

General	
Clave: GE-21	No. de Versión: 03
Fecha de Elaboración: 31 dic 2014	Fecha de modificación: 30 ago 2021

## Política de Salud Ocupacional y Bienestar



### 1. Objetivo y alcance

La presente política establece los lineamientos que deben seguirse para preservar en todo momento y sin excepción alguna la salud ocupacional y bienestar en el desarrollo de las actividades administrativas, procesos operativos, constructivos, entre otros.

El presente documento aplica a todo el personal (ya sea que cuenten con contrato indefinido o temporal) de Infraestructura Energética Nova, S.A.B. de C.V. y sus diferentes Subsidiarias en México, en adelante "IEnova" o "Compañía"



### 2. Índice de temas

1.	Objetivo y alcance	-----1
2.	Índice de temas	-----1
3.	Políticas	-----2
3.1	La salud y bienestar como valor fundamental	-----2
4.	Definiciones y terminología	-----3
5.	Referencias y formatos	-----3
5.1	Referencias internas	-----3
5.2	Referencias externas	-----3
5.3	Formatos	-----4
6.	Responsables	-----4
7.	Autorización	-----4
8.	Contactos (Dudas y/o aclaraciones)	-----4
9.	Control de cambios	-----5

General	
Clave: GE-21	No. de Versión: 03
Fecha de Elaboración: 31 dic 2014	Fecha de modificación: 30 ago 2021

## Política de Salud Ocupacional y Bienestar



### 3. Políticas

#### 3.1 La salud y bienestar como valor fundamental

Será responsabilidad de cada colaborador, garantizar un entorno de trabajo en el que se prevengan enfermedades y problemas de salud futuros relacionados con la actividad laboral.

Entre las medidas a seguir, se encuentran las siguientes:

- Identificar y analizar factores que afecten o pudieran afectar la salud, lo que incluye agentes físicos, químicos, biológicos, radiológicos y psicosociales en el lugar de trabajo, a fin de prevenir o minimizar la exposición por condiciones propias del empleo
- Establecer líneas base y mecanismos para la comparación periódica, respecto a la salud y bienestar de los trabajadores
- Verificar la competencia y capacidad física y mental del personal previo a asignar tareas
- Proporcionar herramientas e iniciativas dirigidas a mejorar el bienestar de los colaboradores.
- Fomentar un entorno organizacional favorable que prevenga situaciones de violencia laboral y/o condiciones que pudieran impactar la salud mental
- Cumplir con leyes, normativas y requerimientos de salud ocupacional aplicables

IEnova considera que opera y funciona óptimamente cuando su gente está saludable, por tanto, está comprometida con el desarrollo y promoción de trabajo y vida saludables.

## Política de Salud Ocupacional y Bienestar



### 4. Definiciones y terminología

Término	Definición
<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>Entidad</b>	Unidad identificable que realiza actividades económicas, constituida por combinaciones de recursos humanos, materiales y financieros (conjunto integrado de actividades económicas y recursos), conducidos y administrados por un único centro de control que toma decisiones encaminadas al cumplimiento de los fines específicos para los que fue creada
<b>Factores de Riesgo Psicosocial</b>	Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.
<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



### 5. Referencias y formatos

#### 5.1 Referencias internas

- GE-20 Política de Seguridad Ocupacional y de Procesos

#### 5.2 Referencias externas

- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (STPS)
- Estrategia Global en Salud Ocupacional (Organización Mundial de la Salud)

General	
Clave: GE-21	No. de Versión: 03
Fecha de Elaboración: 31 dic 2014	Fecha de modificación: 30 ago 2021

## Política de Salud Ocupacional y Bienestar

### 5.3 Formatos

Código y nombre del documento	Código de retención
GE-M01 Manual de los Principios de Seguridad y Salud	ADM-10-02

### 6. Responsables

Responsabilidad	Área
Administrar el contenido de la política (Dueño de la política)	Área de Seguridad y Salud
Cumplir con la política	Todos los empleados (as)
Vigilar cumplimiento	Área de Seguridad y Salud
Aplicar sanciones	Gestión de Talento y Cultura

### 7. Autorización

Nombre	Puesto
Rene Buentello Carbonell	Vicepresidente Ejecutivo de Cumplimiento y Abogado General
Roberto Rubio Macías	Vicepresidente de Contraloría
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 Gerente de Seguridad y Salud, 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
Remigio Agraz	ragraz@ienova.com.mx	(66) 21 09 37 00

General	
Clave: GE-21	No. de Versión: 03
Fecha de Elaboración: 31 dic 2014	Fecha de modificación: 30 ago 2021

## Política de Salud Ocupacional y Bienestar



### 9. Control de cambios

Revisión	Fecha	Descripción	Sección afectada	Observaciones
01	01 ago 2020	Proyecto de revisión de políticas	Todas	Adaptación al nuevo formato
02	27 jun 2021	Adecuaciones de forma	4, 5.3	
03	30 ago 2021	Actualización	1	Se elimina la palabra subcontratación.