversos y cuenta con una presencia de mujeres del 43 %, ascendiendo a más de un 50 % respecto de los consejeros independientes.

En el día a día, Iberdrola vela por que los procesos relacionados con la selección, la contratación, la gestión de las relaciones laborales, la formación y la promoción de los profesionales en los que se emplee inteligencia artificial no adolezcan de sesgos que vulneren dichos objetivos y principios, ni imposibiliten su verificación por limitaciones de transparencia y/o trazabilidad de los resultados.

Adicionalmente, en cada sociedad *subholding* existen planes y políticas específicos para garantizar la gestión de los retos más relevantes a nivel local (p. ej., políticas para prevenir la discriminación de cualquier tipo de colectivo, políticas de prevención de acoso, etc.). Los empleados pueden reportar comportamientos susceptibles de discriminación tanto a través del buzón ético, como a través de sus correspondientes jefaturas o de la Dirección de Personas y Organización.

En 2021, Iberdrola ha sido designada por el *ranking de Merco Talento España* como la empresa energética con mayor capacidad para atraer y retener talento. Las encuestas a trabajadores, estudiantes, responsables de personas y organización y otros Grupos de interés de este ranking permiten a la compañía integrar sus conclusiones en cuanto a la calidad laboral, y las valoraciones de estos colectivos con respecto a su percepción de la responsabilidad empresarial y fiscal de la compañía, relación con clientes, sociedad y medioambiente, gobierno corporativo y empleados, incluyendo inclusión e igualdad.

Son de especial relevancia las acciones que ha tomado Avangrid en pos de la igualdad, la diversidad y la inclusión, no solo internamente sino en relación con su cadena de valor. A continuación, se muestran algunos ejemplos de su *Programa de diversidad en proveedores.*

Buenas prácticas

Programa de diversidad en proveedores

En Estados Unidos, AVANGRID cuenta con un Programa que incorpora el compromiso de incorporar a su red de proveedores e incrementar las compras a:

- Negocios Propiedad de Minorías (MBE)
- Negocios Propiedad de Mujeres (WBE)
- Negocios Propiedad de Homosexuales, Lesbianas y Transexuales (LGBTBI)
- Negocios propiedad de veteranos (VET)
- Negocios propiedad de veteranos con discapacidad ocasionada durante el servicio (SDVET)
- Negocios propiedad de personas marginadas (SDB)
- Negocio ubicado en zona degradada (HUBZone)
- Corporación Nativa de Alaska
- Tribus indias

b. Comunidades locales

Iberdrola cuenta con diversos sistemas para la identificación de impactos potenciales en las comunidades locales circundantes a sus instalaciones y ha desarrollado las medidas necesarias de gestión de estos impactos.

La Evaluación de Impacto Ambiental (EIA), realizada en la fase de planificación previa a la construcción de las instalaciones, incluye una evaluación de impactos sociales conforme a la legislación vigente en cada país. En aquellos países con comunidades indígenas, adicionalmente se realiza un estudio de impacto social específico para este colectivo. Ambas evaluaciones incluyen el análisis de posibles impactos en los derechos humanos desde una perspectiva medioambiental y social.

Para evaluar los impactos potenciales en el derecho a un medioambiente seguro, limpio, saludable y sostenible se lleva a cabo una evaluación del medio natural, en la que se analizan impactos ambientales como emisiones, vertidos, residuos, incendios, afección a biodiversidad, cambio de uso de suelo, cambios en la estética y calidad del paisaje, restricción del acceso a recursos hídricos, forestales, etc.

Respecto al derecho fundamental a gozar de un nivel de vida adecuado, también se realiza una evaluación del medio social y económico, que analiza aspectos demográficos como la evolución de la población en los municipios aledaños, la existencia de patrimonio histórico y cultural, el aumento de la demanda de empleo en ciertos sectores, el deterioro o impulso a las infraestructuras básicas, como carreteras o redes ferroviarias, etc.

A continuación se presentan algunos ejemplos de cómo Iberdrola ha desarrollado medidas en este sentido, incluidas acciones en relación con los pueblos indígenas.

Seguridad en la redes eléctricas

La construcción, operación y mantenimiento de las infraestructuras eléctricas supone determinados riesgos que, en ocasiones, pueden dar lugar a incidentes en los que se pueden ver afectadas personas ajenas a la compañía por contactos fortuitos con la red.

Buena práctica

El foco de Neoenergia en la seguridad con la red eléctrica

La compañía implementa un programa accesible *on line* en relación con la seguridad para evitar descargas eléctricas durante la temporada de lluvias. Asimismo, en 2021, desarrolló una acción de comunicación sobre seguridad con la red eléctrica en diversas regiones de Brasil, con el objetivo principal de educar y alertar al público de los riesgos de la red eléctrica y reforzar el comportamiento seguro. También se desarrollarán acciones de difusión a la sociedad, tales como vídeos con orientaciones centradas en los principales problemas construcción civil, con el fin de cambiar la cultura de una parte de la sociedad que aún está expuesta al riesgo.

Desplazamiento de población

Durante la fase de planificación de nuevos proyectos, Iberdrola evalúa los terrenos que potencialmente

serán ocupados por la actividad a desarrollar, optando por aquellos que impliquen menor desplazamiento de personas. La compañía analiza con las Administraciones Públicas las consecuencias económicas, ambientales y sociales del proyecto y realiza consultas con las comunidades locales para definir las medidas correctoras adecuadas. Asimismo, en el caso de comunidades indígenas, se establecen vías de diálogo con la participación del Estado y de diferentes organizaciones que las representan, para informar con la debida transparencia e integridad sobre el proyecto y sus afectaciones y realizar las consultas necesarias.

Buena práctica

Mejorar las condiciones de realojo de las familias

Por la construcción del complejo hidroeléctrico del Támega (Portugal) Iberdrola evalúa los terrenos que potencialmente serán ocupados, optando por aquellos que impliquen menor desplazamiento de personas.

Aunque los afectados recibirán las compensaciones económicas en conformidad con la ley de Expropiaciones de Portugal Iberdrola, en colaboración con la Administración portuguesa y las Cámaras municipales ha determinado unas compensaciones económicas de 1,4 millones de Euros adicionales a las del proceso expropiatorio, de tal forma que permita mejorar las condiciones de realojo de las familias afectadas y mantener sus hábitos y tradiciones. Hasta la fecha se han abonado 0,5 millones del total del Plan.

Acceso a recursos naturales

La producción de paneles solares y de equipos para la generación de energía eólica puede requerir grandes cantidades de recursos naturales y minerales. La producción de los minerales es dispersa y proviene, en gran parte, de países con marcos de gobernanza y trazabilidad limitados sobre los cuales puede resultar difícil obtener información en relación a condiciones de laborales tales como trabajo forzoso, explotación laboral infantil, incremento en los niveles de violencia, así como riesgos de corrupción o evasión fiscal. Las comunidades indígenas a menudo son las más vulnerables a impactos causados por dicha actividad, principalmente afectadas por el desplazamiento de sus tierras y la pérdida de modos de vida, prácticas y culturas tradicionales.

Iberdrola ha avanzado en la implementación de políticas y procedimientos para garantizar un abastecimiento responsable, pero debido a la complejidad de su cadena de suministro en algunos de sus segmentos, podría verse afectada por algún impacto potencial relacionado con la extracción de minerales en su cadena de valor y con el consiguiente impacto en comunidades locales.

En todos los casos, Iberdrola apuesta por el diálogo con las comunidades como el eje de su relación con estas. A continuación se muestran algunas formas de diálogo que la compañía ha desarrollado en sus países de operación.

Buena práctica

El diálogo como herramienta para la gestión de los derechos humanos

Iberdrola es consciente de los impactos sociales y en derechos humanos que se podrían derivarse de sus operaciones. Con independencia de las obligaciones en este sentido pueda imponer la regulación, la compañía ha adoptado medidas de prevención y mitigación acordes con los PRNU,

tanto en los procedimientos para la identificación de impactos, como en la ejecución y evaluación de las medidas de prevención y mitigación

- En Reino Unido, ScottishPower consulta proactivamente a los residentes locales durante las fases de desarrollo, construcción y operación de los proyectos. Con el objetivo de empoderar a las comunidades a largo plazo, ScottishPower ha contribuido con más de 38 millones de libras en fondos comunitarios para las comunidades que rodean sus parques eólicos terrestres operativos en Reino Unido. Esta financiación está dirigida por las comunidades locales hacia iniciativas que son relevantes para la comunidad. Con más de 7 millones de libras invertidos en Dumfries y Galloway, se han podido desarrollar proyectos relacionados con la educación, la mejora de las habilidades, el aumento de la empleabilidad, los deportes y el ocio, los eventos locales, el turismo y la mejora de las instalaciones locales. Hasta la fecha, ScottishPower ha contribuido con más de 42 millones de libras esterlinas a actividades comunitarias en todo el Reino Unido.
- En los proyectos solares en desarrollo en Estados Unidos se está trabajando junto con la Nación India Yakama para detectar asuntos que puedan afectar a los territorios culturales tradicionales próximos al parque fotovoltaico Bluebird al igual que en el proyecto Badger Mountain con la Nación India Yakama y la Tribu Colville y en el proyecto de Tower Road con la Nación India Yakama y las Tribus Confederadas de la Reserva India de Umatilla.
- En México, se está desarrollando con comunidades indígenas el proyecto *"Luces de Esperanza"* en el que se ofrecen soluciones de electrificación con energía solar a comunidades rurales de la Huasteca Potosina, San Juan Guichicovi y Matías Romero que carecían de acceso a la energía eléctrica. En 2021, se beneficiaron más de 400 personas y se electrificaron 100 viviendas. En las zonas rurales de la Huasteca Potosina más de 700 personas de 36 comunidades disfrutan de energía solar gracias a beneficiadas por la llegada de este programa a 99 viviendas y un centro de salud.

Pueblos indígenas

Iberdrola, conforme a su *Código ético* y *Política de respeto de los derechos humanos* tiene el compromiso de respetar los derechos de los pueblos indígenas y de las minorías étnicas, de acuerdo con la legislación vigente y las obligaciones establecidas por el Convenio No. 169 de la OIT y otros instrumentos internacionales. Asimismo, en cada país se respetan las legislaciones, principios y normas locales en las relaciones con los pueblos indígenas, estableciendo mecanismos que garanticen sus derechos.

Aunque no existe una definición universal de pueblos indígenas por parte del sistema de Naciones Unidas, Iberdrola entiende este término sobre la base de los estándares internacionales que resultan del Convenio No. 169 de la OIT:

- Autoidentificación como pueblos indígenas a nivel individual y aceptación por la comunidad.
- Continuidad histórica con sociedades anteriores a la colonización.
- Vínculo con los territorios y los recursos naturales circundantes.
- Sistemas sociales, económicos o políticos distintos.
- Lenguas, culturas y creencias distintas.
- Grupos no dominantes de la sociedad.
- Resolución, mantenimiento y reproducción de sus entornos y sistemas ancestrales como pueblos distintivos y comunidades.

Buena práctica

El compromiso de Iberdrola con los pueblos indígenas

Según el último *Índice de Energía Renovable y Derechos Humanos del BHRRC (Business & Human Rights Resource Centre)*, Iberdrola fue la única compañía con un compromiso público específico de respetar los derechos de los pueblos indígenas en línea con los estándares internacionales, fundamentalmente el Convenio No. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales.

La compañía, presente en cuatro países donde existen comunidades indígenas (Brasil, México, Estados Unidos y Australia), promueve el desarrollo de la actividad empresarial con respeto a las diferentes identidades culturales, tradiciones y a la riqueza ambiental ya que, en muchas ocasiones, estas comunidades dependen de los recursos naturales para su subsistencia. Las comunidades afectadas por las actividades de Iberdrola pueden incluir poblaciones indígenas, incluyendo quilombolas, ribereños, campesinos y pescadores, trabajadores rurales sin tierra y otros grupos vulnerables. En Australia, los proyectos pueden afectar tierras sobre las que australianos aborígenes o indígenas tienen derechos. Por ello, la compañía establece vías de diálogo con estas comunidades y sus representantes, así como con el Estado, para informar con la debida transparencia e integridad de los proyectos a futuro o en curso.

A continuación, se reflejan las instalaciones de Iberdrola en territorios habitados por comunidades indígenas en 2021:

Instalaciones en territorios con presencia indígenas (2021)

País	Instalación	Comunidades indígenas
México	Central de Topolobambo II	En el municipio Ahome: El Chalate, Juricahui, Bajada de San Miguel, Nuevo San Miguel, San Miguel Zapotitlan, Zapotillo Uno, Choacahui y La Tea. En el municipio de El Fuerte: Téroque Viejo, El Carricito, La Ladrillera, El Bajío, Las Higueras de los Natoches, La Loma , El Ranchito, 2 de Abril, La Cruz, La Línea, y Júpare.
	Central de Tamazunchale	En el municipio San Martín Chalchicuautla: las comunidades Lalaxo y Ocuiltzapoyo y Bordones; en el municipio de Matlapa la comunidad Terrero Colorado, Chalchocoyo y Nexcuayo; en el municipio Tampacán las comunidades de El Refugio, Las Vegas, El Ojital, Huexco y Mixcotla; en Municipio de Tamazunchale Palictla, Cuixcuatitla, El Tepetate; Barrio la Vega y Cuixcuatitla.
	Parque eólico Dos Arbolitos	La Ventosa, Juchitán,Oaxaca
	Parque eólico Bii Nee Stipa	En el Espinal la comunidad zapoteca
	Parques Ecológicos de México	Juchitán de Zaragoza
	Energías Renovables Venta III	Santo Domingo Ingenio
	Central Fotovoltaica Cuyoaco	Emiliano Zapata
Brasil	Subestación de Águas Belas, Estado de Pernambuco	Comunidad FULNI-Ó, en la ciudad de Águas Belas
	Redes de Coelba en Banzaê	Kiriris, Tuxá y Truká (Bahía)

Dado el riesgo de que se produzcan impactos directos o indirectos en estas comunidades, Iberdrola trata de promover prácticas respetuosas con los derechos humanos con el objetivo de prevenir conflictos y generar un beneficio a las comunidades circundantes. Aunque en 2021 no se ha producido ningún incidente relacionado con la violación de los derechos de las comunidades indígenas, existen tres juicios en curso relacionados con la distribuidora eléctrica brasileña Coelba en los que se reclama una compensación por el uso del derecho de paso de las redes eléctricas en tierras de los pueblos indígenas Kiriris, Tuxá y Truká. La acción relativa a la comunidad indígena Kiriris está en fase de apelación. Las otras dos acciones están en fase de instrucción, a la espera de sentencia.

Como parte de su estrategia con las comunidades, Iberdrola ha desarrollado una herramienta digital que permite efectuar un seguimiento de las consultas realizadas de manera a asegurar la plena integración y seguimiento de las medidas acordadas. En el siguiente cuadro, se detallan las características de la misma.

Buena práctica

Nueva herramienta digital para la gestión de las consultas a las comunidades

Con el fin de mejorar la gestión y mitigación de posibles impactos, junto con el seguimiento de la *Guía de recomendaciones para la implementación de las consultas* en todas las fases de vida de los emplazamientos, se ha desarrollado en 2021 una herramienta digital para la gestión documental de las consultas a las comunidades con el objetivo de favorecer una mejor gestión y documentación y permitir un seguimiento eficiente de las actuaciones previstas en los planes de acción, mitigación o reparación de cualquier impacto en el entorno de las instalaciones.

Actualmente, se ha lanzado un piloto en México para testar su eficacia e idoneidad con el objetivo de aplicar la herramienta en todo el Grupo.

A continuación, se detallan algunas acciones desarrolladas por Iberdrola en territorios indígenas:

- En Estados Unidos, en los proyectos en construcción en el estado de Oregón y en relación con el parque fotovoltaico de Bakeoven, se comprobó la satisfacción de todos los requisitos de asentamiento en el emplazamiento a petición de las Tribus Confederadas de Warm Springs,
- En cuanto a los proyectos solares en desarrollo, también en Estados Unidos, se trabaja junto con la Nación India Yakama para detectar asuntos que pudieran afectar a los territorios culturales tradicionales próximos al emplazamiento del parque fotovoltaico de Bluebir. Con la Nación India Yakama y la Tribu Colville se ha desarrollado la misma actuación en el proyecto Badger Mountain y en el proyecto de Tower Road con la Nación India Yakama y las Tribus Confederadas de la Reserva India de Umatilla.

c. Cadena de suministro

La cadena de suministro del grupo Iberdrola consta de dos procesos diferenciados:

- Adquisición de materiales y equipos y contratación de obras y servicios, responsabilidad de la Dirección de Compras y Servicios.
- Adquisición de combustibles, responsabilidad del Negocio de Producción de Electricidad y Clientes.

Ambos procesos están guiados por los principios que emanan de las políticas descritas en la sección *Estructura de Gobernanza. Marco normativo* y, en especial, del *Código ético del proveedor*.

La gestión responsable de la cadena de suministro es uno de los ejes principales de la gestión de los impactos potenciales en los derechos humanos por parte del grupo y, como muestra de ello, cabe resaltar el establecimiento de una retribución variable de la alta dirección en función del cumplimiento de criterios de sostenibilidad por parte de los proveedores.

Buena práctica

Inclusión en el bono estratégico de los criterios ESG y su extensión a la cadena de suministro

El respeto de los derechos humanos en la cadena de suministro se promueve a través del establecimiento de un objetivo relativo a las prácticas de sostenibilidad de los proveedores en la retribución variable de la alta dirección (para 2020-2022). En concreto consiste en:

Incrementar el número de proveedores sujetos a estándares de desarrollo sostenible tales como tener:

- Una estrategia de derechos humanos.
- Un código de conducta para sus proveedores.
- Unos estándares de seguridad y salud (ODS número 3).
- Una estrategia global de sostenibilidad medioambiental incluyendo estrategias sobre el agua (ODS6), energía (ODS7) y la biodiversidad (ODS 14 y 15).

El objetivo es conseguir en 2022 que al menos un 70 % de los proveedores principales de la compañía (aquellos con un volumen de facturación con Iberdrola superior a 1 millón de euros) estén sujetos a estos estándares Este objetivo supone para la Dirección de Compras y Servicios una mayor exigencia a la hora de medir y mejorar el perfil de la cadena de valor a través de objetivos cuantificables que incentiven las relaciones con proveedores que demuestren un desempeño avanzado en responsabilidad social o adquieran un compromiso de mejora en el corto o medio plazo.

La gestión de proveedores

Los proveedores son socios estratégicos de Iberdrola y, como parte de su compromiso con un modelo de gestión sostenible, la compañía les invita a alinearse con sus objetivos de sostenibilidad, a través de la implementación de buenas prácticas en materia de derechos humanos. La *Política de respeto de los derechos humanos* establece claramente que los proveedores deben mostrar un estricto respeto a los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional en el desarrollo de su actividad.

Iberdrola, a través del *Código ético del proveedor*, exige que sus proveedores se comprometan a respetar las mejores prácticas de respeto a los derechos laborales tal y como se recoge en el cuadro a continuación.

Principales requisitos del código ético del proveedor:

- Eliminación de toda forma de trabajo forzoso
- Rechazo del trabajo infantil
- Respeto de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva
- No discriminación, igualdad, diversidad e inclusión
- Condiciones laborales legales
- Normas de seguridad y salud
- Respeto del medioambiente

Para lograr este objetivo, se incluyen elementos que buscan garantizar el respeto de los derechos humanos en las distintas fases de la relación con los proveedores. A continuación, se resume cómo Iberdrola integra los derechos humanos a lo largo del **proceso de gestión de compras.**

La **selección de proveedores** integra una *evaluación basada en criterios ESG*, entre los que se incluyen los derechos humanos. Este proceso se apoya en una plataforma que permite la clasificación de proveedores, que permite además mejorar y sistematizar la gestión de los riesgos vinculados a la cadena de suministro.

En la fase de **contratación** se exige a los proveedores que en las subcontrataciones de servicios sigan escrupulosamente los principios indicados en las condiciones de contratación. En Reino Unido y Australia, por la aplicación, respectivamente, de la *Modern Slavery Act 2015* y de la *Commonwealth Modern Slavery Act*, se incluyen cláusulas específicas de derechos humanos. Además, en las especificaciones técnicas cabe la posibilidad de introducir asuntos específicos de derechos humanos ante un riesgo emergente como requisito adicional de obligado cumplimiento por las partes.

Durante la **vigencia del contrato**, Iberdrola lleva a cabo un seguimiento del grado de cumplimiento de las obligaciones a través de evaluaciones y planes de mejora personalizados para aquellos proveedores que no están en los niveles de sostenibilidad adecuados. En caso de incumplimiento, y si no se adoptan planes correctores, la compañía se reserva el derecho de cancelar los contratos.

A fin de realizar un **seguimiento**, Iberdrola evalúa al 100 % de los proveedores relevantes de suministros generales y combustibles en relación con sus riesgos más significativos en derechos humanos. Se analizan periódicamente las compras realizadas en países considerados de riesgo según el mapa de riesgo-país en derechos humanos. Dicho mapa tiene en cuenta la conculcación de los convenios fundamentales de la OIT sobre trabajo forzoso, libertad sindical y negociación colectiva, y explotación laboral infantil, entre otros indicadores.

A continuación se describe una práctica de las autoevaluaciones de proveedores por parte del grupo.

Buena práctica

Autoevaluación de proveedores

Los proveedores realizan autoevaluaciones a través de la plataforma GoSupply. Esta plataforma permite una amplia participación y el análisis de las respuestas para detectar posibles riesgos y brechas entre las políticas corporativas y la práctica. En la última evaluación de proveedores en materia de sostenibilidad (2021), un 1,3 % de proveedores con adjudicaciones superiores a 400.000 euros no respondió claramente a las preguntas sobre si respetaban el derecho de libertad de asociación de sus trabajadores, y en particular, no garantizaron que no se hubieran beneficiado de trabajo forzoso o infantil, por lo que Iberdrola profundizó en el análisis de este segmento de proveedores.

A raíz de estos resultados, a los 62 proveedores identificados que habían contestado “no” a las preguntas sobre si podían garantizar que no se benefician de trabajo forzoso o explotación infantil, se les realizó un seguimiento personalizado. El objetivo de dicho seguimiento fue conocer si poseían los mecanismos necesarios para garantizar que no existían tales violaciones de derechos humanos, si habían detectado algún caso de explotación laboral infantil o trabajo forzoso, y en caso de que así fuese, se les invitó a reforzar sus mecanismos de control en línea con los compromisos asumidos con Iberdrola.

Del diálogo con este grupo de proveedores resultó que presentaban cierta confusión en la interpretación de la pregunta y, por ello, su respuesta había sido negativa. Aclarado el significado de la misma, 33 de ellos actualizaron su respuesta garantizando que no se beneficiaban de trabajo forzoso o explotación laboral infantil, 20 no pueden garantizarlo y 9 están pendientes de enviar la documentación. Respecto a los 20 que no pueden garantizarlo se está trabajando con ellos en asesoramiento sobre posibles medidas de control.

Como medida de mejora para evitar futuros errores de comprensión, se ha propuesto modificar en Go-supply el texto de las autoevaluaciones.

Para mayor información puede consultarse el *Informe de actividad en Compras y Gestión de Proveedores. Contribución a la sostenibilidad del grupo Iberdrola 2021-2022*.

Resultados de la evaluación de riesgos en proveedores 2021

Los resultados de la evaluación de riesgos en derechos humanos en relación con el nivel de facturación de proveedores en países con posible riesgo han sido:

En proveedores de bienes y servicios:

- 0 % del volumen de compras realizado en referencia al riesgo de trabajo infantil,
- 0,82 % del volumen de compras en relación con el riesgo de trabajo forzoso, y
- 0,82 % del volumen de compras realizado en cuanto al riesgo de libertad de asociación y negociación colectiva.

El valor del 0,82 % asociado al riesgo de trabajo forzoso está relacionado con el riesgo potencial en la región de Xinjiang en China ligado a la compra de equipos para plantas fotovoltaicas en un marco complejo para asegurar la trazabilidad en este particular contexto. En particular, y con el fin de identificar el origen de los materiales y componentes de los módulos solares y, en particular, del polisilicio, Iberdrola está implementando una serie de medidas y buscando en particular, incrementar la visibilidad de proveedores en relación con el trabajo forzoso y el uso de polisilicio u otros componentes comprados en China. Adicionalmente se está trabajando en distintas vías para minimizar este riesgo, incluyendo la posibilidad de realizar auditorías y el estudio de mecanismos de trazabilidad de los componentes, participando en la iniciativa sectorial de *Solar Power Europe*.

En aprovisionamiento de combustibles:

- Porcentaje de compras realizado en países de riesgo de vulneración de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, de trabajo infantil o trabajo forzoso ha sido de un 0 %.

Cabe resaltar que no se ha detectado ningún proveedor con un impacto social negativo significativo, ni se han registrado incidentes a través de los canales habilitados al efecto. Por ello, Iberdrola no ha cancelado ningún contrato o solicitado medidas de mejora por motivos relacionados con los derechos humanos, la corrupción, las prácticas laborales o las prácticas ambientales.

Otras herramientas de acompañamiento a proveedores:

Con el fin de **guiar los avances y apoyar a sus proveedores** hacia una estrategia de mejora y aprendizaje mutuos, Iberdrola desarrolla diferentes iniciativas, entre las que cabe destacar:

- *Encuesta de Satisfacción del Proveedor:* Para Iberdrola, conocer las opiniones de sus proveedores es una pieza esencial en su debida diligencia. Por ello, desde la Dirección de Compras y Servicios del grupo, se elabora cada dos años la *Encuesta de Satisfacción del Proveedor*, con el fin de recoger la opinión de los proveedores y promover la inclusión de nuevas acciones de mejora continua en el *Plan de Desarrollo Sostenible*. Esta encuesta es una vía adicional para el conocimiento de riesgos en derechos humanos en relación con la cadena de suministro o las medidas que toma Iberdrola frente a sus proveedores.
- Módulo de sensibilización on-line sobre derechos humanos, disponible en la página web corporativa y accesible a todos los proveedores.
- Materiales de apoyo que permitan implantar mejores prácticas en sostenibilidad.
- Premios a proveedores que incentivan, promueven y reconocen entre otros, la excelencia, el desarrollo sostenible y la responsabilidad social corporativa así como la prevención de riesgos laborales y que son una herramienta de reconocimiento al proveedor por su aportación a la consecución de los objetivos del grupo.
- Auditorías a proveedores. Iberdrola quiere aumentar el número de auditorías para asegurar las buenas prácticas y la capacidad de gestionar los compromisos establecidos contractualmente, incluidos los derechos humanos.

El conjunto de medidas aquí expuestas son también el resultado de un trabajo conjunto de la Dirección de Compras y Servicios con otras áreas de la compañía, lo que permite avanzar, de manera coordinada, en este ámbito tal y como se detalla en el siguiente cuadro.

Buena práctica

Gestión de compras y trabajo conjunto

El objetivo de la compañía es alinear el interés comercial con el cumplimiento de todos los compromisos de Iberdrola en el ámbito de derechos humanos por parte de los actores de la cadena de valor. La Dirección de Compras y Servicios busca en todo momento integrar la cuestión de los derechos humanos en las actividades relacionadas con la cadena de valor, a través de diversas iniciativas de colaboración con:

- La Dirección de ESG se trabaja conjuntamente en la elaboración de los cuestionarios de autoevaluación en materia de derechos humanos que se envían a los proveedores.
- La Dirección de Compras y Servicios participa activamente en el Comité corporativo de Desarrollo Sostenible, poniendo en valor las inquietudes de los proveedores como Grupo de interés estratégico en el ámbito de los derechos humanos.
- Las direcciones de compras y servicios de los negocios y los países de operación establecen objetivos anuales de mejora de la sostenibilidad de sus proveedores.

Finalmente, y dentro de los impactos potenciales en la cadena de suministro, se describen, a continuación dos ejemplos de riesgos en proveedores a los cuales Iberdrola presta especial atención: la e*sclavitud moderna y trabajo forzoso así como la contratación de servicios de seguridad.*

Esclavitud moderna y trabajo forzoso

En relación con las condiciones laborales, la esclavitud moderna es uno de los mayores retos de nuestro tiempo y uno de los impactos más graves en derechos humanos que pueden darse en la cadena de suministro. Las empresas enfrentan el desafío de tomar medidas efectivas para identificarla y erradicarla e Iberdrola, consciente de que la esclavitud moderna está muy extendida en sus múltiples formas, trabaja para comprender mejor y evaluar este riesgo, revisar sus políticas y compromisos al respecto y construir sobre las buenas prácticas ya existentes en el grupo, en particular las que emanan de Australia y Reino Unido.

En concreto, el riesgo potencial de **trabajo forzoso** recibe una atención especial por parte del grupo, tanto por su gravedad como por la sujeción de ScottishPower a la Ley Británica de Esclavitud Moderna *(Modern Slavery Act)*, y de Iberdrola Australia a la Ley de Esclavitud Moderna de la Commonwealth *(Commonwealth Modern Slavery Act)*, tras la adquisición de la australiana Infigen Energy.

A continuación, se describe una buena práctica de ScottishPower en relación al cumplimiento de la Modern Slavery Act por parte de sus proveedores.

Buena práctica

Modern Slavery Act

ScottishPower publica anualmente su informe *Modern Slavery Statement* los procedimientos establecidos en relación con sus proveedores de conformidad la *Modern Slavery Act.* Se les exige evaluar a sus propios subcontratistas en relación con el riesgo de esclavitud moderna y se solicitan pruebas de cómo se gestiona este riesgo con terceros, ya sea como parte del seguimiento y la elaboración de informes continuos, o de forma *ad hoc,* si se identifican asuntos específicos. Además, ha establecido un grupo de trabajo *Modern Slavery Steering Group* con el objetivo de supervisar los esfuerzos continuos para prevenir, detectar y reaccionar ante la esclavitud moderna.

Aún en las jurisdicciones en las que no existe una legislación específica al respecto, Iberdrola, consciente de los millones de personas atrapadas en situaciones de trabajo forzoso en el sector privado, rechaza categóricamente el mismo e implementa todas las medidas posibles para prevenirlo en todas sus operaciones y cadenas de suministro, adoptando un enfoque amplio y considerando el espectro completo de este fenómeno global.

Los mayores riesgos asociados al trabajo forzoso pueden existir en las subcontratas de operaciones de construcción (especialmente trabajadores migrantes en parques eólicos marinos) y de servicios generales, y en los proveedores de transporte marino, contadores inteligentes, turbinas, acero y centros de atención remotos.

Asimismo, existen riesgos en los proveedores de maquinaria, materiales, minerales y combustibles que, en muchos casos, se encuentran en países con alto riesgo de impacto en todos los aspectos laborales (seguridad y salud, libertades sindicales, trabajo forzoso e infantil, etc.), medioambientales y de corrupción, entre otros.

Contratación de servicios de seguridad

Otro riesgo relevante en la cadena de suministro resulta de la contratación de servicios de seguridad con impactos potenciales en la seguridad física de las comunidades, incluidos los Defensores de derechos humanos. La *Política de seguridad corporativa* y los procedimientos específicos adoptados por la Dirección de Seguridad Corporativa para cada situación y país, son compatibles tanto con las normas internacionales de derechos humanos como con las leyes propias de los países en los que la compañía está presente.

Los protocolos de actuación se definen e implementan en todas las actividades y servicios prestados por la Dirección de Seguridad Corporativa, contando con un Sistema de Gestión de Calidad, certificado desde 2003 conforme a los estándares de la Norma ISO 9001, que es revisado anual y externamente por AENOR en los países donde está implantado, de manera a asegurar el cumplimiento con los requisitos de la Norma y los propios del sistema de gestión.

La contratación de proveedores de servicios de seguridad y vigilancia se lleva a cabo de acuerdo con la política, modelo y procedimientos de compras vigentes. La Dirección de Seguridad Corporativa es la responsable de la fijación de las especificaciones técnicas y criterios que deben cumplir dichos proveedores, tanto en términos de seguridad física, recursos, formación, ciberseguridad, así como la evaluación anual de estos durante el desempeño de su contrato.

La formación en derechos humanos es de máxima relevancia para Iberdrola tal y como se refleja en la siguiente tabla. El personal, propio y subcontratado, está cualificado en sus funciones y refuerza sus conocimientos con un riguroso plan de formación, con la consiguiente evaluación y seguimiento continuos.

Personal de seguridad formado en derechos humanos				
		2021*	2020	2019
Personal propio	Personal propio (nº)	194	187	155
	Personal propio formado en derechos humanos (nº)	150	175	149
	Personal propio formado en derechos humanos (%)	77,3	93,6	96,1
Personal subcontratado	Personal subcontratado (nº)	1.166	1.228	1.353
	Personal subcontratado formado en derechos humanos (nº)	850	865	837
	Personal subcontratado formado en derechos humanos (%)	72,9	70,4	61,9

** Cambio criterio de reporting: para asegurar que el personal de Seguridad cuente con formación continua en esta materia se ha considerado necesario actualizarse cada 24 meses.*

3.2.2. Medidas transversales

PRNU 23: En cualquier contexto, las empresas deben:

- Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen;
- Buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas;
- Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.

Iberdrola ha desarrollado un amplio abanico de medidas de gestión de los derechos humanos que se integran de manera transversal en las funciones y procesos internos pertinentes en todo el grupo, incluyendo a las áreas que se encargan de establecer las relaciones de la empresa con sus socios comerciales.

Las políticas corporativas del grupo salvaguardan las posibles divergencias entre los mejores estándares y la legislación local tal y como se detalla en el apartado *Compromiso y gobernanza en derechos humanos*. También describe la asignación de responsabilidades en los niveles adecuados dentro del grupo a través del Sistema de gobernanza y sostenibilidad y del Modelo de la gobernanza de los derechos humanos. Para facilitar esta integración, Iberdrola se ha dotado de una organización y responsabilidades internas para la gestión de los derechos humanos con asignaciones presupuestarias adecuadas y procesos de supervisión que permiten ofrecer respuestas ágiles y eficaces. Además, las conclusiones de todas las evaluaciones que se llevan a cabo se integran horizontalmente en todas las funciones del grupo en cualquier país de operación y en cualquier actividad de negocio.

Además de las medidas señaladas arriba para gestionar impactos específicos respecto de determinados

Grupos de interés (empleados, comunidades y proveedores), Iberdrola adopta medidas transversales de distinta naturaleza entre las que cabe citar, por su relevancia, las siguientes:

Establecimiento de incentivos ligados a sostenibilidad

El plan de incentivos a largo plazo (*Bono Estratégico 2020-2022*) integra objetivos ligados a la sostenibilidad como la reducción de emisiones, el incremento de proveedores con políticas y estándares de desarrollo sostenible y el compromiso para la eliminación la brecha salarial.

Además, el 50 % de la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo de la compañía está vinculada también a objetivos de desarrollo sostenible como el continuo incremento de la presencia de mujeres en posiciones relevantes, la inclusión en índices de sostenibilidad internacionales (Dow Jones Sustainability Index, FTSE4Good, World's Most Ethical Company, etc.) así como superar las horas de formación para empleados impartidas por compañías comparables.

Incorporación de criterios de derechos humanos en los negocios

En el caso de que surjan situaciones de exigencias contrapuestas entre el respeto de los derechos humanos y otros intereses, p. ej. comerciales, Iberdrola trata de buscar fórmulas que permitan respetar los principios de los derechos humanos.

Responsabilidad fiscal empresarial

El grupo es líder en Responsabilidad fiscal empresarial, elemento inseparable de su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Desde el año 2019, se publica el *Informe de transparencia fiscal 2021* y se avanza, además, en las prácticas de transparencia de la compañía, haciendo pública toda información fiscal relevante para los Grupos de interés. Para Iberdrola una fiscalidad responsable es clave para garantizar la mejor prestación posible de bienes y servicios esenciales así como el respeto de los derechos humanos en los países en los que opera.

Como muestra del compromiso de la compañía con una fiscalidad coherente con las obligaciones en derechos humanos que permita a los gobiernos tener la capacidad recaudatoria necesaria para financiar servicios públicos y garantizar los derechos humanos, Iberdrola acogió en noviembre de 2021 una jornada sobre fiscalidad, a la que acudieron responsables en materia fiscal de instituciones tan relevantes como la OCDE, la Unión Europea y las administraciones públicas.

Análisis de los índices y rankings de sostenibilidad y derechos humanos

Con el fin de integrar lecciones aprendidas y asegurarse de identificar cualquier tendencia, punto crítico, causa raíz y evaluar su progreso, la compañía revisa las puntuaciones que obtiene en índices y rankings contrastados como herramientas basadas en normas internacionales globalmente aceptadas.

Cada año se analizan los resultados obtenidos en los índices y rankings de sostenibilidad tales como el DJSI, *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), *Índice de Energía Renovable y Derechos Humanos del BHRRC*, *World Business Alliance Climate and Energy* (WBA), Observatorio RSC, *Global Child Forum*, entre otros, y se identifican áreas de mejora y se establece un plan de acción acorde con las mismas. Iberdrola revisa tanto las puntuaciones positivas como negativas como fuente de aprendizaje constante.

- El *Índice de energía renovable y derechos humanos del BHRRC* ha mejorado, en 2021, la puntuación de Iberdrola en relación con su compromiso público con los derechos humanos, la involucración de los Grupos de interés, su Sistema de debida diligencia como herramienta fundamental para la prevención, mitigación y compensación de impactos, destacando, además, la inexistencia de brecha salarial.
- El Dow Jones Sustainability Index 2021 (DJSI) destaca en su última edición el progreso de Iberdrola en materia de transparencia y reporte en materia de derechos humanos, entre otros aspectos.

Formaciones y capacitaciones

Iberdrola le da una gran importancia al fomento de una cultura basada en el conocimiento y el respeto de los derechos humanos y tiene como objetivo que el compromiso de la compañía con estos llegue a todos los trabajadores y guíe sus acciones diarias.

La *Política de respeto de los derechos humanos* dispone que el equipo humano debe mostrar un estricto respeto a los derechos humanos en el desarrollo de su actividad en todos los países en los que opera. Se espera de todos los profesionales del grupo que actúen como una primera línea de defensa de los derechos humanos, informando sobre cualquier posible impacto a estos o sobre cualquier incumplimiento de las políticas corporativas del grupo. Por esta razón, la compañía realiza diversas actividades internas y externas periódicas de formación y concienciación sobre derechos humanos para distintos Grupos de interés.

Dada la importancia que tiene el respeto de los derechos humanos para la compañía, se vienen realizando diferentes iniciativas formativas con el objetivo de informar a toda la organización sobre cuáles son los derechos sociales y laborales que afectan a las actividades de la empresa y formar a todos los empleados en la prevención de riesgos en las operaciones de la compañía, la mitigación y la remediación en caso se puedan producir alguna vulneración de los derechos humanos. En el caso de la cadena de suministro, se elaboró un módulo de sensibilización en la materia para todos los proveedores del grupo, con el fin de actuar como palanca impulsora del respeto a los derechos humanos.

Asimismo en 2020, dentro del programa de formación e información continua desarrollado por el Consejo de Administración, se incluyó un curso específico sobre el respeto de los derechos humanos en el entorno empresarial.

Formación de empleados en derechos humanos (h)			
	2021	**2020**	**2019**
España	138.450	124.991	106.570
Reino Unido	70.717	83.795	90.232
Estados Unidos	116.212	69.952	109.570
Brasil	291.817	206.389	187.179
México	40.061	395	28.387
IEI	5.675	119	1.772
Total Iberdrola	**662.932**	**485.641**	**523.710**

Participación en iniciativas multi-actor

Iberdrola cree firmemente en la colaboración y participa en foros e iniciativas colaborativas para avanzar en el respeto de los derechos humanos:

- Iberdrola está adherida a la **Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** desde 2002 y es miembro de su Grupo de Trabajo de Derechos Humanos participando, además, en diversos foros de empresa y derechos humanos a escala global. El informe de progreso sobre el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial está disponible en la web de la Red Española. A lo largo del año 2021, Iberdrola ha realizado diversas acciones en relación con el Pacto Mundial, siendo identificada como compañía LEAD por sus altos niveles de compromiso. Asimismo, participa activamente en diversas plataformas e iniciativas de derechos humanos como, por ejemplo, en el Foro de Empresas y Derechos Humanos de la ONU en 2017, en un panel organizado por el Pacto Mundial sobre Derechos humanos en las cadenas de suministro internacionales.
- Es miembro de la **Red Europea de Empresas para la Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa** (CSR Europe) que, a través de la colaboración de diversos actores (empresas, instituciones públicas, sindicatos, etc.), busca soluciones para garantizar el crecimiento sostenible, incluyendo la transición justa y el respeto de los derechos humanos.
- Iberdrola forma parte de la iniciativa internacional ***European Round Table for Industry*** (ERT), dentro de la cual colabora, entre otras, con el grupo de trabajo sobre Diversidad e Inclusión, buscando dar más visibilidad, apoyar y conectar a compañías en este ámbito.
- En España, cabe destacar la participación de Iberdrola en la **Comisión de Responsabilidad Social Corporativa de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)**, y en su Grupo de Trabajo para la debida diligencia, en relación con la elaboración de un *ante-proyecto de ley de protección de los derechos humanos, sostenibilidad y debida diligencia en las actividades empresariales transnacionales*.
- Finalmente, Iberdrola es miembro de la **Plataforma de Financiación Sostenible**, órgano asesor de la Comisión Europea para el desarrollo de políticas financieras sostenibles como las taxonomías tanto climática como social.

3.3. MEDIDAS DE MITIGACIÓN

PRNU 15: Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
- **Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;**
- Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

Las actividades económicas e industriales inevitablemente provocan impactos, y aún contando con sistemas válidos de prevención de riesgos, no es posible evitar en todo caso los impactos adversos en derechos humanos derivados de la actividad de Iberdrola o de sus relaciones comerciales, tal y como indican los PRNU. Cuando, por aplicación del Sistema de debida diligencia en derechos humanos, se detecta algún impacto negativo se elaboran e implementan planes y acciones apropiadas para mitigar dicho impacto.

En esta sección se describe cómo el Sistema de debida diligencia en derechos humanos de Iberdrola desarrolla planes de mitigación en relación con diversos grupos de interés.

3.3.1 Procesos de mitigación

Una vez se han identificado los impactos potenciales y reales, Iberdrola adopta las correspondientes medidas de mitigación. Para los potenciales, la mitigación consiste en reducir la probabilidad de que estos se materialicen, mientras que para los reales, la mitigación se refiere a las medidas que persiguen reducir su magnitud. En ambos casos, cuando esto no es posible de manera completa, es necesario recurrir a la reparación.

De acuerdo con los PRNU, las acciones para mitigar los abusos varían en función de si la empresa causa o contribuye a un impacto adverso, o si está involucrada porque el impacto está vinculado a sus operaciones, productos o servicios. Estas medidas se traducen, por ejemplo, en planes de mitigación en las instalaciones y procesos, y pueden consistir en procesos de identificación de incidentes, investigación de posibles causas y factores contribuyentes al impacto, comunicación y medidas de formación, o la profundización de las relaciones con los Grupos de interés para desarrollar la capacidad interna en la mitigación de los impactos, entre otros.

El Sistema de debida diligencia en derechos humanos de Iberdrola está en permanente actualización, mediante la revisión constante, interna y externa, de sus prácticas y medidas mitigantes.

3.3.2. Planes de mitigación

A continuación se describen diversos planes de mitigación relacionados con los siguientes Grupos de interés:

- Empleados
- Proveedores
- Personas ajenas a la compañía
- Comunidades circundantes a las instalaciones

Posteriormente, se detallan algunas de las medidas de seguimiento establecidas por la compañía para asegurar los resultados de mitigación esperados.

a. Planes de mitigación para empleados

En todos los países en los que opera Iberdrola se ha establecido un proceso de identificación de peligros para la seguridad y la salud laboral, así como para la evaluación y prevención de riesgos laborales. Estos procesos están sometidos a un control por medio de auditorías internas y externas para garantizar su calidad y eficacia. Además, los resultados de dichas auditorías y controles puntuales se utilizan para crear planes de acción, desarrollar mejoras del sistema de gestión o comunicaciones sobre las mejores prácticas.

Iberdrola cuenta con un servicio de salud en todas sus ubicaciones para eliminar los peligros y riesgos identificados para sus empleados. La vigilancia de la salud laboral se desarrolla con medios propios en cada país, siempre garantizando la confidencialidad de los datos personales. Además, ésta se complementa con campañas y actos informativos de promoción de la salud y hábitos saludables, campañas de vacunación y reconocimientos médicos.

La compañía pone a disposición de los empleados cursos monográficos de forma periódica, en formato on-line o presencial. Los cursos se asignan a todos los empleados de acuerdo con sus funciones y necesidades y contienen formación acerca de temas generales y relevantes relativos a la seguridad. Los cursos en seguridad on-line tienen carácter obligatorio y computan a efectos del variable anual o bonus.

En cada país, se identifican de forma periódica las necesidades de formación y capacitación de la plantilla para garantizar que todos los empleados tienen los conocimientos necesarios para desempeñar su función de forma segura. Además, con el objetivo de establecer un modelo de liderazgo común, en 2021 se impartió a nivel global un curso de liderazgo en seguridad y salud para directivos y mandos.

Por último, la posibilidad de todos los empleados de notificar cualquier tipo de posible riesgo y la cultura de la prevención, ha permitido identificar incidentes que, tras su análisis, han generado 318 “Lecciones aprendidas” con una mejora del 40 % del índice de incidencia en los últimos cinco años. Estas lecciones se documentan y comparten entre todos los países y negocios, contribuyendo a su vez a la mejora de sus índices de incidencia y, en general, a la mejora del entorno de trabajo en el grupo.

Accidentalidad en el personal propio 2021	
Número de accidentados	**599**
Hombres	547
Mujeres	52
Con Baja	83
Hombres	73
Mujeres	10
Con fallecimiento	3
Hombres	3
Mujeres	0
Con grandes consecuencias	3
Hombres	3
Mujeres	0
Sin Baja	516
Hombres	474
Mujeres	42
Número de horas trabajadas	**78.455.175**
Número de días perdidos	**4.646**
Índice de frecuencia (IF)[1]	**1,06**

Para mayor información sobre las medidas en materia de seguridad y salud de los empleados del grupo, puede consultarse la sección Compromiso con el empleo de calidad del *EINF* - Informe de sostenibilidad 2021.

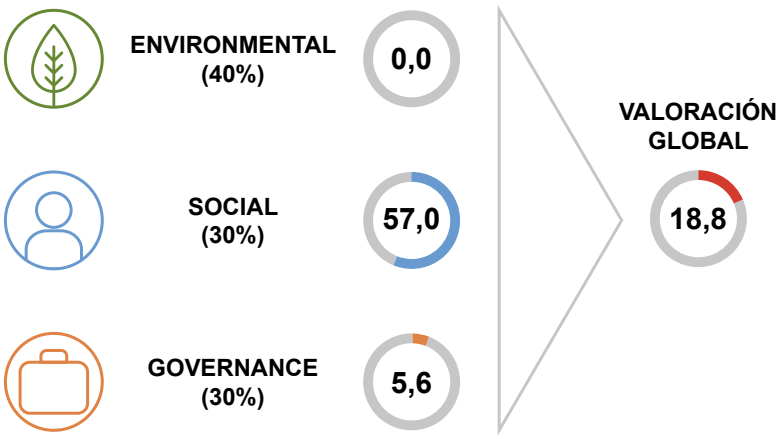
b. Planes de mitigación en relación con proveedores

A veces los impactos vienen provocados por las prácticas de los proveedores. Para colaborar en su mitigación, Iberdrola acuerda planes de mejora personalizados para aquellos proveedores que no alcanzan los niveles requeridos de respeto de los derechos humanos, indicando las áreas de mejora. Transcurrido un plazo razonable y comprobado que no han logrado adaptarse a las exigencias ESG, dichos proveedores serán excluidos de futuras licitaciones hasta que lleguen a los niveles mínimos establecidos para ser colaborador de Iberdrola.

En 2021, un total de **529 proveedores recibieron planes de mejora** y, de los contactados en el primer semestre, el 53 % de ellos consiguió mejorar su nivel de sostenibilidad.

El siguiente gráfico ilustra, a modo de ejemplo, una valoración de un proveedor y su plan de mejora correspondiente de acuerdo a los criterios ESG establecidos.

Valoración ESG de un proveedor



En este caso, se trata de una valoración por debajo de la puntuación que Iberdrola considera adecuada (requisito mínimo 30 puntos parciales en cada uno de los 3 ejes fundamentales de la sostenibilidad). Se propuso al proveedor, además de medidas en relación con el área de Medio Ambiente y de Ética y Gobierno, elaborar una política de responsabilidad social corporativa, incluyendo temas clave, como igualdad y diversidad y elaborar un código ético. Iberdrola ha dado apoyo al proveedor para diseñar su política de derechos humanos.

Como parte de su estrategia de mitigación se realiza, cada dos años, la encuesta de satisfacción del proveedor que permite identificar la necesidad de medidas de mitigación complementarias. En la VII edición lanzada en 2020, la participación aumentó respecto a la encuesta de 2018 un 74 %, En concreto se les pidió que respondieran sobre el impacto de la pandemia en su actividad, en particular sobre el empleo, problemas en la cadena de suministro, financiación e impactos sobre sus modelos de negocio. En general, los proveedores valoraron que el impacto sufrido por la COVID 19 fue medio-bajo gracias a las acciones de mitigación adoptadas por el grupo Iberdrola en respuesta a la pandemia. Los impactos más valorados por los proveedores es que trabajar con Iberdrola contribuye a mantener puestos de trabajo en sus empresas y les ayuda a mejorar sus procesos internos.

En relación a cuestiones de seguridad y salud, Iberdrola busca asegurar que sus proveedores mantengan los más altos estándares posibles de desempeño en este ámbito. Así, todos los procesos de evaluación y prevención de riesgos laborales se extienden a las relaciones con contratistas y proveedores con el fin de garantizar que estos cumplen con los requisitos exigidos en materia de seguridad y salud. Si un proveedor no cuenta con un sistema integrado de gestión certificado, se puede dilatar su contratación mientras se definen planes específicos bajo el control de Iberdrola para prevenir cualquier riesgo.

Existen, además, planes de mitigación de accidentalidad en subcontratas, que pueden consultarse en la sección Compromiso con el empleo de calidad del *EINF* - Informe de sostenibilidad 2021.

Proveedores de paneles solares con origen en China

El Sistema de debida diligencia en derechos humanos de Iberdrola, soportado entre otros por el sistema de monitorización de proveedores 360º, detectó un riesgo de impacto potencial en trabajo forzoso en la cadena de suministro de paneles solares en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang (Región Uigur) en China.

En julio de 2021, Iberdrola respondió públicamente al BHRRC en su invitación a empresas seleccionadas en relación con sus cadenas de valor en la Región Uigur.

China representa el 70 % de la producción de células fotovoltaicas en el mundo y la región de Uigur representan aproximadamente el 45 % del suministro mundial de polisilicio de grado solar. Además, los proveedores chinos suministran paneles solares gran calidad y fiabilidad y el sector fotovoltaico, en crecimiento exponencial, afronta tensiones en la demanda por escasez de materias primas y problemas de distribución.

Aunque las circunstancias en la región hacen muy difícil la adopción de medidas de debida diligencia que aseguren una gestión responsable de los riesgos en derechos humanos, Iberdrola está desarrollando diversas medidas para identificar el origen de los materiales y componentes de los módulos solares (en particular, el polisilicio). Igualmente, está solicitando a sus proveedores **medidas extraordinarias para garantizar la ausencia de trabajo forzoso:**

- Declaraciones expresas de los proveedores rechazando el trabajo forzoso (además de la aceptación del *Código ético* de Iberdrola).
- Confirmación de los proveedores de que no utilizan trabajo forzoso en ninguna de las etapas de extracción de materias primas, producción o fabricación de los módulos, ni en sus componentes.
- Mecanismos de trazabilidad de los componentes incorporados en los paneles solares.
- Solicitud de los códigos de conducta y ética que los proveedores aplican a su empresa y sus proveedores.
- Además, Avangrid (filial cotizada en Estados Unidos) ha firmado el compromiso SEIA (*Solar Energy Industries Association*) sobre su firme oposición al uso de trabajo forzoso dentro de la cadena de suministro solar, comprometiéndose a contribuir a garantizarlo y a concienciar a la industria sobre este problema. Con este fin, apoya el desarrollo de un “Protocolo de trazabilidad” liderado por la industria para la cadena de suministro solar como una herramienta para identificar la fuente de materias primas primarias.
- En Europa, Iberdrola se ha unido al grupo de trabajo activo de la asociación sectorial *SolarPower Europe* sobre Transparencia en la Cadena de Suministro con el objetivo de desarrollar mecanismos de trazabilidad y auditoría para todos los miembros de la asociación.
- Iberdrola está negociando actualmente la inclusión en los contratos de compra de paneles fotovoltaicos, el derecho a realizar, mediante un tercero independiente, inspecciones para auditar la trazabilidad del suministro y conocer así los orígenes de los materiales a pesar de las dificultades que este ejercicio entraña en este territorio.

c. Planes de mitigación en relación con personas ajenas a la compañía

Durante la construcción, operación y mantenimiento de las infraestructuras eléctricas existe el riesgo de incidentes en los que se pueden ver afectadas personas ajenas a la compañía. En la mayoría de los casos detectados, los incidentes están relacionados con trabajos realizados por terceros sin medidas de seguridad en las cercanías de las instalaciones de distribución, así como, por contactos fortuitos con la red.

El número de incidentes se ha incrementado con respecto al año anterior motivado por la desescalada en las restricciones de movilidad derivadas de la pandemia de la COVID-19 en 2020. A pesar del crecimiento de las cifras respecto al año anterior, se sigue realizando una importante labor de concienciación y formación a la sociedad en general para reducir estas cifras.

En este sentido, Iberdrola pone a disposición de los consumidores, a través de las páginas web del grupo, recomendaciones e información acerca de los aspectos más relevantes relacionados con un uso seguro de la electricidad y el gas, así como pautas a seguir en caso de accidente eléctrico. Además, se publican folletos informativos relativos a los riesgos potenciales de la electricidad que inciden en su correcto uso y se promueven también campañas de información y de formación sobre medidas de seguridad dirigidas al público en general.

Cada una de las sociedades *subholding* desarrolla programas y acciones de formación para fortalecer la cuestión de la seguridad con la red eléctrica. La estrategia incluye diversas acciones, incluyendo la producción de vídeos educativos para aumentar el compromiso con esta cuestión y los mensajes clave, cursos online gratuitos sobre seguridad con la red eléctrica para autónomos de la construcción de la comunidad, etc.

Buena práctica

Educación en el uso de la electricidad

PowerWise es un programa pionero de la educación en seguridad que enseña a los niños de la escuela primaria de cuatro a 11 años los peligros potenciales de la electricidad en el hogar y en el entorno al aire libre. El programa es impartido por profesores cualificados y está vinculado al plan de estudios de la escuela en las áreas operativas en Escocia. Los paquetes de recursos de *PowerWise* se proporcionan de forma gratuita a las escuelas que han recibido el programa educativo en el aula o a quienes solicitan paquetes a través del sitio web de *PowerWise.*

d. Planes de mitigación en las comunidades en el entorno de las instalaciones

Los planes de mitigación de impactos ambientales contenidos en las licencias de construcción y operación de las instalaciones son un claro ejemplo de medidas de mitigación porque existe, a menudo, una correlación entre los impactos medioambientales y los derechos humanos.

A continuación, se incluyen una serie de ejemplos de **acciones de mitigación** en las que se han dado controversias concretas. Aunque las controversias no han sucedido en 2021, las medidas de mitigación han sido aplicadas en dicho periodo y seguirán vigentes durante toda la vida de la planta.

Planta fotovoltaica Francisco de Pizarro, Cáceres (España)

Se está implementado un plan para evitar, reducir y compensar en la medida de lo posible, los efectos adversos derivados de la ejecución del proyecto, incluyendo los impactos medioambientales en aguas cercanas a las instalaciones, la tierra y el suelo, su calidad y capacidad y la pérdida de tierra cultivable. Estos impactos son susceptibles de repercutir en el disfrute de derechos humanos, como el derecho a un medio ambiente sano, incluyendo una biodiversidad y ecosistemas saludables, el derecho a la salud, a los modos de vida tradicionales (derivado de la afectación al medio socioeconómico de la zona, principalmente explotaciones próximas a la operación).

El plan incluye medidas de protección de aguas y de la calidad del aire, medidas para minimizar la emisión de ruidos al ambiente exterior así como la utilización de mano de obra local para favorecer la economía local.

Complejo eólico marino East Anglia Hub (Reino Unido)

En Reino Unido, ScottishPower ha implementado un Plan de Convivencia y se han mantenido comunicaciones continuas para el desarrollo de un plan detallado para minimizar los impactos en las labores de pesca en el contexto del proyecto de Iberdrola *East Anglia Hub,* el mayor proyecto de energía eólica marina en el mundo. Dichas acciones se implementan a la vista del impacto que pueden sufrir las empresas pesqueras durante las actividades de construcción, operación y desmantelamiento.

Central hidroeléctrica Teles Pires (Brasil)

En el contexto de la central Teles Pires se lleva a cabo la implementación de programas de sostenibilidad socioambientales que guardan relación con el disfrute de derechos humanos, entre los que cabe destacar:

- Programas de preservación y mantenimiento del Patrimonio Cultural, Histórico y Arqueológico, cuyo objetivo es preservar dicho patrimonio en consonancia con la legislación brasileña, la generación de conocimiento científico al respecto, contribuyendo a la expansión del conocimiento de la cultura nacional y a la participación de la comunidad en el desarrollo de los trabajos.
- Plan de Acción y Control de la Malaria, realizado a partir de análisis epidemiológicos, con el objetivo de proteger a los empleados en el sitio de construcción frente a la malaria y otras enfermedades. El plan incluye acciones para reducir los factores de riesgo de infección, asegurar el tratamiento inmediato y el seguimiento clínico de los trabajadores y el acceso inmediato a pruebas para el diagnóstico durante la actividad laboral, actividades educativas y preventivas, todas ellas en relación con el derecho a la salud de los empleados, etc.
- Plan de Desarrollo de los Territorios de Paranaíta, Jacareacanga y Alta Floresta, cuyo objetivo es, una vez identificados los impactos directos e indirectos de la construcción de la planta, potenciar oportunidades de crecimiento y desarrollo social y económico a largo plazo. Para ello se participa en un Grupo de Trabajo Intermunicipal.
- Programa de Interacción y Comunicación Social, cuyo objetivo es mantener mecanismos de comunicación adecuados con todas las partes interesadas, facilitando la difusión de información, con el fin de garantizar la transparencia de las acciones de la empresa y la recepción de sugerencias y críticas, permitiendo la mejora continua. El programa busca atender la necesidad de mantener informada a la población sobre el proyecto, destacando las injerencias que puedan

ocurrir directa o indirectamente en su vida cotidiana, y atendiendo las expectativas y demandas asociadas a su implementación y operación.

Durante la construcción del proyecto Teles Pires, si bien se realizaron con precisión las consultas previas obligatorias con la sociedad en general, a través de audiencias públicas, éstas no fueron dirigidas específicamente a los indígenas. La razón de la falta de consulta indígena previa (conforme al Convenio 169 de la OIT) se debe a que había un proyecto hidroeléctrico planificado que se situaría entre la UHE Teles Pires y las Tierras Indígenas, propiedad de otra compañía, sobre el que recaía la responsabilidad del proceso de consulta específico por la proximidad a las tierras indígenas. Además, el Estudio de Impacto Ambiental (EIA) de la UHE Teles Pires (elaborado por la Dirección de Estudios Energéticos) garantizaba que no habría impactos severos sobre la población indígena, ni sobre su patrimonio cultural, ni sobre sus medios de vida, y concluía que no era necesario la realización de un Estudio de Componente Indígena (ECI) ya que la distancia de la instalación a las aldeas Apiaká, Kayabi y Munduruku era de más de 60 kilómetros río abajo.

Sin embargo, ese proyecto más cercano a las tierras indígenas no siguió adelante, y se determinó con posterioridad al inicio de los trabajos de construcción de Teles Pires la necesidad de un plan de mitigación específico para comunidades indígenas (PBAI). En ese momento, el consorcio Teles Pires UHE realizó el ECI y diseñó el PBAI. La empresa, la Fundación Nacional del Indio (ente gubernamental encargado de velar por los intereses de las poblaciones indígenas, FUNAI) en conjunto con los líderes indígenas de cada grupo étnico, diseñó 18 programas sociales y ambientales para mitigar y promover de manera sostenible las actividades culturales, sociales y económicas de estos pueblos indígenas, que siguen vigentes durante la operación de la central. Para más información sobre los programas de mitigación pueden consultarse *aquí*.

Central Fotovoltaica Cuyoaco (México)

La Evaluación de Impacto Social (EvIS), que se realiza durante la fase de planificación del proyecto, detectó posibles impactos en los derechos humanos, incluyendo la ocupación y afectación de terrenos, impactos en el tránsito local e impactos en la salud y afectación a la tierra durante la operación de la planta y otros impactos residuales durante la fase de desmantelamiento, así como otros impactos acumulados.

Con el fin de gestionar dichos impactos, se adoptan planes de mitigación materializados en un Plan de Gestión Social, que asegura una comunicación clara y abierta con los habitantes del área de influencia para atender sus percepciones. Entre las medidas de mitigación cabe destacar por su vinculación con los derechos humanos:

- Proporcionar información de forma adecuada a la población, a través de material informativo en un lenguaje sencillo y de fácil comprensión, congruente con el contexto social, que permita disipar incertidumbres. Incluye la difusión a través de medios escritos y audiovisuales de información sobre el funcionamiento de la central.
- Plan de seguridad y salud.
- Acciones para gestionar los impactos relacionados con la creación de empleo.
- Plan de Gestión Integral de Residuos.
- Atender las quejas, sugerencias y solicitudes hechas por los habitantes del área de influencia a través de los Mecanismos de Atención a la Comunidad.

3.3.3. Seguimiento de la implementación de los planes de mitigación

Como parte del seguimiento de la implementación de medidas de mitigación por terceros, en los procesos de licencias de las instalaciones en las que se determinan medidas de mitigación y de reparación de impactos, Iberdrola justifica la suficiencia de estas mediante informes de seguimiento periódicos que remite a las autoridades públicas competentes. En estos informes de seguimiento de condicionantes se describen el nivel de desarrollo e implementación de las medidas y acciones de mitigación mediante la aportación de pruebas documentales.

Por otro lado, la comunicación con las comunidades en las que se llevan a cabo medidas de mitigación, se asegura a través de los canales habituales de quejas a nivel operacional. Este es un sistema de diálogo continuo que permite a las comunidades trasladar sus preocupaciones o preguntas al respecto.

En algunos casos, Iberdrola lleva, incluso, a cabo un seguimiento conjunto de las medidas a implementar, lo que le permite saber si la aplicación de dichas medidas es adecuada. A modo de ejemplo, en el contexto de la central hidroeléctrica de Teles Pires en Brasil, el Programa de Interacción y Comunicación establece canales de comunicación adecuados con todos los interesados que habitan las áreas de influencia con el objetivo de aportar información y mantener un diálogo sobre las acciones preventivas, mitigadoras o compensatorias previstas, permitir la mejora continua de las acciones y asegurar el seguimiento correspondiente por parte de los autoridades regionales y nacionales del cumplimiento de los compromisos asumidos por la empresa.

3.4. SEGUIMIENTO DE LA EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE DEBIDA DILIGENCIA

PRNU 20: A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe:

- Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados;
- Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.

El sistema de seguimiento consiste en examinar la forma en que se ha respondido a un impacto potencial y si esta respuesta ha servido para prevenir y mitigarlo y en qué medida esto ha sido posible. Los impactos en los derechos humanos son dinámicos, y por ello, Iberdrola mantiene bajo revisión constante su evaluación así como las medidas de prevención y de mitigación que adopta con el objetivo de monitorear su efectividad. Para ello, se realizan evaluaciones regulares, a través del seguimiento interno de toda la información relevante a efectos de derechos humanos, se recurre a expertos independientes y se utilizan indicadores cuantitativos y cualitativos que permiten definir posibles acciones de mejora.

Esta vigilancia, basada en fuentes internas y externas de información, permite a Iberdrola evaluar el progreso realizado en relación a su responsabilidad de prevenir y mitigar impactos negativos.

3.4.1. Fuentes internas

El análisis de las quejas y reclamaciones recibidas está en la base del proceso de seguimiento de las medidas de debida diligencia implantadas. Para más información sobre el sistema de quejas, véase el apartado *Mecanismos de quejas y reparación* de este informe. Estas fuentes de seguimiento constante ayudan a la empresa a enriquecer tanto el *Mapa de riesgos en derechos humanos* como a verificar la eficacia de las medidas adoptadas al respecto.

- Buzones éticos web/intranet: buzón del empleado y buzón del proveedor. (Propietario la Unidad de Cumplimiento).
- Buzones éticos destinados a los empleados: permiten realizar consultas o denunciar conductas que puedan implicar la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas.
- Buzones éticos de proveedores: son canales de comunicación para que los proveedores del grupo, así como cualesquiera empresas que estos subcontraten, sus respectivos empleados, y las empresas que hayan concurrido a una licitación, puedan informar de conductas que pudieran implicar un incumplimiento en el marco de su relación comercial con el grupo. Estos buzones están disponibles en el *portal de compras* de la web.
- Buzones corporativos.
- Canales de queja y reclamación de las instalaciones: presencial, telefónico, correo postal o por la web de la instalación. (Propietario la instalación correspondiente).
- Reclamaciones judiciales y/o administrativas.
- Encuesta de proveedores - 2020, que se elabora cada dos años, y en la cual se ha solicitado opinión sobre el impacto de la pandemia en su actividad, concretamente en áreas como el empleo, problemas en la cadena de suministro, financiación e impactos sobre sus modelos de negocio. Ha permitido evaluar si existe la necesidad de implementar acciones de mitigación y de qué tipo.
- Auditorías internas: La Dirección de Auditoría Interna es responsable de la realización de auditorías en las funciones y procesos corporativos y coordina trabajos de planificación y auditoría continua. Elabora un plan anual de actividades, basado en la evaluación de los principales riesgos que afectan a la consecución de los objetivos de la compañía. Como resultado de las auditorías emite, en su caso, recomendaciones que pone a disposición de las organizaciones auditadas. El plan anual de actividades es aprobado por la respectiva Comisión de Auditoría y Supervisión del Riesgo, a la que la Dirección de Auditoría Interna informa periódicamente tanto de la evolución del mismo como del cumplimiento de sus recomendaciones por las organizaciones de cada sociedad.

  En todos los países donde Iberdrola opera, se ha establecido un proceso de identificación de riesgos para los distintos asuntos relevantes en derechos humanos como la seguridad y la salud laboral, evaluación y prevención de riesgos laborales, los sistemas de gestión ambiental así como los protocolos de seguridad corporativa (incluida ciberseguridad), entre otros. Estos procesos están sometidos a un control por medio de auditorías puntuales y periódicas que sirven para establecer planes de acción, desarrollar mejoras de los sistemas de gestión o comunicaciones de mejores prácticas.

  Cabe mencionar, que existen limitaciones en el seguimiento de las medidas de prevención y mitigación adoptadas en algunas cadenas de suministro dado que la trazabilidad es

especialmente compleja, aún así el grupo continúa trabajando en ello.

3.4.2. Fuentes externas

Con el fin de evaluar sus medidas de prevención y mitigación, Iberdrola ha implantado diversos mecanismos para la escucha activa de las partes potencialmente afectadas y la evaluación de sus mecanismos por parte de externos a la compañía. Estos sistemas permiten recibir información sobre la efectividad de las medidas adoptadas.

En 2019, Iberdrola realizó un ejercicio de análisis del nivel de efectividad y seguimiento del Sistema de debida diligencia en derechos humanos que ha incluido la evaluación de las medidas tomadas en el grupo por parte de un tercero independiente. Este ejercicio ha resaltado lo siguiente:

- Iberdrola cuenta con un complejo y robusto sistema de debida diligencia para la gestión de asuntos de derechos humanos. La compañía ha logrado crear una visión global de su compromiso con los derechos humanos que le permite cumplir con las regulaciones específicas de los países y trasladar a las operaciones un estándar global.
- La gestión medioambiental, la de seguridad y salud laboral, la de la privacidad y la de la protección de datos son buenos ejemplos de cómo la compañía gestiona sus impactos potenciales en los derechos humanos y realiza seguimiento de los mismos.
- Las responsabilidades de segunda línea de defensa están correctamente definidas para temas de derechos humanos como medioambiente, prácticas laborales, seguridad corporativa, calidad, privacidad y protección de datos y ética e integridad.
- En relación a cuestiones medioambientales, que suelen estar relacionadas con impactos en los derechos humanos, Iberdrola cuenta con un sistema de gestión completo con las correspondientes certificaciones ambientales.
- En relación a la seguridad y salud, Iberdrola cuenta con estándares internacionales (OSHAS 18001 y, en algunos casos, ISO 45001) asegurando el cumplimiento de la regulación y mejorando el estándar.
- El modelo de compras ha sido objeto de una revisión para una gestión más responsable que se alinee con las políticas de sostenibilidad y derechos humanos apoyándose, entre otros, acciones de sensibilización a proveedores.
- La compañía cuenta con canales corporativos y a nivel de las instalaciones para recibir quejas y reclamaciones que activan sistemas de diálogo y reparación. El análisis de su nivel de efectividad es positivo.
- Los procesos de adquisición o participación en proyectos cuentan con un proceso de debida diligencia que considera temas relevantes de derechos humanos, como medioambiente, seguridad y salud, y protección de datos.
- Iberdrola está comprometida con que la mayor cantidad de personas reciban el servicio de energía, incluidas las personas en situación de vulnerabilidad. En relación a la calidad y fiabilidad del suministro, los estándares regulatorios y técnicos se alinean con los estándares más elevados asegurando la debida diligencia.
- El modelo de gestión de la protección de datos es un ejemplo de medidas para la prevención, mitigación, supervisión y reporte de derechos fundamentales.
- La compañía cuenta con un elaborado sistema de cumplimiento que incluye numerosas políticas específicas para hacer frente a distintos aspectos del ámbito de la ética empresarial para

gestionar impactos potenciales relacionados con la corrupción, los conflictos de interés o las prácticas anticompetitivas.

- Algunas filiales han desarrollado modelos avanzados de relación con las comunidades.
- Los servicios de seguridad son externalizados pero se exige que el personal esté formado en derechos humanos por organizaciones homologadas.

Por otro lado, Iberdrola se apoya también en auditorías y evaluaciones externas respecto de determinados procesos.

- Auditorías externas.
- Las Evaluaciones de Impacto Ambiental y requisitos de las licencias, conforme a la legislación vigente en los países donde opera la compañía, establecen un seguimiento de la eficacia de las medidas propuestas desde una perspectiva de respeto al derecho al medio ambiente y de derechos humanos de carácter social.

Resultados de las revisiones internas y externas

Como resultado de este ejercicio de revisión constante y de retroalimentación del Sistema de debida diligencia en derechos humanos, Iberdrola ha desarrollado las siguientes acciones destinadas a mejorar la calidad del seguimiento de las medidas implantadas en los diferentes niveles de responsabilidad:

- La Comisión de Desarrollo Sostenible ha hecho explícita la supervisión de los derechos humanos como parte de su mandato frente al Consejo de Administración y con un foco en el Sistema de debida diligencia en derechos humanos y las medidas de prevención y mitigación.
- Consolidación y fortalecimiento de equipos:
  - Se han reforzado los equipos para aplicar de manera transversal el respeto de los derechos humanos en las sociedades sub-holding cuyas responsabilidades se derivan de las políticas aprobadas por sus correspondientes Consejos de Administración, incluida la de respeto de los derechos humanos. Para ello se han reforzado algunos aspectos del Sistema de debida diligencia en derechos humanos a nivel local, en estrecho contacto con las áreas de negocio y en coordinación con Iberdrola.
  - En cuanto al fortalecimiento del sistema de auditoría interna, cabe destacar el refuerzo de la Dirección de Aseguramiento Interno que, entre sus competencias, tiene la misión de velar por la adecuada definición, implementación y mantenimiento de los Sistemas Globales de Control Interno de la información no Financiera (SCIINF) en relación con la elaboración y presentación del reporte de información no financiera.
- Institucionalización de procedimientos: Se ha establecido el objetivo, a corto y medio plazo, de elaborar un nuevo protocolo de realización de auditorías sociales en el primer nivel de contratación (proveedores directos o *tier 1*), que incluirá la medición de los avances realizados en temas de derechos humanos.

3.5. COMUNICACIÓN Y REPORTE

PRNU 21: Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones:

- Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios;
- Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada;
- No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial.

Para Iberdrola, es de gran importancia transmitir a sus Grupos de interés la confianza de que la compañía está trabajando activamente para que su compromiso con los derechos humanos siga siendo una realidad en todo el grupo y, por lo tanto, las labores de comunicación y reporte son esenciales como parte de su Sistema de debida diligencia en derechos humanos.

El presente informe, ha sido verificado por un tercero independiente y complementa la Información no financiera, con el fin de reforzar la trasparencia sobre la gobernanza de la compañía y el desempeño en el respeto de los derechos humanos.

Se trata de una rendición de cuentas sobre la debida diligencia en derechos humanos de la compañía basada en identificar, prevenir, mitigar y reparar los impactos negativos (potenciales y materializados) sobre estos, en todas sus actividades, incluida cadena de suministro y otras relaciones comerciales, con el objetivo de permitir a los Grupos de interés realizar un análisis objetivo y completo sobre el desempeño de la compañía a este respecto y con foco en el 2021, comprendiendo las áreas de impacto real y potencial, así como, a través del análisis de controversias.

Con este informe, Iberdrola cumple con sus compromisos de comunicación, incluida la presentación de informes públicos en virtud del Marco para el Informe de los Principios Rectores. Asimismo, este informe es un instrumento para fortalecer la cultura de la organización en este ámbito e impulsar el compromiso de sensibilización e implementación efectiva del Sistema integral de debida diligencia en derechos humanos de Iberdrola, así como los programas relacionados con el mismo, en todos los distintos países de operación.

La divulgación de información y datos materiales y relevantes es una de las formas más sólidas para rendir cuentas sobre los riesgos e impactos que Iberdrola puede provocar, contribuir a provocar o estar relacionado con en materia de derechos humanos, y sobre cómo los gestiona. La transparencia es un elemento de gran utilidad para afrontar, evaluar y hacer seguimiento a los desafíos y oportunidades de la compañía en este campo y se utiliza como fuente de aprendizaje para mejorar la calidad de la información, el *Informe de recomendaciones* realizado por un tercero independiente, que analiza toda la información publicada en el *EINF*, dando visibilidad a aquellas partes que necesitan refuerzo en la comunicación e incluso detectando áreas de mejora en la gestión.

Al margen de este informe, y de acuerdo con su compromiso de transparencia, Iberdrola reporta información sobre sus derechos humanos a través de distintos canales internos y externos:

- **EINF - Informe de Sostenibilidad**, de acuerdo a los requerimientos de información y recomendaciones del conjunto consolidado de Estándares GRI (*Global Reporting Initiative*) para la elaboración de informes de sostenibilidad (opción CORE). El documento cumple también con los requisitos de información del Suplemento de GRI para las empresas del sector eléctrico. La compañía reporta los requerimientos de información y recomendaciones de SASB (*Sustainability Accounting Standards Board*) en su estándar específico para las *Electric Utilities & Power Generators*. Por último, el Estado de Información no Financiera ofrece información relevante acerca del cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial, para así poder evaluar el grado de avance de Iberdrola respecto de dichos principios.
- El apartado de *Derechos humanos* en la web corporativa recoge información detallada sobre los distintos instrumentos del sistema de gobernanza y de gestión de la debida diligencia en derechos humanos de los que se ha dotado la compañía.
- Información actualizada en los portales del empleado en cada una de las compañías sub-holding de manera a comunicar.
- Newsletter mensual para empleados sobre tendencias relacionadas con los Grupos de interés, que incluye información relativa sobre los avances realizados por la compañía en el ámbito de los derechos humanos y otras informaciones de interés vinculadas a este tema.
- Respuestas a los cuestionarios de analistas e inversores en temas de derechos humanos y ESG.
- Respuesta continua a índices de derechos humanos y sostenibilidad así como a calificaciones ESG sobre las cuestiones de derechos humanos más relevantes.
- Actividades de formación específica en materia de derechos humanos para empleados, así como, módulos de sensibilización para proveedores en la cadena de suministro.
- Difusión en redes sociales, anuarios y medios de comunicación especializados en desarrollo sostenible.

4.SISTEMA DE QUEJAS Y REPARACIÓN

> **PRNU 29:** Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas.

La *Política de respeto de los derechos humanos* recoge el compromiso de la compañía de disponer de mecanismos de quejas y reclamación, con suficientes garantías y con procedimientos adecuados de resolución, para atender los potenciales casos de impactos en los derechos humanos y, en su caso, repararlos.

A continuación, se detallan las características del sistema de quejas así como el abordaje del tema de la reparación por parte de la compañía.

4.1. MECANISMOS DE QUEJA Y RECLAMACIÓN

> **PRNU 31:** Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser:
>
> - Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación;
> - Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos;
> - Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación;
> - Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;
> - Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;
> - Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos; (...);
> - Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios".

Iberdrola ha establecido un sistema de quejas, tanto a nivel operacional como de empresa, con el objetivo de identificar impactos, tomar las medidas adecuadas y reparar, si es el caso, las consecuencias negativas, de forma temprana y directa, a fin de evitar daños mayores o una escalada de reclamaciones. Estos canales permiten a los afectados (comunidades locales, a empleados, proveedores o cualquier otro Grupo de interés) trasladar sus inquietudes, quejas o reclamaciones a la compañía.

Existen varios tipos de canales de quejas y reclamación para cuestiones de derechos humanos:

- Buzones éticos web/intranet: buzón del empleado y buzón del proveedor. (Propietario la Unidad de Cumplimiento).

- Canales de queja y reclamación de las instalaciones: presencial, telefónico, correo postal o por la web de la instalación. (Propietario la instalación correspondiente).
- Buzones corporativos. (Propietario el área o negocio correspondiente).
- Reclamaciones judiciales y/o administrativas. Se remiten a los Servicios Jurídicos de la sociedad denunciada.

Las denuncias son analizadas y toda la información resultante que pueda ser relevante alimenta la revisión de las políticas pertinentes y el desarrollo de procedimientos internos, tendentes a la prevención y mitigación de este tipo de impactos de manera a evitar su repetición.

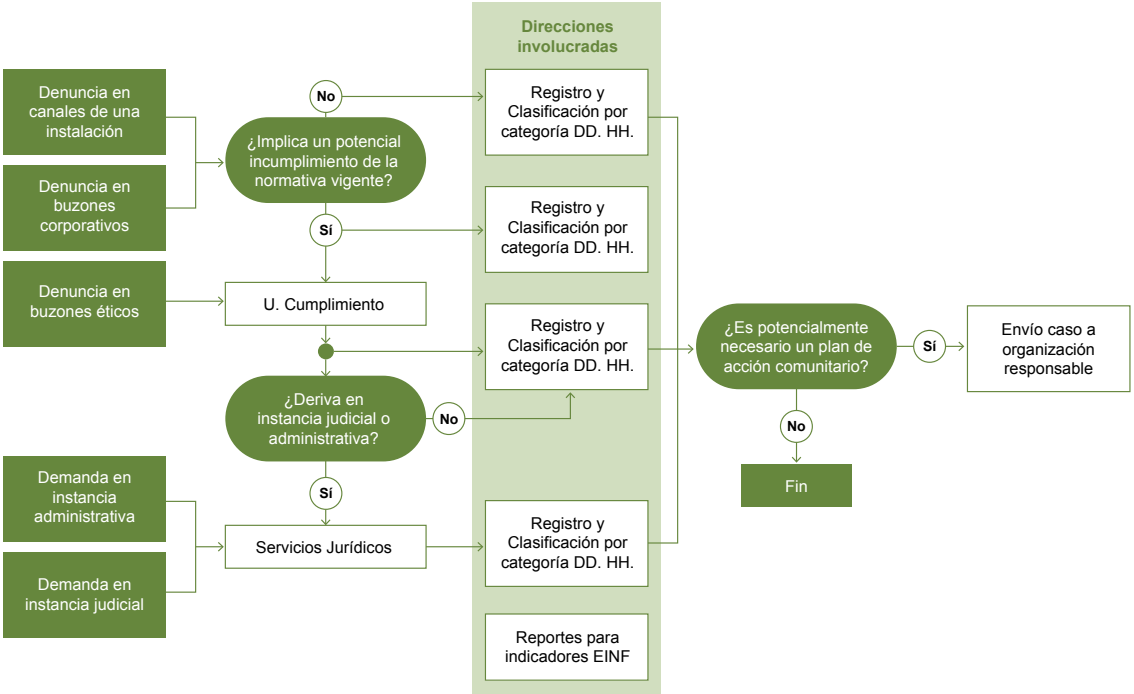
Adicionalmente, Iberdrola encomendó una revisión de los canales de queja existentes a un experto independiente con la aplicación de 82 indicadores relacionados con cada criterio de eficacia y los requisitos de proceso establecidos en el PRNU 31. El criterio de confidencialidad que ofrece el sistema de Iberdrola protege a los usuarios de cualquier tipo de intimidación o represalia por parte de la compañía o de terceros, garantizando que las personas afectadas puedan acceder a dichos mecanismos. En conjunto, la evaluación consideró que los criterios de eficacia alcanzaban una valoración positiva.

En 2020, y como repuesta a estas recomendaciones, Iberdrola crea un ***Procedimiento para la clasificación, seguimiento y reporte de las denuncias, quejas y reclamaciones con potencial impacto en materia de derechos humanos.*** Este procedimiento permite la clasificación de las quejas recibidas a través de los distintos canales, asegurando que aquellas relacionadas con cuestiones de derechos humanos reciban la resolución correspondiente conforme al Sistema de debida diligencia en derechos humanos de Iberdrola y los estándares internacionales.

Iberdrola clasifica las quejas de derechos humanos de acuerdo a la siguiente tipología. Está en constante revisión de acuerdo al procedimiento establecido:

- Ética e integridad
- Prácticas laborales
- Medioambiente y sostenibilidad
- Innovación y nuevas tecnologías
- Relación con las comunidades locales
- Operativa de las instalaciones y esenciales del negocio

Procedimiento simplificado de registro y reporte de denuncias y reclamaciones



A lo largo del 2021, los equipos de la Dirección de ESG junto con el resto de las áreas y Negocios involucrados en el proceso de captura de quejas y reclamaciones han seguido desarrollando un trabajo conjunto para la actualización de dicho protocolo en sus definiciones y actuaciones.

Características de las comunicaciones recibidas

La información relativa a quejas y reclamaciones en derechos humanos que llegan a través de los canales éticos son recibidas por Cumplimiento que las remite a las áreas correspondientes para su gestión.

En lo que respecta a las comunicaciones recibidas a través de los buzones éticos, en 2021, se han recibido un total de 2.177 comunicaciones, de las cuales 1.159 corresponden a consultas y 1.018 a denuncias. De las 1.018 denuncias recibidas, 527 fueron admitidas a trámite. Con respecto al total de 527 denuncias admitidas a trámite, 77 han sido clasificadas con potencial impacto en materia de derechos humanos. En el 9 % de los casos de las 527 denuncias admitidas a trámite, se ha adoptado algún tipo de medida disciplinaria, al haberse demostrado la existencia de una conducta irregular o contraria al Código ético.

En 2021, se han recibido tres quejas externas con relación a la cadena de suministro, a través de los canales habilitados al efecto, ninguna de las cuales tiene relación con derechos humanos, corrupción, prácticas laborales o prácticas medioambientales.

En 2021, el grupo ha recibido, a través de los diferentes canales habilitados, 29 quejas sobre discriminación laboral. La Dirección de Personas y Organización, como responsable de la gestión de dichas quejas, es la encargada de tomar las medidas oportunas en todos los casos. Del total, 13 permanecen en estudio y las otras 16 ya han sido resueltas. De aquellas denuncias que ya han sido cerradas, 1 terminó en amonestación escrita y 3 terminaron en despidos. Asimismo, se han recibido 3 quejas en España por presunto abuso respecto del derecho de sindicación que, hasta la fecha de redacción de este informe, permanecen abiertas.

4.2. COMPROMISO CON LA REPARACIÓN

> **PRNU 22:** Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

El objetivo del Sistema de debida diligencia en derechos humanos de la compañía es la prevención y mitigación de impactos en derechos humanos pero, tal y como establecen los PRNU, cuando esto no es posible porque no es factible adecuar la mitigación a las particularidades del contexto, las acciones adoptadas no logran reducir su alcance, o bien se produce un impacto residual (esto es, que permanece a pesar de las medidas de mitigación), Iberdrola implementa **acciones o medidas de reparación** para garantizar que las víctimas y personas afectadas tengan acceso a una reparación efectiva a través de procesos legítimos y de cooperación activa.

Las medidas de reparación tienen por finalidad **reponer uno o más de los derechos impactados devolviendo a los titulares** a la situación que tenían con anterioridad al impacto o, en caso de no ser posible, restableciéndolos al máximo posible a través de diferentes tipos de reparación. En cualquier caso, la compañía no impide de ninguna manera el acceso a los mecanismos judiciales o no judiciales estatales y coopera de buena fe con los mismos.

En este sentido, Iberdrola mantiene una escucha activa e integra las expectativas de las personas afectadas. La compañía tiene en consideración que las medidas de reparación pueden, según los marcos legales o de derechos humanos aplicables a nivel internacional, adoptar distintas formas. Pueden ser una disculpa, la adopción de medidas para garantizar que el problema no pueda volver a producirse, una indemnización (económica o de otro tipo) por los daños causados, el cese de una actividad o relación comercial determinada, o alguna otra forma de reparación que acuerden las partes.

Tipologías de reparación

Restitución: tiene el objetivo de restaurar, en la medida posible, los derechos impactados, y devolver al titular de los derechos al estado anterior al impacto y proporcionar un remedio más adecuado que la compensación monetaria o financiera.

Compensación financiera: consistente en dinero u otras compensaciones financieras justas y proporcionales a la gravedad del daño sufrido.

Rehabilitación: abarca los procesos y servicios que permiten a una víctima reconstruir su vida y/o reducir tanto como sea posible el daño sufrido.

Satisfacción: implica cesar el abuso, reconocer el daño, revelar la verdad, proporcionar una disculpa, y sancionar a los responsables y puede adoptar múltiples formas.

Garantía de no repetición: garantía de que se adoptan las políticas y procedimientos necesarios para prevenir daños futuros y/o tomar acción disciplinaria.

Iberdrola está comprometida con la provisión de reparación en relación con los impactos que produzca o contribuya a producir en sus operaciones y/o a través de su cadena de valor u otras relaciones comerciales.

Se desarrollan **acciones de evaluación caso por caso,** según lo establecido en la guía de tramitación de expedientes del grupo a fin de posibilitar una reparación efectiva. Dichas acciones suelen incluir la investigación de las circunstancias, la eventual depuración de responsabilidades y otras medidas que puedan ser necesarias para cumplir con los estándares internacionales de derechos humanos y el diálogo con las partes afectadas de manera a posibilitar una reparación efectiva. Las acciones de reparación privilegian en todo caso el mantenimiento del diálogo con los posibles afectados y la colaboración**.**

Iberdrola lleva a cabo medidas de reparación en relación a sus **clientes,** pero también cuenta con los sistemas adecuados para brindar remedio a los **empleados** que han sufrido impactos en sus derechos laborales como, por ejemplo, algún tipo de discriminación o acoso en el trabajo. La Dirección de Personas y Organización es, entonces, la responsable de abordar y proporcionar remedio en relación a cuestiones laborales.

Respecto de **proveedores y contratistas**, el seguimiento que se realiza (ver sección *La gestión de los proveedores*) permite a Iberdrola conocer los impactos y, llegado el caso, activar las medidas adecuadas para posibilitar la reparación.

Finalmente, y en relación con los impactos en **comunidades,** la compañía adopta medidas de reparación, cuando estos ocurren, privilegiando el diálogo con las mismas y desde una perspectiva que tenga en cuenta las especificidades locales y los estudios ambientales y sociales como base para su valoración. Para ello, el apoyo del equipo de Iberdrola en terreno es indispensable.

Algunos ejemplos concretos de reparación en relación con comunidades y clientes en diversos países de operación

Remediar conlleva los siguientes retos: identificar el asunto impactado, identificar el titular del derecho afectado, el alcance de ese impacto, las posibilidades de retorno al derecho antes del daño, la proporcionalidad en proveer la reparación así como la equidad en la reparación.

Medidas de reparación en proyectos e instalaciones:

Parque eólico marino de Saint - Brieuc, Francia

El consorcio Ailes Marines propiedad al 100% de Iberdrola está a cargo del desarrollo, construcción y operación del parque eólico marino en la zona definida por el Gobierno francés en la Bahía de Saint Brieuc frente a la costa de Bretaña. La compañía ha implementado todas las medidas posibles para evitar y reducir las molestias a los pescadores. Sin embargo, la inevitable exclusión de las empresas pesqueras de las zonas de construcción constituye un perjuicio que Iberdrola se compromete a resarcir. Desde mayo de 2021 se ha puesto en marcha una secuencia de obras para reducir el impacto del proyecto en la actividad pesquera. Para facilitar el acompañamiento a los profesionales de la pesca afectados Ailes Marines Iberdrola cuenta con apoyos expertos independientes para alcanzar el consenso necesario.

Iberdrola ha habilitado una *página web* de libre acceso en la que se recoge información sobre el proyecto, así como las medidas de mitigación y compensación desplegadas. Existe un espacio específico destinado a los beneficiarios de las medidas de compensación financiera para el sector pesquero. La implementación de estas medidas está sujeta a las consultas entre los comités de pescadores, las instituciones y las organizaciones de la industria pesquera. Se ha establecido un sistema de compensaciones para ayudar a abordar el reto que supone la reparación del perjuicio sufrido por las empresas pesqueras sujetas a una restricción significativa de sus actividades vinculada a la construcción del parque eólico. El sistema sigue los siguientes pasos:

Paso 1: Si un pescador considera que se verá afectado por las exclusiones de pesca durante la construcción del parque eólico marino en la bahía de Saint Brieuc, debe presentar una solicitud de reclamación.

Paso 2: Análisis del uso del área. Este paso consiste en definir la parte de la actividad que el pescador suele realizar en las zonas de exclusión en el momento del trabajo. Asistido por la oficina de investigación e ingeniería al servicio de la industria pesquera Breizh Marine Expertise y BMM, el pescador definirá la frecuentación sobre la base de cualquier sistema de ayuda a la navegación. El período de referencia para esta sectorización será 2015-2020. Al finalizar este trabajo, el pescador recibirá por correo electrónico un formulario de validación de los datos de asistencia. Este formulario debe ser firmado y devuelto.

Paso 3: Revisar los datos contables. La dependencia económica de los pescadores en el área del proyecto es la proporción de la facturación que generalmente se logra en las zonas de exclusión en el momento de las obras. Esta dependencia la calcula RICEP cruzando los datos de asistencia a la zona con la facturación mensual. Para ello se deberá aportar la facturación mensual y anual del periodo 2015 a 2020 (se utilizará el año más favorable para la fase de obras). El pescador recibirá un correo electrónico con un formulario para validar el volumen de negocios retenido y deberá devolverlo firmado.

Paso 4: Cálculo del monto de la compensación. Es calculado por RICEP, y corresponde al 60 % de la mejor facturación (referencia regulatoria utilizada en el sector pesquero en el marco de vedas temporales) lograda en las zonas de exclusión entre 2015 y 2020.

Paso 5: Firma de un protocolo de liquidación. Este convenio de colaboración define el monto de la compensación y las condiciones asociadas a la misma (compromiso de respetar las restricciones de pesca durante las obras) y se envía al pescador por correo postal. Este documento deberá ser devuelto firmado y acompañado de los documentos necesarios para el pago de la indemnización.

Paso 6: Recibir la compensación económica. Pago de la compensación por el trabajo futuro anualmente dentro de los 45 días siguientes a la recepción del acuerdo de transacción debidamente completado y firmado por las partes.

Central hidroeléctrica del Támega, Portugal

En la construcción del complejo hidroeléctrico del Támega, varios estudios socioeconómicos desvelaron la afectación de 59 viviendas de las que sólo el 50 % eran residencias permanentes.

Una evaluación preliminar permitió identificar las necesidades de cada una de ellas y valorar las posibles reubicaciones con unas características similares. En relación con los desplazamientos que fueron identificados como necesarios, se realizaron las compensaciones económicas de conformidad con la ley de Expropiaciones de Portugal y según la metodología implantada por Iberdrola relativa a la gestión y definición de desplazamientos y posibles daños económicos.

Hasta 2021, han sido realojadas 51 viviendas, 39 durante el ejercicio y coincidiendo con el llenado del embalse de Daivões. Para los años 2022 y 2023, se realojarán 8 familias más, coincidiendo con el llenado del embalse de Alto Tâmega.

Central hidroeléctrica Baixo Iguaçu, Brasil

En el proyecto de Baixo Iguaçu, Iberdrola estableció un Programa de consolidación del corredor de biodiversidad con el objetivo de proteger la biodiversidad y los modos de vida en el entorno de las instalaciones. Este programa establece la conectividad entre las áreas del Parque Nacional Iguazú y las áreas expropiadas y reforestadas en el área de influencia directa de la central Baixo Iguaçu, así como la restauración de la vegetación ribereña alrededor del embalse, uniendo fragmentos para la formación de un corredor ecológico. Este programa integra los esfuerzos del gobierno, la sociedad civil y las comunidades, con el fin de viabilizar la implementación del corredor, contribuyendo a la conservación de la biodiversidad existente en el Parque Nacional Iguazú y su entorno inmediato y con ello, reparar impactos en derechos humanos derivados de la afectación de la biodiversidad.

A través de este ejercicio, Iberdrola reconoce la relación de interdependencia y refuerzo mutuo entre un medioambiente limpio, saludable y sostenible y el pleno disfrute de los derechos humanos, reconociendo que existen derechos humanos especialmente vulnerables a daños ambientales.

Los EIA realizados han permitido, en este caso, así como en muchos otros, determinar, evaluar y reparar impactos en los derechos humanos derivados de un impacto medioambiental. En efecto, estas evaluaciones incluyen el análisis de los posibles impactos sobre los derechos humanos, como el derecho a un medio ambiente seguro, limpio, saludable y sostenible. Las medidas contempladas en los EIA, y las vías de compensación propuestas, son, por lo tanto, una vía de reparación efectiva de los impactos en derechos humanos resultantes de o vinculados directamente con impactos medioambientales.

Parque Fotovoltaico Cuyoaco, México

Durante la fase de construcción e instalación del proyecto se produjeron impactos en el tránsito local y los patrones de movilidad de la población como resultado del bloqueo o cierre de caminos así como afectaciones a los servicios públicos como electricidad, agua potable y drenaje en el área de influencia directa de la instalación.

Ante estas afectaciones, la compañía reparó las carreteras y generó ejes viarios alternativos que aseguraron la movilidad de las poblaciones cercanas al parque.

Por otra parte, el Plan de Gestión Integral de Residuos contempla la disposición final de residuos de manejo especial, residuos sólidos urbanos, así como residuos peligrosos de manera a prevenir su liberación en el ambiente y las consecuentes afectaciones a la salud de la población, a los ecosistemas

y a sus elementos. Iberdrola Renovables México asegura así la eliminación adecuada en caso de producirse alguna fuga o derrame accidental devolviendo sus características iniciales al entorno.

Medidas de reparación en relación con clientes:

En 2021, se produjo un caso de fuga o pérdida de información de carácter leve en España que afectó a la privacidad de los datos personales de clientes. Iberdrola adoptó una serie de medidas de protección técnicas y organizativas, que fueron comunicadas a la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD). La AEPD comprobó que las medidas se habían aplicado a los datos personales afectados por la brecha de seguridad y cerró el caso sin sanción tras haber analizado las acciones tomadas por la compañía, que había realizado la notificación de la brecha en el plazo establecido por ley y la adopción de las medidas de protección técnicas y organizativas apropiadas a los datos personales afectados por la brecha de seguridad.

5. ANEXOS

Anexo I. Cumplimiento con el Marco para el Informe de los Principios Rectores de Naciones Unidas

Marco para el Informe: Principios	Enfoque de Iberdrola – secciones del informe	Referencia en el Informe de derechos humanos
Situar el informe de derechos humanos en el contexto empresarial	Este Informe de derechos humanos explica el compromiso del grupo Iberdrola de respetar los derechos humanos en el contexto de sus operaciones, servicios, y cadenas de valor, en particular como empleador, como actor de una cadena de suministro y como proveedor de servicios cuyas instalaciones se sitúan en áreas de influencia o están próximas a comunidades locales.	Acerca de este informe Sobre Iberdrola
Cumplir con un umbral mínimo de información requerido por el Marco para el Informe	Este informe está estructurado en torno a los PRNU y proporciona respuestas sustantivas a las 2 preguntas principales del apartado A, cumple con los 4 requisitos informativos de apartado B y da respuesta a las 6 preguntas principales del apartado C del Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas.	A lo largo de todo el informe se proporciona la información necesaria para cumplir con el Marco para el Informe de los Principios Rectores.
Demostrar la mejora continua	Este informe detalla la comprensión y el progreso de Iberdrola en la gestión de los derechos humanos en los últimos años, enfocándose sobre todo en las cuestiones desarrolladas en el ejercicio 2021. Reconoce asimismo las áreas de progreso más limitado y aquellas en las que Iberdrola puede mejorar en la implementación de los PRNU. Explica los planes futuros y se proporcionan objetivos claros y medibles, que revelan cómo la compañía busca constantemente aspectos de mejora a través de indicadores de progreso.	A lo largo de todo el informe se proporciona la información necesaria para demostrar la mejora continua.
Centrarse en el respeto de los derechos humanos	Este informe se refiere únicamente a las acciones de Iberdrola para respetar los derechos humanos y, específicamente, a cómo gestiona sus principales impactos y asuntos relevantes de derechos humanos. No se incluyen otras acciones de Iberdrola, por ejemplo, en relación con impactos medioambientales más allá de su relación con los derechos humanos.	A lo largo de todo el informe se recoge la gestión de los asuntos relevantes descritos en el apartado 3.1 Identificación de impactos.
Abordar los impactos más graves sobre los derechos humanos	Este informe se centra en los impactos reales y potenciales en los derechos humanos del grupo Iberdrola, según la metodología detallada en el apartado 3.1. Identificación de impactos, prestando especial atención a los impactos relevantes ("salient issues") y priorizados.	A lo largo de todo el informe se recoge la gestión de los asuntos relevantes descritos en el apartado 3.1 Identificación de impactos.
Proporcionar ejemplos representativos de geografías relevantes	Se proporcionan ejemplos reales de las principales geografías en las que opera Iberdrola, incluyendo España, Portugal, México, Estados Unidos, Australia y Brasil.	1.2. Derechos humanos y transición energética: el camino hacia una transición justa. 3.1. Identificación de impactos. 3.2. Integración del respeto de los derechos humanos. 4.2. Compromiso con la reparación.
Explicar cualquier omisión de información importante	Este informe tiene como objetivo informar sobre las cuestiones relacionadas con el respeto de los derechos humanos por parte de Iberdrola.	No existe omisión de información relevante

PARTE A: GOBERNANZA DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Criterio	**Principio de reporte**	**Referencia en el Informe de derechos humanos**	**Referencia al *Marco para el Informe de los Principios Rectores***
Compromiso político	¿Qué dice la empresa públicamente sobre su compromiso de respetar los derechos humanos?	1.1. El compromiso de Iberdrola con los derechos humanos 2.1. Compromiso político 2.2. Alcance de la responsabilidad	A1
Integrando el respeto de los derechos humanos	¿Cómo demuestra la empresa la importancia que concede a la implementación de su compromiso con los derechos humanos?	1.2. Derechos humanos y transición energética: hacia una transición justa 2. Compromiso y gobernanza en derechos humanos	A2

PARTE B: DEFINIENDO EL ENFOQUE DEL INFORME			
Declaración de cuestiones destacadas	Enunciar las cuestiones destacadas de derechos humanos asociadas a las actividades y relaciones comerciales de la empresa durante el periodo del informe.	3.1.1. Metodología	B1
Determinación de las cuestiones destacadas	Describir cómo se determinaron las cuestiones destacadas de derechos humanos, incluyendo cualquier consulta procedente de las partes interesadas.	3.1.1. Metodología 3.1.2. Impactos en derechos humanos identificados	B2
Elección de geografías focales	Si se está informando sobre las cuestiones destacadas de derechos humanos centradas en geografías particulares, explicar cómo se realizó esa elección.	Elección de geografías focales	B3
Impactos graves adicionales	Identificar cualquier impacto grave sobre los derechos humanos que se haya producido o que todavía se esté abordando durante el período del informe, pero que queda fuera de las cuestiones destacadas de derechos humanos, y explicar cómo ha sido abordado.	3.1.2. Impactos en derechos humanos identificados	B4

PARTE C: GESTIÓN DE CUESTIONES DESTACADAS DE DERECHOS HUMANOS			
Políticas específicas	¿Tiene la empresa políticas específicas que aborden sus cuestiones destacadas de derechos humanos? Si así es, ¿cuáles son?	2.1. Compromiso político 2.3 Estructura de gobernanza. Marco normativo 3.1. Metodología	C1
Participación de las partes interesadas	¿Cuál es el enfoque de la empresa en cuanto a la participación de las partes interesadas en relación con cada cuestión destacada de derechos humanos?	3.1.1. Metodología 3.2.1. Integración de medidas respecto a empleados, comunidades y cadena de suministro 3.2.2. Medidas transversales	C2
Evaluando Impactos	¿Cómo identifica la empresa cualquier cambio en la naturaleza de cada cuestión destacada de derechos humanos con el paso del tiempo?	3.1.1 Metodología 3.1.3. La respuesta de Iberdrola frente a asuntos emergentes y cuestiones globales 3.4.1. Fuentes internas 4.1. Mecanismos de queja y reclamación	C3
Integrando hallazgos y tomando acción	¿Cómo integra la empresa sus hallazgos sobre cada cuestión destacada de derechos humanos en los procesos de toma de decisión y sus acciones?	2.3. Estructura de gobernanza. Marco normativo. 3.1.3. La respuesta de Iberdrola frente a asuntos emergentes y cuestiones globales 3.2. Integración del respeto de los derechos humanos 3.2.2.Medidas transversales 3.3.2. Planes de mitigación	C4
Seguimiento del Desempeño	¿Cómo sabe la empresa si sus esfuerzos para abordar cada cuestión destacada de derechos humanos son eficaces en la práctica?	3.2.1. Integración de medidas respecto a empleados, comunidades y cadena suministro 3.3.2. Planes de mitigación	C5
Remediación	¿Cómo habilita la empresa una remediación eficaz si las personas se ven perjudicadas por sus acciones o decisiones en relación con una cuestión destacada de derechos humanos?	4. Sistema de quejas y reparación	C6

Anexo II. Informe de verificación externa independiente

Informe de aseguramiento limitado independiente

A los administradores de Iberdrola, S.A.:

Hemos llevado a cabo un encargo de aseguramiento limitado del Informe de Derechos Humanos (en adelante, "Informe de DDHH") de Iberdrola, S.A. y sus sociedades dependientes (en adelante, "Iberdrola") correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, preparado conforme a los principios de reporte del "Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas" (en adelante "Marco de los PRNU") que se incluye en el Anexo I del Informe de DDHH. El Informe de DDHH debe ser leído y entendido junto con el Marco de los PRNU. El Marco de los PRNU proporciona un conjunto de preguntas a las que cualquier sociedad debería responder para evaluar su respeto por los derechos humanos, y se presenta como la oportunidad para profundizar en las conversaciones internas, identificar oportunidades de mejora en el desempeño y llevar a cabo mejoras en la práctica.

Responsabilidad de los administradores

Los administradores de Iberdrola, S.A. son responsables de la preparación, del contenido y de la presentación del Informe de DDHH seleccionando aquellos principios que quieren abordar y a los cuales quieren dar respuesta en el Informe de DDHH, que ha sido preparado conforme al Marco de los PRNU. Esta responsabilidad incluye el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que los principios de reporte estén libres de incorrección material, debido a fraude o error.

Los administradores de Iberdrola, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del Informe de DDHH.

Nuestra Independencia y Control de Calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las Normas Internacionales de Independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema de control de calidad exhaustivo que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Nuestra Responsabilidad

Nuestra responsabilidad es emitir un informe de aseguramiento limitado basado en los procedimientos que hemos realizado y en las evidencias que hemos obtenido. Las referencias externas incluidas en el Informe de DDHH no forman parte de nuestro encargo y, por tanto, no hemos proporcionado aseguramiento sobre las mismas. Adicionalmente, al tratarse del primer año que se elabora y se somete a revisión externa el Informe de DDHH de Iberdrola, no es posible evaluar el principio de "Demostrar la mejora continua" al no disponer de referencia sobre años anteriores.

R. M. Madrid, hoja 87.250-1, folio 75, tomo 9.267, libro 8.054, sección 3ª
Inscrita en el R.O.A.C. con el número S0242 - CIF: B-79 031290

Hemos realizado nuestro encargo de aseguramiento limitado de acuerdo con la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 (Revisada), “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica”, emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).

El alcance de un encargo de seguridad limitado es sustancialmente inferior al de un encargo de aseguramiento razonable y, por tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Los procedimientos que realizamos se basan en nuestro juicio profesional e incluyeron consultas, observación de procesos, inspección de documentación, procedimientos analíticos, y pruebas de revisión por muestreo que, con carácter general, se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Iberdrola, S.A. involucrado en la elaboración del Informe de DDHH del ejercicio 2021.
- Análisis de los procedimientos utilizados para recopilar y validar la información presentada en el Informe de DDHH.
- Análisis de la adaptación del Informe de DDHH de Iberdrola a lo señalado en el Marco de los PRNU.
- Comprobación, mediante la selección de una muestra de políticas, procedimientos, proyectos, actividades, entre otros, que se da respuesta a los principios del Marco de los PRNU a través de la realización de pruebas analíticas y sustantivas.
- Comprobación de la concordancia entre la información incluida en el Informe de DDHH y la contenida en el “Estado de Información no Financiera. Informe de Sostenibilidad” del ejercicio 2021 de Iberdrola.
- Contraste de las políticas corporativas existentes en materia de derechos humanos para comprobar que abordan los asuntos relevantes identificados por Iberdrola en el Informe de DDHH.
- Análisis de la metodología seguida para la identificación de los asuntos relevantes en materia de derechos humanos, así como la inclusión de tales asuntos en el Informe de DDHH.
- Entendimiento del proceso seguido para la elaboración del mapa de riesgos en materia de DDHH y de la identificación de las geografías focales.
- Evaluación de los ejemplos concretos de reparación descritos en el Informe de DDHH, para comprobar que Iberdrola efectúa las medidas necesarias para mitigar los posibles efectos adversos de los riesgos identificados.
- Obtención de una carta de manifestaciones de la dirección de la Sociedad dominante.

Limitaciones inherentes

La puesta en práctica de los PRNU es un proceso que requiere una mejora continua a lo largo del tiempo y, por tanto, no es un proceso que pueda revelarse como completo. En consecuencia, el Informe de DDHH describe la etapa en la que está el progreso en la implementación de los PRNU al responder a las distintas cuestiones planteadas por dicho Marco y revela aquellos impactos o controversias más relevantes que ocurrieron en relación con los derechos humanos.

La ausencia de una práctica establecida sobre la cual basarse, evaluar y medir cualquier métrica e indicador en el Informe de DDHH permite técnicas de medición diferentes, pero aceptables, y puede afectar la comparabilidad entre entidades y a lo largo del tiempo.

Conclusión de aseguramiento limitado

Como resultado de los procedimientos que hemos realizado y de las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que la información que da respuesta a los principios de reporte identificados en el "Anexo I Cumplimiento del Marco para el Informe de los Principios Rectores de Naciones Unidas" del Informe de Derechos Humanos de Iberdrola, S.A. y sociedades dependientes correspondientes al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, contiene errores significativos o no ha sido preparada, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con el Marco de los PRNU.

Uso y Distribución

Nuestro informe se emite únicamente a los administradores Iberdrola, S.A., de acuerdo con los términos de nuestra carta de encargo. No asumimos ninguna responsabilidad frente a terceros distintos de la dirección de Iberdrola, S.A.

PricewaterhouseCoopers Auditores S.L.

Pablo Bascones Ilundáin

14 de diciembre de 2022

Anexo III. Principales términos y abreviaturas

Términos

Cadena de valor: La cadena de valor de una empresa abarca las actividades que convierten insumos en un producto con valor agregado. Incluye a las entidades con las que tiene relación comercial directa o indirecta y que (a) suministran productos o servicios que contribuyen a los productos o servicios de la empresa o (b) reciben productos o servicios de la empresa.

Compromiso público de respetar los derechos humanos: Una declaración de alto nivel y ampliamente disponible dada por una empresa que establece su intención de respetar los derechos humanos con la expectativa de ser responsable de lograr esa meta.

Contexto operativo: Lugar en el cual una empresa realiza actividades de negocios. Puede referirse a un país, región dentro de un país o una zona local.

Debida diligencia en derechos humanos: Proceso de gestión continua del riesgo que una empresa razonable y prudente debe seguir para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo gestiona los impactos negativos sobre los derechos humanos. Incluye cuatro pasos claves: evaluación de impactos reales y potenciales de los derechos humanos; integración y acción sobre los resultados; seguimiento de las respuestas; y, comunicación sobre cómo se gestionan los impactos.

Empleado: Una persona que realiza trabajo para una empresa, independientemente de la existencia o naturaleza de cualquier relación contractual con la empresa.

Grupos de interés: Cualquier persona u organización que puede afectar o ser afectado por las acciones y decisiones de la empresa. En el Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, el enfoque primario está en las personas o partes interesadas afectadas, o potencialmente afectadas, es decir, personas cuyos derechos humanos han sido o pueden ser afectados por las operaciones de la empresa, productos o servicios. Otros grupos interesados dentro del contexto de los Principios Rectores de las Naciones Unidas son los legítimos representantes de las partes interesadas potencialmente afectadas, los sindicatos, así como organizaciones de la sociedad civil y otros con experiencia y conocimientos relacionados con los impactos de las empresas sobre los derechos humanos.

Grupos de interés afectados: Una persona o grupo de personas cuyos derechos humanos han sido o pueden ser afectados por las operaciones de la empresa, productos o servicios

Impacto real: Impacto ocurrido o que está ocurriendo. Incluye los impactos heredados y responsabilidades legales heredadas.

Impacto negativo en derechos humanos: Un impacto negativo sobre los derechos humanos se produce cuando una acción elimina o reduce la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos humanos.

Impacto potencial: El posible impacto aún no se ha producido, pero podrían ocurrir en el futuro.

Impacto relevante: Un impacto negativo sobre los derechos humanos que es grave en virtud de una o más de las siguientes características: su escala, alcance y remediabilidad. Escala significa la gravedad de las consecuencias para los derechos humanos. Alcance, el número de personas que están o podrían

verse afectadas. Remediabilidad significa la facilidad para devolver a las personas afectadas a una situación igual o similar a la situación de disfrute de sus derechos antes de sufrir los daños.

Impacto negativo: Un impacto negativo sobre los derechos humanos se produce cuando una acción elimina o reduce la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos humanos.

Integración del respeto de los derechos humanos: El proceso a nivel macro para asegurar que la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos cale o se difunda a través de la organización, en su cultura y valores empresariales. Requiere que todo el personal sea consciente del compromiso público de la empresa de respetar los derechos humanos, entender sus implicaciones en cuanto a cómo realizan su trabajo, estén todas las personas capacitadas, facultadas e incentivadas para actuar de manera que apoyen el compromiso y lo consideren como intrínseco a los valores del lugar de trabajo. La integración es un proceso continuo, generalmente impulsado desde la posición más alta de la empresa.

Mitigación de un impacto: La mitigación de un impacto negativo sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir el grado del impacto. La mitigación de un riesgo sobre losderechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que se produzca un impacto negativo potencial.

Países de operación: Alemania, Australia, Brasil, Bulgaria, Canadá, Costa Rica, España, Estados Unidos, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Japón, México, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumanía, Sudáfrica.

Países de aprovisionamiento: Alemania, Argelia, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Canadá, Chile, China, Costa Rica, Dinamarca, Eslovenia, España, Estados Unidos, Francia, Grecia, Hungría, India, Irlanda, Italia, Japón, Letonia, México, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, República Dominicana, Rumanía, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Taiwán, Trinidad y Tobago, Turquía.

Participación de las partes interesadas: Un proceso continuo de interacción y diálogo entre una empresa y las partes interesadas que permite a la empresa escuchar, comprender y responder a sus intereses y preocupaciones, incluso a través de procesos de colaboración.

Prevención de un impacto: La prevención de un impacto negativo sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para asegurar que el impacto no se produzca.

Principales centros de actividad: La identificación de los principales centros de actividad corresponde al siguiente criterio de racionalización:

- en los países en los que el número de instalaciones es muy elevado, se identifican como principales centros de actividad las instalaciones más importantes, asumiendo que el personal que se desplaza a las instalaciones más pequeñas tiene una dependencia organizativa, jerárquica o funcional, que garantiza sus derechos a través de las herramientas y los procedimientos establecidos en la organización.
- en los países en los que el número de instalaciones es muy bajo o sólo se dispone de una instalación, éstas se consideran principales centros de actividad, independientemente del número de personas que trabajen en ellos o de la importancia para el negocio del mismo.

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: Un conjunto de 31 principios que establecen los roles respectivos de los Estados y de las empresas para garantizar que las empresas respeten los derechos humanos en su actividad y a través de sus relaciones

comerciales. Los Principios Rectores fueron respaldados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en el año 2011.

Relaciones comerciales: Las relaciones que tiene una empresa con sus socios, entidades en su cadena de valor y cualquier Estado o entidad no estatal relacionados directamente con sus operaciones, productos o servicios. Incluyen relaciones indirectas en su cadena de valor, más allá de la primera línea, así como posiciones de participación minoritaria o mayoritaria en proyectos conjuntos (join ventures).

Reparación: Se refieren ambos a los procesos tendientes a reparar una consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que pueden contrarrestar, o compensar, esa consecuencia negativa. Esos resultados pueden adoptar diversas formas, como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ejemplo multas), así como medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición.

Responsabilidad de respetar los derechos humanos: La responsabilidad de una empresa de evitar infringir los derechos humanos de las personas, y abordar y gestionar los impactos negativos con los que pueda estar implicados, tal y como se establece en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.

Socio comercial: Entidades con las que una empresa tiene alguna forma de relación directa y formal con el fin de satisfacer sus objetivos de negocio. Esto incluye, pero no se limita, a las relaciones contractuales. Los ejemplos incluyen socios de proyectos conjuntos (joint venture), proveedores, concesionarios o licenciatarios, clientes de negocios, clientes, gobiernos, proveedores, contratistas y consultores.

Trabajador de contratista/proveedor: Cualquier persona que realiza un trabajo en beneficio de un empleador principal, aunque la relación de trabajo sea con una tercera parte. Esta guía usa el término “trabajador” para referirse también a los trabajadores de terceras partes con los que la empresa tiene una relación comercial directa o indirecta.

Abreviaturas (por orden alfabético)

AEPD - Agencia Española de Protección de Datos

BHRRC - *Business and Human Rights Resource Center*

BSR - *Business for Social Responsibility*

CERES - CERtificación ESpañola

CDP - *Carbon Disclosure Project*

COP26- Conferencia de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático celebrada en Glasgow

Criterios ESG - Criterios medioambientales, sociales y de gobernanza (*Environment, Social and Governance)*

DJSI - *Dow Jones Sustainability Index*

EIA - Evaluación de Impacto Ambiental

EIS - Evaluación de Impacto Social

EvIs - Evaluación de Impacto Social

EINF - Estado de Información no Financiera - Informe de Sosteniblidad

GCF - *Global Child Forum*

GRI - *Global Reporting Initiative*

OCDE - Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

ODS - Objetivos de Desarrollo Sostenible

ONU - Organización de las Naciones Unidas

OIT - Organización Internacional del Trabajo

PRNU - Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos

SASB - *Sustainability Accounting Standards Board*

SCIINF - Sistema de Control Interno sobre la Información No Financiera

SEIA- *Solar Energy Industries Association*

UE - Unión Europea

WBA - *World Business Alliance Climate and Energy*

WBCSD - *World Business Council for Sustainable Development*

IBERDROLA