



Política de selección y contratación



20 de junio de 2023

■ 1. Finalidad	2
■ 2. Ámbito de aplicación	2
■ 3. Principios básicos de actuación	2



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 el ejercicio de estas responsabilidades, consciente de que sin el respaldo de un equipo humano cualificado, diversificado y motivado no sería posible lograr las metas estratégicas a nivel del Grupo, y en cumplimiento de lo dispuesto en el *Propósito y Valores del Grupo Iberdrola*, el Consejo de Administración aprueba esta *Política de selección y contratación* (la “**Política**”), cuyo contenido se interpretará de acuerdo con la *Política de igualdad, diversidad e inclusión* y es consistente con esta.

1. Finalidad

La finalidad de esta *Política* es impulsar la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) números cinco y ocho aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), promoviendo el crecimiento económico y sostenible, así como la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección y contratación de las sociedades del Grupo.

Para el éxito del proyecto empresarial es crítico atraer, seleccionar y fidelizar el mejor talento para incorporar profesionales con las competencias, los conocimientos, las habilidades y los comportamientos reflejados en el *Propósito y Valores del Grupo Iberdrola* y en el *Código ético*, atendiendo con ello a las necesidades actuales y futuras de las sociedades del Grupo, todo ello de acuerdo con la legislación vigente y de conformidad con las mejores prácticas profesionales.

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 básicos de actuación

Para la consecución de los objetivos señalados, a nivel del Grupo se asumen y promueven los siguientes principios básicos de actuación que deben presidir las actividades en materia de selección y contratación del conjunto de sociedades que lo integran:

- 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, que garantice la capacidad para incorporar, motivar y fidelizar el mejor talento, así como mantener los principios legales y éticos esperados de una sociedad de confianza, congruente y alineado con el *Propósito y Valores del Grupo Iberdrola* y con los principios del *Código ético*. A estos efectos, dicho marco global deberá:
 - cumplir con la legislación laboral vigente en cada país;
 - valorar y promover el talento interno;
 - establecer las actuaciones necesarias para eliminar los sesgos y barreras que impidan el acceso equitativo a las oportunidades profesionales;
 - asegurar que la selección se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, incluyendo a todos los candidatos que se ajusten al perfil de conocimientos, aptitudes, habilidades y competencias requeridos para los diferentes puestos de trabajo y garantizando la igualdad de trato durante todo el proceso; y
 - garantizar a todos los candidatos la absoluta confidencialidad de acuerdo con las normas de protección de datos personales;
- b. cuidar que los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales y se priorice la contratación de los candidatos mejor capacitados, evitando cualesquiera interferencias en los procesos de selección;
- c. velar por ofrecer a los candidatos, durante el proceso de atracción del talento y de selección, una experiencia en la que se priorice una comunicación clara, un intercambio de impresiones frecuente, un proceso eficiente y una infraestructura confiable;
- d. favorecer el acceso de los jóvenes a su primer empleo mediante programas de becas, graduados y otros acuerdos;
- e. presentar a los candidatos una propuesta laboral de valor, atractiva e integral, 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, procurando que la experiencia de los candidatos a lo largo del proceso de selección y en su posterior integración en las sociedades del Grupo sea totalmente satisfactoria;
- f. promover que las contrataciones de sus profesionales se realicen mediante contratos estables;





- g. dar a conocer el propósito y los valores del conjunto de sociedades del Grupo a los candidatos y responder a sus inquietudes relacionadas con el proceso de selección; y
- h. favorecer la contratación de personas de colectivos excluidos o con menor facilidad de acceso al mercado laboral, y con discapacidad.

Esta *Política* fue aprobada inicialmente por el Consejo de Administración el 11 de marzo de 2008 y modificada por última vez el 20 de junio de 2023.