



**POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS
(POL-ESG-003)**

**AUDAX RENOVABLES, S.A.
Y SU GRUPO DE SOCIEDADES.**

Información Clave del Documento	
Codificación de Política	POL-ESG-003- Política de Derechos Humanos
Scope: Global/Local	Global
Políticas relacionadas	POL-ESG-002- Política de Sostenibilidad Código Ético
Unidades de Negocio afectadas	Todas las del Grupo Audax
Personal Afectado	Todos los Trabajadores del Grupo Audax
Responsable	Departamento de Sostenibilidad

Responsabilidad	Nombre	Fecha de firma
Autor	Departamento de Sostenibilidad	17/12/2025
Responsable de la política	Departamento de Sostenibilidad	17/12/2025
Aprobadores	Consejo de Administración	17/12/2025
	Comisión de Auditoría	17/12/2025
	Dirección General	17/12/2025

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS.....	4
3. ALCANCE.....	4
4. MARCO NORMATIVO.....	5
5. RESPONSABILIDADES	5
6. NUESTROS COMPROMISOS	6
7. INCUMPLIMIENTO Y RÉGIMEN SANCIONADOR	9
8. APROBACIÓN, VIGENCIA Y DIFUSIÓN	9
9. CONTROL DE CAMBIOS	10
ANEXO I - DEFINICIONES Y TÉRMINOS CLAVE.....	11

1. INTRODUCCIÓN

La presente Política de Derechos Humanos (en adelante la “Política”), tiene por objeto formalizar el compromiso de Audax Renovables S.A. (en adelante “Audax”, el “Grupo” o la “compañía”) con el respeto y protección de los derechos humanos. La Política define los principios de actuación para la gestión de estos derechos y proporciona un marco de referencia para identificar, prevenir, mitigar y abordar los impactos, riesgos y oportunidades vinculados al comportamiento ético, la igualdad de trato, la no discriminación y el trabajo decente.

Asimismo, está alineada con la Política de Sostenibilidad, que en conjunto refuerzan el compromiso de Audax con una gestión responsable e integrada.

2. OBJETIVOS

El principal objetivo de esta Política es garantizar el respeto a los derechos humanos en todas las actividades del Grupo, promoviendo un entorno laboral seguro, inclusivo y equitativo, así como relaciones éticas y responsables con todos sus grupos de interés.

La Política tiene como finalidad integrar los principios de igualdad, diversidad, no discriminación, trabajo decente y gobernanza responsable en su modelo de gestión, asegurando que todas sus operaciones se desarrollen de manera transparente y respetuosa con las personas y las comunidades donde opera.

Para cumplir con este propósito, se establecen objetivos claros en el marco estratégico del Grupo, que incluyen prevenir y mitigar impactos negativos sobre los derechos humanos en la cadena de valor, fomentar la participación y bienestar de los empleados, garantizar condiciones laborales justas y seguras, y promover la responsabilidad social en colaboración con proveedores, clientes y comunidades locales.

3. ALCANCE

La presente Política es de obligado cumplimiento para los consejeros, directivos y empleados de Audax o de la sociedad (en adelante conjuntamente, el personal). En los mismos términos, la Política es de aplicación a todas las sociedades del Grupo.

Audax promoverá en las compañías con las que colabore, aunque que no formen parte del Grupo, el alineamiento con los principios básicos de respeto y protección de los derechos humanos establecidos en la presente Política.

4. MARCO NORMATIVO

El marco normativo de esta Política se basa en el cumplimiento riguroso de la legislación y normativa en materia de derechos humanos, laboral y social vigente en todos los países donde opera la compañía, incluyendo los marcos internacionales, nacionales, regionales y locales aplicables.

Además, se rige por las políticas corporativas internas y los estándares internacionales reconocidos, como los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, así como en otros compromisos voluntarios adquiridos. Todo ello garantizando la alineación con las mejores prácticas en respeto a los derechos humanos, trabajo decente y gobernanza responsable.

5. RESPONSABILIDADES

Asumiendo los principios establecidos en las diferentes normas y recomendaciones que configuran el marco normativo reflejado en el presente documento, la Política de Derechos Humanos asigna de forma clara las responsabilidades sobre la gestión y supervisión de los riesgos relacionados con esta materia dentro del Grupo, distinguiendo entre los distintos niveles de responsabilidad y supervisión.

- **Consejo de Administración y Comisión de Auditoría:**

La responsabilidad última de la aprobación y cumplimiento de la presente Política recae en el Consejo de Administración, que vela por la adecuada integración en la estrategia y gestión global del Grupo, garantizando que los principios de respeto y protección de los derechos humanos estén alineados con los objetivos corporativos y supervisando los impactos y riesgos potenciales que puedan afectar a la compañía.

La Comisión de Auditoría, comisión delegada del Consejo de Administración, se encarga de supervisar la correcta implantación de aquellas políticas, procedimientos y protocolos en esta materia, y que se apliquen de modo efectivo en la práctica.

- **Dirección General:**

La Dirección General es la responsable de garantizar la correcta implementación, supervisión y seguimiento de la Política de Derechos Humanos, asegurando que los compromisos asumidos se traduzcan en acciones concretas y en prácticas empresariales coherentes con los principios del Grupo.

- **Departamento de Sostenibilidad:**

En este marco, el Departamento de Sostenibilidad asume la responsabilidad operativa de la Política. Entre sus funciones destacan:

- Mantener la Política actualizada frente a la evolución normativa, el modelo de negocio y la actualidad del sector.

- Velar por la integración de los compromisos en materia de derechos humanos en la estrategia corporativa y en los planes de acción del Grupo.
- Elaborar anualmente el Estado de Sostenibilidad o Estado de Información No Financiera, en el que se reporta el desempeño de la compañía en esta materia a través de indicadores cuantitativos y cualitativos.
- Apoyar en la identificación y gestión de riesgos relacionados con los derechos humanos y asesorar a las áreas de negocio en la implementación de iniciativas alineadas con los principios de la Política.

- **Departamento de Recursos Humanos:**

El Departamento de Recursos Humanos es el responsable de coordinar el despliegue de la Política en las distintas filiales y áreas del Grupo. También debe promover la cultura de respeto a los derechos humanos en las políticas y los procesos de gestión del personal y colaboradores, así como, apoyar en la prevención y resolución de posibles vulneraciones.

- **Área de Compliance:**

El Área de Compliance supervisa el cumplimiento normativo y los riesgos relacionados con los derechos humanos, asegurando que políticas y controles internos sean efectivos y reportando los posibles incumplimientos a la Dirección y al Consejo de Administración.

- **Todos los empleados:**

De manera general, todos los empleados, sin distinción de jerarquía o función deben conocer, respetar y aplicar los principios de esta Política en el desempeño de sus actividades empresariales.

- **Socios, contratistas y proveedores:**

Se promoverá que los socios de negocio, contratistas y proveedores se adhieran a los compromisos definidos, contribuyendo a una cadena de valor ética, y responsable, coherente con los valores de la compañía.

6. NUESTROS COMPROMISOS

Audax mantiene un firme compromiso con el respeto a los derechos fundamentales, integrando en su modelo de gestión los principios de igualdad, diversidad, no discriminación, prevención del acoso, seguridad y salud laboral, privacidad y bienestar de las personas.

Su actuación se basa en principios rectores orientados a la prevención y remediación de impactos en materia de derechos humanos, el cumplimiento normativo, la mejora continua y la transparencia.

A continuación, se detallan los compromisos concretos que asume en las principales áreas de actuación en esta materia:

COMPROMISOS GENERALES

- Desarrollar las actividades del Grupo cumpliendo la legislación nacional e internacional, los marcos jurídicos locales y los principales estándares internacionales en derechos humanos, derechos de los trabajadores, trabajo decente y buen gobierno corporativo, incluyendo los principios del Código Ético para cuando no exista una norma clara que regule una acción o decisión, y los compromisos contractuales con terceros. Estas actividades se rigen por los principios de respeto a la libertad de asociación y la negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o infantil, la garantía de igualdad de oportunidades, no discriminación en el empleo, promoviendo su conocimiento y aplicación entre empleados y colaboradores.
- Mantener relaciones contractuales, comerciales y administrativas basadas en ética, integridad y transparencia, garantizando actuaciones responsables y respetuosas con los derechos de las personas.
- Velar para que todas las relaciones y operaciones se desarrollen con profesionalidad, honestidad, imparcialidad y transparencia, evitando conflictos de interés y preservando la independencia profesional.
- Mantener y promover un entorno de trabajo seguro y saludable, fortaleciendo una cultura preventiva basada en la gestión responsable de los riesgos laborales, el cumplimiento normativo y la mejora continua en todas las operaciones. Este compromiso se extiende a todas las filiales mediante sistemas de gestión, planes de prevención y autoprotección, y manuales de seguridad para trabajo presencial y remoto, garantizando la formación continua y la participación de los empleados en favor de su integridad física y emocional.

COMPROMISOS CON LOS EMPLEADOS PROPIOS

Los empleados son la base para el crecimiento y el éxito de la compañía. Por ello, el Grupo promueve y trabaja para mantener entornos de trabajo basados en el respeto, la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de los derechos humanos. Audax promueve un ambiente seguro, inclusivo e igualitario, donde se fomenta la diversidad, el bienestar y la participación de todas las personas.

En este sentido, asume los siguientes compromisos orientados a proteger su dignidad, integridad y desarrollo profesional:

- Garantizar la no discriminación, asegurando un entorno laboral inclusivo y respetuoso, libre de cualquier forma de discriminación por motivos de género, origen racial o étnico, nacionalidad, religión, discapacidad, edad, orientación sexual u otras condiciones personales o sociales.
- Prevenir el acoso y la violencia de género, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto, la igualdad y la tolerancia cero ante cualquier forma de acoso, ya sea sexual, por razón de género o de cualquier otra naturaleza.

- Promover la conciliación y el respeto a la vida personal, reconociendo el derecho de los profesionales a una vida personal y familiar plena, implementando medidas y programas que faciliten la conciliación familiar.
- Garantizar la seguridad y salud de los profesionales, asegurando que todos los empleados de Audax trabajen en un entorno seguro mediante la prevención de riesgos, la eliminación de peligros evitables y la minimización de aquellos que no puedan eliminarse, cumpliendo la normativa y normas internas de seguridad.
- Brindar a los empleados formación en materia de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de prevenir posibles riesgos laborales.
- Fomentar la libertad de asociación, la negociación colectiva y la protección de los derechos de todas las personas, así como la posibilidad de expresar opiniones, sugerencias e inquietudes de manera abierta y segura, promoviendo el diálogo, la colaboración y la mejora continua de las condiciones laborales.
- Priorizar la estabilidad laboral mediante contratos indefinidos y condiciones de trabajo justas en todos los países donde opera, asegurando el respeto a los derechos laborales en todas sus filiales y cumpliendo con los convenios colectivos aplicables o, en su ausencia, ofreciendo condiciones alineadas con los estándares laborales europeos.
- Proporcionar mecanismos seguros y confidenciales para la comunicación de irregularidades e incumplimientos de la legislación y/o de la normativa interna de Audax de los que se tenga conocimiento o sospecha, garantizando la disponibilidad de un Canal de Denuncias corporativo (como mecanismo principal del Sistema Interno de Información) para su gestión, instrucción e investigación, asegurando anonimato y protección frente a represalias para el informante.
- Garantizar la seguridad, confidencialidad y correcto tratamiento de los datos personales e información sensible de todas las personas empleadas, adoptando medidas preventivas para evitar incidentes y notificando de manera inmediata cualquier posible brecha a los responsables designados.

COMPROMISOS CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Audax reafirma su compromiso de actuar con responsabilidad y respeto hacia todos sus grupos de interés – especialmente entre sus proveedores, clientes y comunidades locales-, integrando los derechos humanos en toda su cadena de valor. El Grupo promueve relaciones éticas, transparentes y sostenibles, basadas en la prevención de impactos y en la contribución al desarrollo social y ambiental.

En este sentido, la compañía asume los siguientes compromisos:

- Identificar, evaluar y gestionar de manera proactiva los posibles impactos negativos en la cadena de valor, garantizando el respeto a condiciones de trabajo justas y equitativas.

- Adoptar medidas correctivas ante posibles incumplimientos, incluyendo la denuncia de irregularidades o la revisión de relaciones comerciales cuando sea necesario.
- Proteger la información sensible y los datos personales de proveedores y clientes mediante un tratamiento seguro y confidencial, implementando medidas preventivas y notificando de forma inmediata cualquier incidencia a los responsables designados.
- Proteger el medio ambiente respetando los derechos humanos, asegurando que las operaciones no afecten la salud, bienestar ni medios de vida de las comunidades locales.
- Fomentar relaciones sólidas y duraderas con las comunidades locales, respetando sus tradiciones y costumbres, promoviendo el desarrollo económico local y la colaboración social.
- Respetar los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas en todas las comunidades y países donde Audax desarrolla su actividad, promoviendo un entorno inclusivo y equitativo.

7. INCUMPLIMIENTO Y RÉGIMEN SANCIONADOR

Cualquier incumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Política será considerado una infracción conforme al Reglamento Sancionador de Audax. En consecuencia, la persona infractora estará sujeta a las medidas disciplinarias que correspondan, de acuerdo con la gravedad de la infracción cometida y en cumplimiento de lo establecido en dicho reglamento, siempre con el debido respeto a las leyes y normativa local vigente del país en el que cada una de las sociedades de la compañía ejerce su actividad.

Con el fin de prevenir o, en su caso, detectar cualquier conducta irregular que pudiera producirse en el seno de Audax, todos los grupos de interés tienen a su disposición, a través de la página web corporativa, el Canal de Denuncias corporativo (como mecanismo principal del Sistema Interno de Información) para comunicar los posibles incumplimientos de la legislación y/o de normativa interna de Audax de los que se tenga conocimiento o sospecha, sin perjuicio del uso de otros canales externos al Grupo exigidos por las autoridades competentes en aquellos países en los que Audax opera.

8. APROBACIÓN, VIGENCIA Y DIFUSIÓN

La presente Política entra en vigor a partir de su aprobación por el Consejo de Administración, previa revisión y elevación de la misma por parte de la Comisión de Auditoría. La comunicación de la Política es responsabilidad del Área de Recursos Humanos de la organización.

El periodo de revisión y actualización se establece, como mínimo, de forma anual.

Su difusión se realizará a través de los canales internos de comunicación corporativa (intranet, formación interna, boletines, etc.), asegurando que todos los empleados y colaboradores bajo el alcance de la Política conocen su contenido y los principios que deben cumplir. Asimismo, estará disponible públicamente a través de la web corporativa.

9. CONTROL DE CAMBIOS

Control de versiones		
Versión	Fecha	Cambios introducidos
001	17/12/2025	Versión inicial

ANEXO I - DEFINICIONES Y TÉRMINOS CLAVE

Para los fines de esta Política, se aplican los siguientes términos y definiciones:

- **Derechos humanos / derechos fundamentales:** Principios y normas que protegen la dignidad de todas las personas, incluyendo igualdad de trato, no discriminación, libertad de asociación, trabajo decente, seguridad y salud laboral, privacidad y bienestar en el entorno laboral.
- **Gestión empresarial responsable:** Modo de dirigir y operar una organización integrando criterios éticos, sociales, ambientales y de buen gobierno para generar valor sostenible y minimizar impactos negativos sobre las personas y el entorno.
- **Responsabilidad social:** Compromiso de una organización para gestionar sus impactos de forma ética y sostenible, contribuyendo al bienestar de las personas, las comunidades y el medioambiente más allá de sus obligaciones legales.
- **Convenios Fundamentales de la OIT:** Conjunto de convenios internacionales que recogen los derechos laborales esenciales reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo, incluyendo la libertad sindical, la negociación colectiva, la eliminación del trabajo infantil, del trabajo forzoso y de la discriminación en el empleo.
- **Líneas Directrices de la OCDE:** Conjunto de recomendaciones que establecen estándares de conducta empresarial responsable en áreas como derechos humanos, medioambiente, empleo, transparencia y anticorrupción, orientadas a que las empresas operen de forma ética y sostenible en todos los países donde actúan.
- **Salud laboral:** Conjunto de acciones y condiciones destinadas a proteger y promover el bienestar físico, mental y social de las personas en el entorno de trabajo, asegurando que las actividades laborales se desarrollen de forma segura, saludable y adecuada.
- **Trabajo decente:** Condiciones laborales que garantizan oportunidades de empleo productivo, seguro y digno, con derechos laborales respetados, igualdad de oportunidades, protección social y un salario adecuado para una vida digna.
- **Comunidades locales:** Grupos de personas que viven y desarrollan sus actividades en las áreas donde una empresa opera o tiene influencia, y que pueden verse afectadas —positiva o negativamente— por sus decisiones y actividades.
- **Sistema Interno de Información (SII):** es el canal preferente que deben establecer las entidades públicas y privadas para que cualquier persona pueda informar sobre infracciones cometidas en el contexto laboral o profesional, garantizando la confidencialidad del informante, protección frente a represalias, tramitación diligente de las denuncias e independencia del órgano responsable del sistema.

DISCLAIMER

El presente documento ha sido preparado a efectos de cumplimiento para el personal de Audax y es extensible a todo el personal. El tratamiento del presente documento será de máxima confidencialidad prohibiendo en todo caso la revelación o distribución del mismo a terceros sin la debida autorización de la Dirección de la Sociedad. Cualquier identificación de incumplimiento del presente documento deberá ser reportado al área que corresponda en el menor tiempo posible.