



# Política de Derechos Humanos

---

La presente política incluye los compromisos de Enagás 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:

- Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU).
- 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.
- Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- El Convenio Europeo de Derechos Humanos.

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 a todos los empleados, directivos y administradores de todas las sociedades que integran el Grupo Enagás, en los términos previstos en la normativa aplicable. En aquellas sociedades participadas en las que el Grupo Enagás no tenga control efectivo, la sociedad promoverá principios y directrices coherentes con los establecidos en esta política.

## **Compromisos**

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

## Prácticas laborales:

- Derecho a un trabajo digno y rechazo del trabajo forzoso, obligatorio e infantil: Ofrecer un empleo estable y de calidad.
- 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 empleado, que favorezca la conciliación de la vida personal y profesional.
- 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 y la diversidad, eliminando los elementos de discriminación en cualquier ámbito laboral (retribución, selección, contratación, progreso personal, promociones profesionales y evaluación del desempeño) y por cualquier circunstancia (género, discapacidad, edad, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, 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 estableciendo un sistema de retribución vinculado al desempeño 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: Hacer suyos 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 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 tribales<sup>1</sup>.

- Derecho a disponer de los recursos naturales, derechos sobre las tierras: Gestionar el capital natural y controlar y minimizar el impacto ambiental de las actividades.
- 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, a través de la solicitud de un compromiso, documentación necesaria y la realización de auditorías.

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 en acuerdos de negocio en función del grado de influencia de la compañía.
- Trasladar estándares críticos de gestión que incluyen 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.

---

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

## Modelo de 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 debido control, 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 Nombramientos, Retribuciones y RSC, 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 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 e información orientada a asegurar que las personas de la compañía conocen y comprenden las normas y compromisos para poder desempeñar su actividad.
- La existencia de mecanismos de salvaguarda, 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 a terceros, garantizando su fiabilidad y rigor.
- La implantación de procesos de participación, diálogo y consulta a los grupos de interés que garanticen que sus necesidades y expectativas son entendidas por la compañía y, en su caso, incorporadas a su normativa.
- La existencia de mecanismos de reparación en caso de

incumplimiento de alguno de los derechos humanos recogidos en la presente política, como el canal ético (accesible a todos sus grupos de interés) y el Comité de Cumplimiento Ético.

**Esta política fue aprobada por el Consejo de Administración de Enagás,  
a fecha 21/10/2019**