Política de Derechos Humanos

Los grupos de interés de Endesa (parte del Grupo Enel) que crean que se pueda haber producido una violación de la presente política, pueden recurrir a la Función de Auditoría a través de los siguientes canales de comunicación:

- A través del canal ético que la compañía pone a disposición de todos sus grupos de interés en su página web (https://www.endesa.com/es/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/conducta-etica). O, en el caso de los empleados de Endesa, también a través de la intranet de la empresa.
- Por correo electrónico: Buzón ético de Endesa eticaycumplimiento@endesa.es.
- Por correo postal, a la siguiente dirección: Endesa, S.A. Dirección General de Auditoría. Ribera del Loira, 60 - 28042 Madrid

Índice de contenidos

1 EL COMPROMISO DE ENDESA DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS **Pag. 4**

1.1 MARCO DE REFERENCIA INTERNACIONAL

1.2 MARCO DE REFERENCIA INTERNO

2 PRINCIPIOS **Pag. 7**

2.1 PRÁCTICAS LABORALES

2.1.1 Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil

2.1.2 Respeto de la diversidad y no discriminación

2.1.3 Libertad de asociación y negociación colectiva

2.1.4 Salud, seguridad y bienestar

2.1.5 Condiciones de trabajo justas y favorables

2.2 COMUNIDADES Y SOCIEDAD

2.2.1 Medio ambiente

2.2.2 Respeto de los derechos de las comunidades

2.2.3 Respeto de los derechos de las comunidades locales

2.2.4 Respeto de los derechos de los pueblos indígenas y tribales

2.2.5 Integridad: tolerancia cero con la corrupción

2.2.6 Confidencialidad

2.2.7 Comunicación

3 IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO **Pag. 13**

3.1 RECLAMACIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

3.2 FUNCIONES DE LOS COMITÉS ASESORES DE ENDESA

3.3 FUNCIONES DE LA UNIDAD ORGANIZATIVA DE PLANIFICACIÓN DE SOSTENIBILIDAD y GESTIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS

4 REVISIÓN **Pag. 14**

5 COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN **Pag. 14**

6 DEFINICIONES **Pag. 15**

1. EL COMPROMISO DE ENDESA DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Endesa, parte del grupo Enel, pretende crear un valor sostenible compartido con todos sus grupos de interés, tanto internos como externos, innovando y buscando la excelencia y aprovechando el respeto a la diversidad a lo largo de toda la cadena de valor de los negocios en los que opera.

La innovación y la sostenibilidad son parte inseparable de nuestra estrategia, junto con el espíritu de servicio y el cuidado por el bienestar de las personas y la sociedad. Somos parte del territorio y un componente esencial en la vida de las personas, las empresas y la sociedad en general

Nuestra historia comenzó promoviendo el acceso a la energía para un número cada vez mayor de personas: después nos abrimos a nuevas tecnologías, nuevos servicios, nuevas formas de utilizar la energía, nuevos modelos de asociación, implicando al máximo a todas nuestras partes interesadas para crear juntos un futuro más sostenible.

Una estrategia sostenible y un modelo de negocio integrado permiten contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y equilibrar los riesgos.

Hemos situado el ODS 13 «Lucha contra el cambio climático» en el centro. Como líderes de la transición energética, que es un verdadero proceso de transformación, nos proponemos: descarbonizar el *mix* energético aumentando la capacidad renovable (ODS 7 «Energía limpia y asequible»); electrificar el consumo mejorando las infraestructuras resistentes y eficientes (ODS 9 «Industria, innovación e infraestructuras») y las plataformas y servicios digitales (ODS 11 «Ciudades y comunidades sostenibles»).

Una transición justa e inclusiva es aquella que no deja a nadie atrás y tiene en cuenta las necesidades de todos los grupos de interés, especialmente los más vulnerables. Para ello, nos comprometemos a:

- considerar de forma proactiva las necesidades y prioridades de las personas y la sociedad porque esto permite innovar en los procesos y productos, un aspecto clave de un modelo de negocio cada vez más competitivo, inclusivo y sostenible, también mediante la adopción de principios de circularidad, protección del capital natural y biodiversidad;
- promover la implicación de los principales grupos de interés externos e internos para aumentar la sensibilización y desarrollar un diálogo constructivo que pueda aportar una valiosa contribución al diseño de soluciones para mitigar el cambio climático.

Creemos que las empresas tienen la oportunidad de tener un impacto positivo en la sociedad: el respeto de los derechos humanos, por tanto, debe considerarse la piedra angular de un progreso sostenible que vaya más allá del mero cumplimiento de la normativa vigente.

Con esta Política expresamos nuestro compromiso de respetar todos los derechos humanos, y especialmente aquellos que tienen una estrecha relación con nuestra cadena de valor, en línea con lo que surgió de la consulta a nuestros grupos de interés (internos,

empresas, proveedores, expertos en derechos humanos, grupos de reflexión, ONG) llevada a cabo según los criterios enumerados en la guía "Guía del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para las empresas: cómo desarrollar una Política de derechos humanos".

Nos comprometemos a supervisar la aplicación de esta política (i) utilizando un proceso específico de debida diligencia, (ii) promoviendo comportamientos acordes con una transición justa e inclusiva, y (iii) comunicando los planes de acción desarrollados para prevenir y remediar cuando surjan problemas críticos.

Esta Política fue aprobada por el Consejo de Administración de Endesa S.A. el 24 de Junio de 2013, revisada y actualizada el 4 de mayo de 2020 y de nuevo actualizada el 21 de diciembre de 2021, la cual establece el compromiso y las responsabilidades que todas las personas que trabajan en nuestra corporación (Endesa S.A. y sus filiales[1]) asumen en relación con los derechos humanos, y especialmente los aplicables a nuestras actividades operativas y operaciones corporativas, así como los estándares que nuestros grupos de interés deben cumplir.

1.1MARCO DE REFERENCIA INTERNACIONAL

Esta Política apoya los siguientes valores fundamentales del Derecho Internacional y Europeo y aplica sus principios fundacionales:

1. La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU):
   a) Declaración Universal de Derechos Humanos.
   b) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
   c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
2. Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
3. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
4. Los Convenios n. 107 y n. 169 de la OIT sobre los derechos de los pueblos indígenas y tribales.
5. El Convenio Europeo de Derechos Humanos.

También se han tenido en cuenta las últimas versiones de las siguientes normas empresariales e iniciativas voluntarias:

1. Los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
2. Las Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para empresas multinacionales.
3. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.
4. Los "Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Implementación del Marco de las Naciones Unidas para 'Proteger, Respetar y Remediar'".
5. La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Pueblos Indígenas.
6. La Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido de 2015.
7. La Norma de la Corporación Financiera Internacional nº 5 de 'Normas de desempeño en materia de sostenibilidad ambiental y social'.

1.2 MARCO DE REFERENCIA INTERNO

Los siguientes documentos internos están vinculados y respaldan los principios establecidos en esta Política:

1. El Código Ético
2. El Plan de Tolerancia Cero contra la Corrupción y Programa de Cumplimiento Global del Grupo Enel
3. El Modelo de Prevención de Riesgos Penales y Antisoborno de Endesa
4. El Acuerdo Marco Internacional con Sindicatos Mundiales
5. La Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de datos y garantía de derechos digitales,
6. El Reglamento (UE) 2016/679 general de protección de datos (“RGPD”)
7. El Procedimiento General nº 9 sobre Vigilancia de la Salud, según exige la norma ISO 45001.
8. La Política Global de Diversidad e Inclusión, n. 27
9. El Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral. (ANEXO 18 V CONVENIO COLECTIVO MARCO):
10. La Política de Sostenibilidad Endesa
11. La Política Medioambiental Endesa
12. La Política de Biodiversidad Endesa

2. PRINCIPIOS

Los principios incluidos en esta sección tienen en cuenta su relevancia para nuestras actividades y relaciones comerciales y el resultado del proceso de consulta a las partes interesadas mencionado anteriormente.

Nos comprometemos a respetar estos principios en todos los países donde operamos, teniendo en cuenta la diversidad cultural, social y económica local, exigiendo a cada una de nuestras partes interesadas que se comporten de acuerdo con estos principios, prestando especial atención a los contextos de alto riesgo o afectados por conflictos.

Por grupos de interés nos referimos a cualquier parte con un interés directo o indirecto en las actividades de Endesa, como, por ejemplo, los clientes, los empleados, de cualquier tipo y nivel jerárquico, los proveedores, los contratistas, los socios, otras empresas y asociaciones comerciales, la comunidad financiera, la sociedad civil, las comunidades locales y las poblaciones indígenas y tribales, las instituciones nacionales e internacionales, los medios de comunicación y las organizaciones e instituciones que los representan.

En particular, además de garantizar las normas de calidad necesarias, el rendimiento de los proveedores debe ir acompañado de un compromiso de adoptar las mejores prácticas en materia de derechos humanos y condiciones de trabajo (incluidos los horarios de trabajo adecuados, el rechazo del trabajo forzoso o infantil, el respeto a la dignidad personal, la no discriminación y la inclusión de la diversidad, la libertad de asociación y la negociación colectiva), la salud y la seguridad en el trabajo, la responsabilidad medioambiental y el respeto a la privacidad desde el diseño y por defecto.

A través de nuestro compromiso, aspiramos a un progreso sostenible, para hacer que nuestra empresa y las comunidades en las que operamos sean más ricas, inclusivas y resilientes, sin dejar a nadie atrás.

2.1 PRÁCTICAS LABORALES

2.1.1 Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil

Rechazamos el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio y todas las formas de esclavitud y de trata de personas –tal como se definen en el Convenio n.º 29 de la OIT– y no confiscamos dinero ni documentos de identidad con el fin de retener a los trabajadores contra su voluntad.

Consideramos que los niños y los trabajadores menores de edad son un grupo de riesgo, por lo que prestamos mucha atención al respeto de sus derechos en toda la cadena de valor de nuestras actividades.

Rechazamos el uso de mano de obra infantil, tal y como se define en la legislación vigente en el país donde se realizan las actividades. En cualquier caso, la edad no debe ser inferior a la edad mínima establecida por el Convenio n.º 138 de la OIT.

2.1.2 Respeto de la diversidad y no discriminación[3]

Promovemos los principios de diversidad, inclusión, igualdad de trato y de oportunidades y nos comprometemos a garantizar el derecho a unas condiciones de trabajo que respeten la dignidad de cada persona y a crear un entorno de trabajo donde las personas sean tratadas de manera justa y valoradas por su singularidad.

Nos comprometemos a proteger la integridad física y psicológica y la individualidad de cada persona y nos oponemos a cualquier forma de comportamiento que provoque discriminación en relación con el género, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, la orientación sexual, la etnia, la religión, las opiniones políticas y cualquier otra forma de diversidad individual o que vaya en detrimento de la persona, sus creencias o preferencias. Asimismo, promovemos la libertad de expresión.

No toleramos el acoso físico, verbal, visual, psicológico, discriminatorio o sexual que cree un entorno de trabajo despectivo, hostil, humillante, intimidatorio, ofensivo o inseguro.

También estamos comprometidos con una transición energética «justa para todos» ofreciendo servicios innovadores e inclusivos para los clientes de todas las edades, los grupos vulnerables, con especial atención a las personas con discapacidad.

Nos comprometemos a responder siempre a las sugerencias y quejas de los clientes y sus asociaciones, utilizando canales de comunicación adecuados y oportunos (por ejemplo, servicios telefónicos de atención al cliente, buzones de correo electrónico), al objeto de atender las necesidades de los clientes, con especial atención a las personas con discapacidad.

2.1.3 Libertad de asociación y negociación colectiva

Protegemos el derecho de nuestros empleados a formar o participar en organizaciones destinadas a defender y promover sus intereses. Del mismo modo, también respetamos su derecho a estar representados, dentro de las diferentes unidades de producción, por sindicatos u otras formas de representación elegidas según la legislación y las prácticas vigentes en los diferentes países donde trabajan.

Creemos que la negociación colectiva es el instrumento preferido para determinar las condiciones contractuales de nuestros empleados, así como para regular las relaciones entre la dirección de la empresa y los sindicatos.

2.1.4 Salud, seguridad y bienestar

Consideramos que la salud, la seguridad y el bienestar psicológico, relacional y físico de las personas es el bien más preciado que hay que proteger en todo momento de la vida, en el trabajo, en el hogar y en el tiempo libre.

Nos comprometemos a desarrollar y difundir una sólida cultura de salud, seguridad y

bienestar en toda nuestra empresa para garantizar un entorno de trabajo libre de riesgos para la salud y la seguridad y promover un comportamiento de integración de la vida laboral y personal.

Nos comprometemos activamente a fomentar el bienestar personal y organizativo como facilitadores de la implicación y el potencial innovador de las personas.

De este modo, pretendemos promover la conciencia de riesgo y el comportamiento responsable de todos.

También implicamos a nuestros contratistas y proveedores en los programas de desarrollo y concienciación: todos deben sentirse responsables de su propia salud y seguridad y de la de los demás.

También nos comprometemos a integrar la salud y la seguridad en nuestros procesos y actividades de formación, a seleccionar y gestionar rigurosamente a los proveedores/contratistas, a compartir la información y a realizar constantemente evaluaciones comparativas con el mundo exterior.

2.1.5 Condiciones de trabajo justas y favorables

Todas las personas que trabajan con nosotros, a lo largo de toda la cadena de valor, tienen derecho a unas condiciones que respeten la salud, la seguridad, el bienestar y la dignidad, a una jornada laboral máxima, a períodos de descanso durante el día y la semana y a unas vacaciones pagadas al año.

La remuneración de los empleados de Endesa tiene en cuenta el principio de la compensación justa por el trabajo y la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, basándose en una evaluación objetiva del trabajo a realizar (Convenio n.º 100 de la OIT). El salario mínimo de los empleados de Endesa no puede ser inferior al salario mínimo establecido por los convenios colectivos y los tratamientos legislativos y reglamentarios aplicables en los distintos países, de acuerdo con las disposiciones de los convenios de la OIT.

También creemos que la orientación y la formación profesional son importantes para el desarrollo de las personas y de sus competencias, especialmente en las situaciones afectadas por la transición energética y en las que nuestro enfoque adopta los principios de la circularidad, promoviendo el reciclaje y la mejora de las competencias mediante la aplicación de programas específicos de recualificación y de mejora de las competencias para facilitar una transición justa.

2.2 COMUNIDADES Y SOCIEDAD

2.2.1 Medio ambiente

Creemos que el reto del cambio climático es el mayor obstáculo para que la gente disfrute de sus derechos.

La protección del medio ambiente y de los recursos naturales, la lucha contra el cambio climático y

la contribución al desarrollo económico sostenible son factores estratégicos en la planificación, el funcionamiento y el desarrollo de nuestras actividades. Esto se une a nuestro compromiso más general de acelerar los procesos relacionados con la descarbonización y la electrificación para permitir la consecución de los objetivos de calentamiento global en línea con el Acuerdo de París y contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Los cuatro principios fundamentales (junto con los 10 objetivos estratégicos) de nuestra política medioambiental dan fe de nuestro compromiso:

1. Proteger el medio ambiente previniendo el impacto.
2. Mejorar y promover la sostenibilidad medioambiental de los productos y los servicios.
3. Crear valor compartido para la empresa y las partes implicadas.
4. Cumplir con las obligaciones legales y los compromisos voluntarios promoviendo prácticas ambiciosas de gestión medioambiental.

Nuestra política medioambiental también incluye un compromiso específico de respeto a la biodiversidad.

2.2.2 Respeto de los derechos de las comunidades

Somos conscientes de la influencia, también indirecta, que nuestras actividades pueden tener en las comunidades en las que operamos, por lo que las relaciones responsables con las comunidades son un pilar de nuestra estrategia.

Las condiciones individuales, el desarrollo económico y social y el bienestar general de la comunidad están estrechamente vinculados, por lo que nos comprometemos a realizar nuestras inversiones de forma sostenible y promover iniciativas de valor cultural, social y económico, respetando a las comunidades locales y nacionales para fomentar la inclusión social a través de la educación, la formación y el acceso a la energía.

También nos esforzamos por garantizar que nuestros productos y servicios estén diseñados para ser accesibles a todos y no comprometer la salud y la integridad física de nuestros clientes, en la medida en que sea razonablemente previsible.

2.2.3 Respeto de los derechos de las comunidades locales

Nos comprometemos a respetar los derechos de las comunidades locales y a contribuir a su crecimiento económico y social.

También trabajamos con proveedores, contratistas y socios que respetan los derechos humanos y contribuyen al desarrollo socioeconómico de las comunidades en las que operamos.

Lo hacemos, además, entre otras formas, promoviendo actividades de consulta previa libre e informada y acciones de inclusión social (mano de obra local, formación en salud y seguridad, desarrollo de proyectos locales, también en colaboración con organizaciones locales). De hecho, el conocimiento de las necesidades locales específicas y la escucha constante de las comunidades nos permite poner en marcha acciones sólidas incluso en condiciones de emergencia imprevisibles y sin precedentes.

En particular, a la hora de diseñar y ejecutar proyectos de infraestructuras, nos

comprometemos a tener debidamente en cuenta su impacto medioambiental y social, su huella medioambiental y el respeto a los derechos humanos en la zona donde se planifica el proyecto.

Tomando como referencia los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, nos comprometemos a garantizar que las fuerzas de seguridad privadas que operan para proteger al personal y los bienes de Endesa en nuestras zonas de operaciones actúen de forma coherente con las leyes nacionales y las reglas y normas internacionales aplicables.

2.2.4 Respeto de los derechos de los pueblos indígenas y tribales[4]

Prestamos especial atención a las comunidades más vulnerables, como las indígenas y tribales, y nos comprometemos a respetar la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.

En el caso de que, al desarrollar nuestros proyectos, se vieran afectadas comunidades indígenas y tribales, nos comprometemos a involucrarlas, junto con el resto de partes interesadas, ya que creemos que la participación activa de la comunidad durante todo el proceso es esencial.

2.2.5 Integridad: tolerancia cero con la corrupción

Rechazamos la corrupción en todas sus formas, tanto directas como indirectas, ya que la reconocemos como uno de los factores que socavan las instituciones y la democracia, los valores éticos y la justicia, y el bienestar y el desarrollo de las sociedades.

Para ello, reiteramos nuestro compromiso a través del programa anticorrupción conocido como "Plan de Tolerancia Cero con la corrupción" que es uno de los pilares de nuestro Sistema de Gestión Anticorrupción.

2.2.6 Confidencialidad

Respetamos la confidencialidad y el derecho a la privacidad de nuestros grupos de interés y nos comprometemos a utilizar correctamente los datos y la información que nos proporcionan las personas que trabajan con nosotros, los clientes y otras partes interesadas. Tratamos los datos personales respetando todos los derechos fundamentales y observando las libertades y principios reconocidos por la ley, en particular el respeto a la vida privada y familiar, al domicilio y a las comunicaciones, la protección de los datos personales, la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, la libertad de expresión y de información.

La «privacidad desde el diseño» (es decir, integrada a partir del diseño de un proceso empresarial) y «por defecto» (es decir, el tratamiento de los datos personales en la medida necesaria y suficiente para los fines previstos y durante el periodo estrictamente necesario) son parte integrante de nuestros procesos de digitalización, al igual que el análisis de riesgos y la protección de los datos sensibles. La privacidad de las personas se protege adoptando normas internacionales y la forma en que se procesan y almacenan los datos personales se define con el apoyo del responsable de la protección de datos (Data Protection Officer o DPO) de conformidad con las políticas de la empresa y de las distintas normativas europeas y

nacionales.

También nos comprometemos a controlar a todas las empresas de terceros que puedan estar en condiciones de utilizar sus datos personales. Para ello, se incluyen cláusulas específicas en los contratos con los socios que utilizan datos personales para llevar a cabo actividades específicas, por ejemplo, servicios de venta o encuestas de satisfacción del cliente.

2.2.7 Comunicación

Estamos comprometidos con una comunicación institucional y comercial no discriminatoria y respetuosa con las diferentes culturas, al tiempo que ponemos especial cuidado en no influir negativamente en los públicos vulnerables, como los niños y las personas de la tercera edad.

Además, exigimos que los contratos y las comunicaciones enviadas a nuestros clientes sean:

- claras y sencillas, formuladas en un lenguaje lo más parecido posible al que utilizan normalmente los interlocutores;
- que cumplan con la normativa aplicable, sin recurrir a la elusión u otras prácticas desleales;
- completas, para que no se pase por alto ningún elemento relevante para la decisión del cliente;
- disponibles en las páginas web de las empresas del Grupo Endesa;
- accesibles, con el fin de dar cabida a las necesidades de las personas con discapacidad.

3. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

La implantación y el seguimiento de los compromisos expresados en este documento se basan en procesos adecuados de debida diligencia.[5]

La evaluación del riesgo percibido, en combinación con el análisis de las deficiencias, permite evaluar el riesgo residual y definir posibles acciones de mejora. A continuación, se elaboran planes de acción específicos para cada país de presencia y un plan de mejora que se gestionará de forma centralizada para armonizar e integrar globalmente los procesos y las políticas que se aplicarán localmente. Las acciones de mejora destacadas por el proceso se incluyen en el Plan de Sostenibilidad.

Los proveedores son supervisados constantemente en materia de derechos humanos mediante herramientas de inteligencia artificial que permiten interceptar cualquier criticidad con antelación y tomar las medidas necesarias.

La unidad organizativa de Planificación de Sostenibilidad y Gestión de Grupos de Interés dentro de la Dirección de Sostenibilidad es la responsable del posicionamiento en derechos humanos, así como de la integración de la política de derechos humanos en los procesos de la empresa y de garantizar que se lleven a cabo las actividades de debida diligencia.

La unidad organizativa de Planificación de Sostenibilidad y Gestión de Grupos de Interés de Endesa está a cargo de implementar la Política de Derechos Humanos del Grupo Endesa, a nivel local.

3.1 RECLAMACIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés de Endesa (parte del Grupo Enel) que crean que se pueda haber producido una violación de la presente política, puede recurrir a la Función de Auditoría a través de los siguientes canales de comunicación:

- A través del canal ético que la compañía pone a disposición de todos sus grupos de interés en su página web (https://www.endesa.com/es/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/conducta-etica). O, en el caso de los empleados de Endesa, también a través de la intranet de la empresa.
- Por correo electrónico: Buzón ético de Endesa eticaycumplimiento@endesa.es
- Por correo postal, a la siguiente dirección: Endesa, S.A. Dirección General de Auditoría. Ribera del Loira, 60 - 28042 Madrid

La Función de Auditoría analizará la denuncia, garantizando un trato igualitario, en cumplimiento de las políticas de la empresa y de la legislación local.

3.2 FUNCIONES DE LOS COMITÉS ASESORES DE ENDESA

El Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, habiendo examinado la Política de Derechos Humanos y habiendo sometido sus enmiendas a la aprobación del Consejo de Administración, evaluará las nuevas modificaciones o integraciones de las mismas y las propondrá al Consejo de Administración.

3.3 FUNCIONES DE LA UNIDAD ORGANIZATIVA DE PLANIFICACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD

La unidad organizativa de Planificación de Sostenibilidad y Gestión de grupos de interés tiene las siguientes funciones:

- planificar y coordinar la ejecución del proceso de debida diligencia, junto con las demás funciones pertinentes implicadas, en el ámbito de sus respectivas áreas de responsabilidad, particularmente, con el Comité de Supervisión del Modelo de Prevención de Riesgos Penales y Antisoborno de Endesa;
- informar al Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo sobre la implementación del proceso de debida diligencia;
- informar anualmente dentro del Estado de información no financiera y Sostenibilidad sobre el desempeño de Endesa con respecto a los compromisos establecidos en el presente documento.

4. REVISIÓN

Sobre la base de la propuesta del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, esta Política se revisará periódicamente para garantizar su adecuación e implementación efectiva.

Todas las revisiones estarán sujetas a la aprobación del Consejo de Administración de Endesa, previo informe del Comité de Supervisión del Modelo de Prevención de Riesgos Penales y Antisoborno.

5. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

La política de derechos humanos se da a conocer a los grupos de interés externos e internos mediante actividades de comunicación específicas. Para garantizar que todos los empleados de Endesa comprendan correctamente la Política, se ha elaborado un plan de formación para promover el conocimiento de los principios contenidos en ella.

6. DEFINICIONES

Trabajo forzoso y obligatorio

Cualquier trabajo o servicio exigido a cualquier persona bajo la amenaza de castigo y por el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente.
(Véase del artículo 2.1 del Convenio N.º 29 de la OIT)

Relaciones comerciales

Relaciones con socios comerciales y empresas de la cadena de valor, así como con cualquier otra entidad estatal o no estatal o no gubernamental, directamente relacionada con las actividades a las operaciones, productos o servicios de la empresa.
(Principio 13 "Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: aplicación del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar")

Discriminación

El término discriminación incluye tanto la discriminación directa como la indirecta, respectivamente:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, el color, el sexo, la edad, la orientación sexual, la religión, la opinión política, la extracción nacional o el origen social, que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación;
b) cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o perjudicar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.
(Véase el artículo 1.1, Convenio n. 111 de la OIT)

Pueblos indígenas y tribales

Estos términos se refieren, respectivamente:

a) los pueblos de países independientes que se consideran indígenas por su ascendencia de las poblaciones que habitaban el país, o una región geográfica a la que pertenece el país, en el momento de la conquista o colonización o del establecimiento de las fronteras estatales actuales y que, independientemente de su condición jurídica, conservan parte o la totalidad de su propia condición social, instituciones económicas, culturales y políticas;
b) pueblos tribales en países independientes cuyas condiciones sociales, culturales y económicas los distinguen de otros sectores de la comunidad nacional, y cuyo estatus está regulado total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por leyes o reglamentos especiales.
(Véase Art. 1.1, Convenio n. 169 de la OIT)

Debida diligencia

Dentro de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios 17-21), el término debida diligencia en materia de derechos humanos se refiere a un sistema de gestión continua que una empresa implementa de acuerdo con la industria en la que opera, sus entornos operativos, el tamaño de la empresa y otros factores, para

	garantizar que respeta los derechos humanos y que no es parte en el abuso de esos derechos. Esto implica "identificar, prevenir, mitigar y contabilizar" los posibles impactos negativos generados por la empresa.
Socio	Personas físicas o jurídicas que tengan intereses en Endesa relacionadas con el desarrollo conjunto de nuevos proyectos. (Código Ético de Endesa)

1 "Endesa" se refiere a Endesa S.A. y a todas sus filiales directas
2 Trabajo forzoso u obligatorio significa: todo trabajo o servicio exigido a cualquier persona bajo la amenaza de cualquier sanción y por el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente (véase el artículo 2.1 del Convenio n. 29 de la OIT).
3 El término discriminación incluye tanto la discriminación directa como la indirecta, respectivamente:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, el color, el sexo, la edad, la orientación sexual, la religión, la opinión política, la extracción nacional o el origen social, que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación;
b) cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación. (Véase el artículo 1.1 del Convenio núm. 111 de la OIT)

4 Estos términos se refieren a:

a) los pueblos tribales de países independientes cuyas condiciones sociales, culturales y económicas los distingan de otros sectores de la comunidad nacional y cuya condición esté regulada total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por leyes o reglamentos especiales;
b) los pueblos de países independientes que se consideran indígenas por su ascendencia de las poblaciones que habitaban el país, o una región geográfica a la que pertenece el país, en el momento de la conquista o colonización o el establecimiento de las fronteras estatales actuales y que, independientemente de su estatus legal, conserven algunas o todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas. (Véase el artículo 1.1 del Convenio N.º 169 de la OIT)

5 Dentro de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios 17-21), la debida diligencia en materia de derechos humanos se refiere a un sistema de gestión continua que una empresa implementa de acuerdo con la industria en la que opera, sus entornos operativos, el tamaño de la empresa y otros factores, para garantizar que respeta los derechos humanos y que no es parte en el abuso de esos derechos. Esto implica "identificar, prevenir, mitigar y contabilizar" los posibles impactos negativos generados por la empresa.
6 Esto es en consonancia con el tercer pilar de los Principios Rectores de las Naciones Unidas relativo al acceso a los recursos
7 Principio 4.5 del Código Ético