

General	
Clave: GE-23	No. de Revisión: 03
Fecha de Elaboración: 14 ago 2019	Fecha de modificación: 25 jun 2021

## Política de Derechos Humanos



### 1. Objetivo y alcance

La presente política establece los principios y el compromiso de Infraestructura Energética Nova, S.A.B. de C.V. y sus Subsidiarias de respetar los Derechos Humanos en todas sus actividades y relaciones de negocio, con colaboradores, proveedores, contratistas y comunidades.

La presente política aplica a todos los colaboradores (ya sea que cuenten con contrato indefinido, temporal y/o subcontratación) de Infraestructura Energética Nova, S.A.B. de C.V. y sus diferentes Subsidiarias y Partes relacionadas en México, en adelante "IEnova" o "Compañía". Asimismo, es aplicable a los contratistas, proveedores, socios estratégicos y operadores de activos de IEnova o sus subsidiarias que se adhieran a la misma.

Las resoluciones y sanciones derivadas de cualquier violación a la política se harán de conformidad con lo establecido en el GE-17-A02 Marco de Sanciones por Incumplimiento a las políticas de IEnova.



### 2. Índice de temas

1.	Objetivo y alcance	1
2.	Índice de temas	1
3.	Políticas	2
3.1	Principios de Derechos Humanos	2
3.2	Operaciones de la Compañía	2
3.3	Relaciones con proveedores y socios estratégicos	3
3.4	Comunidades	3
4.	Definiciones y terminología	4
5.	Referencias y formatos	8
5.1	Referencias internas	8
5.2	Referencias externas	8
5.3	Formatos	8
6.	Responsables	9
7.	Autorización	9
8.	Contactos (Dudas y/o aclaraciones)	9
9.	Control de cambios	10

General	
Clave: GE-23	No. de Revisión: 03
Fecha de Elaboración: 14 ago 2019	Fecha de modificación: 25 jun 2021

## Política de Derechos Humanos



### 3. Políticas

#### 3.1 Principios de Derechos Humanos

IEnova llevará a cabo sus actividades en línea con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y Los Diez Principios del Pacto Mundial, reconociendo también todos los derechos establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Para asegurar el correcto ejercicio del respeto a los Derechos Humanos, quedarán establecidos los siguientes principios:

- Quedarán prohibidos el trabajo infantil, el trabajo forzoso u obligatorio y la trata de personas, así como cualquier tipo de tratamiento cruel, inhumano o degradante en todas nuestras operaciones.
- No toleraremos la intimidación, el hostigamiento ni el acoso, ya sea sexual o de cualquier otro tipo.
- Respetaremos y promoveremos la diversidad e inclusión. No toleraremos la discriminación por ningún motivo: edad, origen étnico, origen nacional, color de piel, cultura, identidad indígena, lengua, idioma, forma de hablar, religión, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, embarazo, discapacidad, condición social, condición económica, condición de salud, condición jurídica, antecedentes penales, sexo, género, preferencias u orientaciones sexuales, identidad de género, expresión de género, apariencia física, opinión, forma de pensar o filiación política.
- Promoveremos la igualdad de oportunidades y tratamiento en las estrategias de contratación y retención.
- Promoveremos la igualdad de remuneración, para que los hombres y mujeres que desempeñen un trabajo de igual valor sean remunerados por igual, en cumplimiento con el compromiso inalterable de mantener la equidad de género y el respeto a los derechos humanos de todo el personal.
- Respetaremos la libertad de opinión y expresión.
- Velaremos por la salud y seguridad de los colaboradores de IEnova, estableciendo lineamientos y mecanismos de mitigación a lo largo de nuestras distintas operaciones.
- Respetaremos la libertad de asociación y negociación colectiva.
- Respetaremos los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas.
- Apoyaremos y promoveremos el bienestar de nuestros empleados y comunidades en donde tenemos presencia.

#### 3.2 Operaciones de la Compañía

Preveremos, mitigaremos y remediaremos, cuando fuera necesario, las afectaciones en materia de Derechos Humanos que puedan suceder a lo largo de las operaciones de la Compañía:

- Velaremos por la salud y seguridad de los colaboradores y contratistas de IEnova, estableciendo lineamientos y altos estándares de seguridad y salud en el trabajo a lo largo de nuestras distintas operaciones.
- Analizaremos los principales factores de derechos humanos en los entornos de operación.
- Ofreceremos o cooperaremos para ofrecer, mecanismos de remediación adecuada cuando sea necesario, incluyendo mecanismos de queja en materia de Derechos Humanos.
- Haremos esfuerzos para evitar y prevenir la complicidad en la violación de derechos humanos que cualquier otra compañía, gobierno, individuo o grupo ocasione.

General	
Clave: GE-23	No. de Revisión: 03
Fecha de Elaboración: 14 ago 2019	Fecha de modificación: 25 jun 2021

## Política de Derechos Humanos

- Se respetará y protegerá a los trabajadores miembros de negociaciones colectivas y a sus representantes.
- Se preverá cualquier tipo de discriminación en contra de los representantes de los trabajadores y garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de los sindicatos en todas nuestras operaciones.
- Se promoverá el respeto a los principios definidos en esta política por parte de los colaboradores, tanto entre ellos como en la relación que tengan con proveedores, contratistas y socios estratégicos.

### 3.3 Relaciones con proveedores y socios estratégicos

Se llevarán a cabo nuestras relaciones con proveedores y socios estratégicos bajo principios de Derechos Humanos, esperando de ellos el mismo respeto y ejercicio.

- Se generarán relaciones laborales y de negocio éticas e íntegras, apegadas a lo establecido en nuestros principios y en un marco de respeto a los Derechos Humanos.
- Se exhortará a todos los proveedores, contratistas y socios estratégicos a que cumplan con cada uno de los principios de la presente política y respeten los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

### 3.4 Comunidades

Mitigaremos posibles afectaciones en Derechos Humanos en las comunidades que se ven impactadas por nuestras operaciones:

- Se ejercerá el respeto a los Derechos Humanos en las comunidades que se ven impactadas por las operaciones de la Compañía, asegurando operaciones éticas y armoniosas.
- Se evitará cualquier violación a los Derechos Humanos que puedan presentarse como resultado de las relaciones de IEnova con comunidades.
- Se evaluará a las comunidades impactadas por nuestras operaciones con el fin de identificar posibles violaciones y riesgos en materia de derechos humanos y promover e implementar prácticas de mitigación y remediación en la violación a los derechos humanos.

## Política de Derechos Humanos



### 4. Definiciones y terminología

Término	Definición
<b>Acoso</b>	<p>El acoso laboral es una forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico, y laboral-profesional (Secretaría del Trabajo y Previsión Social).</p> <p>La intimidación/acoso moral (<i>bullying/mobbing</i>) consisten en un comportamiento ofensivo y repetido en el tiempo, con intentos vengativos, crueles o maliciosos de humillar o minar a un empleado o grupo de empleados (OIT).</p> <p>El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (Gobierno de México).</p>
<b>Antecedentes penales</b>	Se refiere a aquellos datos y registros de sentencias firmes y de culpabilidad que tiene una persona mayor de 18 años por haber cometido algún delito.
<b>Apariencia física</b>	Se refiere a la forma en la que una persona es vista y percibida por otros individuos.
<b>Color de piel</b>	Pigmento que da a la piel su color, como consecuencia de sus características genéticas raciales.
<b>Condición de salud</b>	Se refiere al estado físico o mental de una persona. Puede medirse de manera subjetiva en tanto que la persona manifieste un nivel de bienestar o malestar y de manera objetiva en tanto se constate la ausencia o presencia de enfermedades o factores dañinos para el individuo.
<b>Condición económica</b>	Se refiere a la situación o posición de una persona en función de sus ingresos, educación y ocupación. Se refiere, además, al conjunto de bienes que integran su patrimonio.
<b>Condición jurídica</b>	Se refiere a la situación de las personas en función del reconocimiento de sus derechos y obligaciones frente a la ley, atribuida bajo determinadas condiciones y por las normas vigentes.
<b>Condición migratoria</b>	Situación legal y social de las personas migrantes o extranjeras mediante el cual los estados regulan su estancia y salida del territorio donde radican, ya sea de manera temporal o permanente.
<b>Condición social</b>	Se refiere a la situación o posición que una persona tiene en una comunidad en relación a los otros miembros.
<b>Cultura</b>	Se refiere al conjunto de valores, costumbres y creencias de una persona o grupo.
<b>Declaración Universal de los Derechos Humanos</b>	Documento clave para la historia de los derechos humanos, al ser la primera declaración universal realizada. Fue proclamada entre representantes de distintas regiones del mundo en la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, buscando ser un ideal común para todos los pueblos y naciones, en la protección de los

General	
Clave: GE-23	No. de Revisión: 03
Fecha de Elaboración: 14 ago 2019	Fecha de modificación: 25 jun 2021

## Política de Derechos Humanos

	derechos humanos que son fundamentales. Asimismo, busca promover que instituciones e individuos fomenten su cumplimiento, reconocimiento y respeto universal a través de medidas de carácter nacional e internacional
<b>Derechos Humanos</b>	Libertades y derechos inherentes a todas las personas, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición
<b>Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas</b>	Conjunto de principios que derivan de diferentes declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción que gozan de un consenso universal. Estos Principios busca generar un compromiso por parte las empresas a nivel global, para la adopción, apoyo y promulgación de valores fundamentales en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción para sus actividades empresariales, dentro y fuera de la organización
<b>Discapacidad</b>	Abarca cualquier tipo de deficiencia, limitación de actividad y restricciones de participación de una persona para interactuar y desenvolverse en la sociedad en la que vive. Puede tratarse de una deficiencia derivada de una estructura o función corporal o de una limitación en la ejecución de labores o tareas. Dichas deficiencias, limitaciones o restricciones pueden ser de carácter temporal o permanente.
<b>Dueño de la Política</b>	Individuo responsable de crear, revisar y asegurarse que el contenido de la política este actualizado, es relevante y ésta en cumplimiento con leyes y regulaciones aplicables
<b>Edad</b>	Se refiere al tiempo que ha vivido una persona contado a partir del día de su nacimiento y la pertenencia a una etapa específica del ciclo de vida del ser humano. Se constata con un acta de nacimiento u otro documento oficial con tal efecto.
<b>Embarazo</b>	Se refiere al periodo comprendido entre la fecundación de un óvulo y el nacimiento de una persona, así como las consecuencias físicas, psicológicas y fisiológicas que de éste derivan.
<b>Estado civil</b>	Se refiere a la situación de las personas que se determina en función de sus relaciones de familia, según sus circunstancias y la legislación vigente a la que se circunscribe.
<b>Filiación política</b>	Se refiere al vínculo que una persona constituye, ya sea formal o informalmente, con un grupo con intereses e ideologías políticas.
<b>Forma de hablar</b>	Las características específicas de expresión de la comunicación verbal de una persona.
<b>Forma de pensar</b>	Se refiere a la formación y estructuración de ideas de las personas.
<b>Expresión de género</b>	Es la manifestación del género de la persona. Puede incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros aspectos. Constituye las expresiones del género que vive cada persona ya sea impuesto, aceptado o asumido.
<b>Género</b>	Se refiere a las características, rasgos, cualidades, funciones y comportamientos que se otorgan socialmente a las personas según su sexo biológico de nacimiento.
<b>Identidad de género</b>	Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer.
<b>Identidad indígena</b>	Se refiere a la auto adscripción y pertenencia de una persona a una comunidad indígena, circunscrita en un contexto histórico, político y cultural específico.

General	
Clave: GE-23	No. de Revisión: 03
Fecha de Elaboración: 14 ago 2019	Fecha de modificación: 25 jun 2021

## Política de Derechos Humanos

<b>Identidad política</b>	Se refiere a una forma de identidad social que se constituye a partir de un punto de vista político.
<b>Idioma</b>	Lengua perteneciente a un pueblo, nación o país determinado. Suele tener una connotación socio-política.
<b>Lengua</b>	Sistema lingüístico de sonidos, ideas, palabras y gestos articulados a través del cual interactúan las personas.
<b>Opinión</b>	Se refiere al concepto o criterio que una persona o grupo tiene con respecto a alguien o algo, con independencia de que sea expresada verbalmente o no.
<b>Origen étnico</b>	Se refiere al origen de una persona en referencia a la comunidad o conjunto de persona con quien comparte rasgos socioculturales tales como la lengua, creencias, cultura, religión, valores, usos y costumbres, así como afinidades raciales.
<b>Origen Nacional</b>	Se refiere al país de nacimiento de una persona o parte del mundo al que pertenezca.
<b>Partes relacionadas</b>	<p>a) Las personas que controlen o tengan Influencia Significativa en una persona moral que forme parte del grupo empresarial o consorcio al que IEnova pertenezca, así como los consejeros o administradores y los Directivos Relevantes de las integrantes de dicho grupo o consorcio.</p> <p>b) Las personas que tengan Poder de Mando en una persona moral que forme parte de un grupo empresarial o consorcio al que pertenezca IEnova.</p> <p>c) El cónyuge, la concubina o el concubinario y las personas que tengan parentesco por consanguinidad o civil hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el tercer grado, con personas físicas que se ubiquen en alguno de los supuestos señalados en los incisos a) y b) anteriores, así como los socios y copropietarios de las personas físicas mencionadas en dichos incisos con los que mantengan relaciones de negocios.</p> <p>d) Las personas morales que sean parte del grupo empresarial o consorcio al que pertenezca IEnova.</p> <p>e) Las personas morales sobre las cuales alguna de las personas a que se refieren los incisos a) a c) anteriores, ejerzan el control o Influencia Significativa</p>
<b>Preferencias u orientaciones sexuales</b>	Capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica y/o afectiva por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o más de un género o identidad de género.
<b>Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos</b>	Conjunto de principios aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, que dictamina la norma de conducta a nivel mundial para las empresas y Estados, en cuanto a la relación de los derechos humanos con las empresas, para protegerlos, respetarlos y remediarlos
<b>Religión</b>	Se refiere al conjunto de creencias religiosas, normas de comportamiento y rituales a través de los cuales un grupo determinado de personas reconoce o persigue una relación con una o varias divinidades.
<b>Responsabilidades familiares</b>	Se refieren al conjunto de responsabilidades o, en su caso, ausencia de éstas, de una persona en el contexto de su familia o en función de ésta.
<b>Sexo</b>	Características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer. Existen personas que nacen con características sexuales de ambos sexos, conocidas como intersexuales.

General	
Clave: GE-23	No. de Revisión: 03
Fecha de Elaboración: 14 ago 2019	Fecha de modificación: 25 jun 2021

## Política de Derechos Humanos

<b>Situación familiar</b>	Se refiere a la situación temporal o permanente, de una persona en el contexto de su familia.
<b>Socios estratégicos</b>	Incluye agentes, intermediarios, negocios conjuntos, clientes y comunidades locales.
<b>Subsidiaria</b>	Entidad sobre la cual IEnova es accionista y de alguna manera pueda decirse que “controla” dicha Entidad. Se entenderá que IEnova tiene el control de una Entidad si tiene la capacidad de ejecutar cualquiera de los siguientes actos (i) imponer, directa o indirectamente, decisiones en las asambleas generales de accionistas, de socios u órganos equivalentes, o nombrar o destituir a la mayoría de los consejeros, administradores o sus equivalentes, de una Entidad; (ii) mantener la titularidad de derechos que permitan, directa o indirectamente, ejercer el voto respecto de más del cincuenta por ciento del capital social de una Entidad; o (iii) dirigir, directa o indirectamente, la administración, la estrategia o las principales políticas de una Entidad, ya sea a través de la propiedad de valores, por contrato o de cualquier otra forma
<b>Trabajo forzoso u obligatorio</b>	Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente (OIT).
<b>Trabajo infantil</b>	Todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Así pues, se alude al trabajo que: <ul style="list-style-type: none"> <li>• es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño;</li> <li>• interfiere con su escolarización puesto que: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ les priva de la posibilidad de asistir a clases</li> <li>○ les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o</li> <li>○ les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo. (OIT)</li> </ul> </li> </ul>
<b>Trata de personas</b>	Por “trata de personas” se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos. (ONU)

Los términos anteriores podrán ser utilizados en singular o plural, así como en masculino o femenino dependiendo del contexto de la presente política.

General	
Clave: GE-23	No. de Revisión: 03
Fecha de Elaboración: 14 ago 2019	Fecha de modificación: 25 jun 2021

## Política de Derechos Humanos



### 5. Referencias y formatos

#### 5.1 Referencias internas

- Código de Ética
- GE-01 Política de Ética Corporativa
- GE-09 Política de Sustentabilidad
- GE-20 Política de Seguridad Ocupacional y de Procesos
- GE-21 Política de Salud Ocupacional y Bienestar
- GT-02 Política de Sueldos
- GE-01-P03 Procedimiento de Apoyo a Comunidades Indígenas
- GE-01-P04 Procedimiento Línea de Denuncia IEnova Contigo
- GE-17-A02 Marco de Sanciones por Incumplimiento a las políticas

#### 5.2 Referencias externas

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Diez Principios del Pacto Mundial
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Convenio 029 de la OIT sobre el trabajo forzoso
- Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima
- Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil
- Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (ONU)
- Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social)
- Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos
- Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley Federal del Trabajo
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (OIT)

#### 5.3 Formatos

Código y nombre del documento	Código de retención
N/A	N/A



## Política de Derechos Humanos



### 6. Responsables

Responsabilidad	Área
Administrar el contenido de la política (Dueño de la política)	Director de Ética / Director de Relaciones Institucionales y Sustentabilidad / Director de Gestión de Talento y Cultura
Cumplir con la política	Todos los empleados(as)
Vigilar cumplimiento	Departamento Legal / Dirección de Ética Corporativa
Aplicar sanciones	Gestión de Talento y Cultura



### 7. Autorización

Nombre	Puesto
René Buentello Carbonell	Vicepresidente Ejecutivo de Cumplimiento y Abogado General
Abraham Zamora Torres	Vicepresidente Ejecutivo de Sustentabilidad, Asuntos Corporativos y Públicos
Ramiro Fernández	Gerente Sr. Cumplimiento



### 8. Contactos (Dudas y/o aclaraciones)

Preguntas relacionadas con la implementación o cumplimiento de esta Política debe discutirse con el supervisor inmediato; el contacto designado como responsable en esta Política será el área de Gestión de Talento y Cultura, o bien podrá comunicarse a la Línea de apoyo en Ética al 800 062 2107. La Línea de apoyo en Ética está disponible las 24 horas, los 7 días de la semana. Todas las llamadas a la Línea de apoyo en Ética pueden ser tratadas confidencialmente.

Contacto	Correo Electrónico	Número Telefónico
René Buentello Carbonell	rbuentello@ienova.com.mx	(55) 91 38 01 00
Abraham Zamora Torres	azamora@ienova.com.mx	(55) 91 38 01 00
Alejandro Ríos	arios@ienova.com.mx	(55) 91 38 01 00
Araceli Pérez	aperez@ienova.com.mx	(55) 91 38 01 00
Cristina Kessel	ckessel@IENova.com.mx	(55) 91 38 01 00

General	
Clave: GE-23	No. de Revisión: 03
Fecha de Elaboración: 14 ago 2019	Fecha de modificación: 25 jun 2021

## Política de Derechos Humanos



### 9. Control de cambios

Revisión	Fecha	Descripción	Sección afectada	Observaciones
1	01 agt 2020	Proyecto de revisión de políticas	General	Adaptación al nuevo formato Cambios en definiciones
2	07 oct 2020	Actualización	3.1, 3.3., 4, 5.2, 5.3	N/A
3	25 jun 2021	Actualización	1, 3.2, 3.2, 3.3, 3.4, 4, 5.1, 5.2, 6	N/A