



Política de Derechos Humanos

La presente política incluye los compromisos de Enagás necesarios para garantizar la diligencia debida en materia de derechos humanos. Estos compromisos se desarrollan en el Código Ético de Enagás y las políticas corporativas que lo integran, alineándose entre otros, con:

- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU).
- Guía de la OCDE de diligencia debida para una conducta empresarial responsable.
- Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como los convenios fundamentales (la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación) y los convenios relativos a pueblos indígenas y tribales.
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Los compromisos de esta política contribuyen a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible.

Enagás atiende a la letra y al espíritu de las obligaciones y normas de las distintas jurisdicciones en donde opera y de aquellas de las que voluntariamente se ha dotado.

Esta política es de aplicación y comunicada a todos los profesionales y

administradores de las sociedades que integran el Grupo Enagás, incluyendo aquellas sociedades participadas sobre las que tenga un control efectivo, dentro de los límites previstos en la normativa aplicable. En aquellas sociedades participadas en las que el Grupo Enagás no tenga el control efectivo, se propondrá en su Consejo la promoción de los principios y directrices coherentes con los establecidos en esta Política.

Asimismo, la compañía impulsará también en lo posible la aplicación de los principios de esta Política respecto a las uniones temporales de empresa, *joint ventures* y otras asociaciones o entidades equivalentes. En el caso de contratistas, proveedores y aquellos que colaboran con Enagás o que actúan en su nombre, Enagás promoverá principios y compromisos coherentes con esta política, haciendo especial hincapié en la cadena de suministro.

Compromisos

Enagás se compromete a garantizar el respeto de los siguientes derechos humanos relativos a prácticas laborales, sociedad, clientes y comunidades locales.

Prácticas laborales:

- Derecho a un trabajo digno y rechazo del trabajo forzoso, obligatorio e infantil, así como a cualquier forma de esclavitud y tráfico humano: Ofrecer un empleo estable y de calidad rechazando la explotación de cualquier tipo.
- Derecho a descanso y tiempo libre y el derecho a la vida familiar: Crear un entorno de trabajo flexible, adaptado a las necesidades de cada profesional, que favorezca la conciliación de la vida personal y profesional, así como promoviendo el bienestar físico y emocional.
- Derecho a libertad de asociación: Reconocer el derecho de los profesionales a sindicarse para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales sin que ello suponga discriminación, estableciendo la nulidad de cualquier pacto o decisión de la empresa que vaya en contra de este derecho.
- Derecho a negociación colectiva: Entablar negociaciones colectivas y realizar consultas periódicas con la representación legal de los trabajadores.
- Derecho a no discriminación y diversidad en el trabajo: Garantizar la igualdad de oportunidades, la inclusión y la diversidad, eliminando los elementos de discriminación por razón de género, discapacidad, edad, raza, cultura, pensamiento y orientación sexual, creencias religiosas, etc., promoviendo iniciativas y acciones para garantizar dicho compromiso y rechazar y prevenir toda forma de abuso, acoso, amenaza o intimidación en el lugar de trabajo.
- Derecho a una remuneración justa y favorable y el derecho a la igualdad salarial: Proporcionar un salario digno para todos los profesionales y un salario equitativo entre hombres y mujeres, garantizando la no discriminación, a través de un sistema de retribución vinculado a la atracción, desarrollo y

retención del talento y basado en la contribución de los profesionales a la creación de valor y a la consecución de los objetivos y retos estratégicos de la compañía.

- Derecho a un ambiente de trabajo seguro, derecho a la vida, libertad y seguridad de la persona: Adoptar los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos y velar por que en los lugares de trabajo se respeten las mejores condiciones de seguridad y salud laboral.
- Derecho a la libertad de opinión, de información y de expresión: Poner a disposición de los profesionales canales de comunicación interna claros y transparentes que les permitan comunicarse con la dirección, garantizando la libertad de opinión y expresión.

Sociedad, clientes y comunidades locales:

- Derechos de comunidades y poblaciones indígenas: Contribuir al desarrollo socioeconómico de las comunidades locales, dando prioridad a aquellas zonas en las que opera la compañía, a través de modelos de acción social sostenible, prestando especial atención a aquellas comunidades más vulnerables como las poblaciones indígenas o tribales¹.
- Derecho a disponer de un medio ambiente saludable, recursos naturales y derechos sobre las tierras: Gestionar el capital natural y controlar y minimizar los impactos ambientales negativos de las actividades y la cadena de valor.
- Derechos de propiedad, reasentamiento y compensación: Tener en cuenta, en el desarrollo de proyectos de construcción de infraestructuras, criterios dirigidos a evitar la ocupación de zonas de propiedad privada y a minimizar posibles reubicaciones de comunidades locales aplicando procedimientos de información, consulta y compensación justa que garanticen la transparencia y un tratamiento de igualdad.
- Prevención de abuso por parte de fuerzas de seguridad y prevención de tratos crueles, inhumanos o degradantes: Garantizar que los cuerpos de seguridad privada que protegen a los profesionales y a las propiedades de Enagás actúen de acuerdo a la legislación y las normativas nacionales vigentes y del derecho internacional.
- Derecho a la privacidad de la información: Tratar la información personal de los profesionales, clientes y proveedores con las máximas garantías de respeto a la privacidad y cumplimiento legal.

Adicionalmente, y con objeto de garantizar el respeto de los **derechos humanos en la cadena de suministro**, Enagás establece los siguientes compromisos:

- Asegurar que los proveedores y, especialmente aquellos con trabajadores operando dentro de las instalaciones de Enagás, respetan los derechos humanos reflejados en esta Política y los Principios Éticos y Pautas de

¹ Según se define en el Convenio 169 de la OIT relativo a poblaciones indígenas y tribales.

Conducta Código Ético para Proveedores del Grupo Enagás, a través de la solicitud de un compromiso mediante la formalización de la documentación necesaria y la realización de evaluaciones y auditorías pertinentes.

Asimismo, Enagás establece los siguientes compromisos en materia de **derechos humanos en aquellas sociedades participadas por la compañía sin control efectivo**:

- Promover el cumplimiento de las políticas corporativas, alineadas con los principios recogidos en esta política, en acuerdos de negocio en función del grado de influencia de la compañía.
- Trasladar estándares críticos de gestión que incluyan los ámbitos necesarios para garantizar el respeto por los derechos humanos.
- Evaluar el respeto por los derechos humanos en procesos de *due diligence* como aspecto crítico.

Modelo Gestión

Enagás sigue la hoja de ruta marcada por Naciones Unidas a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para asegurar el cumplimiento de los derechos humanos que son de aplicación al contexto y actividades de la compañía. Para ello, Enagás ha establecido un modelo de gestión basado en el principio de diligencia debida, orientado al cumplimiento de los compromisos establecidos en esta política y que cabe resumir en los siguientes elementos:

- La responsabilidad del Consejo de Administración en lo que se refiere a la orientación, supervisión y control de la estrategia, políticas, riesgos, objetivos y resultados en materias relacionadas con los derechos humanos.
- La responsabilidad del Comité de Sostenibilidad de realizar el control y seguimiento en materia de derechos humanos, informando a su vez a la Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos, constituida a nivel de Consejo de Administración.
- La asignación a las distintas direcciones de la compañía de la responsabilidad de establecer planes de acción, objetivos e indicadores de seguimiento.
- El desarrollo y mantenimiento de un sistema de diligencia debida que permita anticipar, prevenir, mitigar y/o reparar los impactos negativos sobre las personas (personal propio y de la cadena de valor), medio ambiente o la sociedad. Todo ello mediante la ejecución de forma regular de las siguientes actuaciones basadas en un enfoque de mejora continua y cooperación con los grupos de interés:
 - Establecer mecanismos que permitan identificar, evaluar y priorizar los impactos negativos reales y/o potenciales sobre los derechos humanos derivados de las actividades propias y de la cadena de valor en todos los ámbitos geográficos en los que está presente la compañía.

- Implantar acciones que permitan evitar, prevenir o mitigar (en el caso de que se materialicen) los impactos negativos identificados, dentro de la capacidad de influencia de la compañía. Previendo así los riesgos de vulneración de derechos humanos asociados.
 - Realizar un seguimiento de las acciones implantadas para asegurar que han logrado su propósito, evaluando así la eficacia del sistema de diligencia debida.
 - Rendición de cuentas a los grupos de interés sobre el sistema de diligencia debida a través de información pública.
- El reflejo de los compromisos de la compañía en su normativa, constituida por el Código Ético del Grupo Enagás, por sus políticas y procedimientos que permiten y facilitan su efectiva implantación.
 - El cumplimiento de la normativa interna y externa aplicable tanto por las personas de la compañía como, cuando proceda, por terceros que se relacionen con ella.
 - La formación, sensibilización e información orientada a asegurar que los profesionales de la compañía conocen y comprenden las normas y compromisos para poder desempeñar su actividad velando por el cumplimiento de esta Política.
 - La existencia de mecanismos de cumplimiento normativo y órganos, como el Comité de Cumplimiento Ético, que depende de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento del Consejo de Administración y que tiene, entre otros, el mandato de asegurar el conocimiento, comprensión y cumplimiento de los compromisos de la compañía recogidos en su Código Ético y políticas.
 - La transparencia en la información proporcionada tanto a nivel interno como a terceros, garantizando su fiabilidad y rigor.
 - La implantación de procesos de información previa, participación, diálogo, consulta y colaboración con los grupos de interés, para garantizar que sus necesidades y expectativas son entendidas por la compañía y, en su caso, incorporadas a su gestión.
 - La existencia de un canal de denuncias (canal ético), accesible tanto a empleados, como a terceros con los que Enagás se relaciona profesionalmente (proveedores, contratistas, clientes, socios, comunidades locales, asociaciones, etc.) y el establecimiento de un procedimiento de gestión de las notificaciones y consultas relativas a irregularidades o incumplimientos del Código Ético y de las normas y políticas que lo inspiran o desarrollan, y cuyos principios de funcionamiento se describen en el Código Ético de Enagás y en la Política del Sistema Interno de Información.

**Esta política fue aprobada por el Consejo de Administración de Enagás a
20/05/2024**