



Política de gestión de personas



20 de junio de 2023

■ 1. Finalidad	2
■ 2. Ámbito de aplicación	2
■ 3. Principios generales de actuación	2
■ 4. Instrumentos	3
■ 5. Principios básicos de actuación en relación con la igualdad, diversidad e inclusión	4
■ 6. Principios básicos de actuación en relación con la selección y contratación de profesionales	4
■ 7. Principios básicos de actuación en relación con la gestión y la promoción del talento y la formación	5
■ 8. Principios básicos de actuación en relación con las evaluaciones del desempeño y desarrollo	5
■ 9. Principios básicos de actuación en relación con el sistema retributivo	5
■ 10. Principios básicos de actuación en relación con la conciliación de la vida personal y laboral	6
■ 11. Principios básicos de actuación en relación con el respeto a la vida privada y a la desconexión digital	6
■ 12. Sistema global de seguridad y salud en el trabajo	6
■ 13. Principios básicos de actuación en relación con el bienestar	7
■ 14. Ética en el trabajo	7
■ 15. Principios básicos de actuación en relación con el voluntariado corporativo	7

El Consejo de Administración de IBERDROLA, S.A. (la “**Sociedad**”) tiene atribuida la competencia de diseñar, evaluar y revisar con carácter permanente el Sistema de gobernanza y sostenibilidad y, específicamente, de aprobar y actualizar las políticas corporativas, las cuales contienen las pautas que rigen la actuación de la Sociedad y de las sociedades integradas en el grupo cuya entidad dominante es, en el sentido establecido por la ley, la Sociedad (el “**Grupo**”).

En ejercicio de estas responsabilidades, y consciente de que el equipo humano es un activo estratégico y elemento clave para alcanzar el propósito y poner en práctica los valores recogidos en el *Propósito y Valores del Grupo Iberdrola*, el Consejo de Administración aprueba esta *Política de gestión de personas* (la “**Política**”).

1. Finalidad

La finalidad de esta *Política* es definir, diseñar y difundir un modelo de gestión de recursos y de capital humano que permita atraer, desarrollar y fidelizar el talento, así como fomentar el bienestar físico, mental y emocional del equipo humano mediante su crecimiento personal y profesional, haciéndole partícipe del proyecto de éxito empresarial de las sociedades del Grupo y garantizándole un puesto de trabajo digno y estable en un entorno diverso e inclusivo.

Las personas determinan, de manera fundamental, la diferencia entre las empresas competitivas y las que no lo son, así como entre las que crean valor de forma sostenible y las que van perdiendo paulatinamente su capacidad de generar riqueza. En este sentido, es esencial que las empresas definan, diseñen y difundan un modelo de gestión que promueva el bienestar no sólo físico y mental de sus profesionales, sino un clima laboral adecuado, agradable, satisfactorio y estimulante que genere confianza y motivación, lo que impulsará un desarrollo profesional y personal del equipo humano y redundará en una mayor creatividad y productividad, contribuyendo, por tanto, a la consecución de los objetivos empresariales.

Por ello, en la toma de decisiones es importante considerar el impacto que generan en el entorno de trabajo y en el bienestar físico, mental y emocional de los profesionales.

Así, las iniciativas en materia de bienestar adaptadas a las necesidades empresariales reducen el absentismo, fomentan la satisfacción laboral, el compromiso de los profesionales y la fidelización de talento, estimulan la generación y el debate de ideas, promueven la innovación y la motivación, e incrementan el sentido de pertenencia a la empresa.

Se considera que son principios clave para el cuidado y el desarrollo del equipo humano el diseño y la implantación de unos marcos de gestión de los recursos, del capital humano y de las relaciones laborales que hagan partícipes a todos los profesionales del éxito del conjunto de las sociedades que integran el Grupo, que promuevan su desarrollo económico y social, contribuyendo con ello al cumplimiento del octavo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y que favorezcan la competitividad y la eficiencia empresarial.

En particular, esta *Política* establece las pautas de actuación en cuanto a: (i) la selección de los profesionales; (ii) la creación de un empleo estable y de calidad en un entorno diverso e inclusivo; (iii) la construcción de relaciones estables con el equipo humano; (iv) la seguridad y salud en el trabajo; (v) la conciliación de la vida personal y laboral; (vi) la gestión y promoción del talento y la formación; y (vii) el fomento e impulso del bienestar.

La gestión de los recursos, del capital humano y de las relaciones laborales debe venir presidida por el respeto a los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional, a la diversidad e inclusión, a la igualdad de oportunidades y no discriminación, así como por la alineación de los intereses de los profesionales con los objetivos estratégicos establecidos a nivel del Grupo.

Esta *Política*, cuyo contenido es consistente con lo previsto en la *Política de respeto de los derechos humanos* y, en particular, con los derechos laborales, 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*.

2. Ámbito de aplicación

Esta *Política* es de aplicación en todas las sociedades que integran el Grupo, así como en las sociedades participadas no integradas en el Grupo sobre las que la Sociedad tiene un control efectivo, dentro de los límites legalmente establecidos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las sociedades *subholding* cotizadas y sus filiales, al amparo de su propio marco especial de autonomía reforzada, podrán establecer una política equivalente, que deberá ser conforme con los principios recogidos en esta *Política* y en las demás políticas medioambientales, sociales y de gobierno corporativo y cumplimiento normativo del Sistema de gobernanza y sostenibilidad.

En aquellas sociedades participadas en las que esta *Política* no sea de aplicación, la Sociedad promoverá, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus políticas propias con las de la Sociedad.

Además, esta *Política* es también aplicable, en lo que proceda, a las *joint ventures*, uniones temporales de empresas y otras asociaciones equivalentes, cuando la Sociedad asuma su gestión.

3. Principios generales de actuación

Para la consecución de los objetivos señalados, las sociedades del Grupo asumen y promueven los siguientes principios generales de actuación que deben presidir la gestión del capital humano:

- a. Un marco de relaciones laborales adecuado y de mecanismos pactados para la adaptación de la organización a los requerimientos empresariales y sociales, favoreciendo los objetivos de competitividad y eficiencia empresarial.



- b. El diseño de una oferta laboral de valor que favorezca la selección, contratación, promoción y fidelización del talento, compuesta por una retribución competitiva y un entorno de trabajo diverso e inclusivo, que facilite la conciliación de la vida personal y laboral e impulse el crecimiento profesional del equipo humano de las sociedades del Grupo. Este crecimiento profesional debe estar basado en criterios objetivos de desempeño, en la igualdad de oportunidades y en el compromiso con el *Propósito y Valores del Grupo Iberdrola* y con el proyecto empresarial establecido a nivel del Grupo.
- c. El desarrollo de procesos homogéneos de gestión de los recursos y del capital humano que avancen en la implantación de una cultura del talento en todos los territorios o países en los que operan las sociedades del Grupo, respetando las características y singularidades locales y el marco especial de autonomía reforzada de las sociedades *subholding* cotizadas.
- d. La definición como objetivo estratégico del desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, en especial entre géneros, la no discriminación y la consideración de la diversidad e inclusión en todas sus variables, de conformidad con la *Política de igualdad, diversidad e inclusión*. Asimismo, deberán impulsarse medidas para facilitar la integración efectiva de colectivos desfavorecidos y de personas con discapacidad, así como para lograr un buen entorno de trabajo que facilite a los profesionales la conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente en cada territorio o país y siguiendo las mejores prácticas internacionales.
- e. La consolidación de empleos estables y de calidad.
- f. Un sistema de retribuciones que permita la atracción y fidelización de los mejores profesionales y que alinee sus objetivos con los establecidos a nivel del Grupo.
- g. La valoración de la aportación de todos los profesionales a la creación de valor para el conjunto de las sociedades del Grupo y a su crecimiento.
- h. El reconocimiento y valoración de los vínculos familiares y personales entre los profesionales de las sociedades Grupo, consecuencia necesaria del fuerte arraigo local de estas en las comunidades en las que históricamente han desarrollado sus negocios, y el establecimiento de medidas concretas que aseguren que en los procesos de contratación y promoción interna no se favorezca ni se discrimine a profesionales con base en dicha vinculación ni se vulnere el principio de igualdad de oportunidades.
- i. La garantía de que los procesos de selección, contratación y promoción de las sociedades del Grupo velen por que todos sus profesionales sean personas honorables e idóneas, alineadas con lo dispuesto en el *Propósito y Valores del Grupo Iberdrola* y con los principios y compromisos asumidos en el *Código ético*, valorándose su trayectoria y rechazándose a quienes, por sus antecedentes, carezcan de la idoneidad exigible. Todo ello, sin perjuicio del respeto de la identidad y convicciones individuales, según establece la *Política de igualdad, diversidad e inclusión*.
- j. Un entorno de trabajo que sea seguro y saludable en las sociedades del Grupo, así como en sus ámbitos de influencia.
- k. El fomento e impulso del bienestar en el trabajo, cuidando y ofreciendo un clima laboral adecuado, agradable, satisfactorio y estimulante, que genere confianza y motivación entre los profesionales, así como su compromiso con los valores de las sociedades del Grupo.

4. Instrumentos

Para la consecución de los objetivos señalados, las sociedades del Grupo cuentan con los siguientes instrumentos:

- a. Políticas de recursos y capital humano: esta *Política*, 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*.
- b. La Dirección de Personas y Servicios (o la dirección que, en cada momento, asuma sus funciones) de la Sociedad, que tiene como principal objetivo la homogeneización de las directrices para la gestión y promoción del talento dentro del marco del Grupo, atendiendo a las distintas realidades socio laborales de los territorios en los que opera y con el apoyo de las direcciones de recursos y capital humano en las distintas sociedades que lo integran, que se ocupan de la implantación y seguimiento de las políticas y estrategias de recursos humanos.

Para cumplir con dicho objetivo, la Dirección de Personas y Servicios (o la dirección que, en cada momento, asuma sus funciones) de la Sociedad podrá crear comités globales especializados en ámbitos como la selección y contratación de profesionales, la formación, los sistemas retributivos o los beneficios sociales, que actuarán de forma coordinada con los comités locales que las direcciones de recursos y capital humano de las sociedades *subholding* decidan constituir, en su caso.

- c. La Dirección de Diversidad e Inclusión de la Sociedad (o la dirección que, en cada momento, asuma sus funciones), que es responsable de la implantación, seguimiento y verificación del cumplimiento de la *Política de igualdad, diversidad e inclusión*.
- d. Convenios colectivos o acuerdos equivalentes específicos para regular los aspectos relacionados con la gestión de los recursos humanos, así como los mecanismos específicos de seguimiento establecidos.



- e. Canales de diálogo y comunicación con los profesionales de las sociedades del Grupo y, en particular, subcomisiones mixtas o comités con los profesionales, encuestas de clima o satisfacción laboral, encuentros con el presidente ejecutivo y los miembros de la alta dirección, reuniones específicas, la página web corporativa y las diferentes intranets de las sociedades del Grupo.
- f. Programas de movilidad internacional alineados con el Modelo de negocio del Grupo para favorecer el intercambio de experiencias y conocimientos, el desarrollo profesional, así como la promoción del talento y la consolidación de una cultura a nivel de Grupo.
- g. Programas de formación que fomentan el desarrollo del capital intelectual y la promoción de los profesionales dentro de las sociedades del Grupo;
- h. Un programa específico de formación y seguimiento del personal directivo que promueve la promoción interna y asegura la sucesión ordenada en la alta dirección y en los demás puestos clave de la Sociedad y de las demás compañías del Grupo.
- i. Programas y procesos de prevención de riesgos laborales y un sistema global de seguridad y salud en el trabajo basado en estándares definidos aplicables a todas las sociedades del Grupo.
- j. Guías y programas mediante los cuales se promueve el bienestar físico, mental y emocional, así como un entorno de trabajo saludable, seguro, agradable, diverso e inclusivo, que fomente el desarrollo personal y profesional del equipo humano de las sociedades del Grupo y atiendan a sus preocupaciones de formación global.

5. Principios básicos de actuación en relación con la igualdad, diversidad e inclusión

La *Política de igualdad, diversidad e inclusión* desarrolla los objetivos y principios a nivel del Grupo en estas materias, que pueden sintetizarse en los siguientes:

- a. respeto de la diversidad entre los profesionales de las sociedades del Grupo, promoviendo la no discriminación;
- b. desarrollo del principio de igualdad de oportunidades, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional y conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano, evitando, entre otras cuestiones, que los profesionales con vínculos familiares o personales análogos ocupen puestos que dependan directamente -jerárquica o funcionalmente- de los profesionales con los que estén vinculados; y
- c. promoción de la igualdad de género, en especial, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

La Sociedad 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 la inteligencia artificial y, especialmente, los algoritmos que se utilicen, no adolezcan de sesgos que vulneren dichos objetivos y principios, ni imposibiliten su verificación por limitaciones de transparencia y/o trazabilidad de los resultados conforme a lo previsto en la *Política de uso responsable de herramientas de inteligencia artificial y de algoritmos*.

6. Principios básicos de actuación en relación con la selección y contratación de profesionales

Tal y como se desarrolla en la *Política de selección y contratación* y en la *Política de igualdad, diversidad e inclusión*, los principios básicos de actuación en relación con la selección y contratación son:

- a. desarrollar un marco global para la homogeneización de los procedimientos de atracción del talento, de selección y de contratación en las sociedades del Grupo;
- b. velar por que los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales, evitando que en el proceso de selección de familiares de profesionales de las sociedades del Grupo o de personas con otra vinculación personal análoga intervengan los miembros del equipo humano con los que estén vinculados;
- c. favorecer el acceso de los jóvenes a su primer empleo mediante programas de becas, graduados y otros acuerdos;
- d. presentar a los candidatos una propuesta laboral de valor, atractiva e integral, que favorezca la selección y la contratación de los mejores profesionales;
- e. favorecer la contratación de profesionales de colectivos excluidos y de personas con discapacidad;
- f. la propuesta de valor de las sociedades del Grupo debe estar basada en la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión y compuesta por una retribución competitiva, por una amplia oferta de formación y desarrollo profesional, un entorno de trabajo saludable, seguro, diverso e inclusivo, la contribución al proyecto empresarial y por medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral;
- g. promover que las contrataciones de sus profesionales se realicen mediante contratos estables; y
- h. homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los profesionales a tiempo parcial y a tiempo completo.





7. Principios básicos de actuación en relación con la gestión y la promoción del talento y la formación

La gestión y la promoción del talento son aspectos clave para mejorar la posición de la Sociedad frente a sus competidores y persiguen la definición de un marco para desarrollar un sistema de gestión de calidad global, que afecta a todos los profesionales de las sociedades del Grupo.

Con carácter general, el Consejo de Administración, en el proceso de análisis y deliberación previo a la adopción de sus acuerdos, tiene en especial consideración el impacto que sus decisiones pueden tener en la estrategia de gestión y promoción del talento a nivel del Grupo.

Además, la Sociedad trabaja continuamente para configurar una oferta de valor dirigida a sus profesionales, que favorezca la selección, contratación, promoción y fidelización del talento.

Uno de los aspectos fundamentales de la gestión global del talento a nivel del Grupo es el fomento de la formación con arreglo a los siguientes principios básicos de actuación:

- a. El establecimiento de un marco conceptual en el que se incluyen todas las acciones formativas diseñadas para impulsar la cualificación del equipo humano, adaptándola a un entorno de trabajo diverso e inclusivo, multicultural, permeable a los cambios culturales, expandiendo los principios recogidos en el *Propósito y Valores del Grupo Iberdrola*, creando valor a nivel del Grupo y favoreciendo el desarrollo sostenible de los negocios.
- b. La puesta en marcha de programas y planes de formación que favorezcan el perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo, la adecuación a los cambios tecnológicos y organizativos, la adaptación del equipo humano a las exigencias de las sociedades del Grupo y una mayor capacidad de desarrollo profesional. En particular, estos programas y planes de formación han de facilitar procesos de actualización de conocimientos y reconversión continua de habilidades, de forma que tecnologías, innovación y formación compongan un triángulo interactivo cuyo funcionamiento fomente la competitividad sostenible a nivel del Grupo.
- c. La concepción de la formación como un elemento clave de cualificación y desarrollo profesional, y como puerta de las oportunidades de promoción dentro del perímetro del Grupo.
- d. Los programas de formación han de contener aspectos relacionados con el respeto a los derechos humanos, a la diversidad y a la inclusión, así como fomentar una cultura de comportamiento ético, sin sesgos excluyentes o discriminatorios. Dichos programas han de ser integrales, de forma que los aspectos técnicos, sociales y humanos se consideren en su conjunto para que los profesionales desarrollen en su trabajo no solo las mejores cualificaciones, sino también los principios y valores que a nivel del Grupo se quiere defender ante la sociedad.
- e. La difusión y la puesta en común del conocimiento existente en las sociedades del Grupo, el aprendizaje continuo y el intercambio cultural, de forma que se aumente la eficiencia gracias al uso apropiado del capital intelectual, de conformidad con lo dispuesto en la *Política de gestión del conocimiento*.

8. Principios básicos de actuación en relación con las evaluaciones del desempeño y desarrollo

Las evaluaciones de los profesionales y la comunicación de su resultado a los evaluados son un aspecto fundamental para su desarrollo profesional. Los principios básicos de actuación relativos a este ámbito son:

- a. realizar periódicamente evaluaciones del desempeño de los profesionales de las sociedades del Grupo basadas en criterios objetivos;
- b. comunicar su resultado al evaluado, de forma que se favorezca su desarrollo profesional, contribuyendo a la creación de una cultura de *feedback*; y
- c. evitar que en los procesos de evaluación o revisión salarial participen directamente profesionales que sean familiares o que tengan una vinculación personal análoga con los profesionales afectados.

9. Principios básicos de actuación en relación con el sistema retributivo

Las sociedades del Grupo consideran prioritario que el sistema retributivo promueva la consolidación de su capital humano, como principal factor diferenciador respecto de sus competidores. Los principios básicos de actuación que deben guiar los sistemas retributivos de las sociedades del Grupo son:

- a. favorecer la atracción, contratación y permanencia de los mejores profesionales;
- b. guardar coherencia con el posicionamiento estratégico a nivel del Grupo y con su desarrollo, con su realidad internacional y multicultural, así como con su objetivo de excelencia;
- c. reconocer y recompensar la dedicación, la responsabilidad y el desempeño de todos sus profesionales;
- d. adaptarse a las diferentes realidades locales en las que operan las distintas sociedades del Grupo; y
- e. situarse y mantenerse a la vanguardia del mercado, en coherencia con la posición alcanzada por la propia Sociedad y las demás sociedades del Grupo.



10. Principios básicos de actuación en relación con la conciliación de la vida personal y laboral

Lograr la efectiva conciliación entre la vida personal y laboral de los profesionales es una prioridad a nivel del Grupo, que se lleva a cabo a través de los siguientes principios básicos de actuación:

- a. implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de los profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales;
- b. establecer vías efectivas para que las condiciones de prestación de servicios, especialmente por lo que se refiere a la ordenación del tiempo y el lugar de trabajo, sean flexibles y permitan su mejor adaptación a las distintas situaciones que pueden originarse en la vida privada de los profesionales;
- c. mantener compromisos con las instituciones externas, esforzándose en dar cumplimiento a los compromisos adquiridos, con el fin de obtener y conservar cuantas acreditaciones y distintivos se concedan a las sociedades del Grupo en materia de conciliación e igualdad;
- d. favorecer la contratación de aquellos proveedores que cuenten con medidas internas que favorezcan la conciliación entre la vida personal y laboral de su personal; y
- e. atender con las debidas medidas de conciliación, entre otras, las situaciones de personas solteras, casadas, pareja de hecho, divorciadas, separadas, en viudedad, en convivencia con una pluralidad de personas, con o sin hijos, y con cualesquiera otras circunstancias familiares o afectivas particulares, incluyendo la vinculación específica que se origina con animales de compañía, como seres vivos dotados de sensibilidad.

11. Principios básicos de actuación en relación con el respeto a la vida privada y a la desconexión digital

Las dinámicas organizativas más recientes, así como la implantación de las nuevas tecnologías, fomentan la eficiencia organizativa, pero al mismo tiempo difuminan los límites entre el tiempo de dedicación al trabajo y la vida privada. Para las sociedades del Grupo, tal y como consta en esta *Política*, es prioritario que sus profesionales puedan desarrollar de forma plena su vida personal, de manera compatible y enriquecedora con su actividad laboral.

A estos efectos, esta *Política establece* unas pautas que permiten la efectiva separación de los ámbitos personal y laboral, con especial atención a la desconexión de los dispositivos digitales, sin que se favorezca o discrimine a los profesionales, y ello en base a los siguientes principios básicos de actuación:

- a. Promover unas adecuadas pautas de desconexión digital que tengan como objetivo fomentar el respeto del tiempo de descanso y facilitar que el profesional pueda desarrollar plenamente su vida personal fuera del horario de trabajo y con las menores interferencias posibles de sus obligaciones profesionales, que solo han de darse en situaciones de justificada necesidad.
- b. Fijar los criterios de desconexión que deberán tener en cuenta la situación específica de los distintos colectivos de profesionales, incluyendo, en particular: (i) aquellos que han de mantener una especial disponibilidad por su nivel de responsabilidad, por su involucración en tareas que abarcan territorios en distintas zonas horarias o por su posición de alerta para atender necesidades impredecibles; y (ii) aquellos que desarrollan, total o predominantemente, sus tareas a distancia y, en especial, en sus domicilios.

En este último caso, deben definirse criterios que, sin perjuicio de las facultades empresariales de control del trabajo y de la flexibilidad horaria requerida, aseguren el pleno respeto a la vida personal y la desconexión de las responsabilidades laborales.

Las pautas de desconexión han de ser diversas en función de las responsabilidades de los distintos colectivos del equipo humano y han de abarcar los múltiples y variados instrumentos digitales de comunicación e información suministrados a los profesionales para el desempeño del trabajo, particularmente, dispositivos móviles, ordenadores y tabletas habilitados para el trabajo en remoto o en los que se reciba el correo profesional.

12. Sistema global de seguridad y salud en el trabajo

Reconociendo la importancia que tienen los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, el Consejo de Administración se compromete a desarrollar las acciones necesarias para proporcionar condiciones seguras y saludables para la prevención de lesiones y el deterioro de la salud física o mental, relacionados con el trabajo, apropiadas y adaptadas al propósito, tamaño y contexto de cada organización y a la naturaleza específica de los riesgos para los profesionales en la Sociedad y en las demás compañías del Grupo, así como en sus ámbitos de influencia, contribuyendo con ello a la consecución del tercero y octavo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

La *Política de riesgos de seguridad y salud en el trabajo* tiene por objeto establecer un marco común para el control y gestión de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo dentro de las directrices generales determinadas en la *Política general de control y gestión de riesgos* y recoge los principios básicos de actuación de las sociedades del Grupo en esta materia.

Los compromisos a nivel del Grupo en este ámbito son impulsados a través de una serie de instrumentos, entre ellos, el desarrollo e implantación de un sistema de estándares globales de seguridad y salud física y mental, incluyendo el bienestar emocional y social, que determina los niveles mínimos y que asegura la armonización de los criterios aplicados en todas las sociedades del Grupo.





Todo ello de modo que los diferentes niveles de la organización sean conscientes de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo en la planificación y posterior desarrollo de las actuaciones de las sociedades del Grupo, y de que todos los profesionales contribuyan con su trabajo diario al cumplimiento de los objetivos que se adopten en este campo.

13. Principios básicos de actuación en relación con el bienestar

En línea con el fomento y promoción del bienestar entre los profesionales, la Sociedad pondrá a su disposición herramientas y protocolos con el fin de minimizar la posibilidad de sufrir desgaste profesional (*burnout*), estrés laboral o ansiedad, así como medios que les permitan generar resiliencia ante las adversidades, ya sean las propias del entorno laboral, o aquellas que provengan del ámbito privado.

Los principios básicos de actuación que guiarán a las sociedades del Grupo en este ámbito son:

- a. reconocer que la cultura y el entorno de trabajo contribuyen significativamente en la capacidad de los profesionales para elegir un estilo de vida saludable, así como concienciar sobre la importancia que tiene la salud física en el **ámbito personal y profesional**;
- b. abogar por un estilo de vida saludable que no se limite solo a la aparición de enfermedades, sino que fomente el bienestar físico, mental y emocional, animando a los profesionales a que participen en actividades físicas regularmente y reduzcan las prácticas sedentarias, proporcionando acceso a opciones de alimentación saludables, ayudando en el proceso de evitar malos hábitos o promoviendo ambientes de trabajo motivadores;
- c. preparar espacios compartidos de trabajo que faciliten la colaboración e interacción entre los profesionales de las sociedades del Grupo, que estimulen el planteamiento y el debate de iniciativas e ideas, y que les hagan partícipes en el desarrollo de las actividades de las compañías del Grupo;
- d. promover acciones que fomenten el trabajo en equipo tendente a generar un clima agradable, estimulante y de confianza entre los profesionales, mejorando los vínculos existentes con el objetivo de crear un equipo cohesionado y motivado; y
- e. facilitar el acceso a iniciativas relacionadas con la salud física, mental y emocional, promoviendo la elección de opciones que supongan una mejora de la salud colectiva.

14. Ética en el trabajo

El Consejo de Administración ha aprobado un *Código ético* que recoge los principios básicos de actuación exigibles a las distintas sociedades del Grupo y a todos sus profesionales y equipo directivo, cualquiera que sea su nivel jerárquico, su ubicación geográfica o funcional y la sociedad del Grupo para la que presten sus servicios, salvo en el caso de los profesionales de sociedades *subholding* cotizadas que hayan aprobado su propio *Código ético* con arreglo a sus normas internas, y sus respectivas sociedades dependientes, a los que resultará de aplicación este último.

La Unidad de Cumplimiento de la Sociedad tiene atribuida la función de difundir, interpretar e informar a los órganos competentes sobre el grado de cumplimiento del *Código ético*.

Las unidades de cumplimiento de las sociedades del Grupo aplicarán el *Código ético* –o el específico de su sociedad *subholding* o cabecera de los negocios– en sus respectivos ámbitos de actuación.

15. Principios básicos de actuación en relación con el voluntariado corporativo

Las sociedades del Grupo desarrollarán programas de voluntariado corporativo y campañas que promuevan la participación de sus profesionales en acciones solidarias, cuyo objetivo es poner en práctica lo dispuesto en el *Propósito y Valores del Grupo Iberdrola* y en la *Política general de desarrollo sostenible* en relación con la mejora de la calidad de vida de las personas, el cuidado del medioambiente y el desarrollo sostenible, así como el acceso universal a la energía y la erradicación del hambre, incluyendo campañas de recaudación para proyectos que busquen dar respuesta a necesidades sociales. De esa forma, las citadas campañas y programas de voluntariado corporativo constituyen un medio adicional de contribución a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Dichos programas y campañas se guiarán por los siguientes principios básicos de actuación:

- a. contribuir al desarrollo del bienestar social y la solidaridad;
- b. reforzar el sentido de pertenencia al Grupo y mejorar el clima laboral;
- c. contribuir a la formación ética de los profesionales, canalizando su espíritu solidario en beneficio de las comunidades en las que las sociedades del Grupo están presentes; y
- d. promover los valores de participación, compromiso, responsabilidad y trabajo en equipo.

Esta *Política* fue aprobada inicialmente por el Consejo de Administración el 17 de febrero de 2015 y modificada por última vez el 20 de junio de 2023.