

Versión	Fecha de Vigencia	Preparada por:	Revisada por:	Aprobada por:
1	4/11/2020	Mario Lopez	Nancy Zetina y María Vera	María Vera

El presente documento es propiedad de Inkia Energy. No podrá ser transferido de manera total o parcial a personas externas sin la aprobación previa de Inkia Energy.

1. PROPÓSITO

Inkia Energy promueve el respeto de los Derechos Humanos en todas sus operaciones y en el relacionamiento con todos sus con sus Socios de Negocios.

Creemos que la sostenibilidad de nuestro negocio solo se consigue con el cumplimiento de las normas y respecto de los derechos de las comunidades donde operamos, por lo que reconocemos nuestra obligación de respetar y promover el respecto los derechos humanos en todos los ámbitos de nuestra actuación y en contribuir positivamente en los países donde hacemos negocios.

2. AMBITO Y APLICACIÓN

Las empresas del grupo Inkia Energy están obligadas a implementar y cumplir todas las políticas y directrices vigentes.

Asimismo, se requiere que los Proveedores de las empresas del grupo mantengan el mismo espíritu e intención de dichas políticas y directrices, homologando las disposiciones que les correspondan de acuerdo con la naturaleza de su contrato.

3. DEFINICIONES

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Trabajo Forzoso u Obligatorio	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. (Véase el artículo 2.1 del Convenio 29 de la OIT).
Derechos Humanos	Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin Discriminación alguna.
Socio de Negocios	Incluye, pero no se limita a los clientes, consumidores, "alianza empresarial", socios de alianzas empresariales, miembros de un consorcio, proveedores, contratistas, consultores, subcontratistas, vendedores, asesores, agentes, distribuidores, representantes, intermediarios e inversores.
Discriminación	Comprende todo tipo de Discriminación directa, respectivamente: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. (Véase el artículo 1.1 del Convenio 111 de la OIT).
Relaciones Comerciales	Relaciones con socios de negocios y entidades de la cadena de valor, así como cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con las operaciones comerciales, productos o servicios de la empresa. (Principio 13 de los "Principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Proveedores	Personas e instituciones con las cuales la empresa mantiene vínculos comerciales, contractuales o empresariales e incluye en sentido amplio a los, contratistas, prestadores de bienes y/o servicios, consultores, subcontratistas, asesores, agentes, distribuidores, socios comerciales, etc.
Colaborador	Se refiere a directores, gerentes, funcionarios o empleados permanentes o temporales y practicantes o pasantes que forman parte de Inkia Energy o cualquiera de sus subsidiarias.

Referencias Internacionales

Esta Política se basa en los principios de los siguientes tratados y estándares internacionales

Tratados de derecho internacional y europeo:

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

Estándares empresariales e iniciativas voluntarias:

1. Los principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas.
2. Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (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: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar".

4. DECLARACIÓN DE LA POLITICA

En el desarrollo de sus operaciones y el relacionamiento con todos sus Socios de Negocios, Inkia Energy respeta y promueve el respeto y cumplimiento de los principios que se señalan a continuación:

4.1. Rechazo al Trabajo Forzoso u Obligatorio y al Trabajo Infantil

Inkia Energy rechaza el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio —según se define en el Convenio 29 de la OIT— y en ningún caso confisca dinero, ni documentos de identidad al inicio de la relación laboral con el objeto de retener a los Colaboradores en contra de su voluntad. Inkia Energy respeta todas las leyes locales relevantes relacionadas con empleo voluntario y la edad mínima para trabajar.

Inkia Energy respeta los derechos de los niños y rechaza el uso de mano de obra infantil según la definición de este concepto que se establezca en la legislación vigente en el país en el que se desarrollen las actividades correspondientes y respetando, en todo caso, la edad mínima que se establece en el Convenio 138 de la OIT que dicta: “La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligatoriedad escolar o en todo caso no inferior a los 15 años y no inferior a los 18 años para trabajos peligrosos para la salud, seguridad y moralidad”.

4.2. Respeto a la Diversidad y No Discriminación

Inkia Energy rechaza toda forma de Discriminación según su Política de Diversidad e Inclusión por lo que mantiene el compromiso de velar por que todos sus Colaboradores y Socios de Negocios, tanto actuales como potenciales, sean tratados con respeto hacia su diversidad, promoviendo así mismo a través de sus Políticas de Empleo y de Reclutamiento y Selección de Personal la igualdad de oportunidades ya sea al establecerse la relación laboral o en cualquier ámbito de su desarrollo.

4.3. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Inkia Energy reconoce el derecho de sus Colaboradores a constituir o participar en organizaciones cuyo objeto sea la defensa y promoción de sus intereses, y no interfiere en sus elecciones en este sentido. Reconoce así mismo el derecho a la representación de los Colaboradores, dentro de las distintas unidades de trabajo, por parte de sindicatos y demás formas de representación elegidas de conformidad con la legislación y las prácticas vigentes en los distintos países donde se desarrolle la relación laboral.

4.4. Seguridad y Salud Laboral

Inkia Energy tiene el compromiso de velar por que en los lugares de trabajo se respeten las mejores condiciones de seguridad y salud laboral.

Inkia Energy promueve a través de su Política de Salud y Seguridad la difusión y refuerzo de una cultura de cumplimiento de seguridad, desarrollando la concienciación sobre el riesgo, y fomentando el comportamiento responsable por parte de sus Colaboradores, mediante el establecimiento de políticas y procedimientos, campañas de comunicación y difusión, sesiones formación y entrenamiento, entre otras actividades.

Inkia Energy trabaja para proteger la seguridad y salud de sus Colaboradores y de todos aquellos individuos que se encuentren dentro de sus instalaciones o áreas bajo su operación, sobre todo a través de medidas preventivas.

4.5. Condiciones de trabajo

Con el fin de mantener un entorno de trabajo positivo y respetuoso, Inkia Energy a través de su Política de Ambiente Libre de Acoso rechaza toda forma de acoso —ya sea verbal, físico, sexual o psicológico—, amenaza, abuso de autoridad, maltrato o intimidación en el lugar de trabajo.

Nuestra Política de Compensaciones y Beneficios tiene en cuenta el principio de retribución justa del trabajo y respeta el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, basada en la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que este entrañe (Convenio 100 de la OIT). La remuneración mínima que reciban los Colaboradores de Inkia Energy no podrá ser inferior al mínimo recogido en los convenios colectivos y en la normativa laboral vigente en cada país donde opera, de conformidad con lo previsto en los Convenios de la OIT. Los salarios y beneficios laborales cumplirán, como mínimo, con los estándares legales, nacionales de cada país.

Del mismo modo Inkia Energy reconoce la importancia de la formación y orientación profesional para el desarrollo de los recursos humanos y de sus capacidades, por lo que cuenta con programas de capacitación y entrenamiento orientados a brindar a sus Colaboradores el conocimiento y capacidades para impulsar su desarrollo profesional y el mejor desempeño de sus funciones.

4.6. Respeto a los Derechos de las Comunidades

Inkia Energy mantiene el compromiso de respetar los derechos de las comunidades locales o indígenas a través de su Política Ambiental, Social y Gobernabilidad Corporativa ESG y su Política de Pueblos Indígenas.

4.7. Tolerancia cero con la corrupción y el soborno y Libre Competencia

Inkia Energy reconoce que la corrupción es uno de los factores que socava las instituciones y la democracia, los principios éticos y la justicia, y el bienestar y desarrollo de la sociedad. Por ello, rechaza la corrupción en todas sus formas, tanto directa como indirecta.

Específicamente, Inkia Energy a través de su Política de Anti-Corrupción y Antisoborno regula y reitera su posición de cero tolerancia a las prácticas desleales o corruptas en el entorno en el que se desenvuelve operativamente, así lo contempla

también la Política de Interacción con Funcionarios Públicos y la Política de Regalos y Cortesías Comerciales que regulan y prohíben cualquier practica relacionada a pagos indebidos y sobornos.

A la vez Inkia Energy defiende y promueve la libertad de competencia y espera el mismo compromiso de parte de sus Socios de Negocios, tal como está establecido en su Política de Cumplimiento de Libre Competencia

4.8. Privacidad y Comunicaciones

Inkia Energy respeta la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas con quienes interactúa, y mantiene el compromiso de utilizar correctamente toda la información y los datos que a los que tiene acceso.

Del mismo modo se compromete a que sus comunicaciones institucionales sean respetuosas de la diversidad cultural y no discriminatorias.

4.9. Declaración de Compromiso y Difusión

Con el fin de aplicar los compromisos establecidos en esta política y de conformidad con el contenido de los "Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", este documento representa el compromiso público con los Derechos Humanos que Inkia Energy ha contraído con sus grupos de interés.

La Política de Derechos Humanos será difundida a todas las personas que interactúan con Inkia Energy, a través de mecanismos pertinentes. Del mismo modo se llevarán a cabo acciones de comunicación y difusión interna para asegurar que todos los colaboradores de Inkia Energy comprendan adecuadamente el contenido de esta Política; de acuerdo con lo establecido en la Política de Entrenamiento y el Procedimiento de Difusión, Adopción e Implementación de Políticas Corporativas de Inkia Energy.

5. RESPONSABILIDADES

Colaboradores

- Conocer y cumplir las disposiciones de esta Política
- Solicitar orientación al Área Legal y Área de Ética y Cumplimiento cuando sea requerido.
- Conocer Reportar inquietudes y preocupaciones con respecto a esta Política.

Gerentes y Supervisores

- Sensibilizar a los colaboradores sobre el contenido y cumplimiento de esta Política.
- Coordinar con el Área Legal y el Área de Ética y Cumplimiento y solicitar su orientación para establecer procesos y prácticas que aseguren el cumplimiento de requisitos / exigencias de esta Política.

Área de Ética y Cumplimiento

Es la administradora de la presente política y responsable de:

- Actualizar su contenido cuando se requiera.
- Comunicar y difundir las actualizaciones, cambios, excepciones y cualquier otro asunto relacionado con la misma
- Canalizar y aclarar cualquier duda o comentario de la Política.
- Brindar orientación específica sobre cada situación o caso que se presente en aplicación a la Política.

Área Legal

- Atender las consultas que puedan efectuarse sobre esta política.
- Informar sobre los requerimientos legales para el cumplimiento Legal correspondiente en cada una de las jurisdicciones donde operamos

6. CONTROL Y CUMPLIMIENTO

El cumplimiento de esta Política es obligatorio. Todo personal de Inkia Energy deberá entender su rol y responsabilidad en relación con esta Política.

Cada OpCo debe establecer los siguientes controles en sus procedimientos internos:

Incorporar en el proceso de Debida Diligencia de Proveedores - Cadena de Suministro lo siguiente:

1. Requerimiento de Documentación:

Certificado de Solvencia o Cumplimiento de obligaciones laborales, previsionales y de seguridad social, emitido por la autoridad competente del país. En caso de no existir esta Certificado bastará con el envío de una Declaración Jurada por parte del Gerente General o Representante autorizado de la empresa.

2. Requerimiento y Valoración de información (incorporación en el cuestionario de Debida Diligencia):

- ¿Cuenta con una Política, Procedimiento o normas internas que establezcan el respeto de los Derechos de Derechos Humanos?
- ¿Todo su personal cuenta con un vínculo laboral o contractual vigente de conformidad con lo establecido por las normas de su país?
- ¿Se encuentra al día en el pago de las remuneraciones, pago del sistema previsional o de administración de pensiones, seguridad social y demás exigidos por la ley laboral del país ,respecto de su personal?
- ¿Cumple puntualmente con el pago de sus obligaciones tributarias y aportaciones?
- ¿Su empresa cuenta con Políticas, Procesos, Procedimientos y/o buenas prácticas de seguridad y salud ocupacional, protección ambiental, relaciones de respeto con la comunidad y pueblos indígenas?
- ¿Respeto los derechos individuales y colectivos de trabajo de su personal?
- ¿Su empresa promueve condiciones justas de trabajo?
- ¿Su empresa tiene implementadas Políticas, Procesos, Procedimientos y/o buenas prácticas para prevenir y mitigar el trabajo forzoso u obligatorio y la mano de obra infantil?
- ¿Cuentan con Políticas, Procesos, Procedimientos y/o buenas prácticas que promuevan la igualdad, el respecto a la diversidad de género y la no discriminación?

3. Proporcionar a Proveedores y Contratistas la Política de Derechos Humanos de Inkia Energy o la Política de Derechos Humanos implementada por la OpCo y solicitar una Declaración de Conocimiento, Difusión y Cumplimiento, previo al inicio de una relación contractual (Contrato u OC/OS).

4. Condiciones para el Pago de Contraprestaciones y Cierre de Contrato: En los casos de servicios que impliquen desplazamiento temporal o permanente de personal (tales como contratos de intermediación de personal, tercerización, obra, servicios brindados dentro de nuestras instalaciones y demás de similar naturaleza) verificar que se haya cumplido con el pago de remuneraciones y obligaciones previsionales y de seguridad social del personal involucrado en la prestación del servicio o ejecución del contrato, previo al pago de la contraprestación mensual correspondiente o de cierre de contrato.

7. CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTO

Desvíos e incumplimiento de la presente política puede acarrear la imposición de medidas disciplinarias, que, de aplicarse, servirán como elemento correctivo y formador de nuestra cultura organizacional.

Las medidas disciplinarias deben ser justas, razonables y proporcionales a la falta cometida, respetando el marco legal correspondiente y las normas internas de la empresa.

8. EXCEPCIONES

Cualquier excepción a esta política deberá tratarse de manera particular y deberá estar debidamente sustentada por el CEO de la OpCo, y aprobada por el BU CEO y el Director Corporativo de Ética y Cumplimiento.

CONTROL DE CAMBIOS			
Edición	Fecha	Descripción	Actualizada por:
1	8/10/2020	Documento inicial	Mario Lopez
2	06/10/2021	Ajustes de redacción	Ximena Corbetto
3	14/12/2021	Incorporación de Controles	María Vera