IGNIS

# POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

# Control documental

**Código:** IGNIS-POL-ESG-003-1.1

**Versión:** 1.1

**Estado:** Vigente

**Owner:** Sustainability

**Aprobador:** Consejo de Administración

**Revisión:** Cada dos años o cuando sea necesario

## HISTÓRICO DE VERSIONES

| Versión | Aprobación | Órgano aprobador | Área responsable | Estado | Resumen de cambios |
|---|---|---|---|---|---|
| 1.1 | 05-11-2026 | Consejo de Administración | Sostenibilidad | Vigente | Revisión periódica y adaptación lenguaje inclusivo |
| 1.0 | 06-07-2023 | Consejo de Administración | Sostenibilidad | No vigente | Versión inicial |

# Índice

Control documental ..... 2
Histórico de versiones ..... 2
Índice ..... 3
1. Introducción ..... 4
2. Ámbito de aplicación ..... 5
3. Principios generales de actuación ..... 6
3.1. Compromisos con las personas ..... 6
3.2. Compromiso con clientes ..... 7
3.3. Compromisos con proveedores, contratistas y otras terceras partes (joint ventures y socios) ..... 8
3.4. Compromisos con las comunidades locales y la sociedad ..... 9
4. Cumplimiento de la Política ..... 11
5. Consultas y denuncias ..... 12
6. Aprobación y vigencia de la Política ..... 13

# 1. Introducción

El Grupo IGNIS[1] (o la "Compañía") fiel a su compromiso con los más altos estándares legales y éticos ha aprobado la presente Política de Derechos Humanos (en adelante, la "Política"), para desarrollar, complementar y reforzar los valores éticos y principios de actuación en esta materia establecidos en el Código Ético y de Conducta, en todos los ámbitos en los que la Compañía desarrolla su actividad.

El propósito de esta Política es la promoción y el respeto de todos los derechos humanos reconocidos en los tratados internacionales y la legislación aplicable.

La presente Política se sustenta sobre las bases internacionales de referencia que se citan a continuación:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU), conformada por: la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Cultural, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y el resto de los convenios que la complementan.
- La Convención sobre los Derechos del Niño y el resto de los tratados principales de derechos humanos de la ONU.
- Los Principios Rectores para Empresa y Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales.
- La Declaración Tripartita de Principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre las Empresas Multinacionales.
- Las constituciones y leyes nacionales de aplicación a la Compañía que reconocen o aplican los derechos humanos en el ámbito empresarial.

[1]Se entenderá por Grupo IGNIS, Ignis Energy Holdings, S.A. y sus filiales.

## 2. Ámbito de aplicación

La Política va dirigida a todas las Personas que trabajan en el Grupo IGNIS en el ejercicio de su actividad, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral y/o profesional, o del lugar en el que desempeñen su trabajo.

Del mismo modo, el Grupo IGNIS promueve que los terceros vinculados a su actividad se rijan por los principios esenciales contenidos en esta Política.

La Política es de obligado cumplimiento y su observancia no exime del cumplimiento de la legislación vigente y de la restante normativa interna que resulte aplicable.

La presente Política desarrolla lo establecido en el Código Ético y de Conducta. En caso de contradicción entre ambos documentos, prevalecerá el Código, salvo que esta Política establezca requisitos de conducta más exigentes, en cuyo caso se aplicarán estos últimos.

Las disposiciones contenidas en esta Política se aplicarán respetando, en todo caso, la legislación vigente en cada país en el que opere el Grupo IGNIS. Cuando esta Política establezca requisitos de conducta más exigentes que la legislación aplicable, se aplicarán dichos requisitos, siempre que ello no implique contravenir ninguna disposición legal. Cualquier duda o posible conflicto entre la presente Política y la legislación aplicable o la restante normativa interna, deberá consultarse al Órgano de Supervisión y Vigilancia a través del Canal de Consultas y Denuncias antes de realizar cualquier actuación.

# 3. Principios generales de actuación

La Compañía ha fijado en los compromisos que se citan a continuación, sus áreas prioritarias de actuación en la materia, siguiendo las directrices de los Principios Rectores de las Naciones Unidas y teniendo especialmente en consideración la realidad de los grupos especialmente vulnerables.

## 3.1. Compromisos con las personas

| | |
|---|---|
| *Prohibición del trabajo forzado y la trata de personas* | No tolerar ninguna forma de trabajo forzoso, incluidos el trabajo en régimen de servidumbre, la servidumbre por deudas, el trabajo forzado en prisión, la esclavitud o la trata de personas. |
| *Prohibición del trabajo infantil* | No tolerar ninguna forma de trabajo infantil conforme a las disposiciones del Convenio 138 de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) y los principios del Acuerdo Mundial de las Naciones Unidas. |
| *Condiciones laborales* | • Rechazar el trato humillante o degradante, a saber, entre otros, el castigo físico, el acoso sexual o racial, el abuso verbal o de poder ni ninguna otra forma de acoso o intimidación.<br>• Velar por que la jornada laboral y la remuneración de las personas de la Compañía permita satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias, con una remuneración acorde a las funciones desempeñadas, así como el respeto de la legislación y los estándares de la OIT aplicables en cuanto a horas de trabajo, salario mínimo y seguridad social.<br>• Proporcionar un contrato legal a todos los trabajadores rechazando cualquier práctica que se aleje de este principio.<br>• Cumplir con los requisitos establecidos en las legislaciones nacionales en materia de seguridad y salud laboral, adoptando las medidas apropiadas para garantizar la seguridad y salud en el puesto de trabajo.<br>• Velar por el respeto del derecho a vacaciones, al descanso y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como el desarrollo de actuaciones que |

| | |
|---|---|
| | busquen el bienestar de todas las personas de la Compañía.<br>• Llevar a cabo iniciativas de formación que permitan la capacitación y tecnificación de las personas de la Compañía para que puedan desempeñar sus labores de forma segura, desarrollarse y adaptarse a las distintas necesidades en el desempeño de su labor. |
| *Libertad de asociación y negociación colectiva* | • Garantizar la libertad sindical, el derecho de asociación y los derechos colectivos de sus profesionales, sin que ello pueda acarrear ningún tipo de perjuicio, represalia o discriminación.<br>• Proteger, en cualquier caso, el derecho a huelga y el derecho a la negociación colectiva, protegiendo la libertad de operación de las organizaciones de trabajadores de acuerdo con sus estatutos y normas, sin interferencia de las autoridades. |
| *Inclusión y Diversidad* | Promover y respetar activamente un entorno de trabajo inclusivo, impulsando la diversidad en sus distintas dimensiones como son: cultural, de capacidades, de género, generacional o de orientación sexual. |
| *Igualdad de trato y de oportunidades* | • Impulsar la igualdad de trato bajo una política de tolerancia cero ante conductas abusivas u hostiles, como la discriminación por raza, sexo, orientación sexual, creencia, ideología, religión, origen social, discapacidad, nacionalidad, edad, afiliación o cualquier otro criterio ilegitimo según la legislación vigente; o el acoso laboral, sea sexual o de cualquier otro tipo.<br>• Garantizar la igualdad de oportunidades entre las personas de la Compañía, asegurando su selección y promoción en base a criterios objetivos de mérito y capacidad, y la obtención del mismo salario por trabajo del mismo valor. |

## 3.2. Compromiso con clientes

| | |
|---|---|
| *Productos y servicios seguros y respetuosos* | Prestar servicios y proporcionar productos que, atendiendo a su naturaleza, sean seguros y respetuosos con el medio ambiente. |

| | |
|---|---|
| *Información completa y transparente* | • Ofrecer productos y/o servicios que se adecuen a las necesidades y circunstancias de nuestros clientes o potenciales clientes.<br>• Facilitar información veraz sobre los productos y/o servicios suministrados, facilitando la comprensión de los términos, condiciones, beneficios, riesgos y costes de sus productos y/o servicios. |
| *No discriminación y respecto a la privacidad* | Evitar cualquier discriminación injustificada en los destinatarios de las ofertas de productos y/o servicios, respetando en todo momento la privacidad de sus datos y su intimidad. |
| *Confidencialidad* | Garantizar la confidencialidad, el uso apropiado y la privacidad de los datos del Grupo IGNIS, las personas que trabajan en este y las terceras partes con los que interaccione, comprometiéndose a disponer de los medios necesarios para salvaguardar la privacidad. Todo ello sin perjuicio de las disposiciones de carácter legal, administrativo o judicial que exijan entregarlos a entidades o personas o hacerlos públicos. |

## 3.3. Compromisos con proveedores, contratistas y otras terceras partes (joint ventures y socios)

| | |
|---|---|
| *Respeto de los derechos humanos a lo largo de la cadena de suministro* | • Fomentar el respeto a los derechos humanos y de los derechos laborales reconocidos en los convenios fundamentales de la OIT, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo a lo largo de nuestra cadena de suministro instando a que los compromisos que figuran en esta política se hagan extensivos a sus respectivas cadenas de suministro, siempre respetando su autonomía de gestión y siguiendo las prácticas y procedimientos contenidos en la normativa del Grupo en materia de compras.<br>• Exigir a nuestros proveedores y contratistas el cumplimiento de los requisitos específicos reflejados en el Código de Conducta para Proveedores del Grupo IGNIS. |

| | |
|---|---|
| *Canales de comunicación y denuncia* | Fomentar el establecimiento de canales de comunicación con sus proveedores y contratistas que permitan poner de manifiesto posibles impactos adversos sobre los derechos humanos. |

## 3.4. Compromisos con las comunidades locales y la sociedad

| | |
|---|---|
| *Principios generales* | • Fomentar los impactos positivos de nuestra actividad y promover el valor compartido con el objeto de fomentar desarrollo sostenible de las comunidades donde operamos.<br>• Poner los medios para no impactar negativamente sobre los modos de vida y trabajo tradicionales de las personas que viven en nuestras zonas de operación.<br>• Promover el diálogo proactivo y transparente en todas las fases de nuestros proyectos.<br>• Velar por el cumplimiento de las leyes locales y el respeto a los derechos, cultura, costumbres y valores de las personas en las comunidades locales potencialmente afectadas por el desarrollo de las actividades de la compañía, con especial atención a las poblaciones en una situación de especial vulnerabilidad. |
| *Comunidades indígenas* | Respetar los derechos de los pueblos indígenas, tribales y originarios, de acuerdo con la legislación vigente y con los Convenios 107 y 169 de la OIT. |
| *Seguridad y respeto al medio ambiente* | • Minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones aplicando:<br>– Un enfoque preventivo evitando, siempre que sea posible, la localización de proyectos en ecosistemas de alto valor ecológico y en sus áreas de conectividad.<br>– El principio de jerarquía de mitigación (evitar, minimizar, restaurar y, en última instancia, compensar) y, en el caso de las compensaciones, el principio de 'ninguna pérdida neta' de la biodiversidad (no net loss). |

| | |
|---|---|
| | • Establecer las medidas de seguridad necesarias para que nuestras instalaciones no supongan un riesgo para la seguridad física de terceras partes.<br>• Gestionar de forma segura para el medio ambiente todas las sustancias peligrosas, residuos, vertidos y emisiones generados durante su actividad, aplicando las medidas de prevención adecuadas para evitar la ocurrencia de accidentes ambientales. |
| *Desplazamientos y desalojos* | • Atender a lo dispuesto en los principios Básicos y Directrices de Naciones Unidas sobre los Desalojos y el Desplazamiento generados por el Desarrollo (2007).<br>• Consultar a las comunidades locales sobre las actividades, proyectos, estrategias u obras que afecten a sus territorios y a su forma de vida mediante un proceso de Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI) a través de procedimientos culturalmente apropiados. |
| *Lucha contra la corrupción* | • Actuar con honestidad e integridad.<br>• Luchar contra la corrupción en sus diferentes formas, mediante la puesta en marcha de un entorno de control (políticas internas, procedimientos y formación a las personas de la Compañía). |
| *Contribución a la transición energética* | • Impulsar el desarrollo de un modelo energético más eficiente y sostenible, que contribuya a una transición energética más ágil y justa.<br>• Fomentar una innovación del sector energético que promueva los derechos fundamentales de las personas y la sociedad en general. |
| *Diálogo y escucha* | • Establecer mecanismos de reclamación desde el comienzo para que las personas potencialmente afectadas puedan poner en conocimiento del Grupo IGNIS cualquier situación de posible impacto en materia de derechos humanos.<br>• Fomentar un diálogo transparente, ético y colaborativo con los grupos de interés con el objetivo de conocer sus expectativas, establecer alianzas y generar contribuciones efectivas y valiosas. |

# 4. Cumplimiento de la Política

Esta Política es de obligado cumplimiento. El Grupo IGNIS garantizará su difusión, formación y correcta implementación entre todas las personas que trabajan en el Grupo IGNIS.

Cualquier actuación contraria a los principios, obligaciones o prohibiciones establecidos en esta Política se considerará un incumplimiento de las normas internas de IGNIS y podrá ser objeto de las medidas disciplinarias previstas en el régimen disciplinario recogido en el convenio colectivo aplicable.

El Departamento de Compliance es responsable de la gestión de esta Política y de la preparación de las propuestas de actualización. La interpretación de la Política corresponde al Órgano de Supervisión y Vigilancia, cuyos criterios interpretativos serán vinculantes para las Personas que trabajan en el Grupo IGNIS.

Las dudas sobre su interpretación deberán consultarse a dicho Órgano a través del Canal de Consultas y Denuncias. Sin perjuicio de esto, el Departamento de People estará a disposición de las personas de la Compañía para resolver cualquier consulta o duda.

# 5. Consultas y denuncias

El Grupo IGNIS pone a disposición de las personas que trabajan en IGNIS, así como de las terceras partes con las que se relaciona, el Sistema Interno de Información (en adelante, "Canal de Consultas y Denuncias" o "CCD") con el propósito de que cualquier parte interesada pueda reportar incidencias, consultas, dudas o denuncias relativas al incumplimiento de los compromisos de esta Política, así como a la restante normativa interna y externa de aplicación.

Las Personas que trabajan en el Grupo IGNIS están obligadas a comunicar, a través del Canal de Consultas y Denuncias, las prácticas contrarias a la Ley o a la normativa interna de la Compañía. En ningún caso deberán considerar que actúan en interés de la Compañía cuando oculten un hecho o incidente que las vulnere.

El CCD del Grupo IGNIS cumple con las exigencias y garantías establecidas en la Ley 2/2023 de Protección del Informante, garantizando:

- La confidencialidad de las informaciones.
- La no existencia de represalias para el informante.
- La integridad en la trazabilidad y la gestión de las denuncias y/o consultas realizadas.

Los principios, garantías y funcionamiento del Canal se establecen en la Política del Sistema Interno de Información. La tramitación de las comunicaciones recibidas se realizará conforme al Procedimiento de Gestión del Canal, respetando en todo caso los derechos y garantías de todas las partes.

# 6. Aprobación y vigencia de la Política

La presente Política ha sido aprobada por Consejo de Administración del Grupo IGNIS el 05 de noviembre de 2026.

Desde su aprobación, se integra en la normativa del Grupo IGNIS, permaneciendo vigente en tanto no se apruebe su anulación, revocación o actualización.

La Política estará sometida a procesos de revisión y actualización periódicos con la finalidad de adaptarla a la normativa aplicable en cada momento, a la realidad social y laboral y al contexto de la Compañía.

Cualquier actualización se comunicará oportunamente a las Personas que trabajan en la Compañía, mediante los mecanismos de comunicación establecidos en el Grupo IGNIS.