



## **UNA POLÍTICA FIRME EN FAVOR DE LOS DERECHOS HUMANOS**

IBERDROLA está decididamente comprometida con el respeto por los derechos humanos, reconocidos en la Declaración Universal de las Naciones Unidas y en diferentes convenciones internacionales. A su vez, la Compañía, con sus políticas, apuesta por un marco de relaciones laborales igualitario y de respeto a la libertad de los trabajadores.

## Principios de la Responsabilidad Social Corporativa

• **RESPECTAR TODOS LOS DERECHOS HUMANOS: en especial, aquellos cuya conculcación degrada al colectivo de trabajadores, y rechazar el trabajo infantil y el forzoso u obligado.**

• **DESARROLLAR UN MARCO LABORAL FAVORABLE: basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, que promueva un entorno seguro y saludable y que facilite la comunicación con el equipo humano.**

• **DESARROLLAR PRÁCTICAS RESPONSABLES EN LA CADENA DE VALOR: estableciendo procesos transparentes, objetivos e imparciales con los suministradores y facilitando a los usuarios toda la información relevante sobre los productos y servicios comercializados.**

## E. DERECHOS HUMANOS

### 1. ENFOQUE DE GESTIÓN

#### a) Políticas

El compromiso de IBERDROLA con la defensa de los derechos humanos es una de las bases sobre las que la organización se ha apoyado para ir definiendo la ética aplicada en las actividades de la empresa y, por lo tanto, los comportamientos y las actuaciones de sus profesionales.

Para asentar estas bases, el Consejo de Administración de IBERDROLA ha aprobado la Política de responsabilidad social corporativa que contiene, entre otros, los siguientes principios:

- Respetar todos los derechos humanos y, en especial, aquellos cuya conculcación degrada al colectivo de trabajadores, rechazando el trabajo infantil y el forzoso u obligado.
- Desarrollar un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.
- Desarrollar prácticas responsables en la cadena de valor, estableciendo procesos transparentes, objetivos e imparciales con los suministradores y facilitando a los usuarios toda la información relevante sobre los productos y servicios comercializados.

Estos principios deben ser observados por todos los profesionales del Grupo independientemente del lugar en el que desarrollen sus actividades.

De igual forma, el Consejo de Administración también ha aprobado otras políticas que resultan complementarias de la anterior en la defensa de los derechos humanos.

Así, la Política de reclutamiento y selección establece, entre otros, el siguiente principio:

- Respetar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social. A través de ello, se garantizará la capacidad para incorporar, motivar y retener el mejor talento y mantener los principios éticos y legales esperados de una Empresa de confianza, congruente y alineada con los valores de nuestros clientes, accionistas, empleados y comunidad.

y la Política de contratación y relación con proveedores adquiere el compromiso de:

- Impulsar el cumplimiento riguroso por parte de los suministradores de las condiciones contractuales y la normativa vigente, poniendo especial atención en el respeto a los principios establecidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Estas políticas y otras también aprobadas por el Consejo de Administración de IBERDROLA pueden ser consultadas en la página web de la Compañía, [www.iberdrola.com](http://www.iberdrola.com).

Para llevar a la práctica esta cultura, IBERDROLA dispone de un Código de Conducta Profesional que regula los comportamientos de todos los profesionales del Grupo y, en concreto, los relacionados con la defensa de los derechos humanos, estableciendo también mecanismos de supervisión y medidas disciplinarias.

Todo este conjunto de instrumentos garantiza el respeto de los derechos humanos, dificultando o impidiendo su conculcación, estando las prácticas de la empresa alineadas con los principios en los que se basa el "Pacto Mundial", las "Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales" y la "Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social" de la Organización Internacional del Trabajo.

#### b) Aprovisionamientos

En su cadena de aprovisionamiento, IBERDROLA impulsa el comportamiento responsable de sus suministros.

IBERDROLA adecua los procesos de registro, clasificación y selección de proveedores a criterios de objetividad, imparcialidad e igualdad de oportunidades y evita cualquier conflicto en la selección de los mismos. Se promueve la publicidad y concurrencia de los procesos de selección, dentro de criterios de eficiencia de gestión.

En España, IBERDROLA utiliza para la precalificación de sus proveedores el sistema de registro denominado RePro, que es una base de datos con información actualizada de empresas, utilizada por las principales entidades del sector energético. El acceso a RePro está abierto de forma permanente para cualquier proveedor.

La Compañía informa periódicamente en el Boletín Oficial del Estado (BOE) y en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) de la utilización de este sistema para que cualquier empresa que quiera ofrecer sus servicios a IBERDROLA se registre. La Sociedad participa en RePro desde 2002 y forma parte del comité de seguimiento que adapta las necesidades en la gestión de la cadena de suministro a los requisitos e información a recopilar a los proveedores. IBERDROLA ha presidido el citado comité en el periodo 2007-2008.



En el Reino Unido, la Compañía utiliza la misma filosofía para la selección, clasificación y seguimiento de los proveedores.

Como parte de la política de compras, los proveedores se evalúan teniendo en cuenta su capacidad técnica y productiva, entre otras, y su situación en las siguientes áreas:

- Calidad.
- Seguridad y prevención de riesgos.
- Medio ambiente.
- Responsabilidad social.
- Situación económica-financiera.

Todas las licitaciones realizadas por IBERDROLA contienen cláusulas que obligan a las partes a actuar dentro de los más exigentes niveles de seguridad y respeto ambiental.

Como muestra de desempeño en esta área, en el año 2008 se han incorporado a las condiciones de contratación del Grupo, además, cláusulas específicas de responsabilidad social corporativa del proveedor (respeto y protección de los derechos humanos, eliminar toda forma de trabajo forzoso y obligatorio, evitar cualquier forma de trabajo infantil, eliminar toda práctica de discriminación, trabajar contra la corrupción, etcétera...). Las citadas condiciones y cláusulas se pueden consultar en [www.iberdrola.com](http://www.iberdrola.com), área de "Proveedores".

### c) Prácticas de seguridad

Las políticas y procedimientos adoptados por IBERDROLA, en materia de seguridad, son compatibles con las normas internacionales de derechos humanos y con las leyes de los países en los que se realizan las actividades.

Con la Certificación emitida por AENOR, en 2003, en base a la ISO 9001:2000, los protocolos de actuación están muy definidos e implantados. La contratación de los proveedores en materia de seguridad se lleva a cabo a través del Departamento de Compras conforme a los procedimientos de contratación existentes a nivel corporativo. Es responsabilidad de la Dirección de Seguridad Corporativa la fijación de los requisitos y criterios que deben cumplir los proveedores para ser contratados, así como la evaluación de los mismos durante el desempeño de su contrato. Las evaluaciones de los proveedores se realizan periódicamente y tienen como finalidad identificar puntos de mejora que son tratados entre los responsables de seguridad de IBERDROLA y los propios proveedores.

El personal, tanto propio como subcontratado, está cualificado en sus funciones y refuerza sus conocimientos con un riguroso plan de formación, que conlleva una evaluación y seguimiento de la misma.



A través de las auditorías realizadas al efecto, tanto internas como externas, se puede conocer el estado de la seguridad y de la involucración del personal en cada centro de trabajo, detectando los puntos fuertes y reforzando los más débiles.

Igualmente, y con el fin de obtener un punto de vista objetivo, se realiza anualmente una encuesta de satisfacción, que ayuda a conocer la percepción respecto a la labor diaria en esta área.

Las actuaciones en materia de seguridad en IBERDROLA se refieren tanto a la prestación de servicios de carácter preventivo, como a los de reacción, con los que se pretende garantizar la protección de sus activos y el normal desarrollo de las actividades de la Compañía, sin interferir en las misiones asignadas a las autoridades públicas.

El personal de seguridad al servicio de IBERDROLA, propio o subcontratado, evita el uso de la fuerza, empleándola única y exclusivamente en casos estrictamente necesarios y siempre de forma proporcional a la amenaza recibida, en defensa de la vida.

La política de seguridad de IBERDROLA facilita, mediante la implantación de procedimientos de seguridad específicos para cada situación, la adaptación a las realidades y características de los países en los que tiene presencia, ejerciendo la responsabilidad directa en aquellos casos en los que su representación sea mayoritaria, así como en aquellos otros en los que se le encomiende la gestión.

IBERDROLA pone de manifiesto que sus actividades no están desarrollándose en países envueltos en conflictos armados y, por lo tanto, no se contemplan los riesgos derivados de las posibles violaciones de derechos humanos que pudieran originarse ante estas situaciones, ante las que manifiesta su profundo rechazo.

El sistema de gestión de seguridad de IBERDROLA se encuentra en un proceso de revisión y actualización continuo, para acomodarse a las normas internacionales de derechos humanos en cada nueva acción que se pretenda acometer.

#### d) Comunidades locales

En la realización de sus actividades, IBERDROLA es consciente de la importancia de tener en cuenta el entorno social y las expectativas de las comunidades cercanas a las instalaciones productivas. Por ello, ha desarrollado mecanismos de diálogo y comunicación con su entorno social que implican: la apertura de vías y procedimientos para transmitir los planes de la Compañía, escuchar el posicionamiento y los argumentos de los ciudadanos

y atender sus quejas y reclamaciones. Estos procedimientos están plenamente desarrollados en España y en el Reino Unido y se desarrollan de forma creciente en algunas empresas del Grupo en Latinoamérica.

#### e) Responsabilidad de la organización

En el seguimiento de las políticas aprobadas, cada una de las empresas del Grupo es responsable de la aplicación de los principios de defensa de los derechos humanos.

Las prácticas de aprovisionamiento del Grupo, con excepción de los combustibles que se acopian en el Negocio correspondiente, son responsabilidad de la Dirección de Compras y Seguros, que depende directamente del Director Económico-Financiero, según la estructura definida en el apartado 2.3 de este informe.

Las prácticas de seguridad son responsabilidad de la Dirección de Seguridad Corporativa, que depende directamente del Director de Recursos Corporativos, según la estructura mencionada.

Las prácticas relacionadas con el empleo y la contratación de personas son responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos, que depende directamente del Director de Recursos Corporativos, según la estructura mencionada.

## 2. INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE DERECHOS HUMANOS

### Aspecto: Prácticas de inversión y abastecimiento

**HR1. Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.**

En las inversiones realizadas por IBERDROLA son de aplicación las políticas, códigos y procedimientos indicados en el "Enfoque de gestión", por lo que IBERDROLA tiene la confianza de que dichas inversiones se realizan bajo estrictos criterios de respeto a los derechos humanos, no teniendo constancia, de origen interno o externo, de actuaciones contrarias a estos derechos.

**HR2. Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas en consecuencia.**

En 2008 se ha incorporado una cláusula específica de Responsabilidad Social Corporativa del proveedor en las condiciones de contratación del Grupo. Estas condiciones van ligadas a los pedidos que desde la Compañía se emiten, por

lo que se puede afirmar que toda contratación lleva asociada la componente de respeto a los derechos humanos, rechazo del empleo de mano de obra infantil, eliminación de todo tipo de discriminación y trabajo forzoso, entre otros.

Las empresas participadas en Brasil establecen, con sus suministradores de materiales y de servicios, contratos de suministro que incorporan cláusulas de respeto y protección de los derechos humanos, similares a las indicadas anteriormente.

Durante el ejercicio no se ha tenido que adoptar ninguna medida disciplinaria contra ningún proveedor por vulnerar los derechos humanos.

**HR3. Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.**

Los empleados de IBERDROLA han sido informados de la existencia de las diferentes políticas aprobadas por el Consejo de Administración y del Código de Conducta y todas las nuevas incorporaciones reciben, junto con su contrato, un ejemplar de dicho código.

La cultura empresarial respetuosa con los derechos humanos hace que no se considere necesario, hasta el presente, una formación específica sobre este tema, aunque puedan llevarse a cabo algunas actuaciones específicas como el curso especializado de 8 horas impartido a 90 empleados de CELPE (Brasil) sobre *El acoso moral en la organización* o las casi 500 horas dedicadas por 31 empleados de Energy East en el curso *Compliance Investigation Training*.

#### **Aspecto: No discriminación**

**HR4. Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.**

En el Reino Unido, ScottishPower ha recibido seis denuncias bajo la "Disability Discrimination Act". En una de ellas, el tribunal ha fallado a favor de la empresa, en otra se ha llegado a un acuerdo con el demandante, dos más fueron retiradas y las dos restantes están pendientes de resolución. En esta misma empresa, se dispone internamente de un procedimiento, *Harassment Procedure*, mediante el cual se han tramitado ocho quejas, de las cuales una fue aceptada, otra está pendiente de resolución y las restantes no han sido admitidas por no ser objeto de dicho procedimiento.

Energy East está todavía inmersa en 14 procesos de esta naturaleza, todos ellos anteriores a la entrada de dicha empresa en el Grupo.

#### **Aspecto: Libertad de asociación y convenios colectivos**

**HR5. Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.**

No se tiene conocimiento de actividades llevadas a cabo por la Compañía en las que puedan considerarse en riesgo el derecho a la libertad de asociación o el de acogerse a los convenios colectivos.

#### **Aspecto: Explotación infantil**

**HR6. Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.**

No se tiene conocimiento de actividades llevadas a cabo en el perímetro social que conlleven riesgo potencial de explotación infantil.

El Grupo, dentro de su Código de Conducta, manifiesta su total rechazo al trabajo infantil.

Los procesos de reclutamiento y selección realizados por las empresas del Grupo garantizan que no se produce la incorporación de menores para formar parte de la plantilla de las mismas. Además, dentro de las condiciones generales de contratación del Grupo se incluye una cláusula que señala específicamente que se evitará cualquier forma de trabajo infantil, respetando las edades mínimas de contratación de conformidad con la legislación aplicable vigente y contando con mecanismos adecuados y confiables para la verificación de la edad de los contratados.

Las empresas participadas también rechazan la utilización de trabajo infantil, que no se registra en ninguna de ellas.

#### **Aspecto: Trabajos forzados**

**HR7. Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.**

No se tiene conocimiento de actividades llevadas a cabo en el perímetro social que tengan riesgo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido.

El Grupo, dentro de su código de conducta, manifiesta su total rechazo al trabajo forzoso u obligatorio. Además, dentro de sus condiciones generales de contratación incluye una cláusula para eliminar toda forma o modalidad de trabajo forzoso y obligatorio, entendido éste como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y que se obtiene de forma libre y voluntaria por el individuo. Las empresas participadas también rechazan la utilización del trabajo forzado o no consentido, que no se registra en ninguna de ellas.

### Aspecto: Prácticas de seguridad

#### HR8. Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.

En España, IBERDROLA ha establecido un acuerdo con Cruz Roja Española para la preparación y monitorización de un curso sobre derechos humanos para el personal de IBERDROLA dedicado a actividades de seguridad. En el ejercicio 2008, 16 personas, incluyendo personal directivo, han realizado este curso, con tutores de Cruz Roja Española, y han obtenido el correspondiente certificado.

En ScottishPower, el personal subcontratado recibe formación en derechos humanos dos días cada año, por parte de su propia empresa.

En Energy East, tres personas de las seis que componen el equipo de seguridad han recibido formación en derechos humanos.

En Latinoamérica, se ha dado este tipo de formación tanto en México, donde el personal subcontratado recibe capacitación en derechos humanos durante su periodo de formación, de manera especial en lo relativo al uso del equipo policíaco, como en CELPE donde se incorpora la formación en derechos humanos dentro del curso de formación del personal subcontratado.

### Aspecto: Derechos de los indígenas

#### HR9. Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.

Los empleados de IBERDROLA, según se recoge en su Código de Conducta Profesional, se comprometen a respetar los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas en los lugares donde desarrollen su actividad. Existe una creciente sensibilidad social en el ámbito del comportamiento de las empresas en el ejercicio de sus actividades en los países de desarrollo. En particular, se solicita de las empresas

que informen de aquellas actividades que puedan causar afecciones en poblaciones indígenas, por considerarse que estas poblaciones pueden estar en situaciones de insuficiente protección.

IBERDROLA y sus empresas filiales y participadas no tienen instalaciones con impactos directos sobre territorios con poblaciones indígenas de acuerdo a la definición de la ONU; en alguno de los países en los que distribuye electricidad, parte de los clientes de las empresas participadas son indígenas. IBERDROLA no ha recibido ninguna denuncia relativa a este tipo de afecciones, ni está inmersa en ningún procedimiento relacionado con este tipo de actividades.

Sede de IBERDROLA (Valencia).

