



# Política de gestión sostenible del capital humano y de prevención del acoso

25 de marzo de 2025

1. Ámbito de aplicación	2
2. Finalidad	2
3. Principios básicos de actuación	3
4. Gestión y promoción del capital humano	9
5. Programas y planes de formación	9
6. Instrumentos	10
7. Implementación y seguimiento	11



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 de la Sociedad y, específicamente, de aprobar y actualizar las políticas, las cuales contienen las pautas que rigen la actuación de la Sociedad y, además, en lo que sea de aplicación, informan las políticas que, en ejercicio de su autonomía de la voluntad, decidan aprobar las sociedades integradas en el grupo cuya entidad dominante es, en el sentido establecido por la ley, la Sociedad (el “**Grupo**”).

El capital humano determina la diferencia entre las empresas competitivas y eficientes y las que no lo son, entre las que crean valor de forma sostenible y las que van perdiendo paulatinamente su capacidad de generar riqueza y valor a largo plazo. En este sentido, la Sociedad define, diseña y difunde un modelo de gestión sostenible del capital humano a la vanguardia de las mejores prácticas en la materia.

En el ejercicio de estas competencias, en el marco de la normativa legal, de los Estatutos Sociales y del Propósito y Valores del Grupo Iberdrola y consciente de la importancia del equipo humano como principal activo estratégico y elemento clave para lograr el éxito empresarial y alcanzar el propósito y los valores recogidos en el Sistema de gobernanza y sostenibilidad de la Sociedad, el Consejo de Administración aprueba esta Política de gestión sostenible del capital humano y de prevención del acoso (la “**Política**”), cuyo contenido es consistente con lo previsto en la Política de respeto de los derechos humanos y respeta, desarrolla y adapta, en relación con la Sociedad, los Principios éticos y básicos de gobernanza y de sostenibilidad del Grupo Iberdrola.

## 1. Ámbito de aplicación

Esta Política es de aplicación a la Sociedad. Sin perjuicio de lo cual, incluye principios básicos que complementan, en materia de gestión sostenible del capital humano, los contenidos en los Principios éticos y básicos de gobernanza y de sostenibilidad del Grupo Iberdrola y, en esta medida, deben informar la actuación y los desarrollos normativos que, en el ejercicio de sus competencias y al amparo de su autonomía de la voluntad, lleven a cabo las demás sociedades del Grupo en esta materia.

En la medida en que formen parte del Grupo sociedades *subholding* cotizadas, ellas y sus filiales, al amparo de su propio marco especial de autonomía reforzada, podrán establecer principios y normas que deberán tener un contenido conforme a los principios de esta Política. Estos principios deberán informar también, en lo que proceda, la actuación de las entidades de naturaleza fundacional vinculadas al Grupo.

La Sociedad promoverá, igualmente, en aquellas otras compañías en las que participe y que no formen parte del Grupo, así como en las *joint ventures*, uniones temporales de empresas y otras entidades en las que asuma la gestión, el alineamiento de su normativa con los principios básicos en materia de gestión sostenible del capital humano contenidos en esta Política.

## 2. Finalidad

La finalidad de esta Política es definir, diseñar y difundir un modelo de gestión sostenible del capital humano que permita garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación, impulsar un entorno profesional múltiple, diverso, inclusivo y no discriminatorio, respetuoso con las personas y que promueva la capacitación y el desempeño, prevenir el acoso, atraer, seleccionar, gestionar, promocionar y fidelizar el mejor talento, fomentar los méritos, aprovechar el capital intelectual que constituye un pilar básico para la creación y protección de valor y fomentar el equilibrio de la vida personal y profesional, lo que impulsará su desarrollo profesional y personal y redundará en una mejor experiencia para el personal y en una mayor creatividad y productividad, contribuyendo, por todo ello, a la consecución de los objetivos



empresariales.

La Sociedad hará partícipes a sus profesionales del proyecto de éxito empresarial que desarrolla y lidera, ofreciéndoles la oportunidad de tener un puesto de trabajo de calidad y estable, en un entorno adecuado, y con un clima laboral coherente con los principios de dignidad, respeto mutuo, confidencialidad, cooperación y confianza que genere motivación, lo que impulsará un desarrollo profesional y personal del equipo humano y contribuirá a una maximización del rendimiento y a la creación de valor a largo plazo, y en una mayor creatividad y productividad, contribuyendo, por tanto, a la consecución de los objetivos empresariales y al desarrollo económico y social.

La consolidación del equipo humano se promoverá con empleos estables y de calidad, salarios adecuados, sistemas retributivos competitivos a la vanguardia del mercado y de las mejores prácticas en este ámbito, un desarrollo profesional basado en los méritos, en criterios y evaluaciones de desempeño, en una amplia oferta de formación y en el respeto a la vida privada y a la desconexión digital.

La gestión de los recursos y del capital humano, así como de las relaciones profesionales, debe venir presidida por el cumplimiento de la normativa aplicable, el respeto a los derechos humanos y laborales reconocidos en ella, la erradicación de comportamientos contrarios a los valores de la Sociedad y a su cultura basada en la ética, así como por la alineación de los intereses de los profesionales con los objetivos estratégicos establecidos a nivel del Grupo.

### 3. Principios básicos de actuación

Los principios previstos en este apartado impulsan el desarrollo del marco global y homogéneo de los procesos de gestión de los recursos y el capital humano, social e intelectual y del talento establecidos a nivel del Grupo en los siguientes ámbitos: (i) la prevención del acoso; (ii) el fomento de un entorno profesional, múltiple, diverso, inclusivo y no discriminatorio; (iii) la selección y contratación de los profesionales; (iv) la gestión del conocimiento; (v) las evaluaciones del desempeño y el desarrollo profesional; (vi) el sistema retributivo; (vii) el equilibrio entre la vida personal y profesional; (viii) el respeto a la vida privada y a la desconexión digital; y (ix) el clima laboral.

#### ■ 3.1. Principios básicos de actuación de prevención del acoso

La Sociedad asume la firme decisión de prevenir y combatir el acoso (entendido como una conducta no deseada, verbal o física, de carácter moral o sexual, que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para dicha persona) y para ello, la Sociedad asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación:

- a. Fomentar una cultura preventiva de cualquier manifestación de violencia laboral, intimidación y acoso en todas sus formas, mediante la realización de acciones de divulgación, concienciación y formación desarrolladas con periodicidad anual para procurar la actualización de conocimientos en este ámbito y el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo e información a las víctimas.
- b. Fomentar que los líderes, en el ámbito de sus responsabilidades, actúen de forma ejemplar, promocionando un entorno profesional respetuoso.
- c. Velar por la efectividad del principio de tolerancia cero ante cualquier conducta que constituya intimidación o acoso.



- d. Poner en práctica soluciones y medidas para salvaguardar el bienestar de las personas afectadas por estos comportamientos, procurando la no existencia de represalias y adoptar las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario que se estimen pertinentes.
- e. Impulsar que los sistemas de inteligencia artificial en los procesos relativos al capital humano se desarrollen y se utilicen de forma que promuevan la igualdad al tiempo que eliminen los sesgos y prejuicios con efecto discriminatorio y permitan una trazabilidad y una transparencia adecuadas y que los usuarios sean conscientes de que se comunican o interactúan con un sistema de inteligencia artificial conforme a lo previsto en la Política de desarrollo y uso responsable de herramientas de inteligencia artificial.

### ■ 3.2. Principios básicos de actuación en relación con el fomento de un entorno profesional múltiple, diverso, inclusivo y no discriminatorio

La Sociedad considera que el fomento de un entorno profesional múltiple y diverso, en el que los miembros del equipo humano son respetados e incluidos (entendida la inclusión de los profesionales como el reconocimiento y la apreciación de las diferentes perspectivas que puede aportar cada individuo, generando oportunidades para que las personas puedan desplegar su máximo potencial y fomentando, asimismo, un sentimiento de pertenencia que hace que se sientan valorados y parte de un grupo o comunidad) y donde se promueve la no discriminación (entendida como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, edad, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el ámbito profesional), constituyen valores organizativos y diferenciales competitivos. Para su impulso, la Sociedad asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación:

- a. Velar por la no discriminación entre sus profesionales y el posicionamiento contrario a cualquier práctica asociada a prejuicios por razón de nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, de salud, género, orientación sexual, identidad y expresión de género o cualquier otra condición o característica de una persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo.
- b. Promover una cultura organizativa y procesos de gestión que permitan que sus profesionales puedan aportar sus habilidades, capacidades, conocimientos y experiencias y con independencia de cualesquiera condiciones o circunstancias personales o sociales.
- c. Fomentar la representación múltiple y variada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, promoviendo la participación en los ámbitos de consulta y de decisión sobre la base del mérito y los logros profesionales.
- d. Reforzar, tanto interna como externamente, el respeto y la igualdad de oportunidades profesionales.
- e. Fomentar una cultura inclusiva, basada en el respeto y en la colaboración.
- f. Promover la accesibilidad física y tecnológica y apoyar a los profesionales con discapacidad, impulsando su ocupación efectiva.
- g. Facilitar la movilidad interna y la interacción de los profesionales para crear redes de contactos y equipos que aprovechen la multiculturalidad, las capacidades, los conocimientos y las experiencias.
- h. Implementar medidas que favorezcan la integración y la unión e incrementen el orgullo de contribuir a alcanzar la excelencia y la creación de valor a largo plazo.



- i. Promover un entorno profesional donde se respete la dignidad de los profesionales.
- j. Proponer medidas que contribuyan a minimizar las desigualdades que se presenten, todo ello considerando las habilidades, capacidades, conocimientos y experiencias de los profesionales.
- k. Impulsar los derechos de libertad sindical recogidos en la normativa, a efectos de preservar la opción de cada persona en su relación con las organizaciones sindicales y la actuación de estas en la defensa de sus legítimos intereses.
- l. Proteger la gestación, el parto y el postparto como situaciones específicas del colectivo femenino, velando por que ello no repercuta negativamente en su carrera profesional, así como facilitar el ejercicio de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- m. Incorporar en los programas de liderazgo contenidos que favorezcan una mejor toma de decisiones en procesos relacionados con la gestión de personas y que contribuyan a avanzar hacia la búsqueda de la excelencia, las promociones basadas en el mérito y a una cultura más inclusiva.

### ■ 3.3. Principios básicos de actuación en relación con la selección y contratación de los profesionales

Para el éxito del proyecto empresarial es crítico atraer, seleccionar y fidelizar el mejor talento para incorporar profesionales con los comportamientos reflejados en el Propósito y Valores del Grupo Iberdrola y en el Código de conducta de administradores, profesionales y proveedores y contar con el apoyo de un equipo humano capaz, competente, cualificado y motivado.

En este sentido, la Sociedad asume y promueve los siguientes principios de actuación en esta materia:

- a. Identificar, incorporar, motivar y fidelizar el mejor talento.
- b. Valorar y promover el talento interno.
- c. Velar por que la selección y la contratación, ya sea gestionada internamente o subcontratada a entidades externas, se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, incluyendo, durante todo el proceso y en su fase final, a todos los candidatos que se ajusten al perfil de conocimientos, aptitudes, habilidades y competencias requeridos para los diferentes puestos de trabajo, promoviendo un trato justo durante el proceso y evitando que los profesionales con vínculos familiares u otras vinculaciones personales análogas ocupen puestos que dependan directamente -jerárquica o funcionalmente- de los profesionales con los que estén vinculados.
- d. Velar por que los procesos de selección y contratación sean rigurosos, objetivos e imparciales, evitando sesgos y barreras que impidan el acceso equitativo a las oportunidades profesionales, promoviendo la representación múltiple y diversa en la composición de los paneles de entrevistadores, en todo caso, la contratación de los candidatos mejor capacitados evitando cualesquiera interferencias en los procesos de selección.
- e. Implementar procesos de selección y contratación que velen por que los candidatos sean personas honorables e idóneas, alineadas con lo dispuesto en el Propósito y Valores del Grupo Iberdrola y con los principios y pautas asumidas en el Código de conducta de administradores, profesionales y proveedores y permitan identificar y rechazar a quienes, por sus antecedentes, carezcan de la idoneidad exigible.
- f. Velar por ofrecer a los candidatos, durante el proceso de atracción del talento y de selección, una experiencia en la que se priorice la comunicación clara y el intercambio de impresiones en el desarrollo de un proceso eficiente en una infraestructura confiable.



- g. Facilitar el acceso de los jóvenes a su primer empleo mediante programas de becas y otros acuerdos.
- h. Presentar a los candidatos una propuesta profesional de valor, atractiva e integral, basada en una retribución competitiva, en una amplia oferta de formación y desarrollo profesional, en un entorno de trabajo saludable y seguro, en la contribución al proyecto empresarial y en medidas que faciliten el equilibrio de la vida personal y profesional.
- i. Promover que las contrataciones se realicen mediante contratos estables.

### ■ 3.4. Principios básicos de actuación en relación con la gestión del conocimiento

El capital intelectual de la Sociedad depende, en gran parte, del conjunto de las personas que lo integran, pero también de sus estructuras operativas y organizativas y de las relaciones internas y externas con los Grupos de interés de la Sociedad, así como de su difusión y conocimiento dentro del perímetro del Grupo. Por tanto, el aprendizaje organizativo y personal ha de ser permanente y continuo y ha de estar alineado con la estrategia establecida a nivel del Grupo.

Para difundir el conocimiento, promocionar el aprendizaje continuo y el intercambio cultural de forma que se aumente la eficiencia operativa, la Sociedad asume y promueve los siguientes principios de actuación que permiten un aprovechamiento real y efectivo del capital intelectual:

- a. Alinear la gestión del conocimiento con las competencias y capacidades y los requerimientos marcados por la estrategia establecida a nivel del Grupo, de forma que se estructure una organización inteligente, con capacidad de aprendizaje constante, innovación y transformación digital.
- b. Establecer una línea de trabajo de mejora constante en las iniciativas y en su aplicación en todas las unidades de negocio a nivel del Grupo, habilitando los recursos necesarios para permitir su desarrollo, su difusión interna mediante acciones de comunicación, sensibilización y formación, así como su utilización de forma eficiente.
- c. Identificar el conocimiento de cada profesional y hacerlo accesible para los demás, generando de esta forma un efecto multiplicador.
- d. Reconocer la valía del conocimiento existente dentro de la Sociedad, potenciando su desarrollo, promoviendo su puesta en común, su difusión interna y una cultura empresarial que fomente la disseminación de dicho conocimiento.
- e. Incentivar la convivencia y el intercambio de conocimiento de las distintas generaciones como una fuente de enriquecimiento continuo y de innovación.
- f. Promocionar formas y entornos profesionales que favorezcan compartir ideas y conocimiento.
- g. Reconocer las diferentes modalidades de conocimiento.
- h. Promover la formación y la capacitación de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.
- i. Preservar el valor patrimonial que el conocimiento y la información empresarial representan.
- j. Respetar, en la gestión del conocimiento, los derechos a la propiedad intelectual e industrial de terceros.



### ■ 3.5. Principios básicos de actuación en relación con las evaluaciones del desempeño y el desarrollo profesional

Las evaluaciones de los profesionales y la comunicación de su resultado a los evaluados son un aspecto fundamental para su desarrollo profesional. Los principios de actuación que la Sociedad asume y promueve en este ámbito son:

- a. Realizar evaluaciones anuales del desempeño rigurosas basadas en criterios objetivos y en la idoneidad de los profesionales, atendiendo a su desempeño profesional individual y colectivo.
- b. Comunicar su resultado al evaluado, de forma que se favorezca su desarrollo profesional y contribuya a la creación de una cultura de *feedback*.
- c. Evitar que en los procesos de evaluación o revisión salarial participen directamente personal que pudiera tener conflicto de intereses con los profesionales afectados.

### ■ 3.6. Principios básicos de actuación en relación con el sistema retributivo

La Sociedad considera prioritario que el sistema retributivo promueva el capital humano como factor diferenciador respecto de sus competidores. Los principios de actuación que deben guiar los sistemas retributivos que la Sociedad asume y promueve, son:

- a. Favorecer la atracción, la contratación, la permanencia y la fidelización de los mejores profesionales.
- b. Promover que las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los profesionales a tiempo parcial y a tiempo completo sean homogéneos.
- c. Promover en el establecimiento de las condiciones de trabajo, el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, garantizando salarios adecuados y competitivos, contando, cuando sea de aplicación, con un conjunto de beneficios y prestaciones sociales, que se adapte a las distintas realidades sociolaborales.
- d. Guardar coherencia con su posicionamiento estratégico y con el del Grupo y con su objetivo de excelencia, así como con la realidad internacional y multicultural del Grupo.
- e. Reconocer y recompensar la dedicación, la responsabilidad y el desempeño de sus profesionales, mediante la utilización de criterios neutros y objetivos relacionados con el mérito, la capacidad y los resultados obtenidos por los mismos.
- f. Promover una adecuada integración del profesional en su grupo de trabajo estableciendo condiciones retributivas atendiendo a las responsabilidades y demás exigencias del puesto de trabajo.
- g. Situarse y mantenerse a la vanguardia del mercado.

### ■ 3.7. Principios básicos de actuación en relación con el equilibrio entre la vida personal y profesional

La Sociedad impulsa el equilibrio entre la vida personal y profesional de los miembros del equipo humano a través de los siguientes principios de actuación que asume y promueve:

- a. Fomentar la organización de las condiciones de trabajo e implantar medidas que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de los profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades profesionales, especialmente las relacionadas con la flexibilidad del tiempo y del lugar de trabajo.



- b. Atender, 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, de preadopción y adopción 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.
- c. Favorecer la contratación de aquellos proveedores que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y profesional de su personal.

### ■ 3.8. 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 pueden difuminar los límites entre el tiempo de dedicación al trabajo y la vida privada.

En línea con lo anterior la Sociedad asume y promueve los siguientes principios de actuación para impulsar la efectiva separación de los ámbitos personal y profesional y fomentar que sus profesionales puedan desarrollar de forma plena su vida personal, de manera compatible y enriquecedora con su actividad profesional con especial atención a la desconexión de los dispositivos digitales:

- a. Promover pautas adecuadas 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 requeridas, aseguren el pleno respeto a la vida personal y la desconexión de las responsabilidades profesionales.

Las pautas de desconexión han de ser adecuadas, atender a 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.

### ■ 3.9. Principios básicos de actuación en relación con el clima laboral

La Sociedad promoverá un clima laboral coherente con los principios de dignidad, respeto mutuo, confidencialidad, cooperación y confianza, que genere motivación y que propicie el bienestar del equipo humano y pondrá a disposición de sus profesionales herramientas y protocolos con el fin de minimizar la posibilidad de sufrir desgaste profesional (*burnout*), estrés profesional o ansiedad, así como medios que les permitan generar resiliencia ante las adversidades, ya sean las propias del entorno profesional o, incluso, aquellas que provengan del ámbito privado.



En este sentido, asume y promueve los siguientes principios de actuación:

- a. Reconocer que la cultura y el entorno de trabajo contribuyen significativamente a potenciar la capacidad de los profesionales para elegir un estilo de vida saludable, así como para concienciarles 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 prevenir la aparición de determinadas enfermedades, sino que fomente el bienestar físico, mental y emocional, animando a los profesionales a que participen regularmente en actividades físicas y reduzcan las prácticas sedentarias.
- c. Facilitar la colaboración e interacción entre los profesionales de las sociedades del Grupo, que estimulen el planteamiento y el debate de iniciativas e ideas.
- d. Fomentar el trabajo en equipo tendente a generar un clima laboral coherente con los principios de dignidad, respeto mutuo, confidencialidad, cooperación y confianza entre los profesionales, mejorando los vínculos existentes con el objetivo de crear un equipo cohesionado y motivado.
- 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, proporcionando acceso a alternativas de alimentación saludables, ayudando en el proceso de evitar malos hábitos y fomentando ambientes de trabajo motivadores.

#### 4. Gestión y promoción del capital humano

La gestión y la promoción del capital humano son aspectos clave para mejorar la posición de la Sociedad frente a sus competidores.

Es por ello que, 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 capital humano.

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

Uno de los aspectos fundamentales de la promoción y gestión del capital humano es el fomento de la formación que la Sociedad considera como un elemento clave de cualificación y desarrollo profesional, y como puerta de las oportunidades de promoción dentro del perímetro del Grupo.

#### 5. Programas y planes de formación

La puesta en marcha de programas y planes de formación favorece 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 la Sociedad y una mayor capacidad de desarrollo profesional. Además, facilitan 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.

Los programas y planes de formación son supervisados en su eficacia y han de contener aspectos relacionados con el respeto a los derechos humanos, así como fomentar una cultura de comportamiento ético, sin sesgos excluyentes o discriminatorios.



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.

## 6. Instrumentos

Para el impulso de los principios señalados en esta *Política*, la Sociedad cuenta con los siguientes instrumentos:

- a. La normativa aplicable, las normas previstas en el Sistema de gobernanza y sostenibilidad y la demás normativa y los procedimientos internos que las complementan y desarrollan. En particular, la Política de cumplimiento y el Sistema interno de información y de protección del informante para los principios indicados en el apartado 3 anterior.
- b. Los procedimientos y directrices de desarrollo de esta Política que apruebe la Dirección de Recursos Humanos (o la dirección que, en cada momento, asuma sus facultades).
- c. Los convenios colectivos o acuerdos equivalentes que regulan los aspectos relacionados con la gestión de los recursos humanos, así como los mecanismos específicos de seguimiento establecidos.
- d. Cauces de comunicación y diálogo con el equipo humano y, en particular, subcomisiones mixtas o comités con participación de los profesionales, encuestas de clima o satisfacción profesional, 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.
- e. 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 capital humano y la consolidación de una cultura a nivel de Grupo.
- f. Programas y planes de formación que fomentan el desarrollo del capital intelectual y la promoción de los profesionales dentro de las sociedades del Grupo y la cualificación y capacitación del equipo humano en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.
- g. Acciones de divulgación, concienciación y formación relacionadas con la prevención del acoso y la no discriminación desarrolladas con la suficiente periodicidad para promover la actualización de conocimientos en este ámbito.
- h. Un programa específico de formación y seguimiento del personal directivo que favorece la promoción interna y asegure 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, que fomenta el desarrollo personal y profesional del equipo humano y atiende a sus preocupaciones de formación global.



## 7. Implementación y seguimiento

Para la implementación y seguimiento de lo previsto en esta Política, el Consejo de Administración cuenta con la Dirección de Recursos Humanos (o la dirección que, en cada momento, asuma sus facultades) que elaborará las directrices y procedimientos para la gestión y promoción del capital humano por la Sociedad de conformidad con la finalidad y principios establecidos en esta Política. Estas directrices y protocolos podrán establecer los principios generales que informen las normas que las demás compañías del Grupo aprueben en esta materia dentro del ámbito propio de autonomía de cada una de ellas.

La responsabilidad de la implementación de esta Política y el cumplimiento de sus objetivos recae en la Dirección de Recursos Humanos (o en la dirección que, en cada momento, asuma sus facultades), que establecerá un procedimiento de monitorización periódico y de reporte.

La Dirección de Recursos Humanos de la Sociedad (o la dirección que, en cada momento, asuma sus facultades) se coordinará con las correspondientes direcciones de las demás sociedades del Grupo en sus respectivos ámbitos de competencia. En particular, cuenta con el apoyo de las direcciones de recursos humanos (o las direcciones que, en cada momento asuman sus facultades) de las demás compañías del Grupo, que se ocupan de la implantación y seguimiento de las políticas y estrategias de recursos humanos.

Para cumplir con sus competencias, la Dirección de Recursos Humanos (o la dirección que, en cada momento, asuma sus facultades) 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 humanos (o las direcciones que, en cada momento asuman sus facultades) de las sociedades *subholding* decidan constituir, en su caso.

\* \* \*

Esta Política fue aprobada por el Consejo de Administración inicialmente el 17 de febrero de 2015 y modificada por última vez el 25 de marzo de 2025.

En esta última modificación el Consejo de Administración acordó refundir el contenido de la Política con el de la Política de igualdad de oportunidades y de prevención del acoso, la Política de selección y contratación y la Política de gestión del conocimiento, conformando una única política y actualizando su denominación a Política de gestión sostenible del capital humano y de prevención del acoso.