ecodes
tiempo de actuar

Derechos humanos en la cadena de valor de las empresas españolas

Análisis de políticas y sistemas de debida diligencia en derechos humanos en empresas españolas 2023

Diciembre 2023

www.ecodes.org

Contenido

Agradecimientos 4
1. Introducción 5
2. Objetivos y alcance 6
3. Consideraciones 8
4. Metodología 10
4.1 La metodología de CHRB 10
4.2. La metodología CHRB Core 10
4.2. Procesos aplicados en este estudio 11
Fase 1. Revisión documental 12
Fase 2: análisis y redacción de informe 12
4.3 Cambios metodológicos respecto a la edición anterior. 13
5. Resultados 14
Resultados globales 14
5.1 Sección A: Políticas de compromiso con DDHH 16
Indicador A.1.1 17
Indicador A.1.2 18
Indicador A.1.4 19
5.2 Sección B: Integrando Derechos Humanos y Debida Diligencia 19
..... 21
Indicador B.1.1 21
Indicadores B.2.1 a B.2.4 22
Indicador B.2.5 26
5.4. Sección C: Mecanismos de reclamación y remedio de impactos. 26
Indicadores C.1 y C.2 27
Indicador C.7 29
6. Comparación de resultados en España en relación a índice Benchmark y sus empresas europeas 31
Comparación general 31
Tema A: Políticas y compromiso 33
Tema B: Responsabilidad operativa y debida diligencia 34
Tema C: MEcanismos de reclamación y reparación 35

Conclusiones 37
ECODES, más de 30 años creando alianzas para impulsar la transición justa 40
Anexo 1: Traducción de la metodología CHRB Core 41
Anexo 2: Perfiles individuales de empresas 50
Descargo de responsabilidad 50
Sobre la interpretación de los perfiles 51
Índice de empresas 52

Agradecimientos

La realización de este estudio ha sido posible en parte gracias al generoso apoyo económico del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación del gobierno de España.

El estudio también ha recibido un valioso apoyo del World Benchmarking Alliance (WBA) mediante el permiso de uso de su Corporate Human Rights Benchmark (CHRB), así como del perfil de dos de sus empresas de 2023. WBA ha estado al corriente de esta evaluación desde el inicio de la misma, siendo informados los gestores del CHRB sobre su realización y de las decisiones metodológicas que se han tomado. Agradecemos su disposición, ayuda y recomendaciones. No obstante, ni la WBA ni el personal de CHRB han participado en la elaboración de este estudio. No han validado ni supervisado la traducción de la metodología, la interpretación que desde ECODES hemos hecho de la misma, ni de la evaluación final de las distintas compañías incluidas. Asimismo, también nos gustaría agradecer al Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC) el permiso para utilizar su análisis de 2023 para dos de las empresas incluidas en nuestro estudio.

También agradecemos la colaboración de la EIRIS Foundation. ECODES colabora con la fundación EIRIS en el análisis para las compañías que componen el Benchmark de derechos humanos (CHRB), y en esta ocasión también ha existido una relación estrecha de consulta y recomendaciones. Al igual que CHRB, EIRIS Foundation no ha participado en el análisis ni ha intervenido en ninguna de las decisiones y evaluaciones del estudio.

1. Introducción

Los Derechos Humanos son estándares básicos que garantizan la dignidad y la igualdad de todas las personas. Las Compañías, a través de sus operaciones, pueden generar impactos tanto positivos como impactos negativos en relación a estos derechos. Tras la publicación en 1998 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se sumaron, a nivel empresarial, el Pacto Mundial de Naciones Unidas (2000) y sus 10 principios, entre los que se incluyen derechos humanos y laborales. Posteriormente, en 2011 se publicaron los Principios Rectores de Naciones Unidas, y la OCDE actualizó y publicó sus Líneas Directrices para Empresas Multinacionales, completando así el cuerpo de estándares internacionales fundamentales que marcan la pauta para la gestión, en el sentido más amplio, de los derechos humanos por parte de las empresas.

Sin embargo, ninguna de estas normas es vinculante para las empresas. En la actualidad, en España existe el requisito de publicación anual de un Estado de Información No Financiera[1]. En febrero de 2022, la Comisión presentó su propuesta de Directiva sobre diligencia debida en Sostenibilidad Corporativa para ser considerada por el Parlamento y Consejo Europeos. Esta propuesta ha sido considerada un paso significativo en la dirección correcta, aunque se considera que aún está lejos de ser el instrumento completo y efectivo que se espera de ella[2]. En cualquier caso, este próximo cambio obligará a no pocas empresas a hacer ajustes en sus sistemas de gestión de riesgos y en la manera en que se informa acerca de riesgos e impactos relacionados con los derechos humanos.

En este contexto, desde ECODES realizamos periódicamente un análisis sistemático y riguroso de las políticas, debida diligencia y mecanismos de reclamación en DDHH de las principales compañías españolas, incluyendo su cadena de valor. La presente es la tercera edición de este estudio. Desde aquí se puede acceder a las ediciones de 2021 y 2022. Para su realización utilizamos la metodología reconocida a nivel internacional *Corporate Human Rights Benchmark* (CHRB)[3]. ECODES tiene dilatada experiencia en el uso de la metodología, formando parte del equipo analista desde el año 2016. Ésta se basa en los estándares internacionales de derechos humanos y genera una serie de indicadores generales y específicos de sector, que permiten un análisis detallado de las políticas y prácticas empresariales en materia de Derechos Humanos. El análisis CHRB solo incluye a dos empresas españolas. El presente estudio abarca todas las empresas del IBEX 35, además de otras empresas consideradas relevantes por sus sectores de actividad.

[1] Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

[2] EU corporate accountability draft law published

[3] https://www.worldbenchmarkingalliance.org/use-our-methodology/

2. Objetivos y alcance

El objetivo general del estudio elaborado ha sido llevar a cabo un análisis de un conjunto representativo de las grandes empresas españolas en relación a sus políticas y prácticas empresariales en materia de derechos humanos. Los objetivos específicos son los siguientes:

- Conocer el estado actual de las políticas y prácticas en una muestra de de las principales empresas que operan en España, incluyendo todas las del IBEX 35. En esta edición, 44.
- Comparar este estado de la situación de forma somera con los resultados obtenidos por CHRB en su ranking global y con las empresas europeas que lo componen.
- Ayudar a las empresas a reconocer y dar mayor importancia a los derechos humanos, señalando un camino de mejora basado en la identificación de las mejores prácticas a nivel empresarial
- Proponer información valiosa, útil y rigurosa sobre las políticas y sistemas de debida diligencia y reparación mayores empresas españolas en relación con los derechos humanos para permitir a los inversores incorporar esta información en sus procesos de toma de decisiones
- Proporcionar información basada en evidencia a las AAPP y a la sociedad sobre los impactos (positivos y negativos) que generan las empresas en relación con los derechos humanos.

Uno de los objetivos de CHRB es el establecimiento de una competencia sana entre las empresas analizadas en base a la mirada comparativa en clave de ranking. Aunque este es un objetivo aspiracional para ECODES, dadas las limitaciones en el alcance del presente estudio, que no ha permitido un diálogo con las empresas, proporcionando a éstas la oportunidad de revisar su información y proporcionar comentarios, entendemos que este sería un objetivo a lograr si existiese un crecimiento de la envergadura del proyecto. A pesar de que se han asignado las puntuaciones correspondientes a cada empresa, y estos perfiles están disponibles en el Anexo III, debido a esta falta de posibilidad de revisión, se ha optado por no poner el foco en este aspecto sino en el estado del conjunto empresarial, por lo que se ha prescindido del ranking comparativo.

La presente edición del estudio incluye 44 empresas. No obstante, directamente en el contexto de este estudio se han analizado 41. Repsol e Inditex han sido analizadas en CHRB en 2023 y WBA nos ha dado permiso para utilizar la información contenida en esos perfiles, extractando los 12 indicadores de la metodología Core. Algo similar ha ocurrido con Iberdrola y Acciona Energía, que han sido analizadas para el BHRRC en el contexto de su Renewable Energies Benchmark, también publicado en noviembre de 2023. En todos los casos, con el permiso de las entidades hemos utilizado la información de los 12 indicadores relevantes para

nuestro estudio, y nuestra labor ha consistido exclusivamente en utilizar las fuentes en lengua española para traducir el contenido. Por tanto, los perfiles de estas 4 Compañías contienen la misma información y puntuación que la obtenida en CHRB y REB, con la única diferencia de estar publicadas en español. Por otro lado, aprovechando la reciente publicación del estudio para CHRB de 2023

El CHRB agrupa las Compañías en los siguientes grandes sectores: Agrícola, Extractivo, Textil, Tecnología (Information Communication Technology, ICT), y automóvil. A falta de extensión del Benchmark a otros sectores y dada la existencia de múltiples sectores diferentes, se ha decidido seguir la catalogación realizada por la propia Bolsa, ya que después de todo, el estudio todas las empresas de su índice principal.

Tabla 1: Empresas y sectores[4] incluidos en el estudio

Petróleo y energía	**Bienes de consumo**
Acciona Renovables	Almirall
CEPSA	El Corte Inglés
Enagás	Ebro Foods
Endesa	Fluidra
Ibedrola	Grifols
Naturgy	Inditex
Red Eléctrica	Mango
Repsol	Mercadona
Solaria	Pharmamar
	Rovi
	Viscofan
Mat. Básicos, Industria y Construcción	**Servicios Financieros**
ACS	Banco Sabadell
Acciona	Banco Santander
Acerinox	Bankinter
ArcelorMittal	BBVA
CIE Automovtive	Caixabank
Ferrovial	Mapfre
Sacyr	Unicaja Banco
	Tecnología y Telecomunicaciones
Servicios de consumo	Cellnex
Aena	Indra
Amadeus	Telefónica
IAG	**Servicios Inmobiliarios**
Logista	Inmobiliaria Colonial
Meliá	Merlín Properties

Fuente: elaboración propia en base a clasificación de bolsa de Madrid

Como se verá más adelante en la sección de resultados, y dado que el objetivo del estudio no es conocer en profundidad el desempeño de compañías específicas, se han analizado los resultados considerando la totalidad de empresas. Por último, señalar que se tomó la composición del índice en marzo de 2023.

[4] Los sectores son aquellos identificados por la bolsa de Madrid. https://www.bolsamadrid.es/

3. Consideraciones

CHRB posee dos metodologías. La metodología completa, específica para cada sector cubierto por el Benchmark, y la básica, que incluye 12 indicadores más generales, no tan ligados a los aspectos de derechos humanos relevantes a los diferentes sectores, y más pegada a los Principios Rectores de Naciones Unidas.

La metodología básica (core), como se puede inferir, es una simplificación de la completa. CHRB dispone de distintas metodologías completas, una para cada sector específico, y en ellas se incluyen apartados de alegaciones (controversias en las que está involucradas las distintas empresas y sus respuestas), desempeño (cómo lo están haciendo en su día a día en los distintos ámbitos de impacto) y sistemas de gestión (cómo la compañía integra derechos humanos en sistema general de riesgos, comunicación y formación en derechos humanos, monitorización cumplimiento, diálogo con grupos de interés afectados, etc.). Esto puede hacer que, proporcionalmente, una empresa obtenga más puntuación en la metodología básica de la que obtendría a través de la metodología completa, ya que la básica se enfoca en políticas y sistemas de gestión, mientras que la metodología completa permite mostrar más en profundidad qué están haciendo realmente las compañías en su día a día. Una posibilidad, en caso de que se realicen futuras ediciones de este estudio, es incluir alguno de estos indicadores, a modo de esclarecer diferencias respecto a los que se utilizan habitualmente, y de mostrar más ampliamente el tipo de acciones que llevan a cabo las empresas en derechos humanos. Un ejemplo podría ser la monitorización del cumplimiento en la cadena de suministro y las evaluaciones de proveedores previa a su incorporación a la cadena de la empresa y cómo esto se captura de forma diferente a lo que CHRB incluye en sus indicadores de debida diligencia.

Esta metodología básica de CHRB se centra en indicadores relacionados con políticas y compromisos con derechos humanos universales, derechos laborales, procesos de debida diligencia y mecanismos de reclamación. Aunque se incluyen implícitamente aspectos ambientales en tanto que derechos humanos. La metodología tiene un enfoque eminente y explícitamente social. World Benchmarking Alliance (entidad que publica el CHRB) tiene en marcha y está desarrollando distintas metodologías cubriendo diferentes ámbitos, incluyendo un Benchmark para empresas extractivas y clima[5], o transición justa[6].

Como se ha mencionado en el apartado de alcance, hay cuatro empresas que no han sido analizadas en el contexto de este estudio, sino que se han tomado sus evaluaciones del CHRB y del REB y desde aquí simplemente hemos realizado un ejercicio de traducción, sin entrar a

[5] https://www.worldbenchmarkingalliance.org/climate-and-energy-benchmark/
[6] https://www.worldbenchmarkingalliance.org/just-transition/

reevaluar sus puntuaciones. En relación con esto, dado que hay distintas entidades utilizando la metodología, y que WBA está analizando 2000 empresas en su Benchmark de transformación social (lo que incluye otras empresas españolas cubiertas por este estudio), nos ha parecido oportuno señalar aquellos casos en los que, de haberse realizado el análisis para CHRB o REB, hubiese habido un debate interno acerca de conceder el subindicador. Estos casos se han señalado en color ámbar en los perfiles de las Compañías. El objetivo de esta acción es señalar que, en caso de que WBA realice su propio análisis y tome una decisión diferente, esa es la que debería prevalecer, ya que habrá pasado un filtro de discusión mayor del que haya tenido en el contexto de este estudio, y se habrá podido realizar un análisis de consistencia adecuado para el cual este estudio no dispone de recursos.

Aunque se explica más adelante en el apartado de resultados, CHRB tiene unos criterios muy concretos respecto al tipo de información que se acepta en el Tema A de políticas y compromisos. Se acepta un “wording” muy específico, y sólo publicaciones que se consideren políticas, no aceptándose informes anuales o periódicos como fuente de Compromisos formales.

4. Metodología

4.1 La metodología de CHRB

La metodología de análisis desarrollada en el marco de la iniciativa CHRB es una metodología pública[7] que ha incluido a consultas con distintos grupos de interés para su elaboración. Está basada en los principales estándares internacionales, se aplica a 5 sectores: Agrícola, textil, extractivo (petróleo, gas y minería), tecnología & comunicación, y automóvil. Los indicadores cubren aspectos comunes aplicables a todas las empresas y áreas y riesgos específicos para los distintos sectores de actividad.

Está agrupada en torno a 5 grandes áreas de análisis: Políticas y Compromisos (más una sub sección de gobernanza), sistemas de implementación de políticas (que incluye sub sección específica de debida diligencia), mecanismos de queja y reclamación, desempeño, y alegaciones. En una empresa del sector tecnológico que tenga operaciones propias, esto es, que manufacture de sus propios productos, se llegan a analizar 56 indicadores diferentes, sin contar las posibles alegaciones, que a su vez se dividen en, al menos, tres o cuatro subindicadores (pudiendo llegar hasta siete subindicadores dependiendo del indicador).

El proceso de análisis incluye revisión de documentación publicada por las empresas. Posteriormente, se desarrolla un proceso de *engagement* durante el cual éstas pueden proporcionar información y/o documentación adicional, así como dar más contexto y detalle sobre sus políticas, sistemas y procedimientos en relación con los derechos humanos, siempre y cuando esta documentación adicional sea pública. Una vez que se ha finalizado el proceso de análisis y *engagement,* se lleva a cabo una última revisión para considerar el *feedback* proporcionado, y se asigna una puntuación o *scoring* definitivo para permitir un análisis comparativo de la muestra de empresas total y por sector.

4.2. La metodología CHRB Core

Además de la metodología principal que se acaba de describir, CHRB publica una metodología básica *("core")* que incluye 12 indicadores comunes a empresas de todos los sectores[8], tal y como se muestra en la tabla a continuación. Son indicadores estrechamente vinculados a los Principios Rectores de Naciones Unidas, donde la debida diligencia y la reclamación toma un papel preponderante. Asimismo, es la metodología que se ha utilizado

[7] Metodología de análisis disponible en https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/the-methodology-for-the-2022-corporate-human-rights-benchmark/

[8] https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/corporate-human-rights-benchmark-core-ungp-indicators/

en estudios realizados en diferentes países, donde se ha realizado un análisis de sus principales empresas conforme a esta misma metodología, concretamente en Australia, Irlanda, Dinamarca, Alemania, Bélgica y Finlandia[9].

No obstante, durante el año 2021 se produjo una revisión y actualización de la metodología core, siguiendo la estela de la revisión y actualización de la metodología principal. Esta metodología revisada es la que se utiliza en el presente estudio, así como en el de 2022, lo que ha permitido por primera vez una comparación que muestre la evolución de un año a otro.

Tabla 2: Indicadores de metodología básica (core) de CHRB

Tema A.1	**Compromisos formales (políticas)**
A.1.1	Compromiso para respetar los derechos humanos
A.1.2	Compromiso para respetar los derechos humanos de los trabajadores
A.1.4	Compromiso de remediar.
Tema B.	**Integrando respeto por derechos humanos y debida diligencia**
B.1.1	Responsabilidad y recursos para la gestión diaria de las funciones relacionadas con derechos humanos
B.2.1	Debida diligencia: Procesos para identificar riesgos e impactos de derechos humanos
B.2.2	Debida diligencia: Evaluación de riesgos e impactos identificados (riesgos destacados y riesgos clave del sector
B.2.3	Debida diligencia: Integrando evaluaciones internamente y tomando acciones adecuadas
B.2.4	Debida diligencia: Monitorizando y evaluando la efectividad de las acciones para responder a los riesgos e impactos de derechos humanos
B.2.5	Debida diligencia: Informando sobre cómo los impactos relacionados con derechos humanos son abordados
Tema C.	**Remedio y mecanismos de reclamación**
C.1	Mecanismos para recibir quejas de los empleados
C.2	Mecanismos para recibir quejas de grupos de interés externos y comunidades
C.7	Remediando impactos adversos e incorporando lecciones aprendidas

Fuente: World Benchmarking Alliance (Traducción propia)

4.2. Procesos aplicados en este estudio

En el presente estudio se ha optado por seguir esta metodología de indicadores básica que el propio Benchmark (*core methodology*) ya que permite la evaluación de cualquier empresa de una forma básica, y no se ve afectada por indicadores que se adaptan al contexto de

[9] https://www.worldbenchmarkingalliance.org/impact/third-party-research-using-our-chrb-methodology/

algunos sectores específicos. La tabla anterior muestra los 12 indicadores de la metodología básica. En el Anexo I se puede encontrar una explicación completa de estos indicadores con sus subindicadores correspondientes. El proceso ha constado de dos fases.

FASE 1. REVISIÓN DOCUMENTAL

Esta fase agrupa todos los trabajos de investigación documental. En ella se recoge la información pública encontrada y datos de cada empresa analizada que se emplearán para el análisis posterior. Su objetivo fundamental es efectuar una exhaustiva labor de búsqueda, recopilación de toda la documentación e información disponible sobre documentos, políticas e informes de las empresas analizadas. A continuación, se incluye la tipología habitual de fuentes a trabajar para cada empresa incluido en el universo de análisis:

- Informe anual
- Documentos de políticas y estrategias de la empresa que abarcan temas en relación a los derechos humanos
- Código de conducta
- Código de conducta para los proveedores
- Declaración / Ley de esclavitud moderna (no habitual si no se cotiza en países que la requieren)
- Informes de responsabilidad social corporativa (RSE) / sostenibilidad
- Informe de derechos humanos (en caso de estar disponible)
- Contenido en la página web de la empresa relevante para el análisis

Una vez concluida la recopilación, se contactó mediante correo electrónico con las empresas, informando acerca de las fuentes que se iban a revisar para el estudio y dando la oportunidad de proporcionar fuentes adicionales en caso de que se hubiesen omitido. 16 Compañías respondieron a estas comunicaciones.

El proceso de estudio de CHRB incluye contacto con las empresas a mitad del proceso, permitiendo a las compañías revisar el perfil, consultar dudas y proporcionar información adicional, abriéndose una segunda ventana de captación de información para aquellas empresas que deciden involucrarse. Esto permite, en algunas ocasiones, afinar el análisis de cara a la publicación final. Para este estudio se ha contactado con las empresas al principio del proceso para hacerles conscientes de que se iba a llevar a cabo el estudio, y se les facilitó las fuentes públicas que se iban a utilizar, en caso de que deseasen proporcionar fuentes adicionales que los analistas hayan podido pasar por alto.

FASE 2: ANÁLISIS Y REDACCIÓN DE INFORME

La segunda fase del estudio consiste en un análisis de la documentación, datos e información recopilados en la primera fase y la elaboración de conclusiones sobre la calidad,

al menos de la información encontrada en el dominio público, de los compromisos formales en forma de política, los sistemas de debida diligencia y los mecanismos de reclamación y provisión de remedio.

Cada ámbito de análisis contiene una serie de indicadores que se basan en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y las normas internacionales de derechos humanos. Para cada indicador se le ha otorgado a la empresa una puntuación de 0 a 2 puntos (en intervalos de 0,5 puntos en algunos casos) dependiendo de su grado de cumplimiento con los requisitos establecidos para cada indicador y en base a la revisión y análisis de la documentación recopilada para cada empresa en la Fase previa.

El presente informe analiza los resultados obtenidos, e incluye en forma de anexo los perfiles específicos de cada Compañía.

Por otra parte, la evidencia utilizada en el estudio de las distintas empresas tiene, con carácter general, una validez de tres años (últimos tres años de informes), excepto en casos en que el indicador pida un plazo temporal más corto (ninguno en la metodología core), o en casos de documentos no publicados periódicamente, como documentos de políticas. Una vez que la empresa ha obtenido un subindicador, no se considera necesario actualizarlo mientras la evidencia con la que se concedió siga estando vigente o haya habido un cambio metodológico. Por esta razón, incluso aunque las empresas tengan información actualizada de para un requisito específico, esta no tiene por qué aparecer con la versión más reciente si se concedió con otra información que todavía está en vigor de acuerdo a la metodología de CHRB.

Por último, señalar que el análisis de CHRB acepta exclusivamente información en lengua inglesa, sin aceptar contenidos en otros idiomas (excepto excepciones si la naturaleza del indicador lo permite). Para la elaboración de este estudio se ha traducido la metodología y las explicaciones de los indicadores para facilitar su seguimiento. Siguiendo esta lógica, se ha realizado el estudio con evidencias en lengua española. El único caso en que se ha aceptado evidencia en inglés es cuando se ha llegado a ella a través de contenidos en castellano (por ejemplo, *modern slavery statements*).

4.3 Cambios metodológicos respecto a la edición anterior.

Durante 2021 tuvo lugar una revisión metodológica de la metodología de CHRB que se empezó a utilizar en el ciclo de estudio de 2022-2023. El hecho de esperar a la publicación de CHRB para publicación de este estudio ha permitido que, por primera vez, podamos hacer una comparativa de la situación en España respecto al Benchmark, al estar actualizados ambos recientemente. A su vez, dado que es el segundo año que se utiliza la metodología revisada, también estamos en posición de hacer una comparación de la evolución de la situación en nuestro país.

5. Resultados

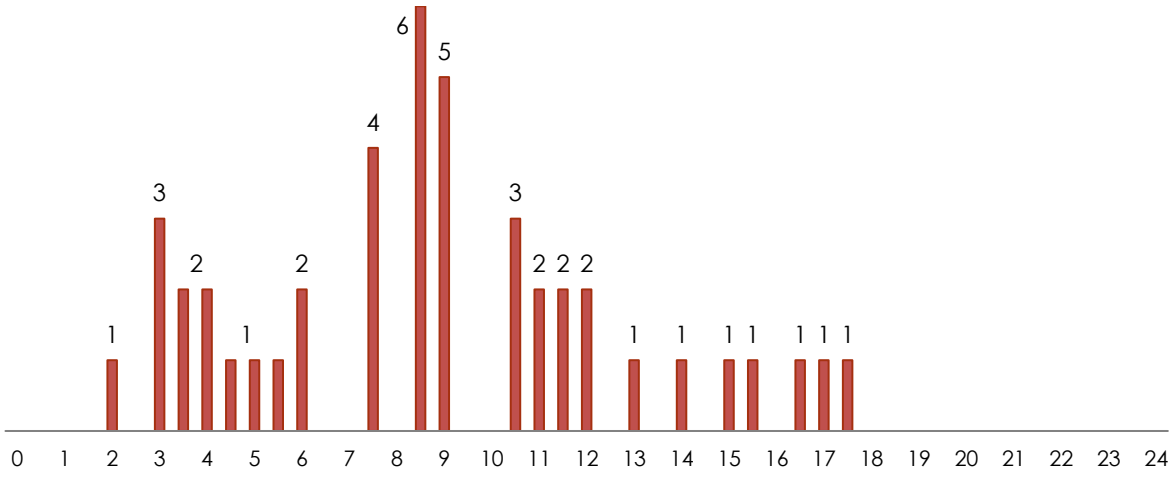
En esta sección se describen los resultados obtenidos de forma global y por secciones. También se analiza la evolución respecto al año pasado considerando un perímetro similar (las 39 compañías que repiten en ambos años). En la presente edición hemos prescindido del desglose de resultados por sectores. A cambio, hemos introducido una comparación que nos parece más relevante, esto es, comparar los resultados contra el índice CHRB global[10] y contra un índice que hemos creado agrupando a las empresas europeas[11] analizadas por CHRB.

Como se ha mencionado con anterioridad, de todas las Compañías incluidas en el estudio, hay cuatro que no han sido analizadas por nuestro equipo en el contexto del estudio, ya que ya fueron estudiadas por CHRB para su índice (Repsol, Inditex), y por el BHRRC para su REB (Iberdrola, Acciona Energía).

Resultados globales

Las dos figuras a continuación muestran los resultados globales obtenidos por las empresas incluidas en el estudio. La puntuación media ha sido de 8,82 puntos, siendo 8,5 la mediana (puntuación central del conjunto de resultados) y la moda (puntuación más habitual). Hay tres Compañías que despuntan por arriba, encontrándose en una horquilla de 1 punto (0,5 puntos entre cada una). Por otro lado, el mínimo de puntos conseguido por una Compañía es de 2.

Figura 1: Número de empresas y puntuación obtenida n = 44



Fuente: elaboración propia

[10] En los casos de Compañías analizadas tanto en 2022 como 2023 (multisector), se ha tomado el resultado de 2023.
[11] El listado de empresas incluye las de Reino Unido y Suiza.

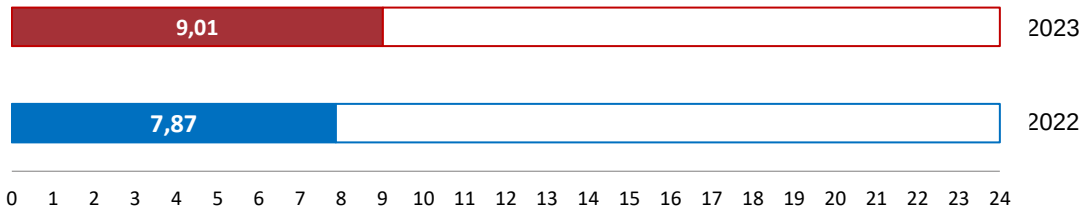
Figura 2: Puntuación media del índice



Fuente: elaboración propia

Comparando la evolución respecto a 2022, vemos que hay una mejora de más de un punto a perímetro comparable. Como veremos más adelante, esto es debido a una sutil mejora en todas las áreas e indicadores, y no a una mejora en un ámbito concreto.

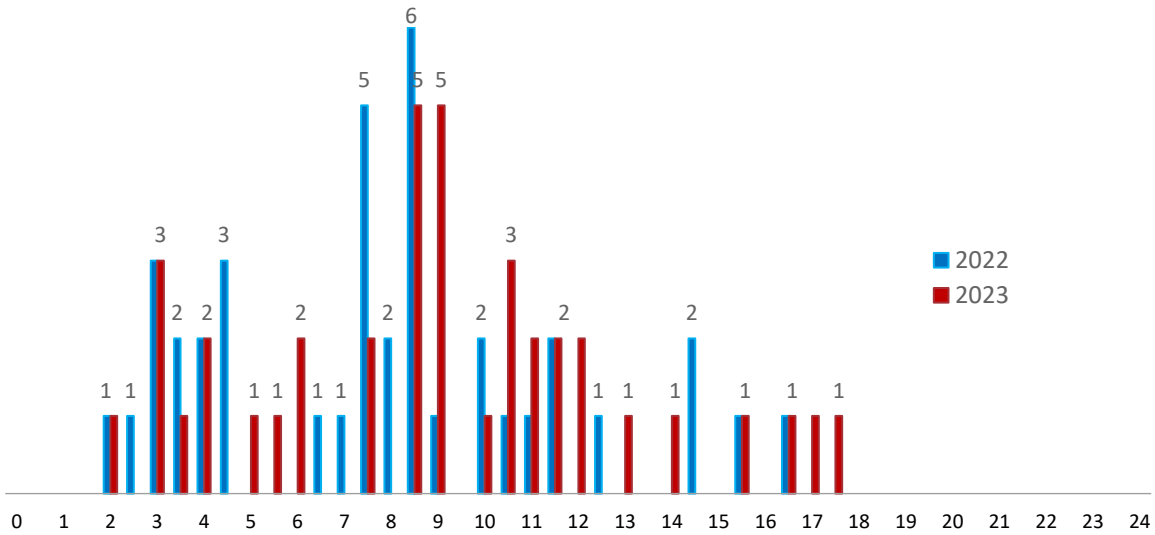
Figura 3: Evolución en puntuación media del índice n =39



Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en la siguiente figura, hay mejora tanto no sólo en las primeras posiciones, sino desde valores de 2,5 puntos. No obstante, la menor puntuación, 2 puntos, se mantiene. Así, tenemos que, de las 39 compañías a perímetro comparable, 30 han obtenido alguna mejora, 7 se han quedado igual, y sólo una ha reducido ligeramente su puntuación, debido esto además a un aspecto técnico de la puntuación.

Figura 4: Número de empresas y puntuación obtenida. Evolución 2022-2023. n=39



Fuente: elaboración propia

Al igual que en las ediciones anteriores, consideramos fundamental señalar que no hay interés en este estudio por señalar comportamientos, o información específica de empresas en particular. A pesar de la tasa de respuesta (36%), la interacción con ellas ha consistido en comunicar la ejecución del estudio y darles la oportunidad de revisar las fuentes que estábamos utilizando por si deseaban añadir alguna. Por tanto, las Compañías no han tenido la oportunidad de revisar sus perfiles, y aportar matizaciones o información adicional. Por último, señalar que el CHRB en la actualidad no incluye en su metodología la captura de derechos relacionados con datos, privacidad, acceso a información, inteligencia artificial, etc. Hay sectores, especialmente tecnológicos y financieros que hacen hincapié en estos derechos y trabajan en su gestión. Sin embargo, en aquellos casos en que se ha encontrado información al respecto únicamente en relación a estos ámbitos, no se ha incluido para mantener la coherencia con el análisis realizado por CHRB.

5.1 Sección A: Políticas de compromiso con DDHH

Esta primera área evalúa los compromisos formales de las empresas con distintas convenciones y estándares internacionales, así como los compromisos de remediar sus impactos negativos que estos mismos estándares requieren. La metodología original recoge siete indicadores (más otros cuatro de gobernanza en otra subsección), que son reducidos a tres en la básica. Como se ha enumerado más arriba, estos tres indicadores cubren, a grandes rasgos, compromisos de respetar los derechos humanos y de respetar unas iniciativas específicas (Principios Rectores y Directrices de OCDE), compromisos de respetar las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y compromiso de remediar cualquier impacto negativo que se haya generado o al que se haya contribuido.

Tabla 3: Políticas de compromiso con DDHH

Tema A.	Gobierno y compromisos
A.1.1	Compromiso para respetar los derechos humanos
A.1.2.a	Compromiso para respetar los derechos humanos de los trabajadores
A.1.4	Compromiso para involucrar de remediar

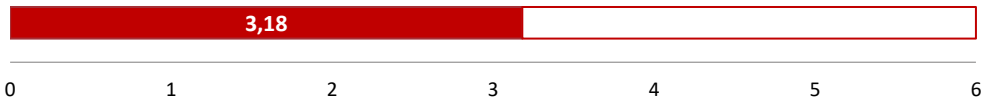
Fuente: World Benchmarking Alliance (traducción propia)

Uno de los aspectos eliminados en la metodología core con la revisión metodológica fue la expectativa de compromiso con seguridad y salud y las horas de trabajo. Este sería uno de los indicadores que sería interesante añadir, ya que la metodología completa los considera para empresas de todos los sectores, a diferencia del pasado, en el que horas de trabajo sólo se estudiaba en los sectores manufactureros. Por otro lado, el indicador A.2.1 de la metodología principal, recoge la responsabilidad existente a nivel de Consejo de Administración, que no se captura por la metodología empleada en el estudio.

La puntuación máxima posible en esta sección es seis puntos. Como se indica en la figura a continuación, la media se queda en aproximadamente 3,18 puntos, algo más de la mitad. Ninguna Compañía ha llegado a obtener 6 puntos, habiendo solo dos compañías que han

alcanzado los 5 puntos, algo que también ocurrió en 2022. En el lado inferior, hay una Compañía que no ha conseguido puntos en esta área. La puntuación más habitual ha sido de 4 puntos y el valor mediano, de 3,5.

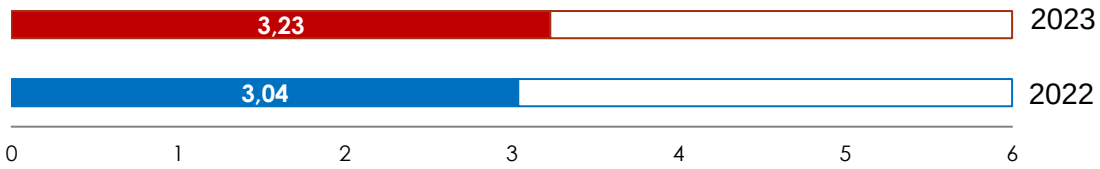
Figura 5: Puntuación media del índice en Tema A. n=44



Fuente: Elaboración propia

Estas cifras representan una mejora en términos absolutos respecto a 2022 en la puntuación media, no así en la mediana y la moda. No obstante, si pasamos a realizar la comparación a perímetro similar, con 39 empresas, vemos que la mejora en la media ha sido un poco más amplia, manteniéndose mediana y moda en todos los casos en 3,5 y 4 respectivamente.

Figura 6: Puntuación media en Tema A. Evolución 2022-23. n=39



Fuente: Elaboración propia

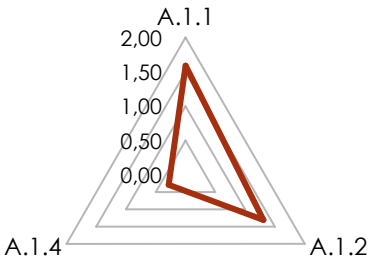
Un aspecto fundamental de la metodología CHRB, que se sigue de forma estricta, es que los compromisos deben estar emplazados en documentos formales de política, por lo que compromisos establecidos en informes anuales, en páginas web, etc. No se consideran fuentes adecuadas, a excepción de que la política esté presentada en formato web, o esté "incrustada" en el informe. Por otro lado, a la hora examinar los compromisos, CHRB establece expresiones que considera suficientes y aquellas que considera vagas como para ser considerado un compromiso firme y formal. Se sigue la misma lógica para el análisis en lengua española. Esto lleva a que muchas Compañías se refieran a aspectos específicos como los Principios Rectores de forma indirecta, utilicen otras palabras en vez de 'remediar' o 'reparar', o pongan alguna salvaguarda.

Indicador A.1.1

Pasando a comentar los indicadores, 28 compañías han obtenido la máxima puntuación en el primero, más que en ningún otro indicador, gracias a que tienen políticas que incluyen compromisos tanto con derechos humanos, como con los Principios Rectores (o las directrices de la OCDE para multinacionales). 16 compañías carecen de un compromiso (al menos no se ha encontrado) expresado en un documento de política a seguir bien los Principios Rectores, bien las directrices de la OCDE. 14 empresas tienen exclusivamente un compromiso con los derechos humanos, y a 2 no se le ha encontrado políticas o compromisos explícitos en ellas.

Esto ha llevado a una media de 1,59 puntos en este indicador, siendo el más habitual y mediano, 2 puntos. Hay que resaltar que este es el único indicador de los analizados que tan sólo permite 3 valoraciones, 0, 1 y 2 puntos. No pudiendo optar a medios puntos. La media a perímetro comprable también es de 1,59 puntos para 2023, lo que supone una mejora respecto a los 1,51 puntos de 2022, con una ganancia de 3 puntos brutos de un año a otro.

Figura 7: Puntuación media por indicadores Tema A. n=44;



Fuente: elaboración propia

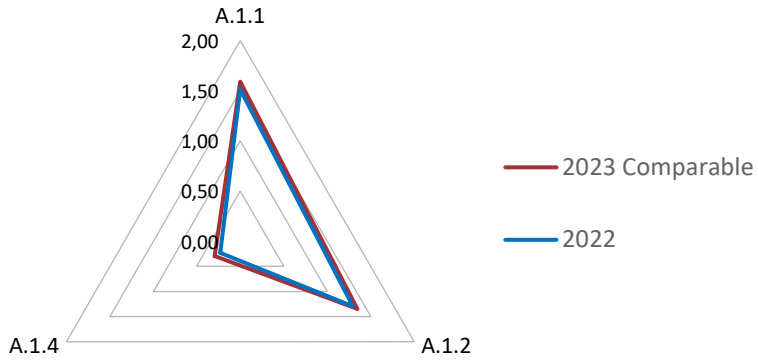
Indicador A.1.2

Este indicador busca compromisos con la Declaración de la OIT y sus 8 convenios fundamentales, tanto por parte de la propia empresa, como en forma de expectativas para proveedores. Dado que A.1.2.a es un indicador fundamental de la metodología, ya que condiciona en parte la puntuación de las empresas en otros indicadores (en la core, el b.1.1), suele ser un indicador que al analizar tiene unos requisitos de formulación particulares, y hay expresiones comunes en muchos códigos que generalmente CHRB no acepta fácilmente debido a una falta de claridad que puede hacer la interpretación ambigua, particularmente con respecto a la libertad de asociación y negociación colectiva. Para este estudio, en la medida de lo posible, se ha tratado de seguir esa política de CHRB, pero dado que no es el objetivo principal de este estudio la "competencia entre empresas" por puntos en el ranking, se ha intentado aplicar el beneficio de la duda con los casos más ambiguos cuando hubiese un compromiso general claro.

La media en este indicador se queda en 1,31 puntos, habiendo una mayor variabilidad de puntuación que en A.1.1 en gran parte debido a que aquí ya si hay opciones de medios puntos. La moda, no obstante, sigue siendo 2 ya que 19 Compañías han obtenido los 2 puntos, el segundo indicador que más, tras el anterior. El valor mediano es de 1,5 puntos.

Aquí la mejora a destacar respecto a 2022 es que al menos 31 Compañías suman 1 punto, respecto a las 27 del año pasado. Aunque hay una menos que suma 2 puntos, la media comparable ha subido hasta 1,35 desde los 1,29 anteriores.

Figura 8:Puntuación media por indicador en Tema A. Evolución 2022-23. N=39



Fuente: elaboración propia

Indicador A.1.4

El indicador de esta área en el que menos Compañías han obtenido puntuación ha sido el de provisión de remedio. De hecho, tan sólo una compañía ha superado el umbral de 1 punto, y 3 han obtenido 1 punto. En 24 casos no se ha puntuado en este indicador, lo que supone una mejora en términos absolutos respecto al año anterior, ya que el perímetro incluía 5 empresas menos y un total de 25 no consiguió ninguna puntuación en este indicador. Aquí la media ha sido de 0,28 puntos, siendo 0 el valor mediano y más habitual. Hay una pequeña mejora respecto al año pasado, con una ganancia neta de 2,5 puntos en las 39 empresas analizadas en ambos períodos.

Este indicador busca, en primer lugar, un compromiso formal de la compañía de remediar o reparar cualquier impacto adverso que haya causado y el que haya contribuido, y espera que los proveedores hagan lo mismo. También requiere evidencia de que la Compañía se compromete a colaborar con mecanismos tanto judiciales como no judiciales, y apoyar activamente a los proveedores en la reparación de impactos causados por estos. Estos requisitos pueden ser más difíciles de cumplir para empresas que operan exclusivamente en países desarrollados o en la península ibérica, ya que frecuentemente consideran que la vulneración de derechos humanos es un riesgo bajo, lo que puede hacer que carezcan de políticas específicas sobre estos aspectos.

5.2 Sección B: Integrando Derechos Humanos y Debida Diligencia

Esta es la sección central de la metodología básica. La original consta de 14 indicadores repartidos en dos subsecciones. La subsección 1 sobre sistemas de gestión de derechos humanos, y la 2, sobre el proceso de debida diligencia. La metodología básica incluye seis.

Uno sobre responsabilidad ejecutiva y diaria de la gestión de derechos humanos, cuatro dedicados a las distintas partes de un proceso de debida diligencia (identificación, evaluación, toma de acción y seguimiento de las acciones), y un quinto dedicado a comprobar si existe comunicación acerca de las distintas partes, y a cómo la empresa ha lidiado en términos de comunicación con posibles quejas por parte de grupos de interés afectados.

Tabla 3: Debida diligencia y responsabilidad de gestión

Tema B.	Integrando respeto por derechos humanos y debida diligencia
B.1.1	Responsabilidad y recursos para la gestión diaria de las funciones relacionadas con derechos humanos
B.2.1	Debida diligencia: Procesos para identificar riesgos e impactos de derechos humanos
B.2.2	Debida diligencia: Evaluación de riesgos e impactos identificados (riesgos destacados y riesgos clave del sector)
B.2.3	Debida diligencia: Integrando evaluaciones internamente y tomando acciones adecuadas
B.2.4	Debida diligencia: Monitorizando y evaluando la efectividad de las acciones para responder a los riesgos e impactos de derechos humanos
B.2.5	Debida diligencia: Informando sobre cómo los impactos relacionados con derechos humanos son abordados

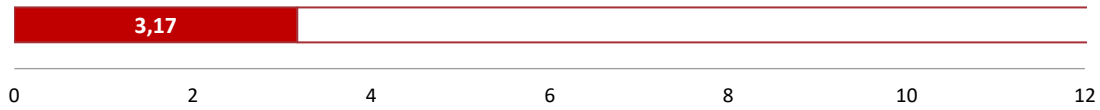
Fuente: World Benchmarking Alliance (traducción propia)

La reducción de indicadores en la metodología básica, centrándose casi en exclusiva en la debida diligencia, puede hacer pasar por alto información valiosa sobre derechos humanos que la metodología considera monitorización y no debida diligencia. Esto se refiere a la monitorización regular de cumplimiento con las políticas de la Compañía y regulaciones tanto en operaciones propias como en la cadena de suministro. Es habitual que las compañías tengan buzones éticos, realicen homologaciones de proveedores y auditorías sociales de estos como mecanismos para gestionar los riesgos de derechos humanos. Aunque esto podría considerarse como parte de un mecanismo de toma de acción de debida diligencia en determinados contextos, e informar con sus resultados el proceso de debida diligencia al descubrir patrones de incumplimientos, riesgos o impactos, no se considera que un sistema de monitorización, en sí mismo, constituya un mecanismo de toma de acción en el contexto de debida diligencia como un proceso integrado. La metodología principal dedica un indicador en exclusiva a la monitorización (B.1.6), y la diferencia de la toma de acciones específicas que surgen de un proceso de debida diligencia. En la medida de lo posible se ha tratado de explicar estas situaciones en los casos en los que se ha identificado esta situación. Una edición futura de este estudio podría considerar incluir ciertos indicadores que, si bien no se incluirían en la valoración, podrían capturar de forma más amplia los esfuerzos de las empresas en respetar los derechos humanos.

Éste área se evalúa sobre un total de 12 puntos. Aunque es el tema más grande en número de indicadores, lo cierto es que la mayoría de los mismos se obtienen a través de un proceso continuo de acción, ya que se trata del proceso completo de debida diligencia. En éste área es donde las empresas han puntuado menos en términos relativos, ya que el promedio de puntos ha sido de 3,03 sobre 12, con una puntuación mediana de 2,5. Curiosamente, la moda

ha pasado a ser 0, ya que hay 6 Compañías sin puntos en ningún indicador (una nueva, y una que ha pasado a tener 0 por ser la evidencia existente muy antigua), respecto a las 4 de 2022.

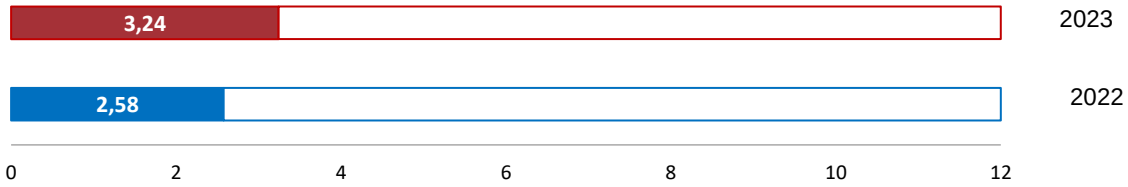
Figura 9: Puntuación media del índice en Tema B. n=44



Fuente: elaboración propia

Con independencia de los modestos resultados obtenidos por las Compañías españolas en el apartado B, ha habido una mejora respecto a los resultados del año 2022, con la puntuación media incrementándose más de un 20%, desde los 2,58 puntos a los 3,24, un 25% de mejora. Las medias en 2023 son superiores en todos los indicadores.

Figura 10: Puntuación media en Tema B. Evolución 2022-23. n=39



Fuente: elaboración propia

Indicador B.1.1

Como ya ocurrió con ediciones anteriores de este estudio, ha existido cierta dificultad para encontrar descripciones adecuadas para el indicador B.1.1 de acuerdo a cómo CHRB espera que incluyan contenidos relacionados explícitamente con derechos humanos. Las Compañías analizadas no suelen ser muy directas, ni proporcionar grandes detalles a la hora de describir la articulación de responsabilidades y procesos en temas de derechos humanos (o sostenibilidad, responsabilidad corporativa, o el término que defina la serie de ámbitos que se incluyen en los derechos humanos). Aunque muchas han obtenido algo de puntuación en este indicador, lo cierto es que las explicaciones concretas en relación a expertise en derechos humanos no han abundado.

No obstante, este año se ha observado una mejora. En ediciones anteriores se mencionaba que lo que habitualmente aparecía centralizado en un apartado del documento en empresas de otros países, no ocurría sistemáticamente lo mismo aquí. Aunque esto sigue siendo así en el caso de la responsabilidad de la gestión de las cadenas de suministro, parece que las Compañías están proporcionando más información acerca de la articulación operativa de, al menos, la sostenibilidad a grandes rasgos. Y es que tan sólo 3 Compañías obtienen los 2 puntos, para lo que se requiere proporcionar evidencia explícita acerca de la expertise en derechos humanos aplicada en operaciones propias y cadena de suministro.

A pesar de todo lo anterior, hay que destacar que ha habido una mejora respecto a 2022 en términos tanto absolutos como relativos. Como se puede ver en la tabla a continuación ha habido una mejora a perímetro comprable entre 2022 y 2023, con un número total de 7 empresas que han pasado la barrera de 1 punto.

Tabla 4: Puntos totales en B.1.1 2023 vs 2022. n=39

Puntuación	2022	2023 Comparable
0	5	5
0,5	10	7
1	9	5
1,5	14	19
2	1	3
Total Puntos	**37**	**43**

Fuente: elaboración propia

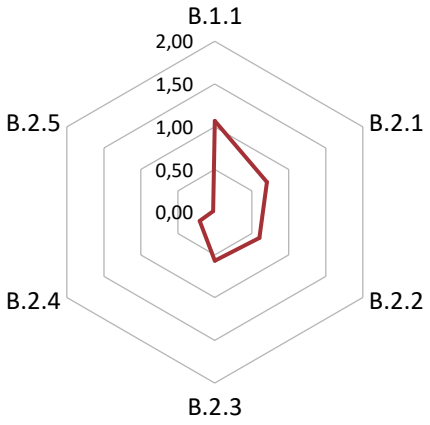
Indicadores B.2.1 a B.2.4

Como se ha indicado, el área B básicamente cubre la debida diligencia, dedicándosele 10 de los 12 puntos posibles, si bien el último indicador, el B.2.5, se centra en los procesos de comunicación con los grupos de interés afectados por la empresa en aspectos concretos que han sido objeto de reclamación. Motivo por el cual, lo analizamos más adelante.

El **indicador B.2.1** corresponde a la identificación de impactos potenciales, tanto a través de las operaciones propias como de la cadena de suministro. Con esta evidencia se podría obtener 1 punto. Para optar a 1,5 y llegar hasta 2, se precisa, además, evidencia de que el proceso se realiza frecuentemente, de que se consulta con expertos en derechos humanos y con grupos de interés afectados como parte del proceso, así como de que el proceso se acciona debido a nuevas circunstancias de la empresa, indicando además que riesgos potenciales se derivan de estas. La puntuación media ha sido de 0,7 puntos, siendo 0,5 el valor mediano y 0 la moda. Este valor de moda se repite en el resto de indicadores del proceso de debida diligencia. A perímetro comparable, no obstante, ha habido una mejora significativa, pasando de una media de 0,45 a 0,72, un 60% de mejora que supone pasar de 17,5 puntos a 28.

Mención particular en este indicador en relación al sector bancario. A falta de reglas específicas en CHRB en relación a este sector de actividad, y por la forma en que informan algunos bancos al respecto, se ha decidido aceptar la debida diligencia en la financiación de proyectos como parte del penúltimo subindicador, ‘el sistema se activa por nuevos acontecimientos’. Esta decisión no está validada por CHRB, y se ha tomado como una forma de poder capturar el valor de estas acciones para el propósito de este estudio.

Figura 11: Puntuación media por indicador en sección B. n=44



Fuente: elaboración propia

El aspecto que más llama la atención es la falta de información disponible en relación a consultas con los grupos de interés afectados, no sólo para B.2.1, sino a lo largo de todo el proceso, donde la metodología también espera consultas: descripción de consulta para determinar cuáles son los impactos relevantes, consensuar las acciones a tomar para hacerles frente, y contar con ellos en la supervisión de si las medidas a tomar están siendo eficaces o no.

Respecto al **indicador B.2.2**, este en muchas ocasiones se solapa con B.2.1 a la hora de utilizar información, ya que la evidencia presentada suele referirse a un único paso que supone evaluar cuales son los impactos, y esto supone primero identificar, y luego determinar relevancia. Aquí, para obtener un punto, se espera que la Compañía ofrezca información acerca del proceso para determinar cuáles son los impactos relevantes en operaciones propias y la cadena de suministro o, alternativamente, que ofrezca información acerca de los resultados de estas evaluaciones, esto es, cuáles considera que son sus aspectos relevantes de derechos humanos. Para optar a los 2 puntos, es necesario cumplir con todos estos requisitos y, además, describir qué consultas se ha mantenido con grupos de interés afectados para determinar esta relevancia. Como se ha adelantado, aquí las puntuaciones comienzan a descender, con una media de 0,6 puntos, siendo el valor mediano 0,5. Un total de 21 empresas se han quedado sin puntuar en este indicador, casi la mitad de las analizadas. A perímetro comparable se mantiene los 0,6 de media, con 18 empresas sin puntuación. A pesar de esto, sigue suponiendo una mejora respecto a 2022, donde la media fue de 0,5 puntos y 21 empresas sin puntuar. Aquí sí, más de la mitad, ya que a perímetro comparable tenemos 39 empresas.

Pasando ya al **B.2.3**, este **indicador** suele presentar la problemática de que, al referirse a acciones a tomar para abordar los distintos impactos, las compañías suelen informar describiendo la monitorización del cumplimiento de las políticas. Para obtener un punto, se busca una descripción del sistema implementado para abordar los distintos impactos que se consideran relevantes como consecuencia de la evaluación, tanto en operaciones propias

como la cadena de suministro. Alternativamente, se puede obtener un punto también mediante un ejemplo de acciones que se están llevando a cabo para abordar al menos uno de los impactos. Al igual que en B.2.2, para optar a 2 puntos, además de esto, se espera encontrar una descripción de cómo se dialoga con grupos de interés afectados para tratar de consensuar las acciones a tomar.

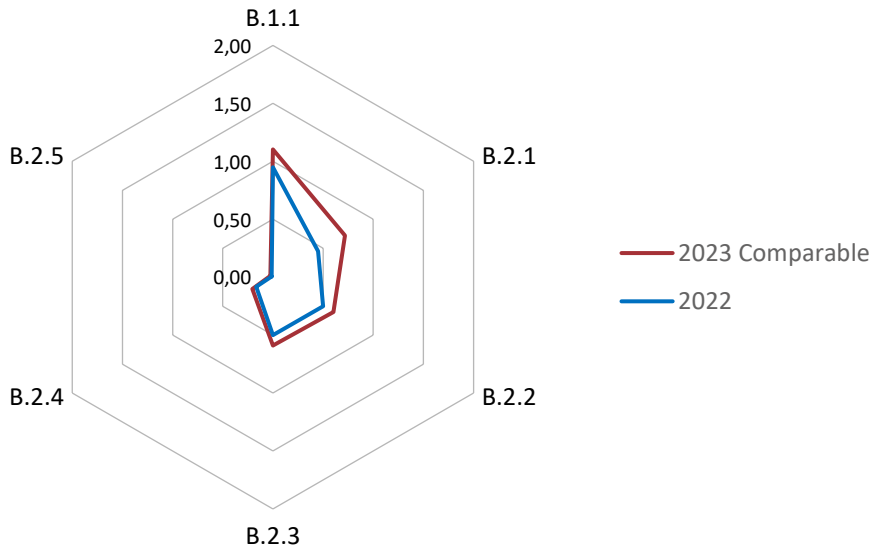
En relación al subindicador del ejemplo de acción, consideramos necesario señalar que éste ha de estar en un contexto de debida diligencia, o de acción tomada siguiendo la consideración de un impacto concreto en derechos humanos. Se necesita evidencia de que las acciones son consecuencia de un trabajo previo.

Continuando con la tendencia descendente, la media aquí es de 0,57, o 0,59 a perímetro comparable lo que implica que las nuevas adiciones han reducido un poco la puntuación del conjunto. Al igual que en el resto, esto no impide que haya una mejora neta, ya que, en 2022, la media fue de 0,5. Para las 39 empresas consideradas en ambas ediciones, la mejora ha sido de 2 puntos, pasando de 21 a 23.

Por último, **B.2.4** supone el hundimiento en la disponibilidad de información respecto al proceso de debida diligencia. Este **indicador** busca evidencia de cómo las Compañías hacen un seguimiento para determinar si, las acciones que está tomando para abordar impactos relevantes concretos están teniendo el efecto esperado, o no. En cualquier caso, se espera que también indiquen qué lecciones están aprendiendo al hacer este seguimiento en, al menos, uno de los aspectos de derechos humanos relevantes. Al igual que en el resto, para optar a la máxima puntuación, además de cumplir con los requisitos anteriores, se espera que se involucre a los grupos de interés afectados.

Para este indicador la media ha sido de 0,20 puntos, prácticamente la misma que a perímetro comparable (0,21). En 2022, la media fue de 0,17. Aunque supone una ganancia relevante en términos relativos, se está pasando de 6,5 puntos totales a 8. Hay 36 empresas que no han puntuado, 7 que han obtenido 1 punto, y 1 Compañía con 2 puntos.

Figura 12: Puntuación media por indicador en Tema B. Evolución 2022-23. n=39



Fuente: elaboración propia

En las empresas analizadas, con carácter general, la información publicada suele ser escueta, lo que evita que éstas puedan optar a una mayor puntuación, ya que los indicadores buscan descripciones de procesos llevados a cabo dentro de la debida diligencia, ya sea consultas con grupos de interés afectados acerca de posibles impactos, a qué expertos en derechos humanos se recurre, detallar qué equipos llevan a cabo qué acciones para identificar los impactos, o qué criterios utilizan para determinar la relevancia de un potencial impacto, por citar algunos de los dos primeros indicadores, que son los que habitualmente tienden a conceder puntos a las Compañías. En el cuarto indicador de debida diligencia, monitorización y evaluación de efectividad de las medidas, tan sólo 7 compañías han puntuado.

Varias Compañías afirman tener un riesgo bajo. No obstante, no se detalla el proceso que se ha seguido para determinar si hay aspectos que, pese a presentar un riesgo alto o bajo son relevantes. En no pocos casos, la evidencia indica que las compañías tienen riesgo bajo ya que toman las medidas pertinentes. Estos indicadores buscan descripción de cómo se determina cuáles son los aspectos relevantes, y qué medidas específicas son aquellas que permiten inferir que, al estar siendo puestas en práctica, el riesgo de materialización de los impactos es bajo.

Una consideración clave es que este estudio no indica que las Compañías no tengan procesos adecuados de debida diligencia, sino que la información que publican nos permite confirmar que los procesos poseen unos ingredientes concretos que la metodología considera necesarios. En relación con esto, encontramos que, aunque existe una cantidad de texto significativa destinada por las Compañías a explicar la gestión de riesgos e impactos en derechos humanos, tradicionalmente ha costado conseguir puntos en los indicadores de éste área debido a los detalles específicos que se espera por parte de los informes de las empresas. En el caso del análisis de CHRB a través de la metodología ‘core’, el trabajo de las

Compañías en términos de sistemas de gestión se ve penalizado, ya que se centra exclusivamente en impactos, cuando habitualmente es la monitorización de proveedores lo que está más desarrollado. Mientras que estos indicadores buscan acciones proactivas por parte de las empresas para conocer los potenciales impactos, qué medidas se pueden tomar para hacerles frente, y ver si realmente estas medidas están funcionando, lo habitual en términos de reporting suele ser sofisticados mecanismos de monitorización de cumplimiento a través de políticas, auditorías, cuestionarios, etc. Estos sistemas de gestión se ven capturados en la sección B.1 de la metodología completa. Como ya se ha indicado más arriba, futuras ediciones de este estudio podrían contemplar añadir alguno de estos indicadores con el fin de capturar en más profundidad las acciones de las Compañías.

Indicador B.2.5

Este indicador merita un pequeño espacio a parte ya que hay 42 empresas que puntúan 0, y las dos que obtienen alguna puntuación, esta es de medio punto. La razón para este resultado, al igual que el indicador C.7, en el que hay 38 empresas puntuando 0 (y el resto 1 punto), es que no se encuentra evidencia de plasmación de reclamaciones relacionadas con aspectos de derechos humanos. Es muy habitual encontrar afirmaciones de que no ha habido reclamaciones sobre derechos humanos durante el año en curso, o que no ha habido reclamaciones en relación a trabajo forzoso, infantil o libertad sindical. No obstante, casos de discriminación, acoso, disputas salariales (a título que puede ser individual), pago de horas extras, etc. son ejemplos de problemáticas que podrían ser capturadas. En el indicador B.2.5 se busca evidencia de cómo la Compañía ha mantenido un diálogo con las personas o grupos afectados en relación a estas reclamaciones.

Este indicador, junto con C.7, son los dos únicos en los que CHRB global, como se verá más adelante, puntúa mejor que este índice de Compañías españolas. Esto no es óbice para considerar que ciertamente, un número importante de compañías puede que no tengan opción de puntuar aquí simplemente porque no han tenido reclamaciones que discutir con grupos de interés en relación a los aspectos cubiertos por el Benchmark, Aunque tampoco debemos obviar que existe la posibilidad de que no se desee informar públicamente acerca de ellos.

5.4. Sección C: Mecanismos de reclamación y remedio de impactos.

Él área de mecanismos de denuncia y reparación cuenta con tres indicadores, con lo que se opta a 6 puntos. En la metodología completa, esta sección cuenta con ocho indicadores, y trata fundamentalmente sobre cómo las empresas aceptan quejas y proporcionan mecanismos de remedio y reparación. El indicador C1 se centra en empleados, tanto propios como de proveedores, y en la comunicación de los detalles del canal a los empleados. El segundo, en grupos de interés externos tanto propios como de proveedores, y accesibilidad del mecanismo. Por último, C7, busca descripciones del enfoque que las Compañías han

utilizado para proporcionar remedio cuando han causado impactos negativos (o, alternativamente, tienen protocolos de actuación para cuando ocurra). Además, se espera que las empresas, una vez han proporcionado remedio, tomen medidas para evitar que el impacto se vuelva a producir, y evalúen el funcionamiento de estos sistemas de denuncia.

Tabla 5: Indicadores de reclamación y remedio

Tema C.	Remedio y mecanismos de reclamación
C.1	Mecanismos para recibir quejas de los empleados
C.2	Mecanismos para recibir quejas de grupos de interés externos y comunidades
C.7	Remediando impactos adversos e incorporando lecciones aprendidas

Fuente: Elaboración propia

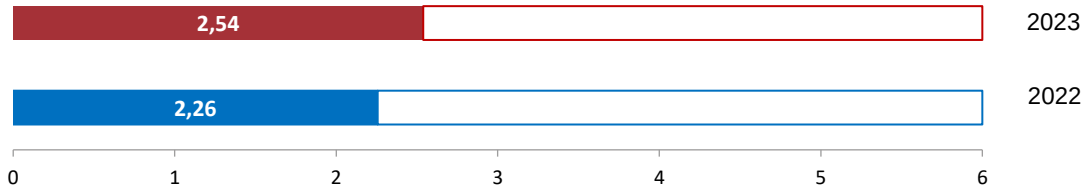
La puntuación media se ha situado en 2,52 puntos, mientras que la moda y la mediana han sido de 2,5 puntos. A perímetro comparable la media es de 2,54, lo que supone un 12% de mejora respecto a 2022.

Figura 13: Puntuación media del índice en Tema C. n=44



Fuente: Elaboración propia

Figura 14: Puntuación media en Tema C. Evolución 2022-23. n=39



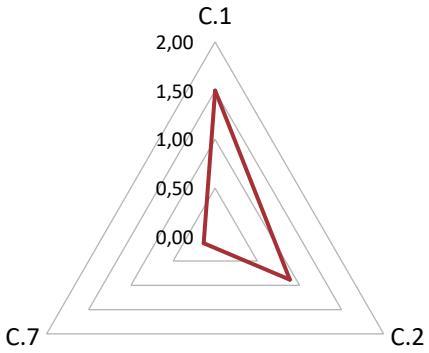
Fuente: elaboración propia

Indicadores C.1 y C.2

Junto con los indicadores A.1.1 y A.1.2, C.1 es el único que supera holgadamente la media de 1 punto, situándose en 1,5, coincidiendo con la mediana y la moda. C.1 es el único indicador para el que todas las Compañías han logrado al menos un punto, esto es, disponen de un canal de denuncias disponible para todos los empleados, en el que formular sus reclamaciones, más allá de aspectos relacionados con fraude y corrupción. Para obtener 2 puntos es necesario, además, que el canal esté disponible en todos los idiomas necesarios en cada caso, que los empleados sean concienciados de su existencia y funcionamiento, y que este, u otro canal específico esté disponible para proveedores directos e indirectos en el que los empleados de estos puedan emplazar sus quejas respecto a sus empleadores.

En este indicador no hay opción de obtener medio punto, así que tenemos 4 Compañías con un punto, 8 consiguiendo dos puntos, y el resto 1,5 a través de las distintas combinaciones posibles.

Figura 15: Puntuación media por indicador en Tema C. n=44

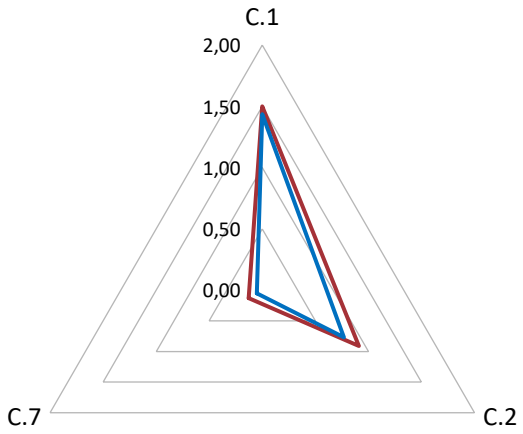


Fuente: elaboración propia

En lo que respecta al indicador C.2, la media ha sido de 0,89 puntos, siendo el valor mediano y más habitual 1 punto. Este indicador es similar a C.1 con la diferencia de que en vez de a los empleados se dirige a los grupos de interés externos, de forma que cualquier persona o grupo afectado, o sus representantes, puedan contactar con la Compañía. Así, para los dos puntos, la concienciación se debe referir a estos grupos externos, y la disponibilidad debe estar dirigida a los grupos externos de los proveedores. En este indicador ha habido 9 empresas sin puntos, 25 han obtenido 1 punto, y ninguna Compañía ha obtenido los 2 puntos

El hecho de que estos indicadores requieran evidencia explícita para aspectos que pueden ser considerados “evidentes” por las empresas, es probable que esté evitando mayor puntuación. Al no ser muy específicas éstas, acerca de la cadena de suministro y sus grupos de interés, o los trabajadores de la cadena de suministro, no se otorgan puntos cuando es bastante posible que, en la práctica, estos grupos tengan acceso a los mecanismos para denunciar incumplimientos

Figura 16: Puntuación media indicadores Tema C. Evolución 2022-23. n=39



Fuente: elaboración propia

Si observamos la gráfica a continuación, ha habido una mejora respecto a 2022, particularmente en C.2, donde se ha pasado de una media de 0,77 puntos a 0,91, una mejora del 18%. Se han sumado 2,5 puntos más respecto al año pasado en C.1 y 5,5 puntos en C.2.

Indicador C.7

Estos resultados se han obtenido a pesar de que, como se adelantaba en el comentario a B.2.5, la mayoría de empresas tiene 0 puntos en el indicador C.7. Concretamente, 38 (el resto ha obtenido 1 punto). Al igual que ocurría en B.2.5, este indicador puede penalizar a Compañías que operan exclusivamente en la península ibérica o en países desarrollados y con una legislación avanzada en derechos humanos, ya que no es habitual que estas empresas informen protocolos para una amplia casuística de incumplimientos relacionados con distintos aspectos de derechos humanos.

Este indicador busca información acerca de cómo se ha proporcionado reparación o remedio a personas afectadas por impactos de la empresa o a los que esta ha contribuido. Si bien B.2.5 se centra en cómo se ha comunicado con los perjudicados, aquí se busca evidencia de la reparación llevada a cabo o, en su defecto, una descripción de reparaciones hipotética, mostrando el enfoque de la empresa. Eso para un punto, para optar a dos, se espera una descripción de cambios en procedimientos como consecuencia del impacto para prevenir su recurrencia, y cómo se ha monitorizado que se haya proporcionado el remedio adecuadamente o, de forma alternativa, una descripción del enfoque que llevaría a cabo para un caso hipotético.

Como se ha mencionado en B.2.5, es habitual que las compañías indiquen que no ha habido impactos negativos en derechos humanos. No obstante, como se ha clarificado, no es necesario que se refiera a trabajo forzoso o infantil. Casos de discriminación, acoso, problemas salariales, etc. También tienen cabida. Por otro lado, a diferencia de B.2.5 que

requiere ejemplos, C.7 acepta la descripción del sistema que la Compañía tiene implantado para cuando, eventualmente, tengan lugar los impactos negativos. La mayoría de las empresas tiene un apartado en sus informes con un título parecido similar a “mitigación y remediación de derechos humanos”, pese a lo cual, no se suele encontrar nada acerca de cómo, de hecho, se proporciona o se proporcionaría remediación o reparación, tan sólo, los canales a través de los cuales emplazar la queja, y alguna referencia a las cifras de denuncias.

En comparación con el año 2022, ha habido una mejora de 3 puntos. En este tipo de indicadores, las Compañías que más comúnmente se consideran expuestas a impactos ya sea por el sector, su amplitud geográfica, o ambas, tienen más posibilidades de informar acerca de reparaciones.

6. Comparación de resultados en España en relación a índice Benchmark y sus empresas europeas.

Aprovechando tanto la realización simultánea del análisis de CHRB y del presente estudio, como la presentación de los resultados de CHRB de forma previa a la finalización de este, hemos tenido la oportunidad de comparar los resultados obtenidos aquí con los mostrados por las empresas del Benchmark oficial.

Hay que tener en cuenta ciertas consideraciones. Por un lado, el Benchmark cubre los sectores que considera de más riesgo. Como venimos indicando desde la primera edición del estudio, las Compañías que enfrentan más riesgos suelen estar más preparadas para comunicar y más familiarizadas con problemáticas, procesos e iniciativas relacionadas con derechos humanos, por lo que una metodología como esta, que no valora si las empresas se desempeñan "bien" o "mal", sino si poseen y comunican políticas, sistemas y son transparentes acerca de su desempeño, tenderá a otorgar más puntos a estas empresas, por el simple hecho de que los derechos humanos tienden a ocupar más espacio en su actividad. Por otro lado, CHRB realiza *engagement* activamente con las empresas, de forma previa al análisis, y durante el mismo, por lo que una mayor involucración de estas permite ajustar más el resultado, aumentando la probabilidad de obtener más puntos. Por el lado contrario, al cubrir Compañías de todo el planeta, esto incluye necesariamente empresas que no conceden importancia a estos temas, o que simplemente no informan acerca de ello, con lo que hay muchas empresas obteniendo 0 puntos y bajando significativamente la media de las puntuaciones del Benchmark.

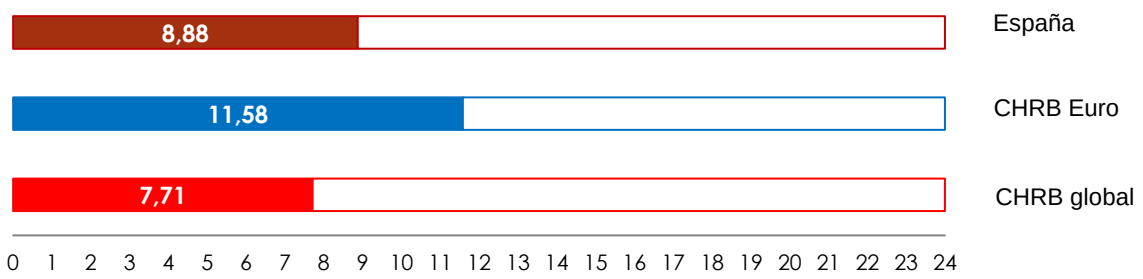
En consecuencia, hay que tener en cuenta que las puntuaciones de las empresas europeas (UE, Suiza y Reino Unido) puede que se "beneficien" de los dos primeros factores, y que, debido a la esperada presión regulatoria, tengan esta tercera palanca como factor favorecedor de una mayor puntuación. Sería muy interesante ver una comparación entre las empresas españolas y el resto de europeas sin el sesgo actual que cubre las de los sectores de más riesgo y que por ende tienen más motivación a presentar información sobre sus compromisos y debida diligencia.

COMPARACIÓN GENERAL

A nivel general observamos que el estado de la situación en España se encuentra en un punto intermedio entre el Benchmark global y las empresas europeas, aunque está bastante más lejos de alcanzar la media europea que de lo contrario. Como se puede observar a continuación, hay más de 2,5 puntos de media de diferencia entre las Compañías europeas y las españolas. CHRB global está a casi 4 puntos de las primeras. Una característica observable a través de las gráficas es que las tendencias son las mismas en todos los casos.

Los mismos indicadores tienden a tener más puntuación y menos puntuación en las 3 comparativas, por lo que el patrón de "dificultad" para obtener puntos en los distintos indicadores parece ser el mismo independientemente del sector y localización de las empresas.

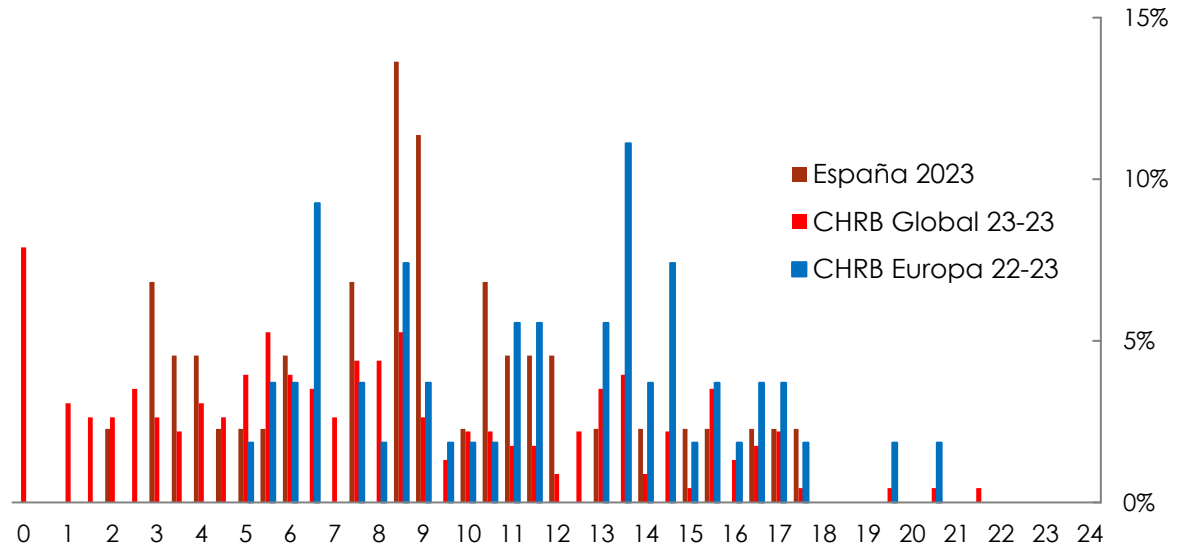
Figura 17: Comparación media resultado. Global, Europa, España



Fuente: elaboración propia en base a datos propios y de WBA

Si miramos a la distribución en la siguiente gráfica, vemos que hay una gran cantidad de empresas con 0 puntos entre las 228 que componen el Benchmark general en la actualidad. Si quitásemos las 18 empresas con 0 puntos, obtendríamos un promedio de 8,37 puntos, todavía por debajo de las medias española y europeas.

Figura 18: Distribución de empresas por puntuación, en porcentaje



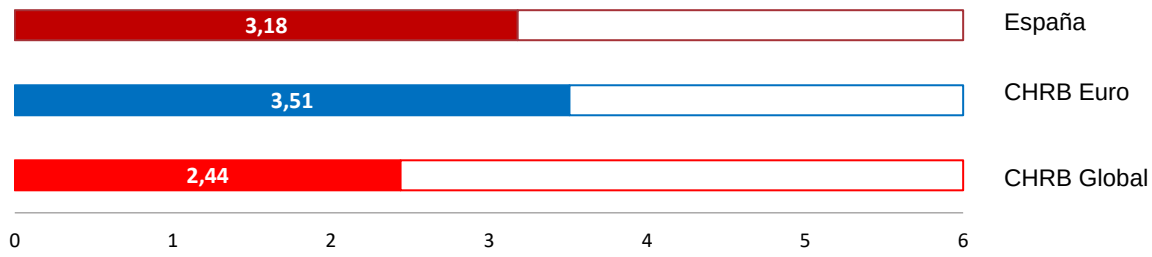
Fuente: elaboración propia en base a datos propios y de WBA.

Como curiosidad, indicar que la empresa con más puntuación a nivel global en los indicadores core es Freeport-McMoran. El podio lo completarían Unilever y Eni, siendo estas tres las únicas que tendrían más de un 8 sobre 10.

TEMA A: POLÍTICAS Y COMPROMISO

Pasando ya a desglosar áreas concretas, en el apartado de políticas tenemos una media de 3,5 puntos a nivel europeo, por encima del 3,18 español, y 2,44 en CHRB global. Como quedará comprobado más adelante, esta es la sección en la que más cerca se encuentran las 3 medias, y desde luego, el caso en el que más cerca se encuentra España de la media europea.

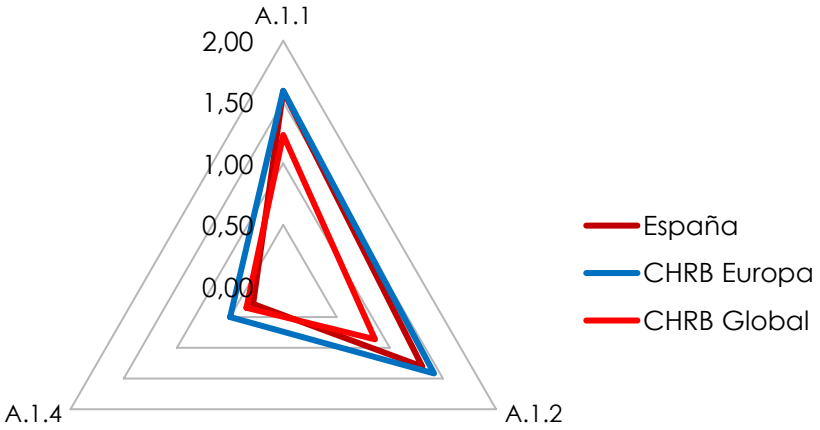
Figura 19: Puntuación media por Tema A. Global, Europa, España



Fuente: Elaboración propia con datos propios y de WBA

Si observamos los resultados por indicador, vemos que en el indicador A.1.1 la media es exactamente la misma en España y Europa, 1,59 puntos, y en ambos casos la mediana y la moda de 2 puntos. En el CHRB global la moda también es 2 puntos, aunque la media es de 1,23. Aquí acaba la igualdad de resultado. en A.1.2 y A.1.4 las empresas europeas están por delante de las españolas, particularmente en el compromiso de remedio, donde en Europa la media es 0,5 por los 0,28 de España. En cualquier caso, es claramente observable que las empresas cojean en su compromiso de remediar impactos adversos y su colaboración con otros en su resolución.

Figura 20: Puntuación media indicadores Tema A. Global, Europa, España

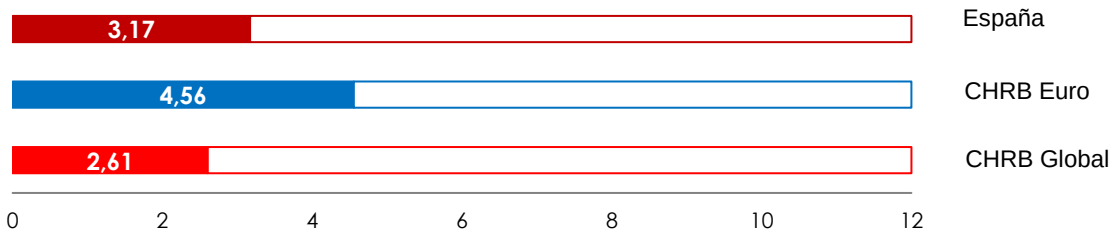


Fuente: elaboración propia con datos propios y de WBA

TEMA B: RESPONSABILIDAD OPERATIVA Y DEBIDA DILIGENCIA

Como se avanzaba en este apartado es donde las diferencias se amplían significativamente, hasta 1,4 puntos de diferencia en la media entre las empresas españolas y europeas, con casi 2 puntos de diferencia entre las europeas y el Benchmark global.

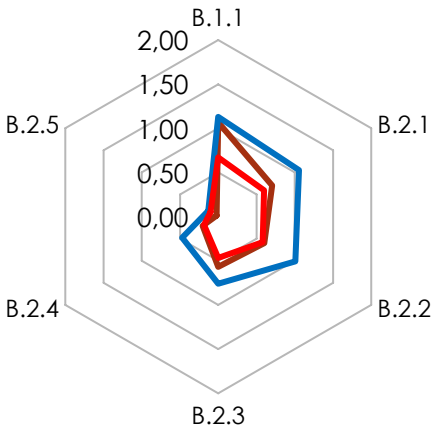
Figura 21: Puntuación media Tema B. Global, Europa, España



Fuente: elaboración propia con datos propios y de WBA

Si sacamos al indicador B.1.1 del proceso, ya que no forma parte del apartado de debida diligencia propiamente dicho, las diferencias se acentúan más. La media para B.1.1 es de 1,07 en España, por 1,13 de Europa, siendo la mediana y la moda 1,5 puntos en ambos para ambos grupos de empresas. En la mayor diferencia respecto al Benchmark global, que se encuentra en 0,67 para este indicador, ha podido influir que las Compañías no pueden optar a más de 0,5 puntos en B.1.1 a menos que tengan un compromiso explícito con todos las áreas de derechos fundamentales de la OIT, por lo que a demás de las 18 empresas con 0 puntos en el Benchmark, habría que sumar aquellas cuyos compromisos, pese a obtener algo de crédito, no lo hayan incluido todos estos derechos.

Figura 22: Puntuación media indicadores Tema B. Global, Europa, España



Fuente: elaboración propia con datos propios y de WBA

Cuando pasamos a los indicadores B.2.1 a B.2.4 las diferencias se reducen, aunque siguen siendo constantes en poner a las empresas europeas en primer lugar. A medida que se avanza en el proceso, en lugar de converger hacia las europeas, las españolas tienden a converger hacia el grupo global. En cualquier caso, como se puede observar en la gráfica, las

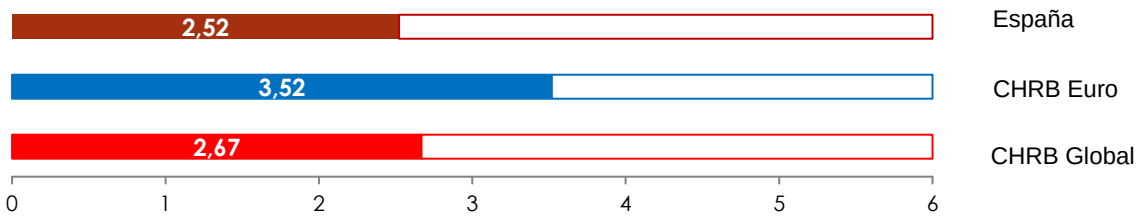
formas dibujadas son similares en los tres casos, incluso aunque la magnitud sea diferente, mostrando que las empresas tienen más o menos dificultades en los mismos indicadores.

Mención especial merece el indicador B.2.5, que, junto con el C.7, son los únicos en los que el grupo de empresas españolas está a la cola. Aquí sería interesante profundizar en averiguar hasta qué punto este resultado está condicionado por los factores que mencionábamos más arriba, en el sentido de mayor exposición a impactos de todo tipo de las empresas incluidas en el Benchmark debido a los sectores a que pertenecen.

TEMA C: MECANISMOS DE RECLAMACIÓN Y REPARACIÓN

Para finalizar este breve análisis tenemos un intercambio de posiciones entre los grupos de empresas. Para este grupo de indicadores tenemos que las compañías españolas pasan a ocupar el tercer lugar, a 1 punto de diferencia de media de las compañías europeas, que mantienen una diferencia significativa con el resto.

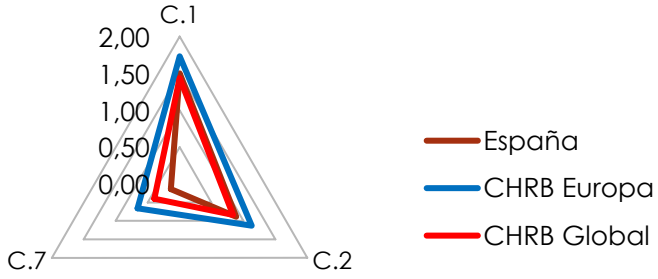
Figura 23: Puntuación media Tema C. Global, Europa, España



Fuente: elaboración propia con datos propios y de WBA

Como se observa en la siguiente gráfica, tanto en C.1 como en C.2 la media está ligeramente por encima en las empresas españolas respecto al índice global, con una ventaja relevante de las empresas europeas respecto al resto. En particular en C.1, las empresas europeas obtienen una media de 1,73 puntos, siendo esta la media más alta de cualquier grupo de empresas en todos los indicadores de la metodología “core”. Para este indicador, 51 de las 54 Compañías europeas ha puntuado al menos 1,5 puntos, con 30 de ellas obteniendo los 2 puntos.

Figura 24: Puntuación media por indicador Tema C. Global, Europa, España



Fuente: elaboración propia con datos propios y de WBA

Estos resultados se mantienen en una proporción parecida en el indicador C.2 y definitivamente se acrecienta en C.7, poniendo de relieve que este indicador (junto con B.2.5) son el talón de Aquiles de los resultados de las compañías españolas, independientemente de que todas las compañías tiendan a obtener puntuaciones más bajas en estos indicadores. Como también se ha puesto de manifiesto con anterioridad, no está claro cuales pueden ser las razones últimas de estos resultados, ya que si bien definitivamente las compañías españolas podrían hacer más, podríamos estar frente a un problema de falta de situaciones prácticas, ya que, aunque el indicador se puede cumplir mediante casos concretos o descripción de sistemas, en la práctica la mayoría de empresas en CHRB acaba cumpliendo mediante las descripción de casos reales acontecidos en sus operaciones o cadena de suministro.

Conclusiones

Esta es la tercera edición del estudio de las políticas y debida diligencia en derechos humanos en las principales empresas españolas. Aunque la primera edición sentó las bases para analizar la evolución en años posteriores, el cambio metodológico de 2021 propició una reevaluación desde cero en 2022. En la presente edición hemos tenido la oportunidad de tener cierta perspectiva sobre la evolución de las empresas españolas y cómo están estas en relación a las empresas cubiertas por CHRB.

- La media de puntuación obtenida es de 8,88 puntos sobre 24, esto es, un 3,7 sobre 10, lo que supone un claro suspenso en términos generales. De los 3 temas analizados, políticas, debida diligencia y mecanismos de queja & reparación, el único que “aprueba” es el de compromisos, con 3,18 sobre 6. A pesar de esto, hay 24 empresas que no han expresado una política clara de reparación. Aunque es posible que algunas Compañías que operan en entornos muy específicos y desarrollados consideren suficiente las referencias al cumplimiento de la ley, tanto los Principios Rectores como la futura Directiva se refieren explícitamente a la reparación.

- El proceso de debida diligencia sigue siendo la asignatura pendiente, con un descenso en las puntuaciones a medida que profundizamos en el proceso. De las 16 empresas que no informan acerca del proceso de identificación, se pasa a las 21 que no informan de evaluación, 19 que no informan acerca de acciones y 36 que no lo hacen acerca del seguimiento. No obstante, esto puede estar hasta cierto punto condicionado por los impactos reales que enfrentan algunas empresas y la forma de informar acerca de ello. Una de las principales lagunas, y un aspecto clave de cara a los estándares internacionales y la Directiva es el diálogo con los grupos de interés afectados. La metodología busca evidencia de diálogo específicamente durante las distintas etapas de la debida diligencia, algo de lo que prácticamente no se ha encontrado evidencia.

- Todas las Compañías poseen un mecanismo de reclamación, 8 lo tienen disponible en los idiomas necesarios y lo comunican y abren a la cadena de suministro, y 28 hacen al menos una de estas acciones. No obstante, los resultados empeoran considerablemente cuando se analiza si los mecanismos están disponibles para terceros propios y de proveedores, y se llega hasta 38 casos de 0 puntos a la hora de explicar cómo se proporciona reparación adecuada a las personas afectadas, y que no informan acerca de cómo comprueban que se proporciona el remedio o reparación acordada o, alternativamente, el enfoque que adoptaría para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso.

- A perímetro comparable (empresas que se han analizado tanto en 2022 como 2023), se ha pasado de 7,87 a 9,01 puntos, una mejora del 14,5%. Las empresas analizadas durante ambos períodos han pasado de sumar 307 a 351,5 puntos. Esta mejora se da en todos los indicadores en mayor o menor medida.

- Comparando los resultados de las empresas españolas con el Benchmark global y las empresas europeas que lo componen, se observa de las españolas ocupan de media una posición intermedia en prácticamente todos los indicadores con excepción de B.2.5 y C.7, donde quedan rezagadas respecto al resto.

- La comparación con las empresas que componen CHRB también pone de manifiesto que las empresas tienden a puntuar en mayor o menos medida en los mismos indicadores, lo que muestra que los indicadores suponen un desafío mayor o menos para todas las empresas independientemente del sector o país, incluso aunque haya más facilidad para puntuar en unos casos que en otros.

Cómo ya se ha recalcado anteriormente en este informe, como parte de los procesos de CHRB, se realiza un proceso de "*engagement*" con las empresas para que estas tengan opción de proporcionar información pública adicional. Por supuesto, no todas las empresas lo hacen, y que lo hagan no implica necesariamente un cambio de puntuación significativo, pero es un protocolo fundamental del proceso, ya que uno de los objetivos de CHRB es que exista una mejora continua por parte de éstas y que participen en el Benchmark. En este estudio, aunque se ha informado a las empresas de que se iba a llevar a cabo el análisis y se les ha indicado las fuentes que se iban a revisar, no han podido revisar su perfil analizado. En cualquier caso, el objetivo principal del estudio, una vez más, es conocer el estado de la situación del reporting en derechos humanos en las empresas españolas en relación al estándar de referencia en la materia, toda vez que es un requisito que con la nueva legislación europea que está por venir, se va a imponer no sólo para las grandes, y/o cotizadas, sino que se prevé que incluya todas aquellas que tengan un volumen de negocios superior a 150 millones de euros y más de 500 empleados (o 40 millones de euros siempre que parte de ese volumen se obtenga de sectores considerados relevantes por la legislación)[12].

El análisis se ha realizado utilizando la metodología básica ("core") de CHRB en lugar de la metodología completa. Esto encaja mejor en el contexto del estudio, ya que existe una presencia significativa de empresas que sólo operan en suelo nacional, o en países próximos o con una legislación al respecto relativamente desarrollada en comparación con países en vías de desarrollo. Al estar orientada la metodología completa a los sectores de mayor

[12] Proposal for a Directive on corporate sustainability due diligence

impacto, el análisis con puntuación completa podría no haber sido significativo en no pocos casos.

A pesar de esto, una opción para futuras ediciones, si las circunstancias lo permitiesen, podría consistir en añadir una serie de indicadores que consideramos podrían ser esclarecedores y aportar información adicional. En la actualidad, la metodología core busca un tipo de información concreta que impide que se capturen otras dimensiones de los recursos destinados por las compañías a la gestión de derechos humanos, como por ejemplo, la responsabilidad a nivel de Consejo de Administración (actualmente el único indicador de responsabilidad se refiere a dirección operativa), o la monitorización de cumplimiento, un punto al que las Compañías dedican bastante espacio relativo en sus informes, y que no puede ser capturado por los indicadores de debida diligencia en toda su dimensión.

ECODES, más de 30 años creando alianzas para impulsar la transición justa

Hace ya más de 30 años, en 1992, Río de Janeiro acogió la Cumbre de la Tierra, dando lugar a una declaración sobre medioambiente y desarrollo que marcó un nuevo paradigma en el discurso y la acción en torno al ecologismo. Fue un momento decisivo en las negociaciones internacionales al incorporarse, por primera vez, el concepto de sostenibilidad a la agenda global.

Este espíritu se expandió y caló por lo ancho del globo, llegando hasta Zaragoza. En este entorno cultural se encuentra, precisamente, el origen de ECODES. La Fundación Ecología y Desarrollo surgió a iniciativa de un grupo reducido de personas de la sociedad civil que buscaba impulsar un nuevo modelo de sociedad enfocado en los conceptos que nos dan nombre.Desde entonces, la organización ha avanzado según lo ha hecho la sociedad y el planeta, adaptando su estrategia y proyectos a las prioridades del momento y ampliando su enfoque para poner a la naturaleza y a las personas en el centro. Para ello, todas sus iniciativas se desarrollan bajo la triple perspectiva de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental.

Hoy, ECODES trabaja para conseguir maximizar el bienestar de todas las personas –las que estamos y las que vendrán– dentro de los límites del planeta. Para ello, busca cómplices en la ciudadanía, las organizaciones de la sociedad civil, las empresas y las administraciones públicas, acompañándolos y ayudándoles para acelerar su transición hacia una economía neutra en carbono, inclusiva, responsable y circular enmarcada en una nueva gobernanza, mediante la innovación y la creación de puentes y alianzas.

Para ello, su estrategia corporativa se basa en tres líneas de actuación principales: 1) posibilitar políticas públicas más sostenibles; 2) impulsar el mercado de la sostenibilidad, y 3) fomentar cambios culturales. Todo ello para contribuir a limitar el calentamiento global por debajo de 1,5ºC. Con este fin, lleva a cabo una metodología que se basa en la observación cercana de la realidad, en el desarrollo de proyectos que visibilicen las posibilidades de una economía descarbonizada y en la aplicación de las lecciones aprendidas en el trabajo de incidencia y desarrollo de políticas.

En el contexto de Corporate Human Rights Benchmark, ECODES participa como analista de forma ininterrumpida desde sus inicios en 2016, en el proceso de estudio que supuso la edición piloto. Desde 2019 es el analista principal del Benchmark, coordinando análisis y revisiones de procesos. También ha colaborado, en 2021 y 2023, en el análisis de Renewable Energies Benchmark del Business and Human Rights Resource Centre.

Contactos
Carlos Martínez Castillo
carlos.martinez@ecodes.org

Más información
www.ecodes.org

Anexo 1: Traducción de la metodología CHRB Core

Compañía:			XXX
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)			
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**		
	● Compromiso de respetar derechos humanos		Compromiso en política pública de respetar los derechos humanos. Puede consistir en un compromiso general, compromiso con la Declaración Universal de Derechos Humanos, o con la Carta internacional de Derechos Humanos.
		Fuente(s)	
	A.1.1 Hasta 2 puntos		
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE		Compromiso también incluye respetar, bien los Principios Rectores sobre la Empresa y los Derechos Humanos, bien las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
		Fuente(s)	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos	**A.1.2.a Hasta 1 punto**		
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.		Política pública de compromiso a respetar los derechos humanos que la OIT ha declarado fundamentales (ILO Core Labour Standards).
		Fuente(s)	

Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derchos fundamentales de la Declaración de OIT.		Además de lo anterior, la Compañía se compromete explícitamente a respetar la libertad de asociación y el derecho a negociación colectiva, el derecho a no ser sujeto de trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación respecto al empleo y la ocupación.
		Fuente(s)	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos		
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT		La política de la Compañía incluye expectativa de que los proveedores se comprometan a respetar los derechos humanos que la OIT ha declarado fundamentales (ILO Core Labour Standards).
		Fuente(s)	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho		Además, expectativa sobre proveedores incluye compromiso explícito con la libertad de asociación y el derecho a negociación colectiva, el derecho a no ser sujeto de trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación respecto al empleo y la ocupación.
		Fuente(s)	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**		
	● Compromiso público de remediar		La Compañía tiene una declaración pública de política en la que se compromete a remediar los impactos adversos en individuos, trabajadores o comunidades que haya causado a los que haya contribuido.
		Fuente(s)	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar		La Compañía además espera el mismo compromiso por parte de sus proveedores.
		Fuente(s)	
	A.1.4 Hasta 2 puntos		
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio		La Compañía se compromete en una declaración política pública a colaborar con mecanismos judiciales y no judiciales en la provisión de acceso a remedio.

		Fuente(s)	
	● Colaboración con proveedores en remediación		El compromiso de la Compañía incluye trabajar con los proveedores en remediar impactos adversos ligados a sus operaciones, productos o servicios.
		Fuente(s)	
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)			
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**		
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.		La compañía cumple con los requisitos para obtener un punto en A.1.2.a
		Fuente(s)	
	● Responsabilidad alta dirección		La Compañía indica cuál es el puesto(s) de máxima responsabilidad en la implementación y la toma de decisiones en aspectos de derechos humanos.
		Fuente(s)	
	B.1.1 Hasta 2 puntos		
	● Despliegue de la responsabilidad diaria		La Compañía describe cómo la responsabilidad para los derechos humanos está distribuida en el día a día de las operaciones a través de los departamentos relevantes.
		Fuente(s)	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias		La Compañía describe cómo asigna recursos y conocimiento (expertise) para la gestión diaria de los aspectos relevantes de derechos humanos en sus propias operaciones.
		Fuente(s)	
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro		La Compañía describe la distribución de responsabilidad, recursos y conocimiento para la gestión de los derechos humanos en la cadena de suministro.

		Fuente(s)	
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**		
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias		La Compañía describe el proceso(s) para identificar sus riesgos e impactos de derechos humanos (o a los que pueda contribuir) en localizaciones o actividades específicas, en relación a sus propias operaciones.
		Fuente(s)	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro		La Compañía describe procesos para identificar riesgos e impactos de derechos humanos, causados o a los que pueda contribuir, a través de su cadena de suministro.
		Fuente(s)	
	B.2.1 Hasta 2 puntos		
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.		La Compañía describe cómo tiene un sistema global para identificar riesgos e impactos en derechos humanos de forma regular a través de sus actividades.
		Fuente(s)	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos		El sistema se activa por operaciones en nuevos países, nuevas relaciones comerciales, nuevos desafíos de derechos humanos o conflictos que afectan a localizaciones particulares.
		Fuente(s)	
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos		La Compañía describe los riesgos identificados en relación a estos eventos, incluyendo a través de debida diligencia intensiva en áreas afectadas por conflicto.
		Fuente(s)	
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en	**B.2.2 Hasta 1 punto**		
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos		La Compañía describe su proceso(s) para evaluar sus riesgos e impactos de derechos humanos y cuáles considera que son estos, indicando cómo tiene

derechos humanos			en cuenta factores relevantes tales como aspectos sociales, económicos o geográficos.
		Fuente(s)	
	● El proceso aplica a cadena de suministro		Además, la compañía describe cómo el proceso se aplica a la cadena de suministro.
		Fuente(s)	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)		Alternativamente, la Compañía puede conseguir el punto si publica los resultados de sus evaluaciones, que podrían estar agregados por operaciones y localizaciones.
		Fuente(s)	
	B.2.2 Hasta 2 puntos		
	● Cumple los tres requisitos anteriores		La Compañía cumple con todos los requisitos del punto anterior.
		Fuente(s)	
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación		La Compañía describe cómo involucra a los grupos de interés afectados en el proceso de evaluación.
		Fuente(s)	
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**		
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos		La Compañía describe su sistema global para prevenir, mitigar o remediar sus aspectos prominentes en derechos humanos.
		Fuente(s)	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro		Además, describe como su sistema global también incluye la cadena de suministro.
		Fuente(s)	

	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)		Alternativamente, la Compañía proporciona un ejemplo específico de conclusiones a las que ha llegado, y las acciones tomadas o por tomar en relación a al menos un aspecto prominente en derechos humanos, como consecuencia del proceso de evaluación, en al menos una de sus actividades/operación en los últimos tres años.
		Fuente(s)	
	B.2.3 Hasta 2 puntos		
	● Cumple los tres requisitos anteriores		La Compañía cumple con los tres requisitos anteriores.
	● Involucración de grupos de interés afectados en decisión sobre acciones		Además, la Compañía describe cómo involucra a grupos de interés afectados en las decisiones sobre las acciones a tomar en respuesta a aspectos prominentes de derechos humanos.
		Fuente(s)	
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**		
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos		La Compañía describe su sistema para realizar seguimiento de las acciones llevadas a cabo en respuesta a los riesgos e impactos evaluados en derechos humanos, y para evaluar si las acciones han sido efectivas o no han producido los resultados deseados.
		Fuente(s)	
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)		Alternativamente, la Compañía puede proporcionar un ejemplo acerca de lecciones aprendidas mientras realizaba el seguimiento de acciones realizadas respecto, al menos, uno de los aspectos de derechos humanos considerados problemáticos.
		Fuente(s)	
	B.2.4 Hasta 2 puntos		
	● Cumple los dos requisitos anteriores		La Compañía cumple con todos los requisitos/alternativas anteriores.
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento		Además, describe como involucra a los grupos de interés afectados en la evaluación acerca de si las acciones tomadas han sido efectivas.

		Fuente(s)	
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**		
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés afectados en relación a reclamaciones específicas		La Compañía proporciona al menos dos ejemplos demostrando cómo se comunica con grupos de interés afectados en relación a impactos específicos presentados por ellos o en su representación.
		Fuente (s)	
	B.2.5 Hasta 2 puntos		
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas a estas reclamaciones.		La Compañía describe cualquier desafío(s) encontrado(s) para la comunicación efectiva que haya identificado y cómo está trabajando para abordarlo.
		Fuente (s)	
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación			
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**		
	● Mecanismos de queja para todos los empleados		La Compañía indica que tiene uno o más mecanismos disponibles, o participa en un mecanismo de terceros o compartido, accesible(s) a todos los trabajadores para que refieran quejas o preocupaciones.
		Fuente(s)	
	C.2 Hasta 2 puntos		
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.		La Compañía describe cómo se asegura de que el mecanismo(s) está(n) disponible(s) en todas las lenguas apropiadas y que los trabajadores son conscientes del mismo (por ejemplo, comunicación o formación específica).
		Fuente(s)	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja		La Compañía describe cómo asegura que los trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso, bien al propio mecanismo de la Compañía, bien a un mecanismo específico establecido por los proveedores a tal efecto.

		Fuente(s)	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro		La Compañía espera que los proveedores transmitan estas mismas expectativas a sus propios proveedores.
		Fuente(s)	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**		
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados		La Compañía indica que tiene uno o más mecanismos disponibles, o participa en un mecanismo compartido, accesible a todos los individuos externos y comunidades que pueden verse adversamente afectadas por la Compañía (o aquellos que los representan), para presentar reclamaciones o preocupaciones.
		Fuente(s)	
	C.2 Hasta 2 puntos		
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.		La Compañía también describe cómo se asegura de que el mecanismo(s) está disponible en lenguas locales y que todos los grupos de interés externos afectados por sus operaciones son conscientes de su existencia (por ejemplo, comunicación o formación específica).
		Fuente(s)	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos		La Compañía describe cómo se asegura de que los grupos de interés externos potencialmente afectados tienen acceso a su mecanismo(s) para presentar reclamaciones o preocupaciones respecto a los proveedores de la Compañía, o alternativamente, espera que los proveedores tengan mecanismos disponibles para estos grupos de interés externos.
		Fuente(s)	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro		La Compañía espera que los proveedores transmitan estas mismas expectativas a sus propios proveedores.
		Fuente(s)	
	C.7 Hasta 1 punto		

C7 Remediando impactos adversos	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo		Para impactos adversos en derechos humanos que la Compañía haya causado, o a los cuales haya contribuido, ésta describe cómo ha abordado la provisión de remedio, en tiempo adecuado, para las víctimas. Alternativamente, si no se han identificado impactos adversos, la Compañía describe el enfoque que tomaría en para proporcionar remedio a tiempo a las víctimas, en caso de producirse el impacto.
		Fuente(s)	
	C.7 Hasta 2 puntos		
	●Cambios en procedimientos como consecuencia		Para efectos adversos que haya causado a los que haya contribuido, la Compañía indica cambios en los sistemas o procedimientos para prevenir similares impactos adversos en el futuro.
		Fuente(s)	
	● Monitorización de implementación de remedio		La Compañía describe su enfoque para monitorizar la implementación del remedio acordado.
		Fuente(s)	
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)		Alternativamente a las opciones anteriores, si no se han identificado impactos adversos, la Compañía describe el enfoque que tomaría para cambiar sistemas y procedimientos para prevenir situaciones similares en el futuro.
		Fuente(s)	

Anexo 2: Perfiles individuales de empresas

Descargo de responsabilidad

A la hora de interpretar los perfiles específicos de las empresas hay que tener en cuenta lo siguiente.

Que para un indicador particular se diga que la empresa “no cumple” no significa que la empresa no cumpla con los requisitos expresados en el indicador, sino que los analistas no han conseguido encontrar información en fuentes públicas que cumplan con el requisito completo del indicador, tal y como viene descrito en la metodología (en ocasiones, para cumplir con un único indicador, hace falta cumplir diferentes requisitos). Así, una indicación de “no cumple” en el indicador A.1.1 no significa necesariamente que la empresa no tenga un compromiso general con los derechos humanos, sino que no se ha podido identificar un compromiso de que lo haga en las fuentes públicas encontradas, y en el tipo de documento esperado por CHRB.

Así, una puntuación de 0 en un indicador particular no significa que existan malas prácticas. Más bien que se ha podido identificar la información requerida en fuentes públicas en el momento de la búsqueda, no siendo necesariamente representativas de la actuación de las empresas a lo largo del tiempo.

El material que contienen los perfiles no constituye una recomendación de compra o venta de acciones. La información contenida se ha recopilado única y exclusivamente a través de la búsqueda manual en las páginas web corporativas de las empresas. La metodología sigue estrictamente la metodología de Corporate Human Rights Benchmark, en su versión CORE. El material del informe y de los perfiles de las empresas se ha elaborado de buena fe, y ECODES no se hace responsable de garantizar la veracidad, precisión y fiabilidad de la información incluida en el ranking. ECODES no asume la obligación de proporcionar a lectores o usuarios con información adicional o actualizar la información contenida en el presente estudio, o corregir imprecisiones que puedan resultar aparentes.

Por último, enfatizar que los resultados pueden ser considerados una aproximación a una buena gestión de derechos humanos, y no una medida absoluta de medición de desempeño, ya que no hay unidades fundamentales de medida de derechos humanos. Por ello, las evaluaciones de derechos humanos contenidas incluyen más aspectos subjetivos que objetivos. El espíritu de este ejercicio es dar a conocer la situación general de la gran empresa española en relación a los derechos humanos contenidos en los Principios Rectores de las Naciones Unidas, y promocionar una mejora continua a través de un proceso abierto y el uso de indicadores comunes.

Sobre la interpretación de los perfiles

Antes de describir los resultados obtenidos, unas breves consideraciones. Dado que lo que se estudia son derechos humanos universales, y que los indicadores incluidos en la metodología “core” son generales (no hay indicadores de performance específicos para temas particulares), la información utilizada debe referirse a la compañía al completo, a menos que el indicador permita expresamente que la información se refiera a actividades o localizaciones específicas.

CHRB tan sólo acepta contenido en inglés. Para este estudio, se ha buscado contenido en las versiones en lengua castellana de las páginas web de las empresas. No obstante, se ha admitido contenido en otro idioma (inglés) siempre y cuando se tuviese acceso a él desde una fuente en español o la versión española de la web. También se ha intentado acceder a contenido en inglés u otros idiomas en el contexto de los mecanismos de queja.

No se hace uso de toda la información relevante encontrada para cada indicador, sino de la que más se ajusta al requisito y mínimamente necesaria para conceder los indicadores. Si se ha encontrado evidencia parcial pero no suficiente, se ha intentado introducir en todos los casos, justificando por qué no es suficiente.

La metodología completa a día de hoy consta de más de 50 indicadores que varían en formulación y numeración dependiendo del sector. La metodología "core" incluye 12[13], y en el documento metodológico no se numeran, por lo que existen saltos en la numeración en indicadores que visualmente son consecutivos. En la versión española se ha mantenido la numeración para mayor claridad, por lo que existen saltos similares en la numeración de indicadores consecutivos (por ejemplo, de A.1.2 se pasa a A.1.4)

Que se indique que todas las operaciones tienen lugar en jurisdicciones que están sujetas a leyes que contemplan los Derechos Humanos no es suficiente, ya que la metodología busca un compromiso explícito y proactivo con los derechos. El cumplimiento de la ley es condición necesaria.

Por último, en esta edición se han marcado en color verde aquellos subindicadores que han sido concedidos durante la última revisión, y en rojo aquellos que han dejado de cumplirse. En algunos casos hemos marcado en color anaranjado aquellos casos que, en caso de ser analizada la empresa por WBA podrían verse afectados, ya que es bastante probable que fuesen objeto de debate.

[13] 13 en la versión anterior de la metodología y de este estudio

Índice de empresas

Compañía	Página
Acciona	54
Acciona Energía	68
Acerinox	87
ACS	97
Aena	115
Almirall	127
Amadeus IT	138
ArcelorMittal	149
Banco Sabadell	159
Banco Santander	166
Bankinter	185
BBVA	200
Caixabank	215
Cellnex	228
CEPSA	243
CIE Automotive	257
Ebro Foods	271
El Corte Inglés	282
Enagás	295
Endesa	308
Ferrovial	322
Fluidra	338
Grifols	354

IAG	365
Iberdrola	376
Inditex	401
Indra	425
Inmobiliaria Colonial	438
Logista	450
Mango	459
Mapfre	474
Meliá	488
Mercadona	502
Merlin Properties	511
Naturgy	522
Pharmamar	535
Redeia	544
Repsol	556
Rovi	581
Sacyr	593
Solaria	606
Telefónica	614
Unicaja Banco	632
Viscofan	642

Compañía:	Acciona	Puntos
		15,5

Indicador	Subindicador	¿Cumple?	Explicación principal	Puntos
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**4,5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Política de Derechos Humanos (que se encuentra dentro del Libro de Políticas) declara que 'ACCIONA apoya, respeta y contribuye a la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, con el objetivo de no ser cómplice de ninguna forma de abuso o vulneración de los mismos, entre trabajadores y trabajadoras, proveedores, contratistas, colaboradores, socios, competidores, clientes, comunidades locales y la sociedad en general'. El código de conducta indica que 'se compromete a respetar los derechos humanos y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas'.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos (Libro de Políticas); Código de conducta	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	También afirma que 'ACCIONA está alineada, y se compromete a cumplir con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas'.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos (Libro de Políticas)	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'ACCIONA respeta y contribuye a la aplicación efectiva de […] La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y sus 8 convenios fundamentales'.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos (Libro de Políticas)	

fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Compañía indica que 'promueve la contratación del mejor talento, asegurando la igualdad real de oportunidades, el reconocimiento de las capacidades personales y el mérito profesional y rechaza cualquier tipo de discriminación'. 'ACCIONA prohíbe el uso de trabajo forzoso u obligatorio - según se define en el Convenio 29 de la OIT- [...] La Compañía promueve una infancia segura y rechaza el uso de mano de obra infantil [...]"; 'Acciona defiende la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y defensa justa. Todas las personas empleadas tienen derecho a asociarse, constituir o participar en las organizaciones que estimen convenientes y cuya finalidad sea la defensa y promoción de sus propios intereses'. La Compañía en su memoria de sostenibilidad indica que en algunos países, debido al marco legislativo hay trabajadores que no están cubiertos por regulaciones colectivas laborales, representando menos del 1% de la plantilla: 'para estos casos excepcionales, la compañía dispone de procedimientos específicos de protección de los derechos de los trabajadores, especialmente en países del Golfo: Arabia Saudita, Bahréin, Catar, Emiratos Árabes Unidos, Iraq, Irán y Omán.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos; Memoria de sostenibilidad 2021	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Ver subindicador siguiente. Los proveedores tienen requisitos explícitos con todas las áreas de derechos fundamentales.	
		Fuente(s)	Principios éticos para proveedores, contratistas y colaboradores	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Sí	La Compañía espera que sus proveedores, contratistas y colaboradores adopten los siguientes principios: ´Prohibición del Trabajo Forzoso[…]. No-discriminación […]. Prohibición del Trabajo Infantil […]. Respeto de la libertad de asociación, sindicalización y negociación colectiva: Apoyen la libertad de asociación, la sindicalización y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y defensa justa. En situaciones donde la legislación o regulación nacional pudieran restringir estos derechos, establecerán medios para facilitar la libertad de asociación y la negociación colectiva´.	
		Fuente(s)	Principios éticos para proveedores, contratistas y colaboradores	
	A.1.4 Hasta 1 punto			0,5

A.1.4 Compromiso de remediar	● Compromiso público de remediar	Sí	La Política de DDHH afirma que 'ACCIONA se compromete a identificar, evaluar, […] abordar, remediar y rendir cuentas de las consecuencias adversas, reales o potenciales de sus actividades sobre los derechos humanos mediante un proceso de debida diligencia riguroso y veraz, de conformidad con los Principios Rectores Sobre las Empresas y Los Derechos Humanos de Naciones Unidas y Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos'.
		Fuente(s)	Política de derechos humanos (Libro de Políticas)
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	Aunque la Política de DDHH indica que 'la compañía reconoce su influencia para alentar a los socios comerciales a proporcionar medios eficaces de reparación', no se ha encontrado evidencia de requerir a proveedores que se comprometan a remediar o reparar impactos adversos.
		Fuente(s)	Política de derechos humanos (Libro de Políticas); Principios éticos para proveedores, contratistas y colaboradores
	A.1.4 Hasta 2 puntos		
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	La Política de Derechos Humanos indica que 'ACCIONA, a través del Canal Ético y vía instrucción de oficio por parte de la Comisión de su Código de Conducta, controla y corrige cualquier abuso cometido en detrimento de los derechos humanos, e informa periódicamente al Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría, acerca de las comunicaciones recibidas y de su resolución. En caso de ser necesario, eleva la cuestión a la autoridad judicial competente, colaborando con ésta en todo lo que sea requerido'. Sin embargo, no está claro que la Compañía tenga un compromiso de colaborar con mecanismos judiciales y no judiciales en la reparación de impactos adversos en derechos humanos. La evidencia proporcionada por la Compañía se refiere exclusivamente a colaboración con autoridades judiciales en casos previamente referidos a estas por la propia Compañía.
		Fuente(s)	Política de derechos humanos (Libro de Políticas)
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	Aunque la Política de DDHH indica que 'la compañía reconoce su influencia para alentar a los socios comerciales a proporcionar medios eficaces de reparación', no se ha encontrado evidencia de compromiso de colaborar con ellos en remediar o reparar impactos adversos producidos por proveedores.
		Fuente(s)	Política de derechos humanos
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)			**7**

B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La Compañía indica que 'La Dirección Global de Sostenibilidad es el área corporativa que organiza y promueve las iniciativas y compromisos del PDS 2025. Esta área reporta al director Económico-Financiero y de Sostenibilidad (CFSO, por sus siglas en inglés) y a la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad. El objetivo de la función de sostenibilidad corporativa es maximizar el impacto de las soluciones de la compañía y promover el liderazgo de ACCIONA en cuestiones no financieras'.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	Ver subindicador anterior. Además de la Dirección Global de Sostenibilidad, 'Cada división de negocio cuenta con equipos de sostenibilidad, los cuales impulsan y monitorizan las iniciativas específicas establecidas en el marco del PDS 2025. Los responsables de sostenibilidad de los negocios y países, junto con la Dirección Global de Sostenibilidad, se reúnen mensualmente en la Reunión de Líderes Globales de Sostenibilidad. En estos encuentros se coordina la estrategia y se analizan los proyectos más destacados del grupo'.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022;	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	Sí	Ver subindicador anterior. Además, 'Además de esto, se cuenta con interlocutores de sostenibilidad en mercados estratégicos para la compañía. Esto permite tener un conocimiento directo del contexto social y medioambiental en los países de especial importancia para ACCIONA, así como una mayor coordinación en la implementación de iniciativas'. La Memoria de 2020 clarifica que estos mercados estratégicos incluyen 'Australia, Canadá, Chile o México'. La Compañía indica que 'ACCIONA ha adoptado y ejecutado un sistema de control interno para prevenir y mitigar los efectos reales o potenciales sobre los derechos humanos. El Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales (SCISS) tiene el objetivo de promover y consolidar una verdadera cultura de cumplimiento y de respeto tanto a la legislación vigente como a las normas y principios internacionales de referencia relativos a los derechos humanos'. 'La Dirección Corporativa de Auditoría Interna la supervisión del funcionamiento y eficacia de los controles establecidos para prevenir y mitigar	

	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro		riesgos en relación con los derechos humanos [...] se realiza a través de la aplicación Corporativa de Gestión de Riesgos ACCIONA-RMS, donde los responsables de los controles confirmarán la vigencia, diseño y efectividad de los controles internos bajo su ámbito de responsabilidad, así como la adecuación de su funcionamiento'.	
		Fuente(s)	Memoria de sostenibilidad 2020; Estado de Información no financiera 2022	
		No	En relación a la cadena de suministro, la Memoria indica que 'En cada división hay designadas personas responsables de impulsar y realizar el seguimiento de las iniciativas establecidas dentro del marco del PDS [que incluyen objetivos de cadena de suministro]'. Se describe la Gestión Responsable de la Cadena de Suministro, indicando lo siguiente: 'la estrategia de la gestión en la cadena de suministro viene marcada por el Comité de Coordinación de Compras, formado por los Directores de Compras de las divisiones de Infraestructuras, Energía y Corporación. [...] el departamento de compras juega un papel fundamental. Su trabajo desde hace años se centra en: Establecer mecanismos para evitar impactos negativos: políticas que apoyan una gestión responsable, Mapa de Riesgo con una evaluación ESG, auditorías ambientales, sociales y de buen gobierno, planes de mejora colaborativos, etc.; Sensibilizar y formar: cursos con enfoque ESG y guía de compra sostenible; Incluir especificaciones sostenibles en licitaciones; Fomentar la compra local de forma responsable'. La memoria de 2021 indica que 'desde el departamento de Supply Chain, se cuida al detalle a cada proveedor mediante la vigilancia de los parámetros ESG'. No se ha encontrado evidencia, sin embargo, acerca de los recursos y expertise dedicados a la gestión de la cadena de suministro, particularmente en derechos humanos. No se ha encontrado información más relevante durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Memoria de sostenibilidad de 2021;	
	B.2.1 Hasta 1 punto			1,5

B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	La Compañía indica que 'ACCIONA se compromete a identificar, evaluar, prevenir, mitigar, detener, supervisar, comunicar, contabilizar, abordar, remediar y rendir cuentas de las consecuencias adversas, reales o potenciales de sus actividades y relaciones comerciales sobre los derechos humanos mediante un proceso de debida diligencia'. El proceso se refiere al 'sistema de control interno de salvaguardas sociales (SCISS)'. El proceso incluye cinco pasos, entre los cuales se encuentran la incorporación de los principios de conducta empresarial responsable y estrategia de debida diligencia en las políticas y sistemas de gestión, y la identificación y evaluación de efectos adversos reales o potenciales. La Compañía además afirma que lleva a cabo 'identificación de riesgos y brechas sociales en visitas in situ: de acuerdo con la relevancia del proyecto o servicio se realizan visitas al área de influencia del proyecto a fin de profundizar en la observación del contexto local en el que ACCIONA desarrolla su actividad'.
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	Siguiendo la estrategia descrita en el subindicador anterior, en relación a los derechos humanos en la cadena de suministro, la Compañía indica que 'El Mapa de Riesgo es la herramienta principal de control y gestión del riesgo en la cadena de suministro. El análisis de riesgos se realiza previo a la contratación. Según la criticidad del proveedor, se definen las actividades de control de acuerdo con los resultados del análisis. El Mapa está compuesto por once variables, entre ellas la variable "riesgo país" formada por varios índices extraídos de Maplecroft y vinculados a factores diversos relacionados con los derechos humanos: discriminación en el lugar de trabajo, trabajo forzoso, esclavitud moderna, tráfico de personas, trabajo infantil, libertad de asociación y negociación colectiva, salud y seguridad ocupacional, salarios decentes, tiempo de trabajo decente, derechos de las minorías y trabajadores migrantes'. El proceso parece describir conjuntamente identificación-evaluación.
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022
	B.2.1 Hasta 2 puntos		

	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	Sí	Ver primer subindicador, la Compañía realizó talleres de formación en debida diligencia con expertos, y utilizó herramientas y guías del DIHR y Maplecrotf. El proceso es anual. En relación a grupos de interés afectados, indica que 'ACCIONA analiza, a través de su metodología de Gestión del Impacto Social (GIS), posibles vulneraciones en los derechos humanos que un proyecto o servicio concreto pudieran ocasionar en las comunidades locales y otros grupos de interés [...] En los casos en los que se identifican posibles incumplimientos de los DDHH, la metodología GIS exige el establecimiento de medidas de prevención y mitigación'. La Compañía aclara que 'la metodología propia de GIS permite conocer y gestionar las preocupaciones y expectativas que genera ACCIONA con su actividad, a través de la comunicación y diálogo con las comunidades'.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	Sí	La Memoria de 2021 indica que 'con el objetivo de identificar y evaluar anualmente riesgos reales y predecir impactos futuros […] la compañía mantiene un diálogo regular y fluido con los grupos de interés. El año pasado se han identificado, analizado y priorizado 11 riesgos sociales que derivan de la actividad de ACCIONA Y sus relaciones con los grupos de interés'. 'ACCIONA ha revisado el diagnóstico de Derechos Humanos tomando como referencia las guías del Danish Institute. Como parte del análisis ESG, se han verificado y analizado las categorías de riesgos de derechos humanos en los países en los que la compañía trabaja, de acuerdo a los datos de la herramienta Maplecroft'.	2
		Fuente(s)	Memoria de sostenibilidad de 2021	

	● El proceso aplica a cadena de suministro	Sí	Como se adelanta en el indicador B.2.1, el proceso describe conjuntamente la identificación y evaluación: 'La Compañía indica que 'El Mapa de Riesgo es la herramienta principal de control y gestión del riesgo en la cadena de suministro. El análisis de riesgos se realiza previo a la contratación. Según la criticidad del proveedor, se definen las actividades de control de acuerdo con los resultados del análisis. El Mapa está compuesto por once variables, entre ellas la variable "riesgo país" formada por varios índices extraídos de Maplecroft y vinculados a factores diversos relacionados con los derechos humanos: discriminación en el lugar de trabajo, trabajo forzoso, esclavitud moderna, tráfico de personas, trabajo infantil, libertad de asociación y negociación colectiva, salud y seguridad ocupacional, salarios decentes, tiempo de trabajo decente, derechos de las minorías y trabajadores migrantes. En 2022, la compañía ha evaluado a 59.223 empresas en derechos humanos a través del Mapa de Riesgos'.
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	Sí	La Compañía da a conocer las 'cuestiones destacadas': Discriminación en el empleo, derechos y principios fundamentales, condiciones de salud y seguridad, condiciones de trabajo y contratación'. Continúa desglosando estas cuestiones destacadas en 'variables de riesgo'. Derechos y principios fundamentales incluyen derechos de las minorías, derechos de las mujeres, derechos de los pueblos indígenas, tierra, propiedad y vivienda, y los distintos derechos y principios fundamentales en el trabajo. También muestra un cuadro con la distribución de los riesgos por división, incluyendo la división de Energía, infraestructuras y 'otros negocios'.
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022
	B.2.2 Hasta 2 puntos		
	● Cumple los tres requisitos anteriores	Sí	Ver subindicadores anteriores
		Fuente(s)	

	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	Sí	En relación a grupos de interés afectados, indica que 'ACCIONA analiza, a través de su metodología de Gestión del Impacto Social (GIS), posibles vulneraciones en los derechos humanos que un proyecto o servicio concreto pudieran ocasionar en las comunidades locales y otros grupos de interés [...] En los casos en los que se identifican posibles incumplimientos de los DDHH, la metodología GIS exige el establecimiento de medidas de prevención y mitigación'. La Compañía aclara que 'la metodología propia de GIS permite conocer y gestionar las preocupaciones y expectativas que genera ACCIONA con su actividad, a través de la comunicación y diálogo con las comunidades'. El informe de 2022 indica que 'La metodología propia de GIS permite conocer y gestionar las preocupaciones y expectativas que genera ACCIONA con su actividad a través de la comunicación y dialogo con las comunidades. La compañía cuenta con diferentes actividades y canales de comunicación para que los grupos de interés afectados por un proyecto hagan llegar sus consultas, quejas o recomendaciones'.	
		Fuente(s)	Memoria de sostenibilidad de 2021; Estado de información no financiera 2022	
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	Sí	En relación a la integración de los resultados en procesos internos, la memoria indica que: 'se ha desplegado un sistema integrado de evaluación del riesgo y gestión del cumplimiento de salvaguardas sociales, en el proceso completo de los proyectos, complementado por un mecanismo de auditoría de salvaguardas sociales de todos los proyectos de riesgo alto. El sistema de control interno de salvaguardas sociales tiene el objetivo de promover y consolidar una verdadera cultura de cumplimiento y de respeto tanto a la legislación vigente como a las normas y principios internacionales de referencia relativos a los derechos humanos. [...] Se compone de más de 70 actividades de control [...] los cuales nacen de los riesgos previamente identificados. Las medidas de control se aplican en todos los niveles de la compañía. La supervisión del sistema se realiza a través de la aplicación Corporativa de Gestión de Riesgos ACCIONA-RMS. Por medio de esta herramienta, los profesionales responsables de las actividades de control deben adjuntar de forma anual evidencias validas de su cumplimiento'.	1
		Fuente(s)	Memoria de sostenibilidad de 2021	

	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	Sí	La Compañía indica que 'El Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales (SCISS) se ejecuta a todos los niveles de la compañía y se compone de 80 actividades de control. Las actividades de control son las acciones que derivan de las políticas, normas y procedimientos en defensa de los principios que establecen lo que es una conducta empresarial responsable. A cada evento de riesgo identificado se han asociado controles internos que previenen y mitigan la probabilidad de incurrir en la materialización de un riesgo. El SCISS documenta estos controles internos, con una serie de atributos que los caracterizan, ente otros, la descripción concreta de la actividad de control, el área o dirección responsable de su realización y las evidencias que acreditan la adecuada ejecución del control'. La Compañía 'establece las siguientes actividades de control para prevenir y control riesgo de incurrir en materialización de los riesgo reales o potenciales: Auto Declaración Responsable [...] Procedimiento de Evaluación y Homologación: [...] cuestionario de autoevaluación [...] protocolo de Auditorías de Cadena de Suministro [...] Adicionalmente, se realizan auditorías a otros proveedores no considerados como MACS [Mandatory to be Audited Critical Suppliers] por motivos de criticidad, recurrencia, decisión estratégica, entre otros [...] Sistema de control interno de Salvaguardas Sociales: el Sistema de Control interno de Salvaguardas Sociales incluye seis actividades de control específicamente diseñadas para garantizar que las acciones de debida diligencia que se describen con anterioridad se cumplen de acuerdo con las normas, procedimientos y políticas de la compañía. La dirección responsable de su realización y de evidenciar la adecuada ejecución de los controles es la Gerencia de Cadena de Suministro Sostenible'.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	Sí	La Compañía describe el ejemplo de riesgo de trabajo forzoso identificado en el negocio de energía con proveedores de módulos fotovoltaicos chinos, debido al 'supuesto régimen de trabajo forzoso en la región uigur', de donde sale el 45% del polisilicio que utilizan el 95% de los módulos solares a nivel mundial. En este contexto 'la compañía ha auditado tanto a estos proveedores como a sus respectivos proveedores y ha solicitado a los primeros una carta donde se compromete a cumplir con los requerimientos de nuestra empresa en materia de ESG, haciendo énfasis en el cumplimiento de los derechos humanos de su cadena de suministro. Todos los pedidos emitidos en 2021 tiene la obligatoriedad, no sólo de auditar (vía Achilles) a los tier II, sino también a los suministradores de polisilicio aunque sean un tier III o	

			IV. En 2021, ninguno de los suministros de origen chino proviene de la región de Xinjiang'.	
		Fuente(s)	Memoria de sostenibilidad de 2021	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	Sí	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			1
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	Sí	En relación al 'sistema de control interno de salvaguardas sociales', la Compañía indica que 'La supervisión del sistema se realiza a través de la aplicación Corporativa de Gestión de Riesgos ACCIONA-RMS. Por medio de esta herramienta, los profesionales responsables de las actividades de control deben adjuntar de forma anual evidencias validas de su cumplimiento, de acuerdo con los criterios establecidos por el auditor interno, que previamente han sido consensuados con los diferentes interlocutores afectados por la supervisión'.	
		Fuente(s)	Memoria de sostenibilidad de 2021	
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectadps en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**4**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			2
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Política de derechos humanos indica que 'ACCIONA pone a disposición de sus grupos de interés canales de comunicación y reclamación específicos para recoger, identificar y responder a vulneraciones sobre los derechos humanos, en línea con el principio 31 [...]'	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	Además, la Política de Derechos Humanos afirma que estos canales (Canal ético) son 'culturalmente apropiados, accesibles en términos físicos y lingüísticos, y transparentes'. La Política del canal ético indica que 'Las comunicaciones podrán realizarse en cualquier idioma oficial de las jurisdicciones en las que ACCIONA realiza sus actividades'. Según el Informe de Estado de Información No Financiera de 2022, el Código de Conducta (y las normas de actuación en anticorrupción) 'requieren de la lectura y aceptación obligatoria por parte de todos los empleados'. El Código contiene información sobre el Canal ético.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Política del canal ético; Estado de Información no financiera 2022	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	En los principios éticos para proveedores, que incluye sus requisitos de comportamiento, se indica lo siguiente: 'los proveedores, contratistas y colaboradores podrán comunicar cualquier práctica irregular relacionada con el incumplimiento o la vulneración de las conductas recogidas en este documento a través del canal ético de ACCIONA: canal-etico@acciona.es , a través del cual podrán	

			también entrar en contacto para resolver cualquier duda con respecto a la interpretación de estos principios'.	
		Fuente(s)	Principios éticos para proveedores, contratistas y colaboradores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	Los principios para proveedores afirman que 'espera que sus proveedores, contratistas y colaboradores colaboren mediante la aplicación de estos principios a su propia actividad, a sus empresas matrices, subsidiarias y afiliadas, así como a todos los grupos con los que mantiene relaciones comerciales, como empleados, subcontratistas y terceros'.	
		Fuente(s)	Principios éticos para proveedores,	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que la compañía se compromete a proporcionar mecanismos de reclamación: 'la compañía se compromete a establecer mecanismos de reclamación que abarquen la alerta temprana a fin de instaurar procedimientos de urgencia que permitan tratar los impactos de forma inmediata con el objetivo de limitar la magnitud del impacto con la mayor brevedad y medida posible. La compañía se compromete a incluir consultas sustantivas con los grupos afectados y/o potencialmente afectados y otras partes interesadas pertinentes y a comunicar y definir conjuntamente las medidas de mitigación y remediación aplicables en el caso de cometer alguna vulneración sobre los derechos humanos'. La Política de Grupos de interés también incide en esta opción: 'ACCIONA pone a disposición de sus partes interesadas canales adecuados y accesibles para recoger sus sugerencias, necesidades, expectativas, opiniones y quejas, además de para facilitarles información transparente, veraz y rigurosa sobre el cumplimento de los compromisos adquiridos con ellos y los resultados de su gestión empresarial'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Política de Grupos de Interés.	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	Como se afirma en la política en relación a los mecanismos de reclamación, estos 'son culturalmente apropiados, accesibles en términos físicos y lingüísticos, y transparentes'. No se han encontrado detalles, sin embargo, acerca de si la Compañía comunica la existencia de estos canales de forma proactiva a grupos de interés externos afectados. No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador en los documentos más recientes.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos.	

	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	Aunque los principios éticos para proveedores permiten el uso del canal ético para presentar quejas a ACCIONA, no está claro si los grupos de interés externos a los proveedores pueden hacer uso de él para presentar reclamaciones debido al comportamiento de los proveedores. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Principios éticos para proveedores, contratistas y colaboradores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	Sí	La Política de Derechos Humanos afirma que 'la compañía se compromete a establecer mecanismos de reclamación que abarquen la alerta temprana a fin de instaurar procedimientos de urgencia que permitan tratar los impactos de forma inmediata con el objetivo de limitar la magnitud del impacto con la mayor brevedad y medida posible. La compañía se compromete a incluir consultas sustantivas con los grupos afectados y/o potencialmente afectados y otras partes interesadas pertinentes y a comunicar y definir conjuntamente las medidas de mitigación y remediación aplicables en el caso de cometer alguna vulneración sobre los derechos humanos'.	
		Fuente(s)	Política de Derchos Humanos	1
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	Acciona Energía	Puntos
		15

Indicador	Subindicador	¿Cumple?	Explicación principal	Puntos
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**4,5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Compañía afirma que 'ACCIONA apoya, respeta y contribuye a la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente'	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	La Compañía afirma que 'ACCIONA está alineada, y se compromete a cumplir con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores.	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La Compañía afirma que 'ACCIONA respeta y contribuye a la aplicación efectiva de […] la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y sus 8 convenios fundamentales'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	

Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derchos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Compañía indica que 'ACCIONA prohíbe el uso de trabajo forzoso u obligatorio - según se define en el Convenio 29 de la OIT- en todas sus formas; el trato de coacción y cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral, sexual o de abuso de autoridad, o cualquier otra conducta que intimide u ofenda los derechos de las personas, el tráfico de personas, la esclavitud moderna y el trabajo infantil La Compañía también afirma que 'ACCIONA defiende la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y defensa justa'. 'Todos los trabajadores, hombres y mujeres, serán tratados con igualdad, dignidad y respeto, y la compañía prohíbe y previene cualquier tipo de acoso, discriminación, abuso o trato inhumano o degradante'.
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos		
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	La Compañía afirma que 'ACCIONA respeta y hace suyos los valores incluidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo [...] En consecuencia, los proveedores, contratistas y colaboradores de ACCIONA desarrollarán su actividad aplicando los siguientes principios de conducta empresarial responsable: [...] No-discriminación [...] Prohibición del Trabajo Forzoso [...] Prohibición del Trabajo Infantil [...] Respeto de la libertad de asociación, sindicalización y negociación colectiva [...] En situaciones donde la legislación o la regulación nacional pudieran restringir estos derechos, establecerán medios para facilitar la libertad de asociación y la negociación colectiva'.
		Fuente(s)	Principios éticos para Proveedores, contratistas y colaboradores
		Sí	Ver subindicador anterior

	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Fuente(s)	Principios éticos para Proveedores, contratistas y colaboradores	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso público de remediar	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'ACCIONA se compromete a establecer mecanismos legítimos y eficaces para la remediación de los impactos adversos que pueda causar o contribuir a generar sobre los derechos humanos de sus grupos de interés. La compañía reconoce su influencia para alentar a los socios comerciales a proporcionar medios eficaces de reparación'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	Los Principios éticos para proveedores indican que 'ACCIONA solicita a sus proveedores, contratistas y colaboradores que cuenten con políticas y/o adopten prácticas que respeten los estándares internacionales mencionados, garantizando el respeto a los derechos humanos y sociales de las personas relacionadas con su actividad. Así mismo, insta a que las prácticas de sus proveedores, contratistas y colaboradores estén alineadas con los principios de conducta empresarial responsable definidos la Política de Derechos Humanos de la compañía. La compañía, promueve que sus proveedores, contratistas y colaboradores extiendan los presentes principios a lo largo de su cadena de suministro'. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia de un requisito explícito para proveedores de remediar impactos adversos en derechos humanos.	
		Fuente(s)	Principios éticos para Proveedores, contratistas y colaboradores	
	A.1.4 Hasta 2 puntos			

	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	La Política de Derechos Humanos indica que 'ACCIONA, a través del Canal Ético y vía instrucción de oficio por parte de la Comisión de su Código de Conducta, controla y corrige cualquier abuso cometido en detrimento de los derechos humanos, e informa periódicamente al Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría, acerca de las comunicaciones recibidas y de su resolución. En caso de ser necesario, eleva la cuestión a la autoridad judicial competente, colaborando con ésta en todo lo que sea requerido'. Sin embargo, no está claro que la Compañía tenga un compromiso de colaborar con mecanismos judiciales y no judiciales en la reparación de impactos adversos en derechos humanos. La evidencia proporcionada por la Compañía se refiere exclusivamente a colaboración con autoridades judiciales en casos previamente referidos a estas por la propia Compañía.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	También indica que 'ACCIONA se compromete a establecer mecanismos legítimos y eficaces para la remediación de los impactos adversos que pueda causar o contribuir a generar sobre los derechos humanos de sus grupos de interés. La compañía reconoce su influencia para alentar a los socios comerciales a proporcionar medios eficaces de reparación'. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia de un compromiso explícito de trabajar (activamente) con proveedores en reparar impactos adversos en derechos humanos.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**6,5**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2	
		Fuente(s)		

funciones diarias relacionadas con derechos humanos	● Responsabilidad alta dirección	Sí	El informe de sostenibilidad indica que 'La Dirección de Sostenibilidad es el área que organiza y promueve las iniciativas y compromisos del PDS 2025 [Plan de Desarrollo Sostenible]. Esta área reporta directamente a la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad y al Director Económico-Financiero y de Sostenibilidad'. Las esferas de acción bajo su responsabilidad incluyendo derechos humanos, diversidad equidad e inclusión, recursos humanos y prevención de riesgos laborales, etc.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	El informe de sostenibilidad de Acciona indica que 'Cada división de negocio [ACCIONA energía es una de ellas] cuenta con equipos de sostenibilidad, los cuales impulsan y monitorizan las iniciativas específicas establecidas en el marco del PDS 2025. Los responsables de sostenibilidad de los negocios y países, junto con la Dirección Global de Sostenibilidad, se reúnen mensualmente en la Reunión de Líderes Globales de Sostenibilidad. En estos encuentros se coordina la estrategia y se analizan los proyectos más destacados del grupo'	
		Fuente(s)	Informe de Sostenibilidad 2022 ACCIONA	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	BHRRC no ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	BHRRC no ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.1 Hasta 1 punto			1

B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'ACCIONA periódicamente identifica y evalúa los riesgos reales o potenciales en relación a los principios que establecen una conducta empresarial responsable, en especial los relacionados a su actividad empresarial, así como a todas sus relaciones comerciales y a nuevas relaciones comerciales. La compañía mantiene un diálogo regular y fluido con sus grupos de interés con objeto de identificar riesgos reales y predecir impactos futuros'. El informe de sostenibilidad indica que 'ACCIONA Energía se compromete a identificar, evaluar, prevenir, mitigar, detener, supervisar, comunicar, contabilizar, abordar, remediar y rendir cuentas de las consecuencias adversas, reales o potenciales de sus actividades y relaciones comerciales sobre los derechos humanos mediante un proceso de debida diligencia'. El proceso se refiere al 'sistema de control interno de salvaguardas sociales (SCISS)'. El proceso incluye cinco pasos, entre los cuales se encuentran la incorporación de los principios de conducta empresarial responsable y estrategia de debida diligencia en las políticas y sistemas de gestión, y la identificación y evaluación de efectos adversos reales o potenciales. La Compañía además afirma que lleva a cabo 'identificación de riesgos y brechas sociales en visitas in situ: de acuerdo con la relevancia del proyecto o servicio se realizan visitas al área de influencia del proyecto a fin de profundizar en la observación del contexto local en el que ACCIONA desarrolla su actividad'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos humanos. Informe de sostenibilidad 2022	

	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	La Compañía indica que tiene un proceso de debida diligencia en derechos humanos en la cadena de suministro para identificar y evaluar los impactos reales o potenciales. Describe que 'El Mapa de Riesgo es la herramienta principal de control y gestión del riesgo en la cadena de suministro. El análisis de riesgos se realiza previo a la contratación. Según la criticidad del proveedor, se definen las actividades de control de acuerdo con los resultados del análisis. El Mapa está compuesto por once variables, entre ellas la variable "riesgo país" formada por varios índices extraídos de Maplecroft y vinculados a factores diversos relacionados con los derechos humanos: discriminación en el lugar de trabajo, trabajo forzoso, esclavitud moderna, tráfico de personas, trabajo infantil, libertad de asociación y negociación colectiva, salud y seguridad ocupacional, salarios decentes, tiempo de trabajo decente, derechos de las minorías y trabajadores migrantes'.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	La Compañía ha proporcionado comentarios en relación a este indicador, afirma que 'La detección de los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos se realiza con una periodicidad anual, de acuerdo con el análisis de riesgos no financieros. La compañía mantiene un diálogo regular y fluido con sus grupos de interés en este proceso. La metodología de evaluación de riesgos combina un análisis de variables e indicadores de riesgo homogéneos con un proceso de consulta con los responsables de las instalaciones de mayor riesgo potencial'. No se han encontrado detalles, sin embargo, acerca de si la Compañía consulta con expertos en derechos humanos como partes del proceso, y con qué grupos de interés afectados.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	

	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	La Compañía indica que 'ACCIONA cuenta con una metodología propia para analizar los riesgos y oportunidades asociados a los entornos geográficos y a las oportunidades de negocio en que participa. Esta metodología tiene como objetivo mantener los niveles de exposición al riesgo dentro de los límites fijados por ACCIONA, identificando y abordando en una fase temprana los riesgos y oportunidades. En este momento, se aplica a las oportunidades identificadas y desarrolladas por la división de Infraestructuras'. El análisis llevado a cabo por el área de sostenibilidad incluye el contexto social y comunitario de la zona: riesgos asociados a derechos laborales, humanos, etc. El análisis incluye dos pasos: 'Aprobación del país para el desarrollo de oportunidad' y 'aprobación de oportunidades de negocio'. Sin embargo, el proceso de análisis de riesgo se aplica a la división de infraestructuras.
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022; Informe de sostenibilidad 2022 ACCIONA
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	La Compañía indica que realiza evaluaciones de riesgo ESG para proyectos en curso: 'Las más de 900 instalaciones de Acciona han sido valoradas en función de la probabilidad de ocurrencia, según localización geográfica y un indicador objetivado de consecuencia económica-financiera para cada uno de los riesgos potenciales planteados por las 28 variables ESG analizadas'. Los resultados muestran que la representatividad de los riesgos es de 6% en el caso de derechos y principios fundamentales y 8% para discriminación en el lugar de trabajo'. Sin embargo, no se ha encontrado una descripción de los riesgos identificados y no está claro si estos riesgos han sido identificados en relación a nuevas circunstancias.
		Fuente(s)	Informe de Sostenibilidad 2022 ACCIONA
	B.2.2 Hasta 1 punto		2

B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	Sí	La Compañía indica que 'Con el objeto de identificar y evaluar anualmente riesgos reales y predecir impactos futuros relacionados con una conducta empresarial poco ejemplar, la compañía mantiene un diálogo regular y fluido con sus grupos de interés. El pasado año se han identificado, analizado y priorizado 11 riesgos sociales que derivan de la actividad de ACCIONA y sus relaciones con los grupos de interés'. La Compañía enumera los riesgos y añade: Asimismo, ACCIONA ha revisado el diagnóstico de Derechos Humanos tomando como referencia las guías del Danish Institute. Como parte del análisis ESG, se han verificado y analizado las categorías de riesgos de Derechos Humanos en los países en los que la compañía trabaja, de acuerdo a los datos de la herramienta Maplecroft'. Posteriormente desglosa los diferentes aspectos relevantes, los países de alto riesgos para cada aspecto, y los ingresos derivados de esos países.
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2021 ACCCIONA
	● El proceso aplica a cadena de suministro	Sí	La Compañía indica que 'El Mapa de Riesgo es la herramienta principal de control y gestión del riesgo en la cadena de suministro. El análisis de riesgos se realiza previo a la contratación. Según la criticidad del proveedor, se definen las actividades de control de acuerdo con los resultados del análisis. El Mapa está compuesto por once variables, entre ellas la variable “riesgo país” formada por varios índices extraídos de Maplecroft y vinculados a factores diversos relacionados con los derechos humanos: discriminación en el lugar de trabajo, trabajo forzoso, esclavitud moderna, tráfico de personas, trabajo infantil, libertad de asociación y negociación colectiva, salud y seguridad ocupacional, salarios decentes, tiempo de trabajo decente, derechos de las minorías y trabajadores migrantes. En 2022, la compañía ha evaluado a 59.223 empresas en derechos humanos a través del Mapa de Riesgos'.
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022; Informe de sostenibilidad 2022 ACCIONA

	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones	Sí	La Compañía da a conocer las 'cuestiones destacadas': Discriminación en el empleo, derechos y principios fundamentales, condiciones de salud y seguridad, condiciones de trabajo y contratación'. Continúa desglosando estas cuestiones destacadas en 'variables de riesgo'. Derechos y principios fundamentales incluyen derechos de las minorías, derechos de las mujeres, derechos de los pueblos indígenas, tierra, propiedad y vivienda, y los distintos derechos y principios fundamentales en el trabajo. También muestra un cuadro con la distribución de los riesgos por división, incluyendo la división de Energía, mostrando cuáles son los ámbitos proporcionalmente más relevantes.
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022; Informe de sostenibilidad 2022 ACCIONA
	B.2.2 Hasta 2 puntos		
	● Cumple los tres requisitos anteriores	Sí	Ver subindicadores anteriores
		Fuente(s)	

	● Involucración de grupos de interés en evaluación	Sí	La Compañía afirma que durante sus análisis de riesgo no financiero, que incluye derechos humanos, 'La compañía mantiene un diálogo regular y fluido con sus grupos de interés en este proceso. La metodología de evaluación de riesgos combina un análisis de variables e indicadores de riesgo homogéneos con un proceso de consulta con los responsables de las instalaciones de mayor riesgo potencial'. En la sección 'derechos humanos de las comunidades', la Compañía afirma que 'A través de su metodología de Gestión del Impacto Social (GIS), ACCIONA Energía identifica, analiza y gestiona los efectos reales o potenciales sobre los derechos humanos que un proyecto o actividad concreta pudieran ocasionar en las comunidades locales y otros grupos de interés [...] La metodología propia de GIS permite conocer y gestionar las preocupaciones y expectativas que genera ACCIONA Energía con su actividad, a través de la comunicación y diálogo con las comunidades. La compañía cuenta con diferentes actividades y canales de comunicación a través de los cuales los grupos de interés afectados por un proyecto pueden hacer llegar sus consultas, quejas o recomendaciones'.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	Sí	La Compañía indica que 'El Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales (SCISS) se ejecuta a todos los niveles de la compañía y se compone de 80 actividades de control. Las actividades de control son las acciones que derivan de las políticas, normas y procedimientos en defensa de los principios que establecen lo que es una conducta empresarial responsable. A cada evento de riesgo identificado se han asociado controles internos que previenen y mitigan la probabilidad de incurrir en la materialización de un riesgo. El SCISS documenta estos controles internos, con una serie de atributos que los caracterizan, ente	1

			otros, la descripción concreta de la actividad de control, el área o dirección responsable de su realización y las evidencias que acreditan la adecuada ejecución del control'.
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	Sí	La Compañía indica que 'El Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales (SCISS) se ejecuta a todos los niveles de la compañía y se compone de 80 actividades de control. Las actividades de control son las acciones que derivan de las políticas, normas y procedimientos en defensa de los principios que establecen lo que es una conducta empresarial responsable. A cada evento de riesgo identificado se han asociado controles internos que previenen y mitigan la probabilidad de incurrir en la materialización de un riesgo. El SCISS documenta estos controles internos, con una serie de atributos que los caracterizan, ente otros, la descripción concreta de la actividad de control, el área o dirección responsable de su realización y las evidencias que acreditan la adecuada ejecución del control'. Para contratos por encima de 400.000€, incluyendo cuestionarios de autoevaluación, protocolos para auditorías y auditorías obligatorias para casos de alto riesgo, y diferentes niveles de auditorías dependiendo del nivel de riesgo. Otro pilar es el Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales. El sistema 'incluye seis actividades de control específicamente diseñadas para garantizar que las acciones de debida diligencia que se describen con anterioridad se cumplen de acuerdo con las normas, procedimientos y políticas de la compañía. La dirección responsable de su realización y de evidenciar la adecuada ejecución de los controles es la Gerencia de Cadena de Suministro Sostenible'.
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022; Informe de sostenibilidad 2022 ACCIONA

	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto	Sí	La Compañía indica que 'Consciente del riesgo adicional que conlleva la contratación de trabajadores migrantes, desde 2015, ACCIONA cuenta con actividades de control específicas para garantizar su bienestar. El Estándar sobre el Bienestar de los Trabajadores Migrantes establece los requisitos mínimos de cumplimiento, desde la identificación de una necesidad de contratación hasta la finalización de la relación contractual con los trabajadores migrantes. [...] Como consecuencia de la detección en 2021 de no conformidades relacionadas con el estándar, en 2022 se han reforzado dichas actividades, incluyendo: La revisión y actualización de los Principios Éticos de Proveedores, Colaboradores y Contratistas y del clausulado obligatorio para incluir un principio específico relativo al respeto de las condiciones de los trabajadores migrantes. La conformación de una Comisión formada por la Gerencia de Cadena de Suministro Sostenible y la Dirección Global de Sostenibilidad para abordar cualquier no conformidad. El refuerzo en materia de debida diligencia para las empresas de trabajo temporal en la nueva metodología y plataforma SCRM (ver SCRM: nuevo modelo de gestión de riesgos y oportunidades de la cadena de suministro enriquecido en ESG). En 2022 se han detectado No Conformidades Graves (NCGs) por parte de 11 proveedores relacionados con el estándar. Se han diseñado planes de acción para todos ellos y cuatro han resuelto esas NCGs. El resto, o bien se encuentra en plazo de resolución, o pasarán a ser considerados como proveedores No Go'	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022 ACCIONA	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	Sí		
	● Involucración de grupos de interés en acciones	No	BHRRC no ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 puto**			
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	Sí	La Compañía indica que 'La supervisión del funcionamiento del SCISS es ejecutado por la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad, como órgano delegado del Consejo de Administración, el cual encomienda a la Unidad de Auditoría Interna la supervisión del funcionamiento y eficacia de los controles establecidos para prevenir y mitigar riesgos en relación con los derechos humanos como parte de los sistemas de control interno la compañía. La Unidad de Auditoría Interna supervisa anualmente el funcionamiento y la eficacia de los controles establecidos por el Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales. La supervisión del sistema se realiza a través de la aplicación de Gestión de Riesgos ACCIONA-RMS, donde los responsables de los controles confirman la vigencia, diseño y efectividad de los controles internos bajo su ámbito de responsabilidad, así como la adecuación de su funcionamiento. Deberán manifestar cualquier incumplimiento, cumplimiento parcial o necesidades de adaptar el control a la realidad operativa. Adicionalmente, para una muestra representativa de controles, el responsable designado aportará evidencias justificativas de su cumplimiento. Una vez finalizados los procedimientos internos de supervisión del SCISS, se elaboran informes que reflejan los resultados, las recomendaciones de mejora y los planes de acción propuestos. La Unidad de Auditoría Interna reporta a la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad el alcance y resultado de la supervisión realizada sobre el SCISS. La actualización de los riesgos y de los controles se realiza anualmente por la Dirección de Sostenibilidad tras el proceso de supervisión anual realizado por la Unidad de Auditoría Interna. En el ejercicio 2022 se concluye que el Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales está correctamente implantado en la compañía'.	1
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	

	● Ejemplo de lecciones aprendidas	No	La Compañía indica que 'ACCIONA Energía ha identificado la necesidad de enriquecer la Gestión de Riesgos y Oportunidades ESG, así como de adaptar los procesos y sistemas a los últimos desarrollos legislativos de la cadena de suministro. Como resultado de la revisión de los procesos, en 2022 se ha actualizado la metodología de homologación y evaluación de proveedores, el protocolo de auditorías y las políticas No Go con el objetivo de ampliar el foco en materia ESG'. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia de una lección aprendida en relación a la efectividad de acciones tomadas sobre un aspecto relevante concreto de derechos humanos.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	No	BHRRC no ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés	No	BHRRC no ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	BHRRC no ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**4**

C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Política de derechos humanos indica que 'ACCIONA pone a disposición de sus grupos de interés canales de comunicación y reclamación específicos para recoger, identificar y responder a vulneraciones sobre los derechos humanos, en línea con el principio 31 de los Principios Rectores [...] Estos canales son de carácter responsable, confidencial, ofrecen la protección adecuada frente a represalias, son culturalmente apropiados, accesibles en términos físicos y lingüísticos, y transparentes. El Canal Ético es el instrumento que ACCIONA pone a disposición de todas las personas que forman parte de la compañía, proveedores, clientes y colaboradores para que puedan comunicar cualquier duda, consulta o la comisión de cualquier irregularidad relacionada con cuestiones de derechos humanos'.	2
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	La Política del Canal ético indica que 'Las comunicaciones podrán realizarse en cualquier idioma oficial de las jurisdicciones en las que ACCIONA realiza sus actividades'. El informe de sostenibilidad indica que 'El Código de Conducta, las Normas de Actuación en Anticorrupción y la Política de Prevención de Delitos y Antisoborno requieren de la lectura y aceptación obligatoria por parte de todos los empleados y más del 92 % ya los han aceptado'. EL código contiene el canal ético.	
		Fuente(s)	Política del canal ético; informe de sostenibilidad 2022	

	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	En los principios éticos para proveedores, que incluye sus requisitos de comportamiento, se indica lo siguiente: 'los proveedores, contratistas y colaboradores podrán comunicar cualquier práctica irregular relacionada con el incumplimiento o la vulneración de las conductas recogidas en este documento a través del canal ético de ACCIONA: canal-etico@acciona.es , a través del cual podrán también entrar en contacto para resolver cualquier duda con respecto a la interpretación de estos principios'.	
		Fuente(s)	Principios éticos para proveedores, contratistas y colaboradores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	Los principios para proveedores afirman que 'espera que sus proveedores, contratistas y colaboradores colaboren mediante la aplicación de estos principios a su propia actividad, a sus empresas matrices, subsidiarias y afiliadas, así como a todos los grupos con los que mantiene relaciones comerciales, como empleados, subcontratistas y terceros'.	
		Fuente(s)	Principios éticos para proveedores, contratistas y colaboradores	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	La Política del canal ético indica que 'El Canal Ético es el sistema interno de información que ACCIONA pone a disposición para que cualquier persona pueda comunicar infracciones (o riesgos de infracciones) de la normativa legal aplicable o del Código de Conducta producidas en el marco de las actividades de ACCIONA, en consonancia con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (la "Ley de Protección al Informante") y con la normativa local que resulte aplicable'.	
		Fuente(s)	Política del canal ético	
	C.2 Hasta 2 puntos			

	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	La Compañía ha proporcionado comentarios a BHRRC en relación con este indicador. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia relacionada con este requisito.	
		Fuente(s)		
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	La Compañía ha proporcionado comentarios a BHRRC en relación con este indicador. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia relacionada con este requisito.	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	La Compañía ha proporcionado comentarios a BHRRC en relación con este indicador. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia relacionada con este requisito.	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			1
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	Sí	La Política de Derechos Humanos afirma que 'la compañía se compromete a establecer mecanismos de reclamación que abarquen la alerta temprana a fin de instaurar procedimientos de urgencia que permitan tratar los impactos de forma inmediata con el objetivo de limitar la magnitud del impacto con la mayor brevedad y medida posible. La compañía se compromete a incluir consultas sustantivas con los grupos afectados y/o potencialmente afectados y otras partes interesadas pertinentes y a comunicar y definir conjuntamente las medidas de mitigación y remediación aplicables en el caso de cometer alguna vulneración sobre los derechos humanos'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	BHRRC no ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● Monitorización de implementación de remedio	No	BHRRC no ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso	No	BHRRC no ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	

Compañía:	Acerinox	Puntos
		6

Indicador	Subindicador	¿Cumple?	Explicación principal	Puntos
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**3**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La política de Sostenibilidad indica que el Grupo 'asume y promueve los siguientes principios básicos […] el respeto a los Derechos Humanos tal y como son reconocidos por la Carta de las Naciones Unidas y sus normas de desarrollo formará parte indisoluble del comportamiento de las empresas, sus directivos y sus trabajadores y existirán sistemas de protección, vigilancia y de denuncia para prevenir cualquier vulneración'.	
		Fuente(s)	Política de sostenibilidad	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que el alcance y contenido de los Derechos Humanos se interpretarán de acuerdo a […] los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Sin embargo, no se ha encontrado un compromiso directo y explícito con estos Principios Rectores (o las Directrices para Multinacionales de la OCDE)	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que el alcance y contenido de los Derechos Humanos se interpretarán de acuerdo a […] la Declaración relativa a los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento de la Organización Internacional del Trabajo'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	

OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derchos fundamentales de la Declaración de OIT.	No	La Política de Derechos Humanos declara que el Grupo 'rechaza el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio […]'. 'Rechaza la discriminación injusta por cualquier circunstancia y promueve la igualdad de oportunidades'. 'Respeta la libertad de asociación y negociación colectiva en los términos de la legislación de cada país'. Sin embargo, no está claro si hay un compromiso a respetar los últimos derechos citados en todos los contextos, ya que se circunscriben a la legislación de cada país. En estos casos, se espera que las Compañías permitan la existencia de mecanismos alternativos en caso de que los derechos estén restringidos por la legislación.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Acerinox en su Código de conducta para los socios comerciales declara: 'el Socio Comercial observa y respeta los derechos humanos internacionalmente reconocidos y enunciados en la “Carta Internacional de los Derechos Humanos” y los principios relativos a los derechos incluidos en los ocho Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.'	
		Fuente(s)	Código de conducta para los socios comerciales	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	El Código de Conducta para los socios comerciales enumera los deberes particulares de sus socios. Entre ellos se encuentran los siguientes: 'el Socio Comercial garantiza la inexistencia de cualquier forma de trabajo infantil. Cumple con todas las leyes, reglamentos y declaraciones internacionales, nacionales y locales, referidos a la edad mínima para trabajar [...] en ninguna circunstancia, utiliza o se beneficia de ninguna forma de trabajo forzoso o bajo coacción, de acuerdo con los Convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso y la abolición del trabajo forzoso; garantiza a sus empleados la libertad sindical, el derecho a la asociación y de negociación colectiva según lo establecido en las declaraciones internacionales, leyes y normativas aplicables, [... y] Trata a todos sus empleados con dignidad y respeto, absteniéndose de emplear cualquier conducta agraviante o que suponga algún tipo de discriminación por motivos de raza, ideas religiosas, políticas o sindicales, lengua,	

			nacionalidad, origen social, estado civil, sexo, edad o discapacidad'. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia de que la Compañía requiera a los proveedores el establecimiento de mecanismos alternativos en caso de que los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva estén restringidos en las leyes locales. Cuando las compañías circunscriben los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva a las normas o regulaciones locales, se espera que se comprometan a proporcionar mecanismos alternativos dentro de la legislación.	
		Fuente(s)	Código de conducta para los socios comerciales	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso público de remediar	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'el grupo Acerinox está comprometido a la investigación de cualquier alegación sobre la violación de derechos humanos y a su remediación en caso de que haya ocurrido'. Sin embargo, este indicador busca un compromiso proactivo a remediar cualquier impacto negativo que haya cometido o al que haya contribuido. La política también indica que se compromete a implantar un sistema de debida diligencia y, en el caso de que se hubiera producido una lesión (de los derechos), reparar o mitigar las consecuencias.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**0,5**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de	**B.1.1 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	No	Ver indicador A.1.2.a	
		Fuente(s)		

recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La compañía indica que 'la Política General de Sostenibilidad, [...] opera como una verdadera norma ómnibus o norma de racimo que recoge toda la regulación parcial en los ámbitos medioambientales, relaciones laborales, seguridad y salud, derechos humanos [...]. La propia política indica que en 2019 se creó 'una Dirección específica para centralizar los esfuerzos en materia de sostenibilidad'. El informe anual integrado de 2021 indica que 'el Grupo Acerinox creó a finales de 2019 una Dirección específica para centralizar los esfuerzos en materia de sostenibilidad'.	
		Fuente(s)	Informe Anual integrado 2021; Política General de Sostenibilidad	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	La Compañía indica que cuenta con distintos procesos de control de la sostenibilidad y responsabilidad de sus proveedores, incluyendo, entre otras medidas, homologación, evaluaciones periódicas. No se han encontrado detalles acerca de los recursos humanos dedicados a la cadena de suministro (por ejemplo, equipos, su distribución, número de personas, especialidades, etc.).	
		Fuente(s)	Política de compras; Informe integrado 2020	
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	La Política de derechos humanos incluye el principio y compromiso de 'implantar un sistema de diligencia debida para identificar las situaciones y actividades de mayor riesgo y desarrollar mecanismos de prevención y mitigación de tales riesgos y, en el supuesto de que se hubiera producido una lesión, reparar o mitigar las consecuencias. La evaluación de este sistema será objeto de publicidad'. El informe integrado indica que 'Acerinox está avanzando en el desarrollo del modelo de debida diligencia en derechos humanos, que sigue la metodología definida por los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la Organización	

			de Naciones Unidas, para dotarse con las herramientas necesarias para garantizar la protección y el respeto de estos derechos'. No se han encontrado detalles acerca de los pasos que sigue para identificar los impactos potenciales en derechos humanos.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Informe integrado 2022	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	Aunque la Compañía indica que tiene un proceso de homologación de proveedores que incluye requisitos en derechos humanos, no se ha encontrado evidencia de un proceso que permita consolidar información acerca de los proveedores para identificar cuales son los riesgos potenciales en derechos humanos a que se enfrenta en la cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Informe integrado 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			0
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	La Compañía indica que se han evaluado 107 proveedores con criterios ESG en 2022. No se ha encontrado evidencia que indique que estos son parte de un proceso amplio de debida diligencia para la identificación y evaluación de potenciales impactos negativos, o si por el contrario se refiere a auditorías/monitorización de cumplimiento con políticas.	

		Fuente(s)	Informe integrado 2022	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (alternativamente para 1 punto)	No	Aunque la Compañía, en relación a proveedores, indica que no ha registrado riesgo en distintos ámbitos de derechos humanos, no se ha encontrado evidencia acerca de los procesos de identificación y evaluación de riesgos e impactos llevados a cabo.	
		Fuente(s)	Informe integrado 2020	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No		
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			0
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	La Compañía indica que se han evaluado 107 proveedores con criterios ESG en 2022. No se ha encontrado evidencia que indique que estos son parte de un proceso amplio de debida diligencia para la toma de acción proactiva impactos en derechos humanos, o si por el contrario se refiere a auditorías/monitorización de cumplimiento con políticas.	
		Fuente(s)	Informe integrado 2022	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No		
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	La Política de derechos humanos incluye un compromiso de 'evaluar periódicamente mediante los sistemas de control interno del Grupo la eficacia del sistema de diligencia debida mediante indicadores de seguimiento, que permitan establecer objetivos a medio y largo plazo en materia de sostenibilidad, y medir el grado de avance de los mismos'. Sin embargo, no se han encontrado detalles acerca del sistema para monitorear las acciones tomadas en respuesta a impactos identificados, para determinar si las accione están siendo efectivas.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No		
	● Involucración de grupos de interés afectadas en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés afectados en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés afectados acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Compañía informa en su código acerca de los tres mecanismos existentes para denunciar incumplimientos, incluyendo la página web, una dirección de correo electrónico y una dirección de correo postal.	

		Fuente(s)	Código de conducta
	C.1 Hasta 2 puntos		
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	El informe integrado indica que 'Acerinox ha realizado un importante esfuerzo desde hace años en desarrollar distintas iniciativas para transmitir esta importancia a las distintas partes interesadas, desarrollando distintos programas de comunicación y formación destinados a sus empleados y al Consejo de Administración'. El 49% de los empleados fueron 'informados sobre políticas y procedimientos en materia de Cumplimiento durante el ejercicio' 2021, y el 32% de los empleados recibieron formación sobre cumplimiento. El informe integrado 2022 indica que 'todos los empleados nuevos deben realizar una formación específica sobre ética y cumplimiento al incorporarse al Grupo, que incluye acciones formativas específicas sobre el Código de Conducta y Buenas Prácticas [...]'. Sin embargo, no está claro si todos los empleados, no sólo los nuevos, son informados acerca de cómo funciona el mecanismo de denuncia (contenido en el código). Por otro lado, no está claro que los mecanismos de denuncias estén disponibles en todas las lenguas apropiadas dentro del grupo. La página web del canal de denuncias se ha encontrado en lengua española, inglesa y alemana. La Compañía opera en múltiples países (ofrece resultados antes de impuestos para más de 30).
		Fuente(s)	Informe integrado 2022; Canal de denuncias en la web
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	El código de conducta para socios comerciales afirma que 'Acerinox pone a disposición de sus socios comerciales un canal a través del cual podrán comunicar cualquier hecho susceptible de ser contrario a lo dispuesto en el presente Código, incluyendo aquellos supuestos constitutivos de fraude e incluso delictivos. Este canal se constituye también como la vía utilizada para el envío de aquellas consultas que se puedan suscitar en relación con el cumplimiento del Código'. Se proporcionan tres medios para contactar el canal
		Fuente(s)	Código de conducta para los socios comerciales
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	El código para socios comerciales requiere por parte del proveedor 'Informar a todos los empleados / subcontratistas que realicen actividades para Acerinox acerca del contenido de este Código y asegurar que

			cumplen con las disposiciones incluidas en el mismo'	
		Fuente(s)	Código de conducta para los socios comerciales	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	En el informe de sostenibilidad se indica lo siguiente acerca de los canales de denuncia: 'Estos canales de denuncia constituyen una herramienta de comunicación accesible a todos los empleados y grupos de interés de Acerinox con objeto de reportar comportamientos que incumplan o pudieran incumplir las pautas establecidas en dicho Código'.	
		Fuente(s)	Informe integrado 2021	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	El Procedimiento de denuncias indica que 'cuando se concluya que ha existido una infracción, la organización a instancias del Comité deberá: Imponer o proponer a quien corresponda las medidas o sanciones apropiadas'. Sin embargo, no se ha encontrado descripción de cómo se aborda la provisión de reparación o remedio para la(s) persona(s) afectada(s)	
		Fuente(s)	Procedimiento para la realización de denuncias	
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

		Fuente(s)	
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	

Compañía:	ACS	Puntos
		13

Indicador	Subindicador	¿Cumple?	Explicación principal	Puntos
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**4,5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	'Mediante la [...] Política de Derechos Humanos el Grupo ACS se compromete a asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, formalizando un proceso de diligencia debida para identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos adversos sobre los derechos humanos en el ámbito de su actividad y cadena de valor global, así como rendir cuentas sobre la efectividad de dicho proceso'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	El Grupo ACS se compromete a evitar causar o contribuir activamente a cualquier forma de impacto adverso sobre los derechos humanos de las personas involucradas en sus operaciones directas y cadena de valor global, así como a su remediación, a través de la observancia de las siguientes directrices internacionales: Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (ONU, 2011)'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.2.a Hasta 1 punto			2

A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La Política de Derechos Humanos afirma que 'Se considera trabajadores de la cadena de valor a todos los empleados propios, temporales, y estudiantes en prácticas del Grupo ACS, así como a los empleados propios, temporales y estudiantes en prácticas de sus socios de negocio y de sus respectivas cadenas de valor. El Grupo ACS mantiene una expectativa explícita de compromiso de todos sus socios de negocio con los convenios fundamentales de la OIT, y con el resto de estándares y normas en las se marcan los siguientes compromisos para con los derechos de los trabajadores'. Ver, además, siguiente subindicador.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	Siguiendo el subindicador anterior, los compromisos incluyen 'Erradicación del trabajo infantil [...] Erradicación de todas las formas de trabajo forzoso [...] Diversidad , inclusión y no discriminación'. En relación a libertad de asociación y negociación colectiva, la política afirma: 'Garantizar la libertad de asociación, reunión, derecho de sindicación y negociación colectiva: se debe fomentar, respetar y amparar el libre ejercicio de la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores, respetando su libertad de constituir o afiliarse a sindicatos, así como a la formación o la pertenencia a los mismos. Se deben promover y defender, en cualquier caso, el derecho a huelga, que debe ser garantizado en los países donde la legislación no lo contemple, y el derecho a la negociación colectiva, protegiendo, sin interferencias, la libertad de operación de las organizaciones de trabajadores de acuerdo con sus estatutos y normas'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
		Sí	El Código para socios de negocio indica que 'se espera de los Socios de negocio que cumplan con lo establecido en la [...]	

	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT		Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo'.	
		Fuente(s)	Código para socios de negocio;	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Sí	También requiere lo siguiente: 'los Socios de negocio deberán mantener mecanismos que les permitan garantizar la efectiva de su compromiso respecto de: […] 'la garantía de no discriminación […]la promoción de la equidad a través de la igualdad de oportunidades. la erradicación tanto del trabajo infantil como del trabajo forzoso. Rechazar cualquier actividad vinculada con el tráfico de personas o cualquier tipo de esclavitud. la libertad de asociación y garantizar el derecho a la negociación colectiva'.	
		Fuente(s)	Código para socios de negocio	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso público de remediar impactos negativos	Sí	En la Política de Derechos Humanos se indica lo siguiente: 'Mediante la [...] Política de Derechos Humanos el Grupo ACS se compromete a asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, formalizando un proceso de diligencia debida para identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos adversos sobre los derechos humanos en el ámbito de su actividad y cadena de valor global, así como rendir cuentas sobre la efectividad de dicho proceso.' Los mecanismos de remediación se divulgan en el Protocolo Corporativo de Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Protocolo de Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos	

	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	El código para socios de negocio indica que 'con objeto de facilitar la identificación de eventuales incumplimientos y de abordar, prevenir y remediar eficazmente cualquier incumplimiento que pueda ocurrir con la relación comercial que vincula a las partes, los Socios de Negocio deberán poner a disposición tanto de sus miembros como de terceros [...] canales de comunicación de eventuales incumplimientos'. Sin embargo, se espera un requisito de remediar cualquier impacto negativo producido o al que hayan contribuido los proveedores. La evidencia encontrada parece circunscribir la remediación y reparación para aquellos casos denunciados a través de canales de comunicación, suponiendo una reacción ante una denuncia. Se espera que exista un requisito general de remediar cualquier impacto negativo, ya sea por una denuncia o por un descubrimiento de los propios proveedores, independientemente de que provenga de un canal de denuncia.	
		Fuente(s)	Código para socios de negocio;	
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	Sí	El Protocolo de Debida Diligencia del Grupo ACS establece que 'en cuanto a las medidas de remediación ante un efecto adverso real probado, se deberá: abordar e investigar el origen del efecto, así como el grado de influencia que la Sociedad del Grupo ha tenido en su materialización, aportando o colaborando en su remediación cuando la Sociedad del Grupo haya causado el efecto adverso o contribuido directamente a él, a través de medios judiciales y/o no judiciales legítimos...' Aunque el Protocolo no se considera una Política formal, requisito de CHRB, la Política de Derechos Humanos afirma lo siguiente: 'De cara a garantizar que los compromisos adquiridos en esta Política gobiernan la actividad a lo largo de su cadena de valor global, el Grupo ACS se compromete a seguir los procedimientos definidos en su Protocolo Corporativo de Debida Diligencia en Materia de	

			Derechos Humanos, accesible de forma pública a través de la web del Grupo'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Protocolo corporativo de debida diligencia en materia de derechos humanos	
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	El Protocolo de Debida Diligencia indica que 'en aquellos casos en los que se requiera responder a efectos adversos a los que la Sociedades del Grupo ACS esté directamente vinculada a través de una relación establecida con Socios de negocio, la provisión de una remediación adecuada dependerá de la influencia y el nivel de control que la Sociedad del Grupo tenía en el momento del efecto adverso sobre la parte infractora'. Sin embargo, este subindicador busca un compromiso de ayudar a los proveedores en la remediación, mientras que actualmente se indica que esta dependerá de la influencia de la Compañía.	
		Fuente(s)	Protocolo corporativo de debida diligencia en materia de derechos humanos	
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**5,5**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2.a	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	El informe de gobierno corporativo describe el Comité de compliance de la siguiente manera: 'El Comité de Compliance, dependiente de la Comisión de Auditoría del Consejo de Administración, desarrolla, implanta y supervisa el funcionamiento y eficacia operativa del Sistema Global de Gestión de Compliance del Grupo ACS, abarcando los ámbitos de cumplimiento penal y anti-soborno, abuso de mercado, debida diligencia en Derechos Humanos...' El Comité de compliance de la sociedad Matriz es el responsable de la aprobación de la Guía para la protección de derechos humanos y el encargado del seguimiento del Protocolo de Debida diligencia.	

		Fuente(s)	Informe anual de gobierno corporativo 2022; Protocolo Corporativo de Debida Diligencia en materia de derechos humanos	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	A nivel operativo, 'los órganos de gestión de las distintas sociedades del Grupo, reportarán en materia de DD.HH a los órganos titulares de la función de compliance, dependientes de los distintos órganos de gobierno de las sociedades del Grupo. Asimismo, estos responsables implementarán el proceso de supervisión y vigilancia de cada mecanismo y medida en funcionamiento'.	
		Fuente(s)	Protocolo Corporativo de debida diligencia en Derechos Humanos	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	El informe de 2022 indica que 'los departamentos de compras de las compañías del Grupo ACS son los responsables de gestionar la relación con los proveedores y contratistas a través de sistemas específicos de gestión, clasificación, homologación y control de riesgo de estos. Como característica diferenciadora del Grupo frente a otros competidores, es importante destacar en este ámbito la fuerte descentralización de los departamentos de compras y gestión de proveedores. No se han encontrado detalles, sin embargo, acerca de la perspectiva o expertise relacionada con derechos humanos (o expertise dedicada de sostenibilidad, que incluya derechos humanos)	
		Fuente(s)	Informe integrado de 2022	
	B.2.1 Hasta 1 punto			1,5

B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	El protocolo de debida diligencia indica que 'La evaluación de los impactos o efectos adversos potenciales, se debe realizar en función de su severidad y probabilidad desde el punto de vista de los colectivos y/o del entorno medioambiental afectados, y estar basada en una revisión documental exhaustiva, en compañía de expertos en la materia, con base en información aportada por los grupos de interés. Se deberá tener en consideración la evaluación de los impactos o efectos adversos no solo en los empleados y socios de negocio del Grupo, sino también en las comunidades locales y con especial consideración en aquellos colectivos que puedan resultar potencialmente más afectados como son los menores de edad, trabajadores migrantes, colectivos indígenas y cualquier otro grupo que por su condición pueda considerarse como vulnerable. La revisión de los impactos potenciales se debe realizar de forma anual y adhoc si se van a realizar fusiones o adquisiciones, u operaciones en un nuevo país. Igualmente se debe realizar una revisión si se generan cambios significativos en el entorno operacional. Para la implementación de la presente fase, la sociedad matriz de ACS ha puesto a disposición de las Sociedades del Grupo, un Mapa Global según el nivel de protección de DD. HH. por país y la Guía Corporativa para la Protección de los DD.HH. aprobados por la sociedad matriz ACS para evaluar los impactos potenciales y reales en DD. HH. y MA'.	
		Fuente(s)	Protocolo Corporativo de debida diligencia en Derechos Humanos	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	El procedimiento mencionado incluye también a los socios de negocio: 'Asimismo, además de los sistemas de gestión propios definidos por las empresas en su relación con los proveedores, la normativa específica del Grupo en temas como la Política Ambiental, Política de Seguridad y Salud Laboral, el Protocolo Corporativo de Diligencia Debida en Derechos Humanos o la	

			Política de Compliance Penal y Antisoborno, se extiende no solo a los empleados del Grupo sino a toda la cadena de valor'.	
		Fuente(s)	Protocolo Corporativo de debida diligencia en Derechos Humanos; Informe integrado 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	Ver el primer subindicador. La Compañía indica que revisó el protocolo de debida diligencia en 2022 y que la actualización se realizó 'de la mano de un experto independiente', este subindicador busca evidencias referidas al proceso de identificación en sí, no al sistema de gestión. Aunque el protocolo, indica que 'debe estar basada en una revisión documental exhaustiva, en compañía de expertos en la materia, con base a información aportada por los grupos de interés', no se ha encontrado evidencia de que haya un proceso de identificación en curso (o reciente), incluyendo indicación de quiénes son los expertos en derechos humanos y grupos de interés afectados consultados como parte del proceso de identificación.	
		Fuente(s)	Protocolo Corporativo de debida diligencia en Derechos Humanos; Informe integrado 2022	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	Sí	En el Protocolo de Debida Diligencia se lee: 'la revisión de los impactos potenciales se debe realizar de forma anual y adhoc si se van a realizar fusiones o adquisiciones, u operaciones en un nuevo país. Igualmente se debe realizar una revisión si se generan cambios significativos en el entorno operacional.	
		Fuente(s)	Protocolo corporativo de debida diligencia en materia de derechos humanos	
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.2 Hasta 1 punto			1

B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	Sí	Ver primer subindicador de B.2.1. El proceso continúa: 'La evaluación de los impactos potenciales y reales del Mapa Global según el nivel de protección de DD. HH. por país, se rige por el escenario global establecido por la ONU y tiene como propósito conocer a través de los indicadores analizados el nivel de protección que existe en esta materia para cada territorio donde el Grupo ACS desarrolla su actividad. Este análisis se debe realizar también para los riesgos relacionados con el Medioambiente teniendo en cuenta las recomendaciones y lo establecido por la IUCN y el IPCC que permiten sentar una base y conocer el contexto ambiental en los países de operación del Grupo ACS. La última etapa de evaluación de efectos adversos se desarrollará a nivel operacional, por las distintas empresas del Grupo ACS, atendiendo a las condiciones locales específicas y a las orientaciones ofrecidas en la Guía Corporativa para la Protección de los DD.HH. Con ello, se configurará la identificación y evaluación de efectos adversos en ese nivel de actividad permitiendo el desarrollo de las medidas de prevención, mitigación y remediación más adecuadas'. El informe integrado añade que 'Durante el ejercicio 2022, se han evaluado un 72,5 % de las operaciones del Grupo ACS a lo largo de la vida del proyecto, en contribución al objetivo fijado por el Grupo ACS en el Plan Director de Sostenibilidad 2025 de que el 100% de las operaciones propias se encuentren evaluadas en materia de Derechos Humanos para esa fecha'.	
		Fuente(s)	Protocolo corporativo de debida diligencia en materia de derechos humanos	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	Sí	El procedimiento mencionado incluye también a los socios de negocio.	
		Fuente(s)	Protocolo corporativo de debida diligencia en materia de derechos humanos; Informe integrado 2020.	

	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	El informe integrado indica que 'Los resultados obtenidos en el Informe permiten evaluar el subsecuente nivel de riesgo de cumplimiento en DDHH atribuible a cada División de forma específica y al Grupo ACS en su conjunto, siendo posible concluir que tanto ACS como las Divisiones del Grupo se encuentran bien posicionadas ante los futuros requerimientos regulatorios que actualmente se están gestando en el ámbito de la Debida Diligencia en DDHH a nivel global, y que serán de aplicación en el medio plazo'. También indica que en 2022, en el 79% de las operaciones propias del Grupo se han detectado la posibilidad de riesgos operativos en materia de derechos humanos. No se ha encontrado detalles acerca de cuáles son los aspectos salientes/relevantes de derechos humanos para la Compañía, como resultado del proceso de evaluación de impactos.	
		Fuente(s)	Informe Integrado 2022	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	Aunque el protocolo indica que 'con base en información aportada por los grupos de interés. Se deberá tener en consideración la evaluación de los impactos o efectos adversos no solo en los empleados y socios de negocio del Grupo, sino también en las comunidades locales y con especial consideración en aquellos colectivos que puedan resultar potencialmente más afectados', no se ha encontrado evidencia de cómo, en la ejecución del proceso de evaluación, se ha consultado con grupos de interés afectados, incluyendo una descripción.	
		Fuente(s)	Protocolo corporativo de debida diligencia en materia de derechos humanos	
	B.2.3 Hasta 1 punto			0,5

B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	Sí	El protocolo corporativo de debida diligencia, describe lo siguiente: 'en consideración de los resultados de la evaluación de efectos adversos [...] se deberán adoptar las medidas adecuadas para prevenir o, cuando la prevención no sea posible o no lo sea de forma inmediata, mitigar los efectos adversos potenciales identificados. Las medidas de prevención y mitigación serán definidas considerando los DD. HH., factores medioambientales y colectivos potencialmente afectados y su nivel de severidad y probabilidad, debiendo estas ser suficientes para alcanzar los objetivos del Protocolo habida cuenta de las circunstancias del caso concreto y de la influencia del Grupo ACS en ellas, así como la necesidad de garantizar la prioridad de determinadas actuaciones. Para asegurar la eficacia de estas medidas, los responsables de negocio y operación asignarán los recursos y la responsabilidad de la prevención y mitigación a los niveles y funciones convenientes dentro de la organización. Asimismo, se deben poner en marcha mecanismos de monitorización para evaluar la aplicación y efectividad de las medidas de prevención y mitigación establecidas, ambos elementos deben articularse en forma de planes de acción correctivos-preventivos, los cuales deben ser elaborados en consulta con los colectivos afectados cuando proceda, e incluir plazos de actuación razonables, e indicadores cualitativos y cuantitativos para medir su efectividad'. El informe integrado añade que 'De esta forma, en 2022, en el 79,5% de las operaciones propias del Grupo ACS en las que se han detectado la posibilidad de riesgos operativos en relación a los derechos humanos, se han implantado planes de mitigación, no siendo necesaria la implantación de medidas de remediación en el año 2022, al no haberse producido incumplimientos o no conformidades en relación a esta materia'.	
		Fuente(s)	Protocolo corporativo de debida diligencia en materia de derechos humanos; Informe integrado 2022	

	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	Aunque la Compañía aplica el protocolo a los socios de negocio, no se ha encontrado una explicación de cómo se ejecuta el proceso en la cadena de suministro. El informe integrado indica que 'Para los proveedores contratados, el sistema de homologación de proveedores del Grupo ACS contempla una fase de análisis posterior, que retroalimenta el sistema de gestión y mejora continua del Grupo ACS. Este proceso, que busca la garantía del cumplimiento de las cláusulas y acuerdos contractuales e incluye la identificación de riesgos económicos, ambientales y sociales, se basa fundamentalmente en la detección de incumplimientos y en las medidas correctoras o de gestión a aplicar, generalmente a través de auditorías periódicas, tanto internas como de independientes'. No obstante, la evidencia parece referirse a monitorización de cumplimiento. El subindicador busca evidencia de cómo la Compañía proactivamente trabaja para abordar los impactos considerados relevantes en la cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Protocolo Corporativo de debida diligencia en Derechos Humanos; informe integrado 2022	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	Aunque la Compañía describe acciones realizadas a lo largo del informe integrado, este subindicador concreto busca un ejemplo de acciones tomadas en un contexto de evaluación de impactos en derechos humanos y tomar acciones para abordarlos, describiendo cómo la acción pretende hacerle frente, detallando medidas tomadas. El informe por ejemplo, considera que hay riesgos potenciales en materia de igualdad, diversidad y no discriminación, no obstantes, las medidas no detallan acciones concretas, ya que indican lo siguiente 'asegurar la igualdad de oportunidades y mejores prácticas laborales, 'conformación de un equipo diverso aumentando la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad', 'siendo un referente en la integración de colectivos vulnerables', 'dentro de este marco común, cada	

			compañía elabora sus propias iniciativas, de acuerdo a sus necesidades específicas' .	
		Fuente(s)	Informe integrado 2022	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 puto**			1
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	Sí	'Los órganos de gestión de las distintas sociedades del Grupo, reportarán en materia de DD.HH a los órganos titulares de la función de Compliance, dependientes de los distintos órganos de gobierno de las sociedades del Grupo. Asimismo, estos responsables implementarán el proceso de supervisión y vigilancia de cada mecanismo y medida en funcionamiento con el propósito de averiguar si: 1. Se cubre el impacto que pudiera generar la empresa, tanto directo como indirecto 2. Los mecanismos de mitigación son adecuados 3. Las personas afectadas por los riesgos son protegidas, o, al menos, no se vulneran sus derechos 4. Los socios de negocio respetan las mismas directrices. El proceso implementado permite supervisar y recopilar periódicamente la información,[...]. Además de los mecanismos de seguimiento, cada responsable definirá un cuadro de indicadores sobre DD. HH. que sirva como base para la interpretación y la toma de decisiones en su ámbito de operación. Los indicadores deberán [...] Ser pertinentes y fiables; Ser independientes en los métodos de acopio de datos de los sujetos observados; Ser globales y útiles a escala universal; Estar centrados en las normas de DD. HH. y anclados en el marco normativo de derechos; Ser simples y específicos. Como prueba de haber alcanzado los	

			resultados, es necesario que los responsables determinen los medios de verificación, entre los que utilizarán los siguientes tipos: Estadísticas socioeconómicas y administrativas; Encuestas de percepción y opinión; Juicio de expertos'.	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectadas en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**3**
C.1 Mecanismos de reclamación	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La política de derechos humanos expone que 'todas las personas del Grupo ACS y su cadena de valor global que tengan conocimiento o sospecha fundada de algún incumplimiento de los	

para trabajadores			compromisos adquiridos en esta Política, deben comunicarlo a través de los canales dispuestos a tal efecto. El Grupo ACS facilita, asimismo, la realización de este tipo de comunicaciones, además de por las vías ordinarias, por otras alternativas, como el acceso a sencillas plataformas tecnológicas, y también de manera telefónica. El Grupo ACS dispone de canales expresamente establecidos a tales efectos en sus diferentes divisiones [...] Cualquier denuncia de las comprendidas en la Política de Funcionamiento del Canal Ético de ACS puede realizarse a través de uno de los canales que se detallan a continuación: Canales Ordinarios; 1. Superior directo o un miembro de la dirección de ACS; 2. Miembro del Comité de Compliance; 3. La Dirección de Cumplimiento Normativo 4. El Canal Ético. Este último se encuentra a disposición pública para manifestar inquietudes o tratar, reportar, denunciar, y comunicar conductas o hechos relativos al incumplimiento de los principios de derechos humanos contenidos en esta Política, así como en la restante normativa interna y externa en cualquier empresa del Grupo y su cadena de valor global. [...] - Canales Alternativos: Los canales telemáticos accesibles por medio de la web y de aplicación móvil, así como el canal telefónico 24 horas, 7 días a la semana, que constan en la página web ww.grupoacs.com.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas	No	La Compañía indica que el 'alcance de los planes de formación en materia de Derechos Humanos, Ética, Integridad, Conducta o resto de políticas y procedimientos de compliance' fue del 100% de empleados en los dos últimos años. El canal ético parece estar disponible en inglés y español, y existen números de teléfono para España, EEUU, Canadá, Francia y Reino Unido. La Compañía tiene	

			presencia en países donde la lengua oficial no es español o inglés (o Francés, en el caso telefónico).	
		Fuente(s)	Código ético; Política de Derechos Humanos; Canal Ético; Informe integrado 2022	
	● Mecanismo disponible para cadena de suministro	Sí	El Código para socios de negocio indica que 'ACS pone a disposición de todos los Miembros de la Organización, de los Socios de negocio de ACS, así como de cualquier otro tercero, un canal de comunicación y denuncias a través del cual deben trasladarse todas aquellas conductas cometidas por Miembros de la Organización o Socios de negocio'.	
		Fuente(s)	Código de conducta para socios de negocio	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	También requiere que 'los Socios de Negocio deberán poner a disposición tanto de sus miembros como de terceros (especialmente a miembros su cadena de valor) canales de comunicación de eventuales incumplimientos tanto de las normas como de irregularidades de carácter ético, relacionados ambos con los Principios de actuación contemplados en este Código'.	
		Fuente(s)	Código de conducta para socios de negocio	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	La Política de derechos humanos, en relación al canal ético, indica que 'se encuentra a disposición pública para manifestar inquietudes o tratar, reportar, denunciar, y comunicar conductas o hechos relativos al incumplimiento de los principios de derechos humanos contenidos en esta Política, así como en la restante normativa interna y externa en cualquier empresa del Grupo y su cadena de valor global' . Asimismo, el informe integrado de 2022 comunica que 'el Canal Ético del grupo ACS está a disposición de cualquier persona que pretenda denunciar una posible infracción en un contexto profesional con el Grupo ACS, así como a la de todos los interlocutores del Grupo y partes interesadas.'	

		Fuente(s)	Código de conducta para socios de negocio	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	Sí	Ver primer subindicador de este indicador: 'Además, el código para socios de negocio indica que 'ACS pone a disposición de todos los Miembros de la Organización, de los Socios de negocio de ACS, así como de cualquier otro tercero, un canal de comunicación y denuncias a través del cual deben trasladarse todas aquellas conductas cometidas por Miembros de la Organización o Socios de negocio'.	
		Fuente(s)	Código de conducta para socios de negocio	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	También requiere que 'los Socios de Negocio deberán poner a disposición tanto de sus miembros como de terceros (especialmente a miembros su cadena de valor) canales de comunicación de eventuales incumplimientos tanto de las normas como de irregularidades de carácter ético, relacionados ambos con los Principios de actuación contemplados en este Código'.	
		Fuente(s)	Código de conducta para socios de negocio	
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	Aena	Puntos
		9

Indicador	Subindicador	¿Cumple?	Explicación principal	Puntos
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**2**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	'Con esta Política de Derechos Humanos [...], la Sociedad formaliza su compromiso y responsabilidad de respetar los Derechos Humanos y, en especial, a los que afectan a su actividad y a las operaciones desarrolladas por las personas trabajadoras, con el objetivo de no ser cómplice de ninguna forma de abuso o vulneración, y establece los principios generales necesarios para asegurar dicho compromiso y responsabilidad.'	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	No	La Política de Derechos Humanos indica que 'toma como referencia, entre otros, los principios recogidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas; los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos Humanos [...] las líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Sin embargo, 'tomar como referencia' no se considera un compromiso formal a cumplir con los Principios Rectores o las Directrices de la OCDE de acuerdo al criterio de expresión de CHRB. El Estado de Información No Financiera indica que Aena tiene compromisos 'con los convenios fundamentales en materia de derechos humanos'. La lista incluye 'Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas de Naciones Unidas'. Sin embargo, para los indicadores del área A.1, la metodología revisada de CHRB tan sólo admite compromisos provenientes de documentos formales de política. No se ha encontrado evidencia alternativa en un tipo de fuente apta para este indicador.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Estado de información no financiera 2022	

A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)		
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derchos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	En la Política de Derechos Humanos Aena se compromete a 'promover la Igualdad de oportunidades, la diversidad y la no discriminación [...] No admisión del trabajo forzoso, el tráfico ilegal y la trata de personas o la esclavitud moderna en ninguna de sus formas [...] Facilitar la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva: Aena reconoce, sin interferencias, el derecho de las personas trabajadoras a constituir o participar en organizaciones para la defensa y promoción de sus intereses, a través del derecho de asociación y la representación sindical, o en las formas de representación elegidas de conformidad con la legislación y las prácticas vigentes en los distintos países donde se desarrolle la relación laboral [... y] Respecto al derecho de los menores y rechazo al uso de mano de obra infantil. Aunque el compromiso a facilitar y promover el derecho a la asociación y la negociación colectiva parece condicionado a la leyes del país (no se ha encontrado compromiso de proporcionar mecanismos alternativos para aquellas localizaciones en que estos derechos estén restringidos por la legislación), la Compañía opera en localizaciones en los que estos derechos están contemplados por leyes nacionales, incluyendo un 100% de cobertura de convenio colectivo en la Compañía Aena Desarrollo Internacional.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	La Compañía indica que 'en todas las licitaciones se incluyen cláusulas relacionadas, entre otros, con el respeto a los Derechos Humanos. Para ello, el Manual Interno de Contratación prevé mecanismos de seguimiento del grado de cumplimiento de las cláusulas de esta índole incluidas en los contratos [...] En 2020, todos los contratos suscritos por Aena con proveedores externos incorporaban cláusulas de respeto a los derechos humanos'. No se ha encontrado evidencia acerca de requisito explícito de compromiso de proveedores con cada una de las áreas de convenios fundamentales de la OIT en políticas para proveedores. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión. La Política de derechos humanos indica que 'Aena impulsará la adopción de estos principios y valores en el resto de empresas con las que colabore'. Sin embargo, no está claro que sea un requisito para proveedores, ya que se refiere a 'impulsar' su adopción.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2020; Estado de Información no financiera 2022; Política de Derechos Humanos	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso público de remediar	No	El Estado de información no financiera (EINF) indica que 'Para garantizar su desarrollo efectivo, la línea de acción: “Relaciones con la comunidad”, incluida en la Estrategia de Sostenibilidad 2021-2030, establece como prioridad el desarrollo de un procedimiento de debida diligencia de derechos humanos que permita identificar, prevenir, mitigar y remediar su posibles impactos en la materia, y poner a disposición de los posibles afectados los mecanismos de reclamación adecuados. Durante 2022, Aena ha avanzado en su desarrollo e implementación'. No obstante, no se ha encontrado un compromiso formal en una política pública de remediar impactos adversos en derechos humanos (como se indica más arriba, se espera que los compromisos estén emplazados en documentos de política).	
		Fuente(s)	Estado de Información No Financiera 2022	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**4,5**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2.a	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	En el Informe de Sostenibilidad 2022 la Compañía indica que 'como resultado de la Estrategia de Sostenibilidad, Aena ha creado la figura del Chief Green Officer, con el fin de convertir la sostenibilidad en un elemento fundamental en la toma de decisiones de la Compañía y afianzar el compromiso en esta materia con todas las partes interesadas. Adicionalmente, la coordinación de las distintas áreas transversales en el despliegue de la Estrategia de Sostenibilidad y el apoyo en su implantación se lleva a cabo por un grupo de trabajo interno, que requiere de la involucración activa y directa de todas las áreas y los empleados'. La Estrategia de sostenibilidad en su línea de acción de Relación con la Comunidad incluye la protección de los Derechos Humanos como un área de acción.	
		Fuente(s)	Estado de Información No Financiera 2022; Estrategia de sostenibilidad 2021-2030	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			

	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	El EINF informa que 'se ha creado un grupo de trabajo interno para coordinar, de forma transversal, el despliegue de la estrategia [de sostenibilidad] y apoyar su implantación, fomentando la implicación activa y directa de todas las áreas y empleados.' Adicionalmente, en su página web la empresa declara que este 'Grupo interno de trabajo' 'coordina las áreas de negocio en el despliegue de la Estrategia y apoya en su implantación. Tienen un papel especialmente relevante la Dirección de Innovación, Sostenibilidad y Experiencia del Cliente, la Secretaría General Corporativa y la Dirección de Organización y Recursos Humanos.	
		Fuente(s)	Estado de Información no Financiera 2022; Gestión de la sostenibilidad social y ambiental Website	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	La Dirección de Contratación es la responsable de la gestión con proveedores y cuenta con una unidad de contratación centralizada, existiendo, además, tantas unidades de contratación como aeropuertos. Éstas gestionan y tramitan los contratos con proveedores'. En los contratos se añaden apartados y cláusulas en las que se exige cumplimiento de distintas condiciones incluyendo relacionadas con derechos humanos (pago puntual de salarios, seguridad y salud, obligaciones laborales y sociales, etc.). Para el seguimiento de proveedores existe la figura el 'Director del Expediente', 'cuya función principal es la de la vigilancia, supervisión y comprobación de la correcta y adecuada ejecución del contrato, verificando que se cumplen los requisitos establecidos'. No se ha encontrado evidencia, sin embargo, acerca del expertise de los puestos descritos, incluyendo perspectiva de derechos humanos (sostenibilidad, si incluye derechos humanos). No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Estado de la información no financiera 2020; Estado de Información No Financiera 2022	
	B.2.1 Hasta 1 punto			1

B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	La Compañía inicia que 'el análisis se ha desarrollado a nivel país'. 'partiendo de la Política de derechos humanos, previo cruce con los marcos y fuentes de referencia, se han identificado posibles riesgos de vulneración asociados a prácticas laborales, los servicios ofrecidos, el impacto en el entorno y la sociedad y la actividad de los proveedores. Con ello, y a partir de un análisis de fuentes externas de referencia, e internas [se ha contado con la participación de diferentes áreas de la organización, tanto en España como en Reino Unido y Brasil], se ha podido evaluar: Por un lado, la probabilidad, a partir de la probabilidad país, sector y el entorno de control. Por otro lado, el impacto, mediante la evaluación de la escala o magnitud del posible daño causado, el alcance y la remediabilidad'.	
		Fuente(s)	Estado de Información no Financiera 2022	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior. La Compañía indica que 'este procedimiento [debida diligencia] sienta las bases para facilitar la identificación, prevención, mitigación, monitorización y remediación de posibles efectos adversos [...] relacionados con la actividad de Aena, la de sus sociedades dependientes y sus cadenas de valor'.	
		Fuente(s)	Estado de la información no financiera 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	Aunque la Compañía indica que el proceso se ha realizado en 2022, no se ha encontrado evidencia que describa cómo se ha consultado con expertos en derechos humanos y grupos de interés afectados como parte del proceso de identificación de impactos en derechos humanos.	
		Fuente(s)	Estado de Información no Financiera 2022	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	El estado de información no financiera indica que 'Aena es consciente de que su vocación de expansión internacional puede acarrear periódicamente nuevos retos'. No obstante, no se ha encontrado evidencia de que existe una activación de procesos de debida diligencia frente a nuevos acontecimientos (entrada en nuevos mercados, cambios regulatorios, nuevas relaciones, etc.)	
		Fuente(s)	Estado de Información no Financiera 2022	

	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			1
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	Sí	Ver subindicador B.2.1. La Compañía indica que 'a partir de un análisis de fuentes externas de referencia e internas, se ha podido evaluar: por un lado, la probabilidad, a partir de la probabilidad país, sector y el entorno de control. Por otro, el impacto, mediante la evaluación de la escala o magnitud del posible daño causado, el alcance y la remediabilidad. Valorada la probabilidad y el impacto de cada posible riesgo de vulneración, se ha determinado y analizado el resultado de la evaluación'. Ver a continuación subindicador de resultados.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad- Estado de la Información no financiera Aena 2022	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	Sí	La Compañía indica que 'mediante el modelo de gestión y control de riesgos de la Compañía, se identifican riesgos asociados a la contratación de terceros, asociados al propio proceso de contratación o a la ejecución del contrato'. Como se ha indicado en B.2.1, el proceso incluye la cadena de valor. Se han identificado posibles riesgos de vulneración asociados a prácticas laborales y la actividad de los proveedores.	
		Fuente(s)	Estado de Información no financiera 2022	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	Sí	El EINF indica que 'Valorada la probabilidad y el impacto de cada posible riesgo de vulneración, se ha determinado y analizado el resultado de la evaluación. Como consecuencia, y a modo de resumen, se considera que el riesgo de posibles vulneraciones de derechos humanos (entre ellas, negociación colectiva, trabajo forzoso o infantil) y medioambiente por parte de Aena y sus proveedores es, en general, bajo como resultado de, entre otros, el establecimiento de los compromisos formales en las correspondientes normativas internas (Código de Conducta, Política de Derechos humanos, etc.) y las medidas de prevención y control ya implementadas por la Organización, en las diferentes geografía en las que desarrolla sus actividades (los citados sistemas de gestión, certificados en su mayoría por un tercero, desarrollo	

			de planes, herramientas, procedimientos, etc. que aseguran su correcta implementación, entre otros).	
		Fuente(s)	Estado de Información no financiera 2022	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	Sí	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			1
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	Sí	La Compañía describe, en el contexto de su proceso de debida diligencia de derechos humanos, para las distintas prácticas laborales, los 'sistemas de gestión y cumplimiento que amparan el compromiso de la organización con la no vulneración' y las 'medidas de control mitigación, prevención y remediación'.	
		Fuente(s)	Estado de Información no Financiera 2022	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	Aunque en el cuadro que incluye la información referenciada en el subindicador anterior se destina espacio al 'compromiso con los Derechos Humanos por parte de los proveedores', no se ha desglosado clarificando cuáles son los impactos relevantes y qué se hace respecto a ellos. La evidencia parece referirse a la inclusión de cláusulas y requisitos más que a medidas proactivas para abordar los aspectos concretos que la Compañía considera relevantes.	
		Fuente(s)	Estado de información no Financiera 2022	

	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	Sí	En relación a 'remuneración justa e igualitaria', la Compañía indica lo siguiente: El modelo retributivo de Aena se basa en los principios de transparencia retributiva, igualdad y no discriminación, tal y como queda recogido en el Convenio Colectivo en España o el Acuerdo Colectivo en Brasil. A tal fin, más allá de las medidas implementadas en el marco del Sistema de Cumplimiento Normativo y los controles financieros oportunos, se desarrollan medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en materia de selección y promoción profesional, formación, retribuciones, prevención del acoso por razón de sexo, y de información, comunicación y sensibilización. Asimismo, en Brasil, la dirección de Auditoría Interna supervisa y controla el modelo de retribución. En lo que respecta a Reino Unido, se garantiza la no existencia de discriminación salarial por razones de sexo, ni edad y se reporta anualmente la brecha salarial, de acuerdo a los requerimientos oportunos. En este sentido, se debe avanzar a una reducción paulatina de la brecha salarial, en línea con los resultados de los últimos años. En todos los países en los que opera Aena, se supera con creces el salario mínimo interprofesional'.	
		Fuente(s)	Estado de Información no Financiera 2022	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			

derechos humanos	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Compañía tiene un canal de denuncias disponible para todas las 'Personas Sujetas' (empleados de sociedades participadas).	
		Fuente(s)	Canal de denuncias Website; Código de conducta	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	El canal está disponible en las distintas lenguas de España y en Inglés. La Compañía indica que Aena Brasil dispone de un canal de denuncias externo: 'las denuncias son recibidas a través del Canal de ética Web, Canal de Ouvidoria y correo electrónico'. Aena opera en España, Mexico, Brasil, Colombia, Jamaica y Reino Unido. La Compañía indica que, para garantizarlo (cumplimiento del código de conducta), además de los programas específicos para empleados, en 2020 se ha ejecutado por el OSCC un Plan de Comunicación y Sensibilización, que incluye diversas acciones, entre las que se encuentran, una serie de publicaciones en la newsletter de la Compañía [...] mensajes de sensibilización en los paneles de los centros de trabajo [...]'. En el EINF 2022 se indica que 'en 2022 se ha dado continuidad a las actuaciones de formación y sensibilización englobadas en el Plan de Comunicación y Sensibilización diseñado por el	

			OSCC', como por ejemplo: 'para promover la sensibilización sobre el Canal de denuncias a los empleados, durante 2022 se publicaron varias píldoras informativas a través de la newsletter interna.'	
		Fuente(s)	Canal de denuncias en la red; Código de conducta; Estado de la información no financiera 2020; Estado de Información No Financiera 2022	
	● Mecanismo disponible para cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	La Compañía indica que 'El Canal de Denuncias (o el homólogo en las sociedades dependientes: canal da ética, whistleblower channel, etc.) se convierte en la principal herramienta para que los individuos y colectivos potencialmente afectados puedan comunicar o denunciar cualquier asunto relacionado con posibles vulneraciones de los derechos humanos o el medioambiente'.	
		Fuente(s)	Estado de Información No Financiera 2022	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)	Canal de denuncias en la red; Código de conducta	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	Ver subindicadores anteriores, no hay evidencia de que grupos de interés externos de la cadena de suministro puedan hacer uso de los mecanismos de denuncia.	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 Hasta 1 punto			0

C7 Remediando impactos adversos	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	Almirall	Puntos
		5,5

Indicador	Subindicador	¿Cumple?	Explicación principal	Puntos
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**2**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	Almirall en su Política de derechos humanos 'formaliza el compromiso de la empresa con los derechos humanos reconocidos tanto en la legislación nacional como internacional [...] Esta política está diseñada con el objetivo de confirmar el compromiso que asume Almirall, a nivel global, en relación con el respeto y la promoción de los derechos humanos de las comunidades en las que está presente, en sus operaciones propias y cadena de suministro; así como establecer los principios generales necesarios para asegurar este compromiso'.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	No	Almirall expone que su política de derechos humanos 'se basa en [...] la guía de la OCDE para empresas multinacionales y las normativas y convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo'. Sin embargo, 'se basa en' no se considera una declaración formal de compromiso según los criterios de la metodología CHRB.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	
	A.1.2.a Hasta 1 punto			1

A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	El Código ético indica que el compromiso de respetar los derechos humanos 'se lleva acabo mediante la aplicación de políticas corporativas diseñadas para garantizar la estricta observancia de los principios y valores fundamentales promovidos por las principales organizaciones internacionales de derechos humanos, sobre todo [...] la Organización internacional del Trabajo'.	
		Fuente(s)	Código ético	
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Política de Derechos Humanos declara que 'los empleados son la base del éxito de la compañía. Por tanto, Almirall se compromete a: a. No aceptar ningún tipo de comportamiento discriminatorio por razón de raza, edad, género, estado civil, orientación sexual, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus empleados [...] b. Rechazar el trabajo forzoso en todas sus formas [...] c. Prohibir y rechazar el trabajo infantil en cualquiera de las actividades de la compañía en cualquier territorio. Para la contratación de empleados se respetarán las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo con relación a la edad mínima establecida para trabajar como también las regulaciones de cada país [...] f. Defender el derecho a la libertad de afiliación, asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.'	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	No	Aunque el código para proveedores referencia alguno de los convenios de la OIT, no se ha encontrado evidencia explícita de requerimiento con los principios y derechos fundamentales de la Declaración de la OIT.	
		Fuente(s)	Código de conducta para proveedores.	

	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	La Política de derechos humanos indica que 'Se exige a los proveedores y otros socios comerciales que se comprometan a respetar y defender los derechos humanos de sus trabajadores directos e indirectos, a tratarlos con dignidad y respeto y a cumplir con todos los compromisos asumidos en el Código de Conducta de Proveedores de Almirall que refleja los estándares de Almirall en materia de derechos humanos'. Este código establece que 'los proveedores de Almirall no pueden recurrir al trabajo infantil'; 'el proveedor proporcione un lugar de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación por edad, género, raza, religión […]'; 'los proveedores no utilizarán mano de obra forzada, en régimen de servidumbre o bajo contrato de cumplimiento forzado, así como tampoco trabajo en prisión involuntario'. Finalmente, también se indica que 'los proveedores deberán respetar los derechos de los empleados, según lo establecido en las leyes locales, de asociarse libremente, negociar colectivamente, unirse o no unirse a sindicatos, buscar representación y unirse a consejos de empleados, según sea el caso'. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia de que la Compañía requiera a los proveedores el establecimiento de mecanismos alternativos en caso de que los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva estén restringidos en las leyes locales (requisito de la metodología de CHRB para aquellos compromisos con estos derechos que se circunscriban a las leyes locales).	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos; Código de conducta para proveedores	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso público de remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		

	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**1**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	El Estado de información no financiera (EINF) indica que 'El Comité ESG es un comité interno que reporta al Comité de Dirección de la compañía, presidido por el Vicepresidente de Recursos Humanos y, su Secretario, el Head of Corporate Social Responsibility. Además, cuenta con Directores responsables de las diferentes áreas de la compañía'. La Política de Sostenibilidad incluye compromiso de respeto a los derechos humanos.	
		Fuente(s)	Política de Sostenibilidad; Estado de Información No Financiera 2022	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	No	Ver subindicador anterior. No se ha encontrado información adicional sobre el despliegue de la responsabilidad e implementación en el día a día.	
		Fuente(s)	Estado de Información No Financiera 2022	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	La Política de derechos humanos indica que 'la prevención y anticipación de cualquier riesgo asociado con los derechos humanos será llevado a cabo por parte de los directivos y responsables de cada una de las respectivas áreas funcionales, siguiendo los procesos establecidos en esta Política y aplicable a	

			todo el personal, posiciones, departamentos, comités y unidades organizativas de Almirall'. Sin embargo, no se ha encontrado detalles concretando como se articula efectivamente (recursos humanos y conocimiento específico destinado).	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos.	
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	En la Política de derechos humanos, la Compañía comunica que 'Almirall lleva a cabo un proceso continuo de debida diligencia en sus propias actividades y en las que guarden relación directa con sus operaciones y/o servicios prestados por sus actividades con el objetivo de no vulnerar y respetar los derechos de los agentes implicados'. Sin embargo, no se han encontrado detalles del proceso de identificación de potenciales riesgos e impactos relacionados con derechos humanos.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	0
		Fuente(s)		
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			0
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	Aunque la Compañía indica que sus actividades de 2021 han incluido 'mapa corporativo de riesgos actualizado para considerar los riesgos ESG a medio y largo plazo', no se han encontrado detalles acerca de cómo el proceso ha incluido debida diligencia en la evaluación de potenciales riesgos e impactos relacionados con derechos humanos.	
		Fuente(s)	Informe anual 2021	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	El Código ético indica que 'todos los proveedores y vendedores se someten a evaluaciones de diligencia debida establecidas para garantizar que son el socio más adecuado para Almirall y que son capaces de ofrecer la calidad de producción que esperamos'. Sin embargo, no se han encontrado más detalles, incluyendo si los procesos incluyen la evaluación de riesgos e impactos en derechos humanos, y de cuales son estos. Aunque la Compañía indica que evalúa a proveedores en ESG, no se ha encontrado evidencia de un proceso de debida diligencia que determine la relevancia de impactos relacionados con derechos humanos (ver también indicador B.2.3)	
		Fuente(s)	Código ético; Informe Anual 2021	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador (incluso para descartar la existencia de riesgos).	
		Fuente(s)		
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			0
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	Aunque la Compañía indica que tiene un programa de compras sostenibles que permite la certificación de proveedores en relación a RSC, incluyendo auditorías y medidas correctivas, este indicador busca evidencia de procesos para mitigar riesgos específicos identificados mediante el proceso de debida diligencia (perspectiva de área de riesgo en lugar de proveedores individuales).	
		Fuente(s)	Informe anual 2021	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No		
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

impactos en derechos humanos		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés afectados en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas a estas reclamaciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Compañía indica que 'Alentamos a cualquier persona (incluidos empleados, socios comerciales, clientes, consumidores y otros) a denunciar cualquier conducta que se sepa o se crea que infrinja las políticas, las pautas o la ley aplicable de Almirall utilizando el canal confidencial SpeakUp!. Se proporciona en lace de acceso al canal.	
		Fuente(s)	Ética y cumplimiento- web	
	C.1 Hasta 2 puntos			

	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	El informe anual indica que 'para garantizar que nuestros empleados y socios comerciales comprenden las leyes y normativas, así como la política interna de Almirall, contamos con un programa de formación integral que proporcionamos a los nuevos empleados y también a los actuales, y que incluye, entre otros, el código de conducta'. El código de conducta incluye el sistema speakup!. El sistema permite, para cada país, el uso de, al menos, la lengua local	
		Fuente(s)	Informe anual 2021; Almirall SpeakUp! Website	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	No	El código para proveedores indica que 'se debe alentar a los empleados de los proveedores a informar de inquietudes o actividades ilegales en lugar de trabajo sin recibir amenazas de represalias, intimidación o acoso. A tal efecto, y si es obligatorio en virtud de la legislación nacional, los proveedores habilitarán canales de denuncia para sus empleados'. Sin embargo, la evidencia encontrada establece este requisito en el contexto de obligatoriedad en la legislación nacional, y la expectativa es de 'alentar'. No está claro si se requiere a los proveedores que en todos los casos pongan mecanismos de consulta y queja/denuncia a disposición de sus empleados.	
		Fuente(s)	Código de conducta para proveedores.	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	Ver subindicador anterior. Además, aunque una de las medidas que pueden implementar los proveedores es exigir el cumplimiento del código a sus subcontratistas, esto parece ser opcional.	
		Fuente(s)	Código de conducta para proveedores.	
	C.2 Hasta 1 punto			1

C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	El EINF indica que 'El canal de denuncias de Almirall (¡SpeakUp!) permite que cualquier empleado, personal externo o parte interesada informe de buena fe sobre incumplimientos del Código Ético o de cualquier otra política de la empresa de forma confidencial. Las denuncias se gestionan y analizan mediante un proceso confidencial y la información se comparte únicamente con las personas estrictamente necesarias en el proceso de investigación y resolución. A la fecha, no ha habido denuncias en relación con violaciones de derechos humanos, trabajo forzoso u obligatorio, o trabajo infantil'.	
		Fuente(s)	Estado de Información No Financiera 2022	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	El sistema SpeakUp! permite, para cada país, el uso de, al menos, la lengua local. No obstante, no se han encontrado más detalles, incluyendo cómo se hace consciente activamente a los grupos de interés externos del canal, por ejemplo, a través de comunicaciones proactivas.	
		Fuente(s)	Almirall SpeakUp! Website	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			

	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		

Compañía:	Amadeus	Puntos
		8,5

Indicador	Subindicador	¿Cumple?	Explicación principal	Puntos
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**4**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	El código ético (acceso desde web en español) afirma que 'Amadeus respects and promotes international human rights and expects all its […] business partners to uphold internationally-recognized standards regarding working conditions and the dignified treatment of employees'.
		Fuente(s)	Code of ethics and business conduct.
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	No	La Política de derechos humanos (acceso desde web en español) declara: 'Recognizing the United Nations Guiding Principles of Business and Human Rights, we are striving to conduct human rights due diligence and risk assessments on critical providers or partners'. Sin embargo 'reconocer' no se considera un compromiso con la iniciativa, de acuerdo a los criterios de formulación de CHRB
		Fuente(s)	Human Rights Policy
A.1.2.a Compromiso de respeto	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			2

Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La Compañía indica en su 'Human Rights Policy' (acceso desde web en español) que: 'Amadeus, and its global group of companies worldwide, is committed to developing an organisational culture and structure based upon the principles set forth in [...] The International Labour Organization's (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work'. Aunque 'based upon' no se considera un compromiso formal de acuerdo a los criterios de formulación de CHRB, el siguiente subindicador muestra compromisos expresos con los distintos derechos fundamentales
		Fuente(s)	Human Rights Policy
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La política de Derechos Humanos contiene los siguientes compromisos: 'There is no child labour in Amadeus, therefore it is excluded from any recruitment activity'; 'Amadeus reaffirms its support for the freedom of association and the right to collective bargaining. In that regard, the company is committed to complying with the ILO Conventions with respect to freedom of association and trade union rights, fully acknowledging the right to organise and the right of unions to represent and negotiate on behalf of the employees, without prejudice to existing local legislation'. 'Amadeus is committed to ensuring that there is no modern slavery or human trafficking in our supply chain or any part of our business. We are committed to ensuring that all who work for Amadeus conform to our zero-tolerance approach to slavery and human trafficking'. Finalmente, sobre no discriminación, se compromete a lo siguiente: 'We are committed to ensuring that every single employee is treated with respect, dignity and fairness and that he/she is given equal opportunity [...] we respect everybody's rights and we have a zero tolerance policy to discrimination'. El Estado de Información no financiera añade: 'En aquellas situaciones en las que Amadeus se enfrente a un conflicto entre los derechos humanos reconocidos internacionalmente y la reglamentación nacional, la empresa seguirá unos procesos para buscar cómo respetar los principios de los

			derechos humanos internacionales'.	
		Fuente(s)	Human Rights Policy; Estado de Información No Financiera 2022	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)		
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Sí	La Política de Derechos Humanos aplica también a la cadena de suministro: 'the policy applies as well to contractors, consultants and external resources, suppliers, distributors and any other individuals during their contract with Amadeus'. Como se indica más arriba, la política contiene compromisos con todas las áreas de derechos fundamentales de la OIT.	
		Fuente(s)	Human Rights Policy	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso público de remediar	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'Where we identify that we have caused or directly contributed to adverse human rights impacts, we would engage in appropriate remediation processes by ourselves or in cooperation with other stakeholders'.	
		Fuente(s)	Human Rights Policy	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	Sí	La Política de Derechos Humanos aplica también a la cadena de suministro: 'the policy applies as well to contractors, consultants and external resources, suppliers, distributors and any other individuals during their contract with Amadeus'.	
		Fuente(s)	Human Rights Policy	
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	Aunque el compromiso de remediar incliye 'by ourselves or in cooperation with other stakeholders', este subindicador busca un compromiso explícito de colaborar con mecanismos judiciales y no judiciales.	

		Fuente(s)	Human Rights Policy	
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**2**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2	
	● Responsabilidad alta dirección	No	La Compañía indica que 'nuestra alta dirección tiene la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de estos compromisos, así como de supervisar su aplicación y garantizar la investigación de cualquier incumplimiento'. No se ha encontrado evidencia explícita, sin embargo, de la persona o comité de alta dirección que ostenta la responsabilidad en lo referente a derechos humanos dentro de la organización.	
		Fuente(s)	Estado de Información No Financiera 2022	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	No	El Estado de Información No Financiera (EINF) indica que 'Amadeus ha adoptado una Política Global de Derechos Humanos que se aplica a todas las empresas del Grupo para garantizar que se respetan los derechos humanos. People & Culture es la unidad responsable de garantizar el cumplimiento de esta política durante los procesos de contratación'. Sin embargo, no se han encontrado más detalles, y la evidencia sugiere que sólo aplica al proceso específico de contratación.	
		Fuente(s)	Informe Global 2021; Informe Global 2020;	

	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	Sí	El departamento de Compras gestiona la relación con los proveedores. En particular, en relación con la implementación de políticas que incluyan derechos humanos y su supervisión, se hace en colaboración entre 'el Departamento de Compras correspondiente, junto con el departamento Risk & Compliance, cómo proceder en cada caso concreto'. Esto incluye procesos de relación, evaluación y registro, certificación: 'Los resultados de los procesos anteriores serán evaluados entre los departamentos de Compras, Operaciones y los responsables del Área de riesgo. Este análisis decidirá si el proveedor puede trabajar con cualquier empresa de Amadeus dedicándose al servicio respectivo'. Finalmente, se indica que 'La evaluación de los sistemas de supervisión de nuestros proveedores se lleva a cabo por medio de auditorías internas y externas'. 'Un número cada vez mayor de socios de RSC se somete a un proceso automatizado de diligencia debida de cumplimiento normativo, en colaboración con los departamentos CSR y Corporate Compliance'.	
		Fuente(s)	Informe no financiero 2019; Informe Global 2021	
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0,5
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	Aunque la Compañía indica que lleva a cabo evaluaciones de riesgo de determinados aspectos de derechos humanos, no se ha encontrado evidencia acerca del proceso de debida diligencia llevado a cabo para identificar cuáles son los potenciales impactos en derechos humanos a que se enfrenta (i.e, como determina que los aspectos evaluados son sus potenciales impactos).	
		Fuente(s)	Estado de Información No Financiera 2022	

	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	Sí	El EINF indica que 'nuestros procedimientos de fusiones y adquisiciones incluyen también la diligencia debida en materia de riesgos relacionados con los derechos humanos. Nuestro equipo de Integración se asegura de que las políticas de la empresa se implementen efectivamente en las empresas recién integradas'. En consonancia con lo declarado en 'Human Rights Policy': 'review of human rights compliance is included into our due diligence process when acquiring new entities in our Mergers and Acquisitions deals'	
		Fuente(s)	Estado de Información No Financiera 2022; Human Rights Policy	
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			1
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	Sí	La Compañía indica que 'Los derechos humanos forman parte del marco de análisis de riesgos de Amadeus. Evaluamos los riesgos de vulnerar alguno de los siguientes derechos: No discriminación (por motivos de raza, género, idioma, religión, convicciones políticas, origen social, propiedad, nacimiento u otra condición). Negociación colectiva. Libertad de asociación. Salario justo. Prohibición del trabajo infantil o el trabajo forzoso. Condiciones adecuadas de salud y seguridad en el trabajo. Amadeus realiza anualmente una evaluación de riesgos de los derechos humanos en varios países	

			concretos, siempre alcanzando un porcentaje suficientemente representativo y siguiendo los criterios siguientes: (i) según normas en materia de derechos humanos; o (ii) por la importancia que tienen en las operaciones de Amadeus, en particular por cómo afectan a la reputación. La evaluación tiene en cuenta cada uno de estos derechos humanos clasificados en términos de probabilidad e impacto, puntuados de 1 (menor) a 4 (mayor), y evalúa en qué medida cada una de estas empresas de Amadeus cumple con los empleados y en qué medida los proveedores de estas empresas cumplen con sus propios empleados'.	
		Fuente(s)	Estado de Información No Financiera 2022;	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	Sí	Ver subindicador interior. El proceso descrito afecta a las empresas del grupo y 'en qué medida los proveedores de estas empresas cumplen con sus propios empleados'.	
		Fuente(s)	Estado de Información No Financiera 2022	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	Sí	El EINF afirma que 'El EINF también afirma que 'La evaluación de riesgos realizada en 2021 cubre más del 70% de las operaciones de Amadeus en cuanto a plantilla (interna y externa), asi como los proveedores de la empresa. Los resultados obtenidos de esta evaluación muestran que la probabilidad de que estos riesgos se materialicen en estos países no es significativa. Asimismo, como proveedor de servicios tecnológicos para el sector de los viajes, el riesgo de que Amadeus vulnere o repercuta negativamente en los derechos humanos al desarrollar su actividad es muy bajo'.	
		Fuente(s)	Estado de Información No Financiera 2022	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	Sí	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		

	● Involucración de grupos de interés en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			0
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	La Compañía indica, en relación a la evaluación de los aspectos de derechos humanos descritos en el indicador anterior, lo siguiente: ' Aunque estos riesgos quedan a un nivel muy bajo en nuestro mapa de riesgos, disponemos de una serie de procedimientos de mitigación y supervisión para hacerles frente, tanto a nivel interno como con nuestros proveedores y socios comerciales'. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia acerca de cómo, una vez determinada la relevancia del impacto, se llevan a cabo acciones de forma sistemática para prevenir, mitigar o remediar los distintos impactos, como parte del proceso de debida diligencia.	
		Fuente(s)	Informe Global 2021	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	respuesta a impactos de derechos humanos	Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Política de Derechos Humanos describe cómo los empleados (y otros individuos cubiertos por el código) pueden informar de sospechas de incumplimiento: 'Should any employee believe that someone is violating the Human Rights Policy or the legislation, they are asked to immediately report it to their manager, to the Human Resources department or to the Ethics Committee (ethics@amadeus.com) in accordance with the Amadeus Speak-up	

			Policy. We expect other Covered Individuals to also report to Amadeus any such unacceptable behavior'.	
		Fuente(s)	Human Rights policy	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	La compañía indica que 'en 2021, Amadeus ha implementado un módulo de e-learning para todos los empleados y contratistas, que cubre las siguientes áreas: Código Ético y de Conducta Profesional de Amadeus; Antisoborno y anticorrupción; Antifraude; Código de conducta en relación con los mercados de valores; y Política de Denuncia de Irregularidades'. El 'Speak up channel' está disponible en Inglés, francés, español y Alemán. No obstante, la compañía indica que 'Amadeus opera en más de 190 países'. No se ha encontrado evidencia de que exista acceso al mecanismo en todas las lenguas apropiadas.	
		Fuente(s)	Amadeus Speak Up website; Estado de Información No Financiera 2022	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	La Política de Derechos Humanos también cubre a la cadena de suministro: 'The policy applies as well to contractors, consultants and external resources, suppliers, distributors and any other individuals during their contract with Amadeus'.	
		Fuente(s)	Human Rights policy	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	La Compañía a través de su 'Speak Up Policy' divulga: 'All persons, regardless of their length of service, position, or relationship to Amadeus can report suspected violations, including Amadeus employees, ex-employees, their relatives, contractors, and/or third parties such as suppliers, partners, customers or shareholders'. El	

			EINF también indica que 'cualquier empleado u otra persona puede denunciar posibles vulneraciones del Código Ético'	
		Fuente(s)	Speak Up Policy; Estado de Información No Financiera	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	ArcelorMittal	Puntos
		7,5

Indicador	Subindicador	¿Cumple?	Explicación principal	Puntos
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**4**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Política de Derechos Humanos afirma: 'La Política de Derechos Humanos de ArcelorMittal articula nuestra responsabilidad de preservar todos los Derechos Humanos de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	La Política de Derechos Humanos afirma: 'La Política de Derechos Humanos de ArcelorMittal articula nuestra responsabilidad de preservar todos los Derechos Humanos de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos'	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)		

Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Política de Derechos Humanos incluye los siguientes compromisos: 'ArcelorMittal preserva la libertad de asociación y el efectivo reconocimiento del derecho a la negociación colectiva'. 'ArcelorMittal se opone a la realización de cualquier tipo de trabajo forzoso, tráfico de personas y cualquier tipo de esclavitud moderna'. 'ArcelorMittal se opone al trabajo infantil'. 'Eliminación de la Discriminación ilegítima en el lugar de trabajo. ArcelorMittal se compromete a asegurar que cada empleado y potencial empleado sea tratado de forma justa y digna. En consecuencia, cualquier práctica que suponga una discriminación [...] no será tolerada'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)		
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Sí	El 'código de contratación responsable' indica que los proveedores tienen que cumplir este código y la política de Derechos Humanos: 'ArcelorMittal respeta todos los Derechos Humanos de empleados y comunidades locales, y se compromete a promover estos principios entre sus proveedores, tal como lo declara la Política de Derechos Humanos de ArcelorMittal. ArcelorMittal les solicita a sus proveedores que desarrollen e implementen políticas y procedimientos que garanticen el respeto por todos los Derechos Humanos en sus negocios y en los negocios de sus proveedores. El proveedor debe cumplir siempre con los requisitos más exigentes, ya sean las correspondientes leyes vigentes, la Política de Derechos Humanos o este Código. En aquellos casos en los que la legislación local impida al proveedor adherirse a ciertos aspectos del Código o de la Política de Derechos Humanos, el proveedor deberá cumplir la legislación que le atañe y, a su vez, procurar respetar los derechos humanos'. Como se indica en los subindicadores anteriores, la	

			política incluye todas las áreas de derechos fundamentales de la Declaración de la OIT.	
		Fuente(s)	Human Rights Policy; Code for responsible sourcing	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso público de remediar	No	La Política de DDHH indica que 'ArcelorMittal compartirá las mejores prácticas entre nuestras unidades operativas sobre mecanismos de denuncia basados en derechos, con el objetivo de establecer canales efectivos de reparación para las partes locales interesadas'. Aunque se refiere al establecimiento de canales de reparación, no se ha encontrado un compromiso de política de reparar o remediar cualquier impacto adverso causado o al que haya contribuido.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	Aunque el código para proveedores indica que 'ArcelorMittal colaborará con sus proveedores para abordar las brechas que se identifiquen', no se ha encontrado ningún detalle adicional (colaborar con proveedores en remediación utilizando los mecanismos de los proveedores o colaborando con ellos en el desarrollo de remedio extra-judicial)	
		Fuente(s)	Code for responsible sourcing	
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**1,5**
B.1.1	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5

Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2.a	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	El informe de sostenibilidad 2021 indica que 'ArcelorMittal España tiene establecido un amplio programa de Políticas de Cumplimiento que muestran la conducta a seguir en temas sensibles que afectan a la ética de los negocios y al buen gobierno de las sociedades. ArcelorMittal España ha implantado estas políticas tanto en la empresa matriz como en sus filiales. En este sentido, ArcelorMittal España cuenta con un Código de Conducta Empresarial, [...], Política de Derechos Humanos, [...], un Código de Contratación Responsable o un Manual de prevención de delitos. El órgano encargado de la supervisión y el cumplimiento de todas las políticas fijadas por el Grupo es el Comité de Prevención de Delitos, que, como órgano de control del Grupo, cuenta con la autoridad y los recursos financieros precisos para el ejercicio de sus funciones [...] '. También indica que 'En España, el Comité nacional de Responsabilidad Corporativa y Desarrollo Sostenible tiene el objetivo prioritario de integrar la Responsabilidad Corporativa y el Desarrollo Sostenible en la gestión del negocio'.
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2021	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'La implementación está respaldada por los departamentos de Compras, Recursos Humanos, Auditoría Interna, Cumplimiento Normativo, Comunidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Corporativa'.	
		Fuente(s)	Human Rights policy	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	Aunque se indica que hay varios departamentos que respaldan la implementación de la política, no se han encontrado más detalles.	
		Fuente(s)	Human Rights policy	

	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			0
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			0
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
	● Involucración de grupos de interés en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0

Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés afectados en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2**
C.1	**C.1 Hasta 1 punto**			1

Mecanismos de reclamación para trabajadores	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Compañía posee una línea ética y una política de línea ética cuyo objetivo es la 'puesta a disposición de los empleados y terceros de un mecanismo de denuncia de posibles irregularidades o malas prácticas en ArcelorMittal'.	
		Fuente(s)	Política de línea ética	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	La línea ética online parece estar disponible en: español, inglés, polaco, ruso, neerlandés, francés, alemán, bosnio, italiano y portugués. El presente análisis evalúa las actividades de la Compañía cotizada en España. No se ha encontrado detalles acerca de cómo todos los empleados son concienciados acerca de los mecanismos de denuncia.	
		Fuente(s)	Ethicspoint; informe de sostenibilidad 2021	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	No	Aunque la política de Whistleblowing acepta reclamaciones de terceras partes, también indica que es para 'denuncia de posibles irregularidades o malas prácticas en ArcelorMittal'. No se ha encontrado evidencia de que grupos de interés externos de proveedores puedan formalizar una queja sobre el comportamiento del proveedor.	
		Fuente(s)	Política de línea ética	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C.2	**C.2 Hasta 1 punto**			1

Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	La Compañía posee una línea ética y una política de línea ética cuyo objetivo es la 'puesta a disposición de los empleados y terceros de un mecanismo de denuncia de posibles irregularidades o malas prácticas en ArcelorMittal'. También en su Procedimiento de gestión de reclamaciones y quejas, la Compañía declara que 'La Política de Desarrollo Sostenible de ArcelorMittal requiere un procedimiento de quejas operativo, a través del cual cualquier miembro de la comunidad pueda plantear sus preocupaciones a la Empresa. El procedimiento de quejas y reclamaciones define los canales para que cualquier miembro de la comunidad, grupos y organizaciones planteen sus preocupaciones y la manera en que la compañía recibe, registra, investiga y responde a estas inquietudes [...] Puede hacer uso de este procedimiento cualquier grupo de interés de ámbito local, ya sea una organización, asociación o individuo externo a nuestra compañía que esté afectado por nuestras actividades o que afirme estar afectado. Esto no incluye a clientes, empleados, inversores y sindicatos, ya que para esos grupos de interés existen otros cauces de contacto con la Empresa.'	
		Fuente(s)	Política de línea ética	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	Ver subindicadores anteriores. A pesar de que existe un mecanismo de denuncia online disponible en, al menos, 10 idiomas, el ámbito de denuncias está acotado a unos temas específicos que no parecen incluir derechos humanos.	
		Fuente(s)	Ethicspoint; Whistleblower policy	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	Banco Sabadell			Puntos
				11
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**4**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Política derechos humanos 'define el desempeño de las actividades desarrolladas por el Grupo, recogiendo además su compromiso explícito con el respeto, el apoyo y la protección de los derechos humanos en sus relaciones internas y externas con todos sus grupos de interés'.	
		Fuente(s)	Política de DDHH	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	La Política de Derechos humanos 'recoge el compromiso de Banco Sabadell con los derechos humanos y establece los principios que inspiran su responsabilidad, asumiendo para ello la aplicación del contenido de las principales declaraciones internacionales, así como el respeto a todos los derechos reconocidos internacionalmente y recogidos en las siguientes iniciativas y compromisos [...] Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas'.	
		Fuente(s)	Política de DDHH	
A.1.2.a	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			1,5

Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La Política de Derechos humanos 'recoge el compromiso de Banco Sabadell con los derechos humanos y establece los principios que inspiran su responsabilidad, asumiendo para ello la aplicación del contenido de las principales declaraciones internacionales, así como el respeto a todos los derechos reconocidos internacionalmente y recogidos en las siguientes iniciativas y compromisos [...] La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT y/o ILO, por sus siglas en inglés) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo y los ocho convenios fundamentales que ésta ha identificado'.
		Fuente(s)	Política de DDHH
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	El Código de Conducta incluye el siguiente compromiso: 'Se respeta y garantiza el libre ejercicio de los derechos colectivos por parte de sus empleados y, en particular, los derechos de sindicación, asociación y de negociación colectiva reconocidos internacionalmente'. La Política de DDHH indica que 'El Grupo actúa con respeto hacia sus empleados/as [...] asegurando la no discriminación por cualquier razón [...]'. Por último, 'el Grupo Banco Sabadell rechaza todas las formas de trabajo forzoso e infantil, respetando así las disposiciones del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la edad mínima legal establecida.
		Fuente(s)	Código de conducta; Política de DDHH
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos		
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	El código para proveedores de la Compañía incluye compromisos con los
		Fuente(s)	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	Los proveedores del grupo Banco Sabadell no contratarán a menores por debajo de la edad mínima legal para trabajar y en ningún caso de una edad inferior a los 15 años'; '[…] prohibirán todas las formas de trabajo forzoso, servidumbre o trabajo con

			contratos de cumplimiento forzoso'. '[...] tratarán de manera justa a sus empleados, sin discriminación [...]. Convenio OIT nº111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)'. 'Los proveedores del grupo Banco Sabadell respetarán los derechos de los empleados a asociarse libremente, organizarse o negociar colectivamente de conformidad con la legislación del país en el que trabajen. Convenio OIT nº87 [...] Convenio OIT nº98'. No obstante, no se ha encontrado evidencia de que la Compañía requiera a los proveedores el establecimiento de mecanismos alternativos en caso de que los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva estén restringidos en las leyes locales (sin contravenir la legislación vigente). Aunque la Compañía se compromete con todas las áreas fundamentales de la OIT, no está claro que se comprometa con estas últimas en todo contexto (cuando las leyes locales lo prohíban).	
		Fuente(s)	Código de conducta proveedores	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			
	● Compromiso público de remediar	Sí	La Política de DDHH indica que 'el Grupo identifica, previene y mitiga, establece mecanismos de reparación y se forma en los potenciales impactos negativos sobre los derechos humanos de sus actividades y procesos'. El Procedimiento de Debida diligencia, además, clarifica que 'Es evidente el compromiso del Grupo por reparar y remediar los efectos sobre los derechos humanos infringidos, estableciendo y manejando con eficacia mecanismos para dar remedio a los/as afectados/as. Para ello, las reparaciones que permiten contrarrestar o corregir esos impactos adversos'. 'Estas medidas correctivas variarán según el tipo de daño, pudiendo haber más de un remedio. En cualquier caso, el Grupo, por lo general, comunicará al afectado/a, lo más rápidamente posible, las acciones llevadas a cabo para afrontar las consecuencias de sus actividades sobre los derechos	0,5

			humanos vulnerados asumiendo la responsabilidad en relación con los efectos negativos que ha podido generar la actividad empresarial, directa o indirectamente'.	
		Fuente(s)	Política de DDHH; Extracto del Procedimiento de Debida Diligencia en DDHH	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**3,5**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2.a	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	En 2021 se creó la Dirección de Sostenibilidad, área responsable de la definición y gestión de la estrategia de banca responsable en el Grupo Banco Sabadell, incluyendo la implantación de los criterios ESG de manera transversal a todas las unidades de negocio del banco, sus filiales y subsidiarias internacionales. La Directora de Sostenibilidad y Eficiencia es Directora General Adjunta, forma parte del Comité de Dirección de la Entidad y tiene dependencia directa del Consejero Delegado'. Sostenibilidad/RSC incluye los aspectos relacionados derechos humanos considerados por la Compañía.	1,5

		Fuente(s)	Informe financiero anual consolidado 2022	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	La Compañía indica que 'el Comité de Sostenibilidad [...] es el órgano encargado [...] de la definición y divulgación de los principios generales de actuación en materia de sostenibilidad e impulso del desarrollo de proyectos e iniciativas, así como de la gestión de alertas que pudieran darse en el perímetro de iniciativas en curso o novedades del entorno regulatorio, supervisor u otros [...] Entre sus funciones, está la de reportar periódicamente al Comité de Dirección [...]'. Está 'compuesto por 15 miembros (garantizando una representación de, entre otras áreas, Sostenibilidad, Riesgos, Finanzas, Negocios, Tecnología y Operaciones, Comunicación, Servicio de Estudios, Organización y Recursos), se reúne con una periodicidad mensual. Esta composición del Comité de Sostenibilidad da cobertura a todos los ámbitos funcionales, que permiten la transversalidad en el establecimiento y la implantación del Plan de Finanzas Sostenibles y, por tanto, la ejecución de la estrategia de la Entidad en materia ESG. El Comité de Sostenibilidad se ha reunido en 13 ocasiones en 2022.'	
		Fuente(s)	Informe financiero anual consolidado 2022	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.1	**B.2.1 Hasta 1 punto**			1

Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	El Proceso de debida diligencia indica que el 'para poder identificar los posibles efectos que las actividades de la organización pueden provocar en la vulneración de los derechos humanos asociados, debe contemplarse cuál es el contexto específico en el que se desenvuelve, su sector de actividad, la probabilidad de que ocurra un determinado impacto y aquellos derechos humanos que pueden resultar afectados, identificando los posibles actores y grupos relacionados'. La Compañía ha identificado una serie de impactos potenciales para empleados, clientes, proveedores y sociedad en general'.	
		Fuente(s)	Extracto Procedimiento de debida diligencia en DDHH	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior, en relación a proveedores la Compañía indica haber identificado riesgos en relación a inclusión de empleados sin discriminación, entorno de trabajo saludable y respeto a los derechos humanos, incluyendo acoso, abuso, trabajo forzoso o explotación.	
		Fuente(s)	Extracto Procedimiento de debida diligencia en DDHH	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	Aunque la Compañía ha llevado a cabo un proceso de debida diligencia, y ha identificado potenciales impactos, no se han encontrado detalles acerca del proceso efectivamente seguido, incluyendo la consulta con expertos y grupos de interés afectados.	
		Fuente(s)	Extracto Procedimiento de debida diligencia en DDHH	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	La Compañía indica que 'incorpora los riesgos sociales y ambientales en la financiación estructurada y en los préstamos corporativos'. No se han encontrado más detalles, incluyendo el uso de estudios de evaluación de impacto en derechos humanos o estudios de evaluación de impacto social que incluyan derechos humanos. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	

		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2019	
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	Aunque la Compañía ofrece un mapa de potenciales riesgos identificados, no se ha encontrado una descripción mostrando cómo determina cuáles de ellos son relevantes, incluyendo cómo se han tenido en cuenta factores sociales, económicos, geográficos o de otra índole a la hora de determinar la relevancia de estos.	0
		Fuente(s)	Extracto Procedimiento de debida diligencia en DDHH	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	Ver subindicador anterior, en relación a proveedores la Compañía indica haber identificado riesgos en relación a inclusión de empleados sin discriminación, entorno de trabajo saludable y respeto a los derechos humanos, incluyendo acoso, abuso, trabajo forzoso o explotación. Sin embargo, como se indica más arriba, no se han encontrado detalles acerca de cuales de todos esos posibles riesgos identificados se han determinado como relevantes o significativos a través de los proveedores.	
		Fuente(s)	Extracto Procedimiento de debida diligencia en DDHH	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	El proceso de debida diligencia muestra a través del proceso de identificación un listado de potenciales impactos identificados. Sin embargo no se ha encontrado una concreción de cuáles de esos impactos han sido determinados como relevantes a través del proceso de evaluación.	
		Fuente(s)	Extracto Procedimiento de debida diligencia en DDHH	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			

	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	Sí	La Compañía describe 'medidas de prevención y mitigación específicas implantadas por el Grupo y que permiten responder a los riesgos reales y potenciales sobre los derechos humanos'. Describen varias medidas relacionadas con igualdad de trato, accidentes laborales, conciliación laboral y prevención de horarios excesivos, registro de jornada con representación sindical, y formación en derechos humanos.	
		Fuente(s)	Extracto Procedimiento de debida diligencia en DDHH	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	La Compañía describe acciones de prevención relacionadas con proveedores, sin embargo, parecen centradas exclusivamente en la monitorización, a través de código de proveedores y cláusulas de vigilancia.	1
		Fuente(s)	Extracto Procedimiento de debida diligencia en DDHH	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	Sí	En relación a los horarios de trabajo, se describen las siguientes medidas: 'Fomenta la conciliación laboral y promueve la flexibilidad en la jornada de trabajo, para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la personal a través de diversas acciones, tales como: cierre de edificios corporativos a partir de una determinada hora y extensión de la flexibilidad, o el acuerdo de registro de jornada con la representación sindical en la geografía española, que incluye el derecho a la desconexión digital y laboral'.	
		Fuente(s)	Extracto Procedimiento de debida diligencia en DDHH	

	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 puto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		

Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**3,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	El Comité de Ética Corporativa dispone de un buzón de correo electrónico 0901CEC@bancsabadell.com para cualquier empleado del Grupo pueda efectuar consultas relativas al Código de Conducta o poner de manifiesto cualquier inquietud sobre el cumplimiento ético en su ámbito de trabajo'.	
		Fuente(s)	Código general de conducta	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	El Banco opera en España, México y Reino Unido. Para Reino Unido, TSB dispone de su propia 'whistleblowing helpline'. No se ha encontrado evidencia, sin embargo de cómo la Compañía asegura la concienciación de sus empleados sobre la existencia y uso de los mecanismos de queja.	
		Fuente(s)	Código general de Conducta; TSB modern slavery statement; Estado de información no financiera 2022	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	El código de proveedores indica que 'El Grupo cuenta asimismo con un canal de denuncia […], abierto a todos sus componentes y a los terceros con los que se relaciona, donde se ha de reportar cualquier acto o indicio que suponga o pueda suponer [...] un incumplimiento del Código de Conducta y del resto de normativa interna'. El Estado de información no financiera clarifica que la queja puede presentarse también por incumplimientos del proveedor (empleados del proveedor informando acerca del comportamiento de su empleados), ya que indica lo siguiente: 'comunicar tanto incumplimientos [...] cometido por el personal afectado, es decir, por cualquier empleado, colaborador, proveedor o tercero en sus relaciones con el grupo.	
		Fuente(s)	Política de DDHH; Código de conducta proveedores; Estado de información no financiera 2020	

	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	El código para proveedores espera que estos colaboren son sus propios proveedores con el objeto de que 'todos ellos se esfuercen por cumplir los principios del presente código'. No está claro que los proveedores indirectos puedan hacer uso del canal de denuncias para poner reclamaciones por incumplimiento de sus empleadores (no es evidente si se requiere a los proveedores indirectos cumplir con el código).	
		Fuente(s)	Código de conducta de proveedores.	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	La Política de DDHH indica que 'Grupo Banco Sabadell ha habilitado, tanto a nivel externo como interno, varios mecanismos que permiten plantear consultas, quejas, conflictos de interés, reclamaciones y denuncias de su plantilla, sus clientes, sus inversores y accionistas, así como de aquellos colaboradores, proveedores y terceros con los que se relacione'. El formulario de denuncias permite presentar una denuncia a externos indicando 'otro tipo de relación' sin solicitar especificara qué relación.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos; Formulario denuncias Website	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	Aunque el canal de denuncias está disponible en los idiomas necesarios, no se ha encontrado evidencia de comunicación proactiva a grupos de interés externos.	
		Fuente(s)	Formulario denuncias Website	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			1
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	Sí	La Compañía indica que 'cuando estos [impactos adversos] ya han sido causados, debe abordarse el daño, y la remediación es el sistema para reparar el perjuicio provocado'. 'Las reparaciones que permiten contrarrestar o corregir esos impactos adversos, toman diferentes formas, que incluyen: Disculpas públicas, restitución o rehabilitación, compensación financiera o no financiera, prevención del daño a través de medidas cautelares o garantías de no repetición. Estas medidas correctivas variarán según el tipo de daño, pudiendo haber más de un remedio. En cualquier caso, el Grupo, por lo general, comunicará al afectado/a, lo más rápidamente posible, las acciones llevadas a cabo para afrontar las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos vulnerados, asumiendo la responsabilidad en relación con los efectos negativos que ha podido generar la actividad empresarial, directa o indirectamente, y sin que ello agote la posibilidad de iniciar recursos legales en los Tribunales.	
		Fuente(s)	Extracto Procedimiento de debida diligencia en DDHH	
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	El documento también indica que: 'sensibilizado de la importancia de los procesos desarrollados con intención de poder observar el máximo respeto de los derechos humanos, el Grupo procura evaluar los sistemas de gestión habilitados en este sentido, para corregir, si fuera necesario, los posibles procedimientos y asegurar su diligencia debida, y como parte de un proceso de aprendizaje continuo, para mejorar el mecanismo y prevenir daños futuros'. Sin embargo, no se han encontrado detalles acerca del enfoque previsto para realizar cambios en el sistema.	
		Fuente(s)	Extracto Procedimiento de debida diligencia en DDHH	

Compañía:	Banco Santander	Puntos
		9

Indicador	Subindicador	¿Cumple?	Explicación principal	Puntos
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**3,5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'Grupo Santander se compromete a respetar y promover los derechos humanos en su ámbito de actuación, y a prevenir, o en su caso, minimizar, cualquier vulneración provocada directamente por su actividad'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	La presente política recoge el compromiso del Banco Santander, S.A y su Grupo ("Santander, Grupo Santander") con los Derechos Humanos, todo ello de conformidad con los más altos estándares internacionales, en especial con los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas de 2011'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver siguiente subindicador.	
		Fuente(s)		

Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Política de derechos humanos del Grupo incluye: 'proporcionar igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de discriminación'; 'Santander rechaza recurrir de forma consciente a cualquier forma de trabajo forzado u obligado. Asimismo, el Grupo rechaza el trabajo infantil respetará las disposiciones del convenio de la OIT [...]'; 'Santander reconoce el derecho fundamental de los trabajadores a formar sindicatos u órganos de representación y afiliarse a ellos. También garantiza el respeto a la libertad de opinión, al ejercicio de la actividad sindical, la negociación colectiva y la protección reconocida a los representantes de los trabajadores, de conformidad con la legislación laboral de cada país'. El código de conducta indica que 'Formas parte de nuestro equipo; por ello es importante que te comprometas y cumplas con lo siguiente: [...] respetar los derechos de sindicación, asociación y negociación colectiva'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Código de conducta	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Los principios de conducta para proveedores indican que 'Banco Santander espera que sus proveedores trabajen para apoyar y respetar la protección de los derechos humanos de acuerdo con [...] los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)'.	
		Fuente(s)	Principios de conducta responsable para proveedores	

	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	La Política de derechos humanos indica que 'Santander fomentará el respeto a los derechos humanos a lo largo de su cadena de aprovisionamiento y, en especial, instará a que los compromisos que figuran en esta política se hagan extensivos a sus proveedores y a los empleados de éstos, siempre respetando su autonomía de gestión y siguiendo las prácticas y procedimientos contenidos en la normativa del Grupo en materia de compras'. Los Principios de Conducta Responsable para proveedores incluyen los requisitos para estos, entre los que se incluyen los siguientes: 'tratar a todos sus empleados de manera justa e igualitaria y a que no se produzca ningún tipo de discriminación'; 'Prohíban el trabajo forzoso y los malos tratos a sus empleados'; 'Garanticen la ausencia de trabajo infantil'; 'respeten la libertad de asociación de sus empleados'. No se ha encontrado, sin embargo, requisito de respetar el derecho de negociación colectiva.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Principios de conducta responsable para proveedores	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso público de remediar	No	La Compañía indica que 'se asegurarán los recursos adecuados para la previsión y mitigación de riesgos en todas las actividades y ámbitos de actuación a través de la implantación de las medidas correctoras identificadas, así como la responsabilidad del seguimiento de dichas medidas'. También que 'se compromete a [...] prevenir, o en su caso, minimizar, cualquier vulneración provocada directamente por su actividad'. No obstante, no se ha encontrado un compromiso formal de remediar impactos negativos que se hayan causado o a los que hayan contribuido.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**3**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2.a	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La Compañía indica que a nivel de Consejo de Administración posee una 'Comisión de Banca Responsable, Sostenibilidad y Cultura' y 'un foro específico, Foro de Banca Responsable, que apoya los trabajos de la Comisión y propone y supervisa la estrategia de Sostenibilidad [...] Este grupo está compuesto por altos directivos'. Sostenibilidad incluye Derechos Humanos.	
		Fuente(s)	Política general de sostenibilidad	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	La Unidad de 'Banca Responsable' es la Unidad corporativa responsable de poner en conocimiento de las unidades locales en las filiales del Grupo, cualquier revisión o modificación de la presente política para su correcta adopción local. Esta unidad será también la responsable de hacer el debido seguimiento de dicha adopción local'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	

	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	Sí	Ver subindicador anterior, la unidad de banca responsable está reconocida dentro de la política de Derechos humanos. Además, la Compañía indica que 'cuenta con analistas de riesgos medioambientales y sociales (E&S), cuyo trabajo incluye la realización de evaluaciones anuales de los clientes de Santander Corporate & Investment Banking (SCIB) en todos los mercados'. Sus funciones incluyen análisis de proyectos conforme a los Principios de Ecuador, Análisis anual de clientes de SCIB en el momento de su incorporación y durante la renovación de los límites de crédito. Este quipo 'también presta apoyo a los equipos comerciales y de riesgos a la hora de analizar otros tipos de operaciones que puedan conllevar riesgos medioambientales o sociales. Por ejemplo, en el caso de fusiones y adquisiciones, operaciones de financiación del comercio en sectores de riesgo elevado, o en cualquier otra operación de financiación de proyectos que no entren en el ámbito de aplicación de los Principios de Ecuador. En Brasil el equipo también analiza operaciones relacionadas con garantías, hipotecas y carteras inmobiliarias de clientes'. También, los proyectos deben cumplir con los IFC performance Standards, respetando los derechos laborales y la gestión del impacto en las sociedades.	
		Fuente(s)	Informe anual 2020	
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.1	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0,5

Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	Aunque los derechos humanos están reconocidos como uno de los aspectos ESG en los que la Compañía debe centrarse, no se ha encontrado evidencia acerca de un proceso de debida diligencia para identificar cuales son los potenciales impactos en derechos humanos a que se enfrenta en relación a sus operaciones propias. Como se indica más abajo, la compañía sí tiene un proceso para identificar potenciales impactos en la financiación de proyectos: 'Analizamos a los clientes sujetos a la política con un cuestionario detallado que rellena su banquero asignado antes de que un equipo de analistas realice una evaluación general de sus riesgos medioambientales, sociales y climáticos (que actualizamos cada año). También analizamos transacciones puntuales relacionadas con proyectos de acuerdo con los Principios de Ecuador y normativas internacionales como las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional [Ver sectores más abajo en este indicador]. La evidencia también se centra en aspectos de materialidad para la empresa, en general, incluyendo distintos ámbitos, más que un foco específico en derechos humanos (qué impactos concretos de derechos humanos enfrenta).	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	La Compañía cuenta con un modelo de homologación de terceros en el que se incluyen aspectos de los Principios de Conducta Responsable: 'A lo largo de 2019 hemos mejorado el cuestionario existente para proveedores de manera que reflejen directamente los nuevos principios de conducta responsable, que incluyen diversidad e inclusión y derechos humanos'. Sin embargo, este subindicador busca evidencia de proceso de due diligence que permita a la Compañía saber cuáles son los riesgos potenciales de derechos humanos a que se enfrenta en la cadena de suministro (perspectiva de riesgo).	
		Fuente(s)	Informe de Banca Responsable 2019;	

	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	Aunque la Compañía describe un proceso de homologación e indica tener criterios ESG en relación a proveedores, no se han encontrado detalles acerca de un proceso de debida diligencia mediante el cuál identifica cuáles son los potenciales impactos a que se enfrenta a través de la cadena de suministro. La evidencia parece centrarse en proveedores individuales que puedan suponer un riesgo, más que en los riesgos de derechos humanos en sí a que se puede enfrentar.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	Sí	La Compañía indica que 'en los procesos de debida diligencia previos a la formalización de acuerdos de financiación, o de cualquier otra naturaleza y en el ámbito de los Principios de Ecuador [PdE], las Políticas Sectoriales de Riesgos Medioambientales y Sociales, y la Política de Defensa, Santander se compromete a evaluar las políticas y prácticas en materia de derechos humanos de sus contrapartes'. El informe anual afirma que 'Nuestra política de gestión de riesgos medioambientales, sociales y de cambio climático (ESCC, por sus siglas en inglés) define los criterios en relación con la inversión en entidades y prestación de productos y servicios financieros a los clientes que intervienen en actividades sensibles en los sectores de Petróleo y Gas, Generación y Distribución de Electricidad, y Minería y Metalurgia, así como los derivados de negocios con materias primas agrícolas, prestando especial atención a la financiación de clientes minoristas con actividades agrícolas y cárnicas en el Amazonas [...] . Las operaciones one-off relacionadas con proyectos también se analizan aplicando los Principios de Ecuador [...] Tras la debida diligencia ambiental y social (incluidos los derechos humanos) de los proyectos, se identifican los riesgos y se establecen las medidas de mitigación y remediación que	

			correspondan.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Informe anual 2022	
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			0
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'En 2022, finalizamos la puesta en marcha de nuestra plataforma de gestión del riesgo de proveedores en nuestros principales mercados. Diseñada para racionalizar y combinar la gestión de proveedores y los informes críticos, nos permite consolidar la información de certificación de todos los proveedores'. No está claro, sin embargo, el proceso mediante el cuál determina cuales son los impactos relevantes en materia de derechos humanos a que hace frente en la cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3	**B.2.3 Hasta 1 punto**			1

Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	Aunque la Compañía describe cómo evalúa proyectos de financiación y aplica medidas en casos descritos en el informe, este subindicador busca evidencia de cómo ha llevado a cabo un proceso de debida diligencia que le permite identificar y evaluar sus impactos en derechos humanos, y tomar medidas de forma sistemática para abordar todos los impactos. La evidencia actual se refiere a la toma de medidas en relación a proyectos de financiación, sin estar claro si esta actividad es la única a la que la Compañía está expuesta en términos de impactos negativos. No se ha encontrado información adicional en la última revisión.	
		Fuente(s)	Informe anual 2020	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto	Sí	La Compañía describe cómo se enfrenta a riesgos de vulneración de derechos humanos en operaciones de financiación: En el contexto de financiación, indica que realizan 'análisis de proyectos conforme a los Principios de Ecuador, Análisis anual de clientes de SCIB en el momento de su incorporación y durante la renovación de los límites de crédito'. Poseen un equipo especializado que 'también presta apoyo a los equipos comerciales y de riesgos a la hora de analizar otros tipos de operaciones que puedan conllevar riesgos medioambientales o sociales. Por ejemplo, en el caso de fusiones y adquisiciones, operaciones de financiación del comercio en sectores de riesgo elevado, o en cualquier otra operación de financiación de proyectos que no entren en el ámbito de aplicación de los Principios de Ecuador. En Brasil el equipo también analiza operaciones relacionadas con garantías, hipotecas y carteras inmobiliarias de clientes'. También, los proyectos deben cumplir con los IFC performance Standards, respetando los derechos laborales y la gestión del impacto en las sociedades. En particular	

			en el caso de Brasil, ante el potencial impacto de la deforestación en el Amazonas, la Compañía describe una serie de medidas para prevenir y enfrentar el riesgo.	
		Fuente(s)	Informe anual 2020	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 puto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Política de Derechos Humanos facilita mecanismos de denuncia, incluyendo un número de teléfono y un canal online. El código de Conducta proporciona información adicional sobre el mecanismo de denuncia.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	El informe anual 2022 destaca 'Canal Abierto es nuestro canal ético corporativo para denunciar conductas indebidas de manera confidencial y/o anónima [...] Cada unidad del Grupo cuenta con un canal ético o Canal Abierto que se gestiona de manera local (en su propio idioma) y que cuenta con todas las características y garantías del portal de denuncias de Santander. Canal Abierto cuenta con unos estándares comunes para todos los canales del Grupo, que incluyen: su promoción por los CEO locales; concienciación continua a los empleados sobre la importancia de utilizar el Canal Abierto; información general para toda la organización sobre las acciones que se han llevado a cabo en la gestión de las denuncias y lecciones aprendidas; garantizar un acceso fácil al canal y el anonimato de los denunciantes cuando así lo deseen; ...'	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	No	Los principios de conducta para proveedores indican que, 'Banco Santander ha creado un canal de denuncias para proveedores a través del cual los proveedores podrán informar de las conductas inapropiadas por parte de los empleados del Grupo en el marco de la relación contractual entre el proveedor y Santander'. No se ha encontrado evidencia, de que los empleados de los proveedores	

			tengan acceso a este u otro canal para denunciar conductas irregulares por parte del proveedor. El Canal abierto tiene 'política de Puerta Abierta: cualquier empleado, proveedor, cliente, accionista, o tercero que se relacione con el Grupo Santander puede acceder a este canal'. No obstante, no está claro si los empleados de los proveedores pueden hacer uso del canal, ya que en la línea mencionada en los principios de conducta, los mecanismos de queja parecen referirse a posibilidad del proveedor de denunciar comportamiento de la Compañía. En el informe anual la compañía indica que 'Estamos trabajando para extender nuestros canales éticos para proveedores al resto de nuestros mercados principales durante 2023'.	
		Fuente(s)	Principios de conducta responsable para proveedores; Canal Abierto FAQs; Informe Banca Responsable 2019	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	Las características del 'canal abierto' incluyen 'política de Puerta Abierta: cualquier empleado, proveedor, cliente, accionista o tercero que se relacione con el Grupo Santander puede acceder a este canal'.	
		Fuente(s)	Canal Abierto FAQs	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	El canal de denuncias está disponible en inglés y en español. No está claro si hay más opciones de idiomas de forma que esté disponible en todas las necesarias para la Compañía.	
		Fuente(s)	Te escuchamos: canal abierto- web	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	Bankinter			Puntos
				8,5
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**2,5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Compañía indica en su Política de Derechos Humanos que 'adopta pautas de comportamiento responsable, respetando y haciendo respetar los Derechos Humanos en sus relaciones tanto internas como externas, asumiendo los compromisos recogidos en los protocolos y estándares internacionalmente reconocidos, entre otros la Declaración Universal de los Derechos Humanos [...]'. La Política de Inclusión y Diversidad indica que 'hace propios los compromisos recogidos en los protocolos y estándares internacionalmente reconocidos, entre otros la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo'.
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Política de Inclusión y Diversidad
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	Como se indica en el anterior subindicador, en su Política de Inclusión y Diversidad, la Compañía 'hace propios los compromisos recogidos en los protocolos y estándares internacionalmente reconocidos, entre otros la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Declaración de la Organización Internacional del

			Trabajo'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Política de Inclusión y Diversidad	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La compañía indica en su Política de Inclusión y Diversidad, que 'hace propios los compromisos recogidos en los protocolos y estándares internacionalmente reconocidos, entre otros […] la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo'.	
		Fuente(s)	Política de Inclusión y Diversidad	
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	No*	La política de Derechos Humanos de la compañía, incluye los siguientes principios en relación con sus empleados: 'Proporcionar un entorno de trabajo digno promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la promoción profesional, asegurando la no discriminación [...]. Respetar el derecho de asociación y negociación colectiva'. Y en el documento 'Proceso de debida diligencia' la Compañía divulga que 'Bankinter se compromete a respetar y promover los derechos humanos en los entornos en los que opera, reconocidos por la comunidad internacional y recogidos en los siguientes acuerdos: [...] La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo comprendidos en cuatro categorías: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y sus ocho convenios fundamentales'. El Estado de Información No Financiera (EINF) también indica que 'asume el compromiso de incorporar en su actividad sus diez principios de conducta [Pacto Mundial] [...] entre los que se encuentran [...] la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición del trabajo infantil'. Sin embargo, el protocolo y el informe no se consideran documentos de política	

			según los criterios de la metodología CHRB. La información contenida en el informe procede de una subsección denominada 'política y compromisos'. No obstante, la política oficial encontrada en la website no contiene los compromisos mencionados.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Proceso de debida diligencia en derechos humanos	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	No	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)		
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	Los sujetos obligados [proveedores] al CCP [Código de Conduca de Proveedores] se comprometen a respetar los siguientes principios y valores corporativos: [...] Respetar el principio de no discriminación [...] de sus sujetos obligados y promoverá la igualdad de oportunidades entre los mismos, incluidas la igualdad de género, la integración de los sujetos obligados de otras nacionalidades y la incorporación de personas con discapacidad'. No se ha encontrado evidencia de que la Compañía espera que sus proveedores se comprometan a respetar los demás derechos declarados fundamentales en el trabajo por la OIT.	
		Fuente(s)	Código de conducta de proveedores	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso público de remediar	No	En su documento de debida diligencia, indica que 'En el caso de haberse producido un daño por vulneración de derechos humanos en el entorno social, el banco establece sistemas de compensación (económica o no económica) para los grupos afectados, y sistemas de restauración o remediación del entorno vulnerado'. No se ha encontrado, sin embargo, un compromiso de reparación o remediación en un documento de política. Para los indicadores del área A.1, la metodología revisada de CHRB tan sólo admite compromisos provenientes de documentos formales de política.	

		Fuente(s)	Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos 2022	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**5**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	No	Ver indicador A.1.2	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	El Comité de Sostenibilidad es el órgano ejecutivo responsable de asegurar la correcta evolución del Plan de Sostenibilidad. Este órgano está dirigido por el Presidente de la entidad, y está integrado por los responsables de áreas clave en la integración de criterios ASG en la toma de decisiones de toda la cadena de valor del banco [...] El órgano responsable de aprobar la política [Derechos Humanos] y de seguir el grado de cumplimiento de los principios recogidos en ella es el Comité de Sostenibilidad; por ello, sus miembros han recibido formación sobre la aplicación de los derechos humanos en la actividad empresarial.'	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera consolidada 2022	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			

	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	En su Política de Derechos Humanos, la compañía especifica qué Áreas son responsables de las acciones de control y seguimiento de la aplicación de la política y de su difusión, como por ejemplo el Área de Gestión de Personas, Dirección de Comunicación Externa y Responsabilidad Social Corporativa, la Dirección de Eficiencia, o la Unidad de Control de Riesgos. El Protocolo de debida diligencia indica además que el departamento de sostenibilidad revisa anualmente el mapa de riesgos de vulneración de derechos humanos en colaboración con las distintas areas implicadas.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos 2022	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	El documento de debida diligencia indica que para la identificación y evaluación de los riesgos potenciales de impactos en derechos humanos derivados de las actividades del Banco, han participado las áreas directamente implicadas en su gestión: 1. Área de Asesoría Jurídica; 2. Área de Cumplimiento Normativo; 3. Área de Riesgos /CRO; 4. Área de Banca Digital; 5. Área de Personas, Comunicación Corporativa y Calidad; 6. Área de Banca de Inversión; 7. Área de Relación con Inversores; 8. Área de Sostenibilidad; 9. Área de Eficiencia y Transformación. Sin embargo, no se han encontrado detalles acerca de su implicación regular en la gestión de aspectos relacionados con ddhh.	
		Fuente(s)	Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos	
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.1	**B.2.1 Hasta 1 punto**			1,5

Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	La Compañía indica que 'se ha partido del listado de los derechos humanos recogidos en la Guía de Evaluación y Gestión del Impacto en los DDHH de la IFC. Bankinter ha revisado a lo largo de toda su cadena de valor y en su relación con sus grupos de interés los posibles eventos de vulneración, teniendo en cuenta su relación con el principio uno y dos de los Principios Rectores de Pacto Mundial, su relación con los compromisos recogidos en la Política de Derechos Humanos del Grupo Bankinter, así como con los mecanismos de mitigación'. A continuación se lista los posibles grupos de interés afectados. La explicación continúa: 'El hecho de que el Grupo opera exclusivamente en países de la Unión Europea reduce los riesgos de impacto directo de su actividad en los siguientes grupos: mujeres, niños, trabajadores migrantes o comunidades indígenas. Sin embargo, por la propia actividad financiera de la entidad, se identifican como relevantes los grupos de interés: empleados/as, clientes, proveedores y el entorno'. La Compañía lista los aspectos identificados.	
		Fuente(s)	Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos 2022	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior, proceso incluye a proveedores de productos y servicios, además de clientes (empresas y particulares) y clientes potenciales.	
		Fuente(s)	Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	La Compañía ha llevado a cabo el proceso dentro de los últimos dos años. También afirma que 'Para calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, Bankinter desarrolla en la identificación y evaluación las consecuencias negativas reales y potenciales, recurriendo al asesoramiento de expertos de la Red Española de Pacto Mundial de Naciones Unidas' (Proceso 2021). No se ha encontrado evidencia, sin embargo, de consultas con grupos de interés afectados como parte del proceso.	

		Fuente(s)	Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos 2021; Proceso de debida diligencia en derechos humanos 2022	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	Sí	La Compañía indica que 'En el ámbito de los Principios de Ecuador y en los procesos de debida diligencia previos a la formalización de acuerdos de financiación o de cualquier otra naturaleza, el Grupo se compromete a evaluar las políticas y prácticas en materia de Derechos Humanos de sus contrapartes y a actuar de conformidad con los principios establecidos en la Política de Derechos Humanos'. La Compañía posee guías específicas de financiación para cada sector los sectores de defensa, agrícola, energía y sector extractivo: 'En base a la aprobación de la Política de Inversión Responsable, Bankinter establece el análisis de las operaciones siguiendo protocolos de escrutinio a través de guías sectoriales de las citadas guías. El objetivo es analizar las posibles violaciones de derechos humanos de grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa, de la naturaleza y el contexto. El cumplimiento de estos principios y de las políticas sectoriales es competencia de la Unidad de Riesgos y de las Unidades de Negocio del Grupo'.	
		Fuente(s)	Proceso de debida diligencia en derechos humanos 2022	
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2	**B.2.2 Hasta 1 punto**			1

Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	Sí	Siguiendo la enumeración de posibles riesgos considerados, la Compañía indica que 'la metodología aplicada para la identificación, evaluación y gestión de los riesgos potenciales ha consistido en una primera evaluación de cada riesgo, asignando una puntuación con un criterio referenciado a dos variables: Impacto, factores a considerar: implicación del banco directa/ indirecta; Gravedad del impacto social o ambiental; Capacidad de Reparación. Probabilidad, factores a considerar: Recurrencia; País en el que se realizan las actividades objeto de análisis; Sector o actividad. Ajustando tanto la probabilidad como el impacto, considerando las acciones de mitigación establecidas por el banco para obtener el riesgo residual que, en función de una escala de valores, categoriza los riesgos en tres niveles: alto, medio y bajo'.	
		Fuente(s)	Proceso de debida diligencia en derechos humanos 2022	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	Sí	Como se ha señalado anteriormente, el proceso incluye cadena de valor.	
		Fuente(s)	Proceso de debida diligencia en derechos humanos 2022	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	Sí	Siguiendo la descripción del proceso indicado en el anterior subindicador, la Compañía indica que 'Esta metodologia ofrece como resultado un mapa de riesgos que ha permitido a la entidad identificar cuáles son los aspectos significativos en cuanto al riesgo potencial de vulneración de los derechos humanos. Este mapa evidencia que el hecho de operar en España, Portugal y Luxemburgo reduce los riesgos de impacto directo de la actividad del Banco en esta materia. Sin embargo, por la propia actividad de la entidad, se identifican como relevantes los riesgos asociados a sus operaciones de inversión y/o financiación. Es en estas operaciones donde el Banco establece y aplica controles específicos para minimizar el riesgo residual'. En fuentes de años precedentes la Compañía indica que 'como resultado de esta evaluación, no se han identificado riesgos significativos para los	

			derechos humanos'. En este contexto de riesgos vinculados a operaciones de inversión/financiación, la Compañía pone el foco en determinados sectores y que su financiación pueda vincularse con discriminación, trabajo forzoso o infantil.	
		Fuente(s)	Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos; Estado de información no financiera 2020; Proceso de debida diligencia en derechos humanos 2022	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	Sí	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			1
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	El Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos señala lo siguiente: 'Como resultado de la evaluación en 2019, no se han encontrado riesgos significativos para los derechos humanos. Sin embargo, como una actividad de mejora continua, el Banco reforzará la batería de controles con el fin de minimizar el riesgo residual'. En este sentido, lista una serie de acciones. En relación a las operaciones de inversión y/o financiación, que es donde se afirma que existe riesgo residual, 'es en estas operaciones donde el Banco establece y aplica controles específicos para minimizar el riesgo residual'.	
		Fuente(s)	Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos 2021; Proceso de debida diligencia en derechos humanos 2022	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	La Compañía indica que cuenta con un procedimiento de homologación ASG (ambiental, social, de gobierno) de proveedores. La calificación obtenidas es considera por el departamento de compras. No obstante, este subindicador busca evidencia de que la empresa, ante unos impactos considerados relevantes (salientes) toma acción proactivamente para hacerles	

			frente (prevenir, mitigar, remediar), encarando los riesgos en su conjunto, más que la evaluación concreta e individual de cada proveedor. La Compañía también indica que forma a proveedores en derechos humanos. Sin embargo, no se ha encontrado información relevante adicional.	
		Fuente(s)	Proceso de debida diligencia en derechos humanos 2022	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	Sí	La Compañía informa que 'como una actividad de mejora continua, el Banco reforzará la batería de controles con el fin de minimizar el riesgo residual. Algunos ejemplos son: la ampliación del alcance de los sistemas certificados, el establecimiento de objetivos adicionales al área comercial, más allá de los puramente económicos o financieros (p.e. NPS), la mejora de la accesibilidad en cajeros automáticos y en las webs operativas, la realización de auditorías de cumplimiento del código de conducta a aquellos proveedores identificados como críticos, el refuerzo de las auditorías sobre facturas de proveedores, y el análisis interno de controversias de la organización a partir de fuentes públicas. Asimismo, el banco ha lanzado un Plan de Formación de Sostenibilidad que incluye, entre otros temas, un curso sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos para todos los empleados, y pondrá a disposición de sus proveedores una píldora formativa sobre capacitación en gestión de riesgos asociados con el cumplimiento de los derechos humanos'. El informe de 2020 indica que 'el banco ha asumido el compromiso de no financiar operaciones que puedan derivar en una vulneración de los derechos humanos. Además, se han establecido políticas sectoriales [...] que incluyen criterios sobre derechos humanos [...] entre los que se encuentran a los principios de no discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición del trabajo infantil. En 2020 un 4% (14% en 2019) de las operaciones	

			analizadas sujetas a dichas políticas, han sido desestimadas por no cumplir con estos criterios extra financieros'. No se ha encontrado evidencia durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			1
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	Sí	La Compañía indica que 'se ha identificado un grupo de KPIs para monitorear el desempeño de los controles de riesgo. El reporte de este análisis es anual y se prevé hacerlo cuatrimestral incorporándolo en las reuniones del Comité de Sostenibilidad como un punto adicional en el orden del día'.	
		Fuente(s)	Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos (2022)	
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés afectados en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			

	● Describe cómo asegura que los grupos de interés afectados acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**1**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Compañía indica que 'cuenta con un canal interno de denuncia [...] para que sus empleados informen sobre cualquier irregularidad o infracción de la que tengan conocimiento, incluyendo aquellas relacionadas con los principios de esta Política [...] pone a disposición de sus clientes el Servicio de Atención al Cliente [...] y la figura del Defensor del Cliente para cualquier reclamación o denuncia relativa al contenido de esta Política. [...] En [la web] se encuentra disponible el canal de denuncias para informar de cualquier conducta irregular detectada por el Proveedor en sus relaciones con los empleados del Grupo'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	El EINF 2022 indica que el 100% de la plantilla del Grupo ha firmado el Código de ética. El código de ética profesional informa: 'para asegurar la máxima efectividad del Canal de Denuncias, es obligación del departamento Comunicación, Marca y Sostenibilidad, a solicitud de la División de Auditoría Interna, dar la publicidad suficiente en la Intranet del Grupo Bankinter'. La Compañía opera en España, Luxemburgo, Portugal e Irlanda. No se ha encontrado evidencia con respecto a los idiomas en los que está disponible el canal interno de denuncia disponible para los empleados.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera consolidada 2022; Código de ética profesional	

	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	No	Según con su Política de Derechos Humanos el Grupo 'pone a disposición de sus clientes el Servicio de Atención al Cliente [...] y la figura del Defensor del Cliente para cualquier reclamación o denuncia relativa al contenido de esta Política. [...] En [la web] se encuentra disponible el canal de denuncias para informar de cualquier conducta irregular detectada por el Proveedor en sus relaciones con los empleados del Grupo'. Sin embargo, no se ha encontrado referencia a un canal disponible para los trabajadores de la cadena de suministro, para comunicar irregularidades cometidas por sus empleadores. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Proceso de debida diligencia en derechos humanos 2022	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	No	Según con su Política de Derechos Humanos el Grupo 'pone a disposición de sus clientes el Servicio de Atención al Cliente [...] y la figura del Defensor del Cliente para cualquier reclamación o denuncia relativa al contenido de esta Política.' Por otro lado, su Reglamento del Servicio de Atención al Cliente define las reclamaciones y las quejas como aquellas 'presentadas por los usuarios de servicios financieros prestados por las entidades del Grupo [...]'. Así también, en el Reglamento del Defensor del Cliente, se hace referencia a 'La protección de los derechos e intereses de los usuarios y clientes de servicios financieros de las Entidades'. Finalmente, aunque en la Nota legal sobre reclamaciones haga referencia a 'reclamaciones interpuestas por no consumidores cuyo ámbito de aplicación quede fuera de lo establecido en el Real decreto Ley de Servicios de Pago [...]', no queda claro que este	

			canal esté abierto a cualquier grupo de interés externo afectado, más allá de los clientes. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Reglamento del Servicio de Atención al Cliente; Reglamento del Defensor del Cliente; Nota legal sobre reclamaciones	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	Según el estado de información no financiera: 'El Grupo Bankinter opera principalmente en España, Portugal e Irlanda'. La web del grupo, incluyendo la sección del Servicio de atención al cliente está disponible en castellano e inglés. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera consolidada 2020; Servicio Atención al Cliente (en la red)	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	En su documento de debida diligencia, indica que 'en el caso de haberse producido un daño por vulneración de derechos humanos en el entorno social, el banco establece sistemas de compensación (económica o no económica) para los grupos afectados, y sistemas de restauración o remediación del entorno vulnerado'. No se han encontrado más detalles acerca del proceso de reparación de impactos adversos causados.	
		Fuente(s)	Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos 2022	
	C.7 hasta 2 puntos			

	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	Ver subindicador anterior. El documento continúa: 'Asimismo, se realiza una revisión, que de la que podría derivarse una modificación de los mecanismos de mitigación con el fin de hacerlos más eficaces'. No se han encontrado más detalles acerca del sistema mediante el cual la Compañía modifica sus procedimientos para prevenir la recurrencia del impacto.	
		Fuente(s)	Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos 2022	
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

* La metodología de CHRB es estricta en lo que se refiere al uso de políticas. Si bien hay casos en los que a falta de un documento pdf único de política, evidencia como la presentada en el EINF podría pasar como tal, la existencia de ese documento impediría concederle el subindicador en la metodología oficial. Esta situación resta 1,5 puntos a la puntuación potencial.

Compañía:	BBVA			Puntos
				11,5
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**4**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	El Grupo 'está comprometido con el cumplimiento de todas las leyes aplicables y con el respeto a los derechos humanos internacionalmente reconocidos.'	
		Fuente(s)	BBVA y los Derechos Humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	En su Política de Responsabilidad Social Corporativa, se indica que: 'el Banco actuará conforme a distintos compromisos [...] a los que se ha adherido, como [...], los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales o los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo'.	
		Fuente(s)	Política de Responsabilidad Social Corporativa	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La compañía señala que 'asume la aplicación del contenido de: [...]; El Pacto Mundial de las Naciones Unidas; [...]; Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)'. Además, precisa que 'Estos compromisos se concretan fundamentalmente en: [...] Garantizar la no existencia de trabajo infantil o forzado. Garantizar un entorno laboral de convivencia y buen trato en el que no tengan cabida actitudes discriminatorias [...] Garantizar la libertad sindical, de asociación, el derecho de	

Derechos fundamentales en el trabajo			huelga y el derecho de negociación colectiva'.
		Fuente(s)	BBVA y los Derechos Humanos
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La política sobre Derechos Humanos indica que: 'Estos compromisos se concretan fundamentalmente en: [...] Garantizar la no existencia de trabajo infantil o forzado. Garantizar un entorno laboral de convivencia y buen trato en el que no tengan cabida actitudes discriminatorias [...] Garantizar la libertad sindical, de asociación, el derecho de huelga y el derecho de negociación colectiva'.
		Fuente(s)	BBVA y los Derechos Humanos
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos		
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Ver siguiente subindicador
		Fuente(s)	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Sí	Según el Código Ético de Proveedores, éstos deben: 'Garantizar que la contratación de sus empleados se realice respetando la legislación laboral y migratoria vigente, los convenios internacionales y demás disposiciones legales y reglamentarias de carácter laboral, sea cual sea la jurisdicción de origen o destino. Garantizar que se trata a sus empleados con respeto y dignidad, garantizando un entorno laboral en el que se promuevan la diversidad y la inclusión y en el que no tengan cabida actitudes discriminatorias. [...] Respetar la libertad de asociación de sus empleados y muy especialmente en lo que concierne a la

			negociación colectiva, [...] Garantizar que cumple con el convenio nº 138 de la OIT, sobre edad mínima de contratación, y con el nº 182, sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, y no se contrata a menores conforme a lo establecido en dichos convenios.' Sin embargo, no se encontró referencia a la prohibición de trabajo forzoso. Aunque no hay referencia directa y explícita al trabajo forzoso, la empresa indica en la sección sobre gestión de proveedores del informe anual que estos deben cumplir con los siguientes puntos: '[...] Posesión de algún código de conducta o política para evitar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y otras vulneraciones de los derechos humanos en la propia empresa o en la de sus subcontratistas. [...]'. Sin embargo, la última fuente no se considera un documento de política según la metodología del CHRB revisada.	
			Fuente(s)	Código ético de proveedores; Informe anual 2020	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**				0
	● Compromiso público de remediar		No	BBVA […] integra el presente Compromiso en su estrategia, procesos y modelo operativo, de modo que todas las áreas, tanto de negocio como de apoyo, son responsables de su cumplimiento, cada una dentro de su ámbito con el fin de lograr los siguientes objetivos […] Reparación. Reparar o cooperar en la reparación efectiva de cualquier impacto adverso del que BBVA sea directamente responsable'. Aunque no se refiere explícitamente a contribución en el contexto de este compromiso, como se indica en el subindicador posterior, acompañará a los proveedores en la promoción de la reparación de los daños causados. No obstante, como se indica, no está claro si se compromete a involucrarse activamente en la reparación/remedio de estos impactos indirectos.	
			Fuente(s)	BBVA y los Derechos Humanos	

	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	A.1.4 Hasta 2 puntos		
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	La Compañía indica que 'trabaja para establecer mecanismos de reparación en el rol de prestamista corporativo, de empleador o como empresa que contrata servicios a otros. Para ello, está abierto a gestionar cualquier asunto planteado por cualquiera de sus grupos de interés respecto de su actividad crediticia y en relación al desempeño en el campo de los derechos humanos a través de dos vías: los canales de escucha oficial del Banco, destinados a clientes, y los canales externos. Un ejemplo de canal externo son los puntos nacionales de contacto de la OCDE, que tienen como objetivo la admisión y resolución de reclamaciones relacionadas con quebrantos de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Sin embargo, para los indicadores del área A.1, la metodología revisada de CHRB tan sólo admite compromisos provenientes de documentos formales de política. No se ha encontrado evidencia alternativa en un tipo de fuente apta para este indicador, ni evidencia adicional durante la última revisión.
		Fuente(s)	Informe anual 2020
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	Por otro lado, tanto en el documento sobre Derechos Humanos como en el Código ético de proveedores, la compañía indica que 'Acompañará al proveedor cuando se tenga conocimiento de que ha incurrido en violaciones graves de derechos humanos para asegurar la prevención, mitigación y promoción de la reparación de los daños causados'. No está claro, sin embargo, si la compañía colaborará activamente con los proveedores en la corrección/remediación de impactos a través de los mecanismos de los proveedores, o a través del desarrollo de otros mecanismos no judiciales.

		Fuente(s)	BBVA y los Derechos Humanos; Código ético de proveedores	
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**5**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2.a	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	Según la Política de Derechos Humanos: 'El Global Head de Sostenibilidad es el responsable de definir, actualizar y hacer seguimiento de la implementación de los compromisos asumidos en este documento en el marco de la Política General de Sostenibilidad de BBVA aprobada por el Consejo de Administración'.	
		Fuente(s)	BBVA y los Derechos Humanos	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	El informe anual 2022 divulga que 'en 2021, BBVA dió un nuevo impulso a su estrategia al elevar la sostenibilidad al máximo nivel ejecutivo de la organización con reporte directo del responsable del área Global Sustainability al Consejero Delegado y al Presidente (en este caso, en ámbitos vinculados a la estrategia y la transformación) creando el área de negocio Global Sustainability. En un contexto en el que todos los empleados y áreas del Grupo integran la sostenibilidad en su día a día, el área Global Sustainability diseña la agenda estratégica de sostenibilidad, define e impulsa las líneas de trabajo en torno a este ámbito de las diferentes unidades globales y de transformación (Finance, Talent & Culture, Data, Engineering and Organization entre otras) y desarrolla nuevos productos sostenibles.'	
		Fuente(s)	Informe Anual 2022	

	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	Sí	El informe anual 2022 declara que 'BBVA ha establecido una red de expertos, integrada por especialistas en materia de sostenibilidad en diferentes áreas del Grupo (Client Solutions, Corporate & Investment Banking, Asset Management, Global Risk Management y el propio área de Global Sustainability), coordinados como network por Global Sustainability. Estos expertos son responsables de generar conocimiento en el campo de la sostenibilidad en el Grupo destinado al asesoramiento a clientes, así como del apoyo a las áreas en el desarrollo de nuevas propuestas de valor en el ámbito de la sostenibilidad, la integración de los riesgos de cambio climático en la gestión de riesgos y la definición de una agenda pública y de estándares de sostenibilidad'. La descripción incluye una perspectiva de recursos destinados a gestionar derechos humanos.	
		Fuente(s)	Informe Anual 2022	
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Si	El informe anual 2022, describe la fase de identificación de riesgos en su proceso de debida diligencia, 'tomando como punto de partida los asuntos analizados en el anterior proceso de debida diligencia de 2018, e incorporando recomendaciones y expectativas de analistas e inversores y otros temas emergentes, en 2021 se elaboró una taxonomía interna de 28 asuntos agrupados en 6 temáticas que cubren, entre otros, aspectos sobre trabajo forzoso, trabajo infantil, libertad de asociación y negociación colectiva, igualdad salarial o discriminación: 1. Condiciones de empleo; 2. Proyectos y productos: impacto en los derechos humanos derivado de la actividad crediticia; 3. Cadena de suministro; 4. Bienestar del cliente; 5. Respeto a las comunidades; 6. Asuntos transversales:	1,5

			protección de los datos e impacto de las nuevas tecnologías en los derechos humanos.'
		Fuente(s)	Informe Anual 2022; Plan de Acción sobre Derechos Humanos 2021-2022
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior.
		Fuente(s)	Informe Anual 2022
	B.2.1 Hasta 2 puntos		
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	La Compañía indica que 'Este proceso de debida diligencia global realizado en todas las áreas globales de BBVA se ha replicado en España, México, Turquía, Argentina, Colombia, Perú, Uruguay y Venezuela, donde opera BBVA. Para cada país se han establecido cinco asuntos prioritarios seleccionados en atención a una priorización de la gravedad de los impactos y el análisis país de los asuntos con mayor frecuencia fruto de las prácticas sociales y gubernamentales y las valoraciones recogidas en las entrevistas con las áreas de gestión y los Risk Control Specialists (RCS) globales. No se ha encontrado evidencia, sin embargo, acerca de consultas con grupos de interés afectados como parte del proceso de identificación de riesgos, y detalles acerca de expertos en derechos humanos (no está claro si los Risk Control Specialist tienen expertise particular en derechos humanos).
		Fuente(s)	Informe Anual 2022, Plan de Acción en Derechos Humanos 2021-22
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	Sí	El plan de acción en Derechos Humanos incluye entre sus 'asuntos transversales' 'asegurar la consideración de los derechos humanos en los procesos de inversión por cuenta propia y/o proceso de fusiones y adquisición', con la 'inclusión de criterios ESG y de derechos humanos específicamente en la debida diligencia de las operaciones de Fusiones & Adquisiciones'.
		Fuente(s)	Informe Anual 2022, Plan de Acción en Derechos Humanos 2021-22
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	

B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	Sí	El informe anual de 2022 describe la fase de evaluación de los riesgos de la siguiente manera: '...Para cada uno de estos 28 asuntos, se realizó una evaluación en torno al: Riesgo inherente: en base a la gravedad del impacto y la frecuencia de ocurrencia de cada asunto. Riesgo residual: evaluando los aspectos mitigantes de los que dispone BBVA para gestionar cada asunto. En esa fase de identificación y evaluación, se tuvieron en cuenta los potenciales impactos negativos en grupos de interés, tales como los propios empleados (con foco en las mujeres), proveedores o subcontratistas, clientes, así como población indígena y comunidades locales'. Como se ha indicado en B.2.1, el proceso de debida diligencia global se ha replicado a nivel país considerando sus situaciones concretas.	
		Fuente(s)	Informe Anual 2022; Plan de Acción sobre Derechos Humanos 2021-2022	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	Sí	Ver indicador B.2.1	1
		Fuente(s)	Informe Anual 2022	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés en evaluación	No	El informe anual 2022 agrega: 'En 2021 se identificó la participación activa de grupos de interés en el proceso de debida diligencia como área a reforzar. En 2022 se ha llevado a cabo un proceso de consulta con grupos de interés clave. Los resultados obtenidos se integraron en el propio Plan de Acción de Derechos Humanos 2021-2022'. Sin embargo no se ha encontrado detalles de cómo han participado grupos de interés directamente afectados para	

			determinar cuáles son los asuntos clave en derechos humanos.	
		Fuente(s)	Informe Anual 2022	
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	Sí	Los resultados del proceso de debida diligencia global determinaron que existe, en general, una efectividad media-alta de las medidas de gestión y mitigación para cada uno de los asuntos. No obstante, se detectaron áreas de mejora en torno a cuatro ámbitos que se han documentado en un documento llamado Plan de Acción de Derechos Humanos 2021-2022 [...] que incluye 25 planes de acción: 1. Estrategia. Una de las áreas de mejora detectadas fue el refuerzo de la estructura de gestión, seguimiento y control de los riesgos asociados a los derechos humanos. En ese sentido, a lo largo de 2021 y 2022 se ha reforzado el alineamiento con el Modelo de Riesgos no Financieros trabajando en la progresiva integración de la gestión de estos riesgos en los procesos ordinarios y se ha llevado a cabo un sistema de control semestral de la evolución del Plan de Acción 2021-2022; 2. Grupos de interés. En 2021 se identificó la participación activa de grupos de interés en el proceso de debida diligencia como área a reforzar. En 2022 se ha llevado a cabo un proceso de consulta con grupos de interés clave. Los resultados obtenidos se integraron en el propio Plan de Acción de Derechos Humanos 2021-2022; 3. Reporting y divulgación [...] 4. Procesos. Se fijaron planes de acción en cada una de las 6 temáticas: Condiciones de empleo: En 2022, se reforzó el compromiso con la no discriminación entre los empleados. En ese sentido, se ha procedido a la inclusión de la variable de no discriminación en los modelos internos de analítica de datos en los procesos de selección o reclutamiento del Grupo BBVA. Además, se ha continuado trabajando en unas directrices globales de desconexión laboral con medidas expresas sobre la desconexión digital, formas y horario de contacto en llamadas, emails y otras vías; [...] Cadena de	1

			suministro: En 2022 se ha seguido trabajando con el fin de reforzar la integración de los temas ESG y concretamente de derechos humanos en el proceso de evaluación de proveedores; [...] Respeto a las comunidades. Se ha trabajado en definir un marco global de movilidad sostenible lo que contribuirá a reducir la huella ambiental en los lugares y comunidades locales donde el Grupo está presente.'
		Fuente(s)	Informe Anual 2022; Plan de Acción sobre Derechos Humanos 2021-2022
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	En relación a proveedores, el plan de acción incluye un programa de cadena de suministro responsable: piloto para fortalecer la integración de temas ESG y concretamente de los derechos humanos en los procesos de aprovisionamieno. Auditorías interans: integración de derechos humanos en las auditorías realizadas a proveedores'. El informe anual describe el proceso de evaluación de proveedores. Sin embargo, estas acciones parecen dirigidas a requisitos para proveedores y monitorización. Este subindicador busca evidencia de medidas proactivas para hacer frente problemas concretos de derechos humanos identificados en la cadena de suministro.
		Fuente(s)	Informe Anual 2022; Plan de Acción sobre Derechos Humanos 2021-2022
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	Sí	'Como resultado del proceso de debida diligencia, se han incluido en el Plan de Acción dos tipos de planes: planes estructurales (de carácter más transversal) y planes relativos a cada uno de los seis bloques temáticos mencionados anteriormente'. El plan de acción estructural número 8: 'Lucha contra el acoso, intimidación, trato degradante y violencia en el trabajo' implementado en 2022 por el área de Talento & Cultura está descrito en el documento de Plan de Acción de Debida Diligencia de la siguiente manera:' Desarrollo de unas directrices globales para homogeneizar con criterios comunes los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y los protocolos de acoso laboral adaptándolo a la legislación local'.En el

			contexto de 'lucha contra la discriminación, la Compañía incluye acciones relacionadas con diversidad, procesos de selección, creación de un área de asuntos laborales, plan de igualdad de trato y oportunidades (España), conciliación, etc.	
		Fuente(s)	Plan de Acción sobre Derechos Humanos 2021-2022	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 puto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	El informe de gobierno corporativo 2022 sostiene que 'El Canal de Denuncia forma parte esencial del sistema de cumplimiento del Grupo BBVA, como uno de los procesos establecidos para garantizar la aplicación efectiva de la normativa y de las pautas del Código de Conducta. Este Canal constituye también un medio para ayudar a los integrantes de BBVA, así como a terceros no pertenecientes al Grupo a comunicar de forma confidencial y, si lo desean, de forma anónima, los comportamientos que se separen del Código de Conducta o que violen la legislación aplicable o la regulación interna, incluyendo las irregularidades financieras o contables [...] Durante el ejercicio 2021, el Grupo BBVA implementó en la mayor parte de las geografías en las que está presente una herramienta global de Canal de Denuncia proporcionada por un proveedor externo. Esta plataforma online es accesible a todos los empleados a través de la intranet corporativa y terceros ajenos a BBVA pueden acceder a través de un link público disponible en la web del Grupo BBVA (www.bkms-system.com/bbva)'.	
		Fuente(s)	Informe anual de gobierno corporativo 2022	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	Según el informe anual 2022 'BBVA cuenta con un curso de formación online sobre el Código de Conducta a nivel global, con alcance a toda la plantilla del Grupo, incluido el personal clave en la función financiera y el colectivo de nuevas incorporaciones. Además, periódicamente, se desarrollan campañas de comunicación y difusión de nuevos contenidos vinculados con el Código de Conducta, aprovechando también los nuevos formatos y canales digitales. En noviembre de 2022, y con el objetivo de	

			reforzar la sensibilización y conocimiento del Código de Conducta de la plantilla, se publicó un nuevo curso corporativo del Código de Conducta que todos los empleados de BBVA tienen que completar'. Según su Informe Anual 2020, la compañía 'cuenta con 14 canales de denuncia accesibles a los empleados en todos sus principales países, a los que se puede acceder a través de correo electrónico y teléfono. No obstante, no se ha encontrado evidencia actual de que existan mecanismos de queja en todas las lenguas relevantes. La Compañía indica estar presente en 25 países. En el canal de denuncias público se ha encontrado la opción de presentar denuncia tan solo en inglés y español.	
		Fuente(s)	Informe anual de gobierno corporativo 2022; Informe Anual 2022; Canal de denuncia- web; Servicio de Expansión Internacional- web; Informe anual 2020	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	El código para proveedores indica que 'si observas una actuación o situación relacionada con BBVA que pueda ser contraria a las disposiciones legales aplicables o a los estándares de este Código, comunícalo https://www.bkms-system.com/bbva o al teléfono: (34) 91 537 72 22'.	
		Fuente(s)	Código ético de proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	El código de proveedores indica que: 'Salvo que el clausulado que regule la relación jurídica entre proveedor y BBVA lo permita (condiciones generales, contratos, etc.), no está permitida la utilización de subcontratistas por parte del proveedor. Para aquéllos casos en los que sí se prevea esta posibilidad, los proveedores deben garantizar que, cuando su cadena de suministro provea productos o servicios a BBVA, ésta conoce, entiende y cumple con los estándares contenidos en este Código'	
		Fuente(s)	Código ético de proveedores;	
C.2 Mecanismos de reclamación	**C.2 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	El informe anual indica que: 'Un mecanismo fundamental para la gestión del riesgo de Cumplimiento y Conducta del Grupo es el	

para individuos y comunidades externas			Canal de Denuncia, donde los integrantes de BBVA así como otros terceros no pertenecientes a BBVA pueden comunicar de forma confidencial y, si lo desean, de forma anónima aquellos comportamientos que se separen del Código o que violen la legislación que resulte aplicable, incluyendo las denuncias relativas a derechos humanos'.	
		Fuente(s)	BBVA y los Derechos Humanos; Canal de Denuncia - Informe 2019	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	Aunque la Compañía describe sus mecanismos de reclamación, no se ha encontrado evidencia de cómo aborda la provisión de remedio efectivo a las personas que reciben impactos adversos	
		Fuente(s)	Informe Anual 2022; BBVA y los derechos humanos	
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	En su documento sobre Derechos Humanos, indica: 'Los mecanismos serán sometidos a un proceso de mejora continuo basado en los criterios de eficacia definidos por los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y, por lo tanto, buscarán ser: Legítimos; Accesibles; Predecibles; Equitativos; Transparentes; Compatibles con los derechos; Fuente de aprendizaje continuo; Basados en la participación y el diálogo'. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia en la que se describa una evaluación de efectividad realizada.	
		Fuente(s)	BBVA y los derechos humanos	

Compañía:	Caixabank			Puntos
				8,5
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**3**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	En los Principios de Derechos Humanos, Caixabank declara que 'se compromete a respetar todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente'.	
		Fuente(s)	Principios de derechos humanos de CaixaBank	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	'Asimismo, se compromete a realizar su actividad en el estricto cumplimiento de la normativa aplicable y de acuerdo con los más altos estándares éticos y de conducta profesional. Entre ellos: Los principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas; Las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales'.	
		Fuente(s)	Principios de derechos humanos de CaixaBank	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La Política de DDHH declara que 'CaixaBank se compromete a respetar todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente y recogidos en: [...] La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los ocho convenios fundamentales que ésta ha identificado.'	
		Fuente(s)	Principios de derechos humanos de CaixaBank	

Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derchos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Política de selección, gestión, promoción, remuneración y desarrollo de las personas se fundamenta en el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades, la meritocracia y la no discriminación'. 'En este marco, Caixabank dispone de políticas y normas internas relativas a: [...] la libertad de asociación y negociación colectiva [...] el rechazo al trabajo forzoso e infantil y a la trata de personas'. Adicionalmente, en la memoria se indica que 'es de aplicación el Convenio colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro a la totalidad de la plantilla de CaixaBank, teniendo también acuerdos que desarrollan y mejoran las condiciones reguladas en el mismo. Con carácter general, se realizan acuerdos laborales específicos con la Representación Laboral de los Trabajadores (RLT), cuando se dan casuísticas excepcionales'. Asimismo, se describe el porcentaje de representación por distintas asociaciones (hasta 8) hasta cubrir el 100% de representación.
		Fuente(s)	Principios de derechos humanos de CaixaBank; Memoria de recursos humanos y organización 2021
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos		
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	Los proveedores 'Evitarán la discriminación en el trabajo y en el empleo [...]'. 'Evitarán su complicidad en cualquier forma de abuso de los derechos humanos y defenderán la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil [...]'. 'Reconocerán la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, de acuerdo con la legislación vigente del país en el que desarrollen su actividad'. Sin embargo, en estos casos (condicionar el respeto de los derechos a la legislación local), se espera que la Compañía requiera a los

			proveedores el establecimiento de mecanismos alternativos en caso de que los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva estén restringidos en las leyes locales (sin contravenir la ley). No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Código de conducta de proveedores	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso público de remediar	No	La Compañía indica que 'la Entidad analiza periódicamente los asuntos de derechos humanos relativos a su actividad e implanta procesos de debida diligencia para valorar el riesgo de incumplimiento, a partir de los cuales propone medidas de prevención o remedio de los impactos negativos y medidas para maximizar los impactos positivos.' No se ha encontrado, sin embargo un compromiso de política formal, explícito y directo de remediar los impactos adversos que haya causado o a los que haya contribuido.	
		Fuente(s)	Principios de derechos humanos de CaixaBank	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**4**
B.1.1 Responsabilidad y	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso explícito con los Principios y	Sí	Ver indicador A.1.2.a	

asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Fuente(s)	
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	El informe de gestión de 2022 informa que 'se ha estructurado un sistema de gobernanza de la sostenibilidad a través de los órganos de gobierno (Consejo de Administración, Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad, Comisión de Riesgos y Comisión de Auditoría y Control) y dirección (Comité de Dirección), completado con otros comités internos y áreas de la Entidad (Comité Global del Riesgo, Comité de Sostenibilidad y Dirección de Sostenibilidad).' En el documento Principios de Derechos Humanos, la Compañía divulga que 'el Comité de Sostenibilidad, órgano dependiente del Comité de Dirección, es el responsable de aprobar la estrategias y las prácticas de Derechos Humanos de CaixaBank, así como de promover y, en su caso, aprobar iniciativas en esta materia, de coordinar o gestionar las iniciativas aprobadas y de realizar su seguimiento, y también de proponer y elevar su aprobación a los órganos de gobierno'.
		Fuente(s)	Informe de Gestión Consolidado 2022
	B.1.1 Hasta 2 puntos		
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	La Dirección de Sostenibilidad es el órgano de gestión encargado de 'coordinar la definición, actualización y seguimiento de la estrategia en materia de sostenibilidad del Grupo, [...] Definir los principios de actuación con relación a la gestión de los riesgos ASG, así como de asesorar sobre sus criterios de aplicación, validando dichos criterios y su transposición a las correspondientes herramientas de análisis.' Y en materia de derechos humanos tiene la función 'de promover el cumplimiento de los Principios y el impulso de iniciativas para avanzar en el respeto, la defensa y promoción de los derechos humanos y ejecutar el Plan Director de Sostenibilidad, gestionar las iniciativas en esta materia acordadas por los órganos de gobierno, realizar el seguimiento de las iniciativas implantadas en el Grupo

			CaixaBank y realizar el reporting periódico interno y externo'.
		Fuente(s)	Informe de Gestión Consolidado 2022
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	La política de Compras indica que 'Nuestra función corporativa de Compras asume […] la misión de alinear los objetivos de compras con la estrategia del negocio y proporcionar de forma responsable y sostenible los bienes y servicios que necesite'. Esto incluye 'promover la contratación de 'proveedores que respeten los derechos humanos y laborales fundamentales en el ejercicio de su actividad y trabajen para hacerlos extensivos a toda la cadena de valor'. Aunque el informe de gestión consolidado describe acciones llevadas a cabo en la cadena de suministro en contexto de monitorización, no se ha encontrado detalles acerca de cómo se despliega la responsabilidad para la gestión de la cadena de suministro en términos de personal de la Compañía responsable de estas acciones. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.
		Fuente(s)	Política de Compras (Principios de Compras); Informe de gestión consolidado 2020
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**		
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	La Compañía indica que 'partiendo del listado de 35 derechos humanos recogidos en la Guía de […] la IFC, se han identificado aquellos que aplican a la actividad de Caixabank'. Los pasos han sido 'definición de los posibles eventos de riesgo aplicables a la actividad de CaixaBank, identificando los derechos humanos principales y secundarios que podrían verse vulnerados. Identificación de los grupos de interés que pueden verse afectados por cada uno de los eventos de riesgo identificados […]. Vinculación de cada evento de riesgo con los compromisos definidos y recogidos en la Política corporativa de Derechos Humanos'.'Se han

			analizado 37 eventos de riesgo y se han presentado 119 soportes de evidencias'. La Compañía, a través de sus entidades de gestión de activos y de seguros, desarrollan un proceso de identificación de impactos en sus procesos de inversión.	
		Fuente(s)	Resumen del proceso de debida diligencia y evaluación en DDHH; Declaración de Políticas de Debida Diligencia en relación con las incidencias adversas	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	Uno de los bloques de identificación es 'compras y gestión de proveedores: Registro y homologación; licitación, adjudicación y formalización del contrato; prestación del servicio y seguimiento'. Aunque no se explicita en esta parte del documento si la identificación se refiere al comportamiento de la Compañía hacia los proveedores o al comportamiento de los proveedores, en otro epígrafe posterior se clarifica que se revisa el comportamiento del proveedor.	
		Fuente(s)	Resumen del proceso de debida diligencia y evaluación en DDHH	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	La Compañía indica que llevó a cabo su primer proceso de Debida Diligencia en derechos Humanos en 2017. En el primer semestre de 2020 llevó a cabo el segundo. Describe 'un proceso de evaluación exhaustivo derivado de consultas directas con las áreas responsables y del análisis de la documentación de la compañía'. No está claro, por tanto, que se hayan llevado a cabo consultas con grupos de interés afectados (o potencialmente afectados) y con expertos en derechos humanos como parte del proceso. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión. La Compañía indica que 'se realizará un nuevo proceso de debida diligencia y assessment en materia de derechos humanos durante el ejercicio 2023'.	
		Fuente(s)	Resumen del proceso de debida diligencia y evaluación en DDHH; Informe gestión consolidado 2022	

	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	Aunque la Compañía hace referencia a riesgos ASG en operaciones de financiación y referencia los Principios de Ecuador, no se han encontrado detalles acerca de cómo específicamente los derechos humanos son considerados en nuevas relaciones que pueda establecer la empresa como parte de su operativa	
		Fuente(s)	Informe de gestión consolidado 2022	
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			0,5
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	Sí	En relación al procedimiento de evaluación, la Compañía indica lo siguiente: 'se parte de la identificación de los eventos de riesgo y las potenciales vulneraciones'. Se lleva a cabo 'construcción de los mapas de riesgo en materia de derechos humanos para cada bloque: Teniendo en cuenta la situación de la compañía, se siguen los criterios determinados para la evaluación de la probabilidad (sector, entorno de control de CaixaBank), el impacto (participación de la empresa, magnitud del daño, reversibilidad) y la severidad (una vez valoradas las variables de impacto y probabilidad)'. La probabilidad incluye riesgo país y riesgo sector.	
		Fuente(s)	Resumen del proceso de debida diligencia y evaluación en DDHH	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	Aunque la Compañía describe el proceso de evaluación y posteriormente acciones de mitigación para los distintos bloques incluidos en la debida diligencia, no se ha encontrado evidencia explícita de cuáles se considera que son los impactos específicos a los que la Compañía se enfrenta, con excepción del acoso. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Resumen del proceso de debida diligencia y evaluación en DDHH	

	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			1
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	Sí	A pesar de que la Compañía no ha descrito cuales son los impactos específicos en derechos humanos que se han mostrado relevantes, se describen protocolos y medidas de mitigación relacionadas con derechos humanos (aunque no se especifica cuales) para los 4 bloques de identificación y evaluación: 'Gestión de Recursos humanos'; 'Financiación e inversión'; 'Compras y gestión de proveedores'; 'Comercialización'.	
		Fuente(s)	Resumen del proceso de debida diligencia y evaluación en DDHH	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	La compañía indica que 'cuenta con un Plan de Auditorías a Proveedores, el cual, mediante un proceso de validación in-situ busca recopilar evidencias para que en CaixaBank dispongamos de la información necesaria para poder realizar el mapa de riesgo de nuestros principales proveedores. Simultáneamente, con la evaluación in-situ, buscamos la mejora continua en la gestión de nuestros proveedores y proporcionarles un valor añadido colaborando en su desarrollo. En 2022 se han realizado 30 auditorías [...]'. . Sin embargo, este subindicador busca evidencia de medidas proactivas para hacer frente a los impactos detectados. La monitorización de cumplimiento se aborda en indicadores de la metodología CHRB no incluídos en esta metodología core.	
		Fuente(s)	Resumen del proceso de debida diligencia y evaluación en DDHH; Impacto socioeconómico del Grupo Caixabank 2020	

	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	Sí	En relación al acoso, en 2019 se desarrolló 'Protocolo para la Prevención, Tratamiento y Eliminación del Acoso Sexual, Laboral y por razón de sexo'. 'Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso, como novedad, se regula el proceso de mediación, con la figura del mediador/a externo como medida adicional de solución de conflictos. Y se introducen garantías adicionales de confidencialidad'.	
		Fuente(s)	Resumen del proceso de debida diligencia y evaluación en DDHH	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés afectados en relación a	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

derechos humanos	reclamaciones específicas	Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés afectados acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**1,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	El informe anual indica que 'El Canal de Consultas es otro medio de comunicación que el Grupo CaixaBank pone a disposición de los colectivos definidos por CaixaBank y en las sociedades del Grupo para la formulación de dudas concretas suscitadas por la aplicación o interpretación de las normas de conducta. Para CaixaBank, los colectivos con acceso son los mismos que los previstos para el Canal de Denuncias: consejeros, empleados, personal de empresas de trabajo temporal, agentes y proveedores. Así mismo, las sociedades del Grupo con acceso al Canal de Consultas son las mismas con acceso al Canal de Denuncias'. El acceso al canal incluye consejeros, empleados (cualquier tipo de contrato laboral y becarios), personal de ETT, agentes y figuras análogas.	1,5
		Fuente(s)	Informe de gestión consolidado 2022;	
	C.1 Hasta 2 puntos			

	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	El informe de gestión 2022 declara que 'en referencia a la difusión/formación de esta normativa [Código ético y políticas internas], se configura como una herramienta esencial en la toma de conciencia sobre el compromiso adquirido por CaixaBank y las personas que la integran. En este contexto, a continuación, se detalla el mapa formativo existente: Formación regulatoria anual, obligatoria para todos los empleados y cuya consecución está vinculada a la posibilidad de percepción de retribución variable. [...] Los cursos regulatorios de 2022 han sido relativos a [...] Reglamento Interno de Conducta; [...] Formación a nuevas incorporaciones impartida a los nuevos empleados, quienes tras su incorporación realizan un paquete de cursos de obligada consecución entre los que se encuentran los relativos a las principales normas de conducta.' El Grupo CaixaBank opera a través de sucursales en Alemania, Italia, Francia, Marruecos, Polonia y Reino Unido, sin embargo, su canal de denuncias sólo está disponible en Inglés, Catalán, Portugués y Español. No se ha encontrado evidencia a cerca de la disponibilidad en los idiomas necesarios de otros canales de denuncia/reclamación.	
		Fuente(s)	Informe de gestión consolidado 2022; Portal canal de denuncias- web	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	En su página web el Grupo Caixabank comunica que 'el canal está a disposición de consejeros, empleados, becarios, personal de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), agentes, mediadores, colaboradores, prescriptores, proveedores y personas que trabajen para o bajo su supervisión, accionistas, exempleados (relación laboral finalizada), candidatos a un puesto de trabajo'. El Código para proveedores indica que 'CaixaBank pondrá a disposición de sus proveedores un canal a través del cual el proveedor podrá comunicar cualquier hecho susceptible de ser contrario a lo dispuesto en el presente Código, incluyendo aquellos supuestos constitutivos de fraude e incluso delictivos. Este canal se	

			constituirá también en la vía utilizada para el envío de aquellas consultas que se puedan suscitar en relación al cumplimiento del Código. Cumplimiento Normativo será el departamento de CaixaBank responsable de recibir las denuncias y consultas sobre la aplicación del presente Código y de proceder a su gestión en relación con los intereses y las necesidades de CaixaBank'.	
		Fuente(s)	Cultura responsable- canal de denuncias- web; Código de conducta de proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	El código para proveedores afirma que 'Caixabank espera que los proveedores impulsen los principios contenidos en este documento en toda la cadena de valor'.	
		Fuente(s)	Código de conducta de proveedores	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			0
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	No	El código de conducta indica que 'CaixaBank promoverá que las personas que se relacionan con la Entidad, como los miembros de los Órganos de Administración y proveedores, puedan también tener acceso a éste. En el caso de denuncias que se susciten por los clientes, se tramitarán por los canales de atención a éstos que tienen establecidos Caixabank'. No está claro, por tanto, que cualquier persona o grupo que se vea afectado por la entidad puede utilizar un mecanismo de denuncia.	
		Fuente(s)	Código ético y principios de actuación	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	Cellnex			Puntos
				12
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**4,5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Compañía indica en su Política de Derechos Humanos lo siguiente: 'Este documento formaliza el compromiso de Cellnex de respetar y promover los Derechos humanos en sus actividades empresariales y en su cadena de valor, incluyendo a socios, empleados y otras partes interesadas'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	Además afirma que 'Esta política toma como referencia las principales normas internacionales, con las que está comprometida y que adopta como marco regulador de los límites dentro de los cuales debe desarrollarse su actividad económica: [...] Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Naciones Unidas); [...] Líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (OECD)'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Igualmente: 'Esta política toma como referencia las principales normas internacionales, con las que está comprometida y que adopta como marco regulador de los límites dentro de los cuales debe desarrollarse su actividad económica: [...] Los ocho convenios fundamentales de la OIT.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	

Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	En relación a las áreas de los ocho convenios fundamentales afirma: 'Cellnex ha manifestado su compromiso adhiriéndose a diversas guías, recomendaciones, iniciativas y regulaciones internacionales, como el Pacto Mundial de Naciones Unidas, para promover el respeto a los Derechos Humanos en el ámbito empresarial, como la libertad de asociación, el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso y obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)		
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Sí	El código de conducta de proveedores afirma que 'Cellnex velará por el compromiso de sus Proveedores en aspectos tales como: […] la no discriminación […] Promocionar la igualdad de oportunidades para promover la equidad […] Respetar los derechos sindicales y de negociación colectiva, de acuerdo con la legislación vigente, y sin que eso implique cualquier tipo de prejuicio [...] Eliminar el uso de trabajo forzoso o infantil.'	
		Fuente(s)	Código de conducta de proveedores	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso público de remediar	Sí	La Política también afirma que 'Cellnex confirma su compromiso con la protección y el respeto de los Derechos Humanos universalmente reconocidos en el ámbito de influencia del Grupo, así como con la mitigación y reparación de los daños que pudieran causarse'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	

	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**4,5**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La Política ASG, que hace suyo el compromiso con los derechos humanos indica que la implementación de las acciones para el cumplimiento de la política se realizarán en coordinación con la 'Dirección de Asuntos Públicos y Corporativos'. Y el informe anual de gobierno corporativo sostiene que el Director Global de Asuntos Públicos y Corporativos 'Coordina la comunicación, las relaciones institucionales y las políticas de sostenibilidad'.	
		Fuente(s)	Política ASG; Política de Derechos Humanos; Informe anual gobierno corporativo 2022	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			

	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	El informe describe el Comité ESG: 'El Comité está presidido por el área de Asuntos Públicos y Corporativos y está integrado por varios departamentos relacionados con temas ESG, como Personas, Operaciones, Gobierno Corporativo, Sustentabilidad, Relación con Inversionistas y Compras.' Y es el responsable de la 'Gestión del día a día de los equipos funcionales ESG. Sus principales funciones se pueden encontrar las siguientes: Evaluar, promover y orientar la actuación del Grupo en materia ESG; Asegurar el cumplimiento de la Política ESG; Involucrar a todas las Áreas Corporativas y Unidades de Negocio de Cellnex en la implementación de la estrategia ESG y el Plan Director; Anticiparse a los riesgos potenciales asociados con los cambios en el marco regulatorio ESG.'
		Fuente(s)	Informe anual integrado 2022
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	La compañía indica que 'El área de Gestión de Riesgos, en coordinación con el área de ESG, es la responsable del seguimiento del proceso de Due Diligence en materia de Derechos Humanos, con la participación de las diferentes áreas de la Compañía, y también es la responsable de promover, medir y reportar el desarrollo e implementación de esta Política a escala global y local'. No se han encontrado más detalles acerca de estas unidades.
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	La Política de Compras del Grupo indica que 'La Dirección se compromete a revisar la Política de Compras periódicamente, adaptándola a nuevas exigencias organizativas, del entorno o del mercado que puedan surgir, así como comunicarla a la organización y a sus proveedores, manteniéndola a disposición de todas las partes interesadas.' Sin embargo, no se ha encontrado evidencia de la existencia de un cargo o un comité de alta dirección que esté explícitamente a cargo de implementar y supervisar la gestión de la cadena de suministro.
		Fuente(s)	Política de compras

B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	El documento de debida diligencia indica que 'Immersion is the first phase, consisting of gathering data on Cellnex and identifying adverse impacts, considering the commitments and principles of action acquired in the Corporate Human Rights Policy of Cellnex and potential infringement in terms of Human Rights, and responding to the company's commitment with its employees, suppliers, community, and main interest groups. [...] Regarding the framework criteria considered to carry out the evaluation, they include the terms of reference and development of a baseline, the prioritization's evaluation and management of the current, possible, and potential risks and opportunities [...] The evaluation is based on the list of the 35 Human Rights included in the IFC Human Rights Impact Assessment and Management Guide [...]The identification process has consisted of: Defining the current and potential adverse impacts applicable to Cellnex activity, as well as identifying the primary and secondary human rights that could be violated. Identifying the stakeholders that may be affected by each of the identified adverse impacts (for example: employees, local and indigenous communities, children, society, suppliers, and customers of risk of exclusion). Incorporating each risk event to Cellnex's commitment defined in the Human Right Policy. As a result, 17 adverse impacts have been assessed. There has been no variation with respect to the adverse impacts identified in the previous assessment'.	1
		Fuente(s)	Cellnex Human Rights Due Diligence 2022	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	La Compañía indica que 'In this stage we have considered the activities in the entire value chain, business rleationships, stakeholders, and human rights context of all business core activities […] including indirect confluence (mining and raw material	

			extraction)'. 'Current and potential human rights risks have been considered throughout the entire value chain of the entity'.	
		Fuente(s)	Cellnex Human Rights Due Diligence 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	El documento de debida diligencia ejecutada se ha publicado en 2023 referido a 2022. El documento indica que 'relevant areas within the organization have assisted Cellnex in this step as Risk Management and ESG'. La Compañía lista las 10 áreas de la Compañía que han formado parte del proceso. No se han encontrado detalles acerca de consultas con grupos de interés afectados y expertos en derechos humanos (independientes o dentro de la Compañía).	
		Fuente(s)	Cellnex Human Rights Due Diligence	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	En el apartado de riesgos de la Compañía, se indica que 'Antes de celebrar un acuerdo de adquisición, el Grupo generalmente realiza la debida diligencia con respecto al objetivo o los activos relevantes, pero dicha inspección está limitada por su naturaleza. Además, el análisis y la evaluación de riesgos del Grupo antes de celebrar cualquier acuerdo de adquisición se basan en la precisión e integridad de la información disponible para el Grupo. Es posible que el Grupo no verifique de forma independiente la exactitud o integridad de cierta información que se le ha facilitado en el contexto de sus procedimientos de "due diligence"'. No se aclara, en cualquier caso, si la debida diligencia include identificación de impactos en derechos humanos.	
		Fuente(s)	Informe anual integrado 2022	
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.2 Hasta 1 punto			1

B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	Sí	El documento de debida diligencia afirma que 'impact is judged by factors such as the: scope: How many people could be affected by the harm or the opportunity?; Severity: How serious could the impacts be for the victim? Influence: How much influence does Cellnex have over the impact? Remediability of the impact: Would a remedy restore the victim to the same or equivalent position they held before the harm?' This is weighted together with likelihood of impact ocurring'. En relación a la evaluación, también indica que 'Some complex implications, which are distinctive for Cellnex and the ICT sector, for human rights have arisen and involve both Cellnex and its suppliers, such as the deployment and availability of telecommunications networks and the use of technologies such as digitalization. To assess the priority and severity of the impact, an overarching analysis has been carried out, encompassing the following: Cellnex's influence within the different legal systems it operates in, its commercial activities along its global supply chain, its most relevant stakeholders, emphasizing the most vulnerable communities, and its potential impacts on consumers' and end-users' intangible rights. To assess the priority and severity of the adverse impacts, an analysis of the different legal systems has been undertaken, as well as its commercial activities along its global supply chain and most relevant stakeholders, emphasizing the most vulnerable communities, and considering the potential impacts identified at the downstream value chain where these affects mainly consumers and end-users (digital and intangible rights). The analysis has considered voluntary and mandatory human rights regulations applicable in Spain, Italy, France, United Kingdom, The Netherlands, Switzerland, Ireland, Portugal, Poland, Denmark, Sweden and Austria. The integration of due diligence processes and elements established by Cellnex to prevent, mitigate, and remedy	

			the current and potential risks determined by the maps for each pillar, arising from the use of ICTs'.	
		Fuente(s)	Cellnex Human Rights Due Diligence 2022	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	Sí	Ver anterior subindicador. La evaluación incluye la cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Cellnex Human Rights Due Diligence 2022	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	La Compañía indica que 'The risks identified are prioritized according to their degree of criticality/severity. In total, as in the assessment performed in 2021, 17 human rights adverse impacts have been identified. In 2021, 2 risks of high criticality, 13 of moderate criticality and 2 of low criticality were identified. In contrast, in 2022 no high criticality risks were found, 14 risks are of moderate criticality and the remaining 3 risks are of low criticality. Sin embargo, no se ha encontrado una descripción de cuáles son estos riesgos relevantes.	
		Fuente(s)	Cellnex Human Rights Due Diligence 2022	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.3 Hasta 1 punto			1

B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	Sí	Siguiendo la evaluación, la Compañía indica que 'the Group has drawn up a roadmap with the deployment of mitigation and remediation actions that are carried out to prevent and manage the potential 17 adverse impacts identified during the assessment. The roadmap is built on the four pillars of the United Nations Global Compact [...], it is aligned with the main international human rights concerns and covers the 17 adverse impacts identified in the company'. A continuación, la Compañía pasa a describir acciones en relación, entre otros, a 'work conditions and remuneration', 'health and safety', 'diversity, inclusion, equality and non-discrimination', 'modern slavery and child labour'.
		Fuente(s)	Cellnex Human Rights Due Diligence 2022
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	Ver subindicador anterior. En relación a 'partners, suppliers and contractors', el roadmap afirma que 'Cellnex has the aim to control risks and manage the impacts of all business relationships [...] For this reason, the company prioritize that its suppliers know and behave accordingly the Cellnex's Code of Ethics and the Code of Conduct for Suppliers. Furthermore, Cellnex have different policies that help the company to protect Human Rights along its value chain and to ensure that suppliers and contractors behave in accordance with the Cellnex's commitments. In concrete, on the purchasing process, Cellnex demonstrate its compromise by publication and adoption of the following policies and procedures: Procurement policy, Supplier's performance evaluation and Supplier risk management model'. La Compañía realiza evaluación y seguimiento de proveedores, utilizando EcoVadis. Sin embargo, este subindicador busca evidencia de que la Compañía toma acciones para abordar los diferentes impactos concretos que enfrenta en la cadena de suministro, o acciones (proactivas) transversales para hacer frente a estos. La evidencia actual parece centrase en requisitos y en la monitorización de proveedores

			(evaluada en un indicador de CHRB no incluído en la presente metodología). No se ha encontrado evidencia en relación a qué acciones incluye el 'supplier risk management model'.	
		Fuente(s)	Cellnex Human Rights Due Diligence 2022; Informe anual integrado 2022; Slavery and human trafficking statement 2021	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	Sí	En relación a diversidad, inclusión, igualdad y no discriminación, la Compañía indica 'The company also has an Equality plan19 through which Cellnex aims to achieve progressive increases of the number of female employees in all positions and responsibilities, guaranteeing equal treatment and opportunities between women and men, and avoiding sexual harassment and discrimination based on sex, both indirect and direct, among other objectives. In addition, Cellnex provides its employees and shareholders with a direct support communication channel and the corporate Whistleblowing channel. Furthermore, Cellnex has an Equity, Diversity, and Inclusion Policy (EDI) and it is developing its EDI Plan, carrying out several actions, such as the Inclusive leadership program, Proud to be Proud, Acceleration program, Equality, diversity and inclusion week, Blind curriculum vitae, among other actions'.	
		Fuente(s)	Cellnex Human Rights Due Diligence 2022	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 1 puto			0

B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	La Compañía indica que 'The adverse impacts detected are monitored together with the rest of the company's business risks and are grouped under the Human Rights risk, which is included in the Corporate Risk Matrix'. No se han encontrado más información incluyendo los componentes del sistema.	
		Fuente(s)	Cellnex Human Rights Due Diligence 2022	
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**3**
	C.1 Hasta 1 punto			2

C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Compañía indica que: 'El Whistleblowing Channel de Cellnex es una herramienta de comunicación accesible a cualquiera de las personas sujetas a su Código Ético y a cualquier otro tercero que haga uso de él que permite denunciar, de buena fe, sin temor a represalias, de forma confidencial y anónima, de forma confidencial y anónima, cualquier tipo de vulneración de la legislación vigente y/o demás normativa interna que adviertan en el seno de Cellnex'.
		Fuente(s)	Relación con los inversores: gobierno corporativo website
	C.1 Hasta 2 puntos		
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	El canal de denuncias se desglosa por países incluyendo hasta 10 idiomas distintos de reporte. Para cada país hay opciones específicas. El informe anual indica que 'Todas las personas sujetas al código deben estar familiarizadas con el Código Ético de Cellnex; Cellnex Telecom deberá publicar el Código Ético de Cellnex, así como las directrices internas y normas de desarrollo en su web corporativa y red Intranet. Asimismo, toda persona que se incorpore a Cellnex y tenga la consideración de sujeto del Código Ético, será entregada una copia del mismo por parte de la Dirección de Recursos Humanos, en este caso como directrices y normas internas de desarrollo'. Específicamente en relación al 'whistleblowing channel', se indica que 'En este sentido, se llevó a cabo una campaña de sensibilización en todo el Grupo consistente en cuatro campañas de comunicación diferentes utilizando las funcionalidades de la Intranet (banners, “You know?”, correos electrónicos a la plantilla)'
		Fuente(s)	Whistleblowing channel; Informe anual integrado 2019; Código ético en la red
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	El código ético de proveedores incluye un apartado de denuncias que indica 'permite, de forma confidencial y anónima, poner en conocimiento las irregularidades de potencial trascendencia que adviertan en el seno de las compañías que integran el Grupo [...] los proveedores pueden: consultar dudas sobre la interpretación del

			Código Ético del Grupo Cellnex y demás normativa interna aplicable. Comunicar conductas que eventualmente puedan implicar un incumplimiento del código Ético, de la normativa interna o, en general, de la legalidad vigente aplicable al Grupo [...] Todas las personas [...] han de colaborar con la detección y la comunicación temprana [...] de aquellas conductas que puedan suponer una vulneración de la normativa aplicable, especialmente cuando de tales conductas pueda derivarse responsabilidad penal para Cellnex. Aunque la Compañía no se refiere directamente a la posibilidad de reportar quejas relacionadas con el código de conducta para proveedores, y por tanto de quejas de empleados de proveedores en relación a su empleador, se asume que el código para proveedores es parte de la normativa interna y por tanto pueden reportarse incumplimiento de la misma. Por otro lado, el formulario pregunta si los hechos afectan a proveedores.	
		Fuente(s)	Código de conducta de proveedores; Política de gestión de whistleblowing	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	La Compañía considera proveedores tanto a proveedores directos como [...] contratistas y subcontratistas [...] y cualesquiera otras situaciones análogas existentes en el marco del proceso de Compras del Grupo Cellnex	
		Fuente(s)	Código de conducta de proveedores	
	C.2 Hasta 1 punto			1

C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	La Compañía indica que: 'El Whistleblowing Channel de Cellnex es una herramienta de comunicación accesible a cualquiera de las personas sujetas a su Código Ético y a cualquier otro tercero que haga uso de él que permite denunciar, de buena fe, sin temor a represalias, de forma confidencial y anónima, de forma confidencial y anónima, cualquier tipo de vulneración de la legislación vigente y/o demás normativa interna que adviertan en el seno de Cellnex'. Se clarifica que 'todas las personas sujetas y grupos de interés pueden [...] comunicar conductas que eventualmente puedan implicar un incumplimiento del Código Ético, de la normativa interna o, en general, de la legalidad vigente aplicable al Grupo (entre otras, delitos e irregularidades relativas a aspectos financieros y contables, laborales o relativos a los derechos humanos)'.
		Fuente(s)	Relación con los inversores: gobierno corporativo website; Código ético
	C.2 Hasta 2 puntos		
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	El canal está disponible en al menos 10 idiomas. No se ha encontrado evidencia de que se comunique su existencia activamente a grupos de interés externos.
		Fuente(s)	Relación con los inversores: gobierno corporativo website; Informe anual integrado 2022; Whistleblowing channel
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	Cómo se ha descrito en el indicador anterior, aunque los proveedores pueden tener acceso a los mecanismos de denuncia, no está claro si ese acceso es extensivo los grupos de interés externos de éstos, para denunciar el comportamiento de los proveedores de la Compañía.
		Fuente(s)	Código de conducta de proveedores; Política de gestión de whistleblowing
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	

C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	CEPSA*			Puntos
				9
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**4**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Política de Derechos Humanos de la Compañía declara: ´El objetivo de esta Política es manifestar nuestro compromiso con los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente en todos los emplazamientos donde operamos […]. Además de cumplir con la legislación vigente en cada estado, y en coherencia con nuestro Código de Ética y Conducta, Formalizamos la presente Política de acuerdo con las normas y prácticas internacionales como la Carta Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas´.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	La Política de Derechos Humanos de la Compañía indica que: ´Además de cumplir con la legislación vigente en cada estado, y en coherencia con nuestro Código de Ética y Conducta, formalizamos la presente Política de acuerdo con las normas y prácticas internacionales como […] las líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales´.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.2.a Hasta 1 punto			1,5

A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La Política de Derechos Humanos de la Compañía indica que: 'Además de cumplir con la legislación vigente en cada estado, y en coherencia con nuestro Código de Ética y Conducta, formalizamos la presente Política de acuerdo con las normas y prácticas internacionales como […] la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Convenios que la desarrollan […].	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Política de Derechos Humanos incluye los siguientes compromisos: Rechazar cualquier discriminación; Rechazar cualquier forma de acoso, el trabajo forzoso y cualquier forma de explotación laboral, especialmente la infantil, fomentando el empleo digno; Respetar la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y el ejercicio de la actividad sindical.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	El Código de Ética y Conducta de Proveedores indica: 'Cepsa quiere extender a sus proveedores y contratistas su compromiso en este ámbito de acuerdo con las principales leyes y prácticas reconocidas internacionalmente como son: [...]Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)'.	
		Fuente(s)	Código de Ética y Conducta de Proveedores	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	Según el Código de Ética y Conducta de Proveedores la Compañía espera de sus proveedores: 'Respeto hacia las personas, igualdad de oportunidades y no discriminación'; 'Trabajo infantil. Nuestros proveedores contribuirán a la erradicación del trabajo infantil con el objetivo de que todos los empleados superen los 16 años, edad legal mínima para trabajar en España o la estipulada en el país de operación en el caso de ser más restrictiva, [...]. Trabajos forzosos. Nuestros proveedores corroborarán la inexistencia en su	

			organización de trabajos forzosos, entendiendo como tal cualquier trabajo llevado a cabo bajo una amenaza de pena o represalia cualquiera, para el cual el individuo no se ofrece voluntariamente'. 'Derecho libre asociación. Los proveedores garantizarán los derechos de asociación, afiliación y negociación colectiva de sus trabajadores, atendiendo siempre a las normas aplicables en cada caso'. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia de que la Compañía requiera a los proveedores el establecimiento de mecanismos alternativos en caso de que los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva estén restringidos en las leyes locales. Cuando las compañías circunscriben los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva a las normas o regulaciones locales, se espera que se comprometan a proporcionar mecanismos alternativos dentro de la legislación.	
		Fuente(s)	Código de Ética y Conducta de Proveedores	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso público de remediar	Sí	Según la Política de Derechos Humanos: ´De forma general, nos comprometemos a actuar bajo un proceso de debida diligencia, que implica: [...] Implantar medidas de prevención y mitigación de los impactos, y desarrollar acciones de reparación para ofrecer un remedio efectivo en caso de haberse producido´.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador en la última revisión.	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador en la última revisión.	

		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**2**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2.a	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La Compañía indica que 'Nuestra Dirección ESG, función representada en el Comité de Dirección, engloba la gestión de estos aspectos'. Aunque no se ha encontrado evidencia explícita de que de derechos humanos y laborales entren dentro de su ámbito de responsabilidad, se asume su inclusión.	
		Fuente(s)	Informe Gestión Integrado 2021	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	También indica que 'Contamos con un comité llamado ESG Steering Team en el que están representados los negocios y diversas funciones corporativas a través de sus directores, con el cual configuramos la gestión ESG como una responsabilidad al más alto nivel y compartida en toda la compañía'. Aunque no se ha encontrado evidencia explícita de que de derechos humanos y laborales entren dentro de su ámbito de responsabilidad, se asume su inclusión.	
		Fuente(s)	Informe de gestión integrado 2021	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.1 Hasta 1 punto			0,5

B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	La Política de Derechos Humanos compromete ´a actuar bajo un proceso de debida diligencia, que implica: Identificar y evaluar los impactos adversos, reales o potenciales, sobre los derechos humanos como resultado de la propia actividad'. El Informe de gestión de 2022 indica que ´Hemos desarrollado una metodología de evaluación de impactos en materia de derechos humanos en línea con los 'Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas'. Este proceso contempla tres elementos fundamentales: una evaluación del impacto sobre los derechos humanos en operaciones propias, una evaluación del impacto sobre los derechos humanos en operaciones de fusión y adquisición, y una diligencia debida centrada en los derechos humanos en la cadena de suministro y otras contrapartes. Nuestro enfoque metodológico nos permite trabajar de forma proactiva, homogénea y estructurada en la identificación, prevención, mitigación y respuesta a las consecuencias adversas´. El Informe de gestión de 2021 indica que ´Este proceso de evaluación ha comenzado en 2021 con la identificación global de riesgo país en relación con la actividad de Cepsa en determinados países. Esta información servirá como punto de partida para la implantación de la metodología de evaluación de impactos en los activos de la compañía a lo largo de 2022'. No se han encontrado detalles acerca del proceso que se está llevando a cabo, excepto que parte con la identificación global de riesgo-país.
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Informe de gestión integrado 2021, Informe de gestión de 2022
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	El Informe de gestión integrado 2022 indica: ´Los proveedores críticos se identifican gracias a la segmentación, su nivel de riesgo y su tipología. Estos están formados por los segmentos principales I, II y III, los proveedores del segmento IV que presentan algún nivel de riesgo alto, y los proveedores condicionados, que se caracterizan por ser la única fuente de aprovisionamiento. De igual manera,

			consideramos críticos a los proveedores de los contratistas principales que acceden a nuestras instalaciones (Tier 2). En esta fase se produce la evaluación continua del riesgo de los proveedores activos y en ella se analizan factores como el riesgo operativo, económico, ESG, de país, seguridad de la información o de contraparte (KYC, Know Your Counterparty). También hemos incorporado una nueva metodología para conocer el riesgo de Derechos Humanos (DDHH) y actuar con la debida diligencia´. Sin embargo, la evidencia parece referirse a la evaluación de proveedores individuales, y si estos poseen riesgo. Este subindicador busca evidencia acerca de cómo la empresa integra la información en un proceso que le permite identificar cuáles son los impactos de derechos humanos potenciales a que se enfrenta a través de la cadena de suministro, más que identificar qué proveedores individuales supone un riesgo.	
		Fuente(s)	Informe de gestión de 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	Como se describe en los subindicadores anteriores, el proceso ha comenzado en 2021. Se indica que cuenta con el apoyo de asesores externos. No se ha encontrado evidencia adicional en el último informe.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Informe de gestión integrado 2021, Informe de gestión de 2022	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	Sí	La Compañía indica que 'este proceso [debida diligencia] contempla tres elementos fundamentales: […] una evaluación del impacto sobre los derechos humanos en operaciones de fusión y adquisición'.	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			0
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	El Informe de gestión de 2022 indica que ´Hemos desarrollado una metodología de evaluación de impactos en materia de derechos humanos en línea con los 'Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas'. Este proceso contempla tres elementos fundamentales: una evaluación del impacto sobre los derechos humanos en operaciones propias, una evaluación del impacto sobre los derechos humanos en operaciones de fusión y adquisición, y una diligencia debida centrada en los derechos humanos en la cadena de suministro y otras contrapartes. Nuestro enfoque metodológico nos permite trabajar de forma proactiva, homogénea y estructurada en la identificación, prevención, mitigación y respuesta a las consecuencias adversas´. El Informe de gestión de 2021 añade que ´Este proceso de evaluación ha comenzado en 2021 con la identificación global de riesgo país en relación con la actividad de Cepsa en determinados países. Esta información servirá como punto de partida para la implantación de la metodología de evaluación de impactos en los activos de la compañía a lo largo de 2022'. No se han encontrado detalles acerca del proceso que se está llevando a cabo, excepto que parte con la identificación global de riesgo-país.	
		Fuente(s)	Informe de gestión integrado 2021, Informe de gestión integrado 2022	

	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	El Informe de gestión integrado 2022 indica: ´Los proveedores críticos se identifican gracias a la segmentación, su nivel de riesgo y su tipología. Estos están formados por los segmentos principales I, II y III, los proveedores del segmento IV que presentan algún nivel de riesgo alto, y los proveedores condicionados, que se caracterizan por ser la única fuente de aprovisionamiento. De igual manera, consideramos críticos a los proveedores de los contratistas principales que acceden a nuestras instalaciones (Tier 2). En esta fase se produce la evaluación continua del riesgo de los proveedores activos y en ella se analizan factores como el riesgo operativo, económico, ESG, de país, seguridad de la información o de contraparte (KYC, Know Your Counterparty). También hemos incorporado una nueva metodología para conocer el riesgo de Derechos Humanos (DDHH) y actuar con la debida diligencia´. Sin embargo, la evidencia parece referirse a la evaluación de proveedores individuales, y si estos poseen riesgo. Este subindicador busca evidencia acerca de cómo la empresa integra la información de la evaluación y permite determinar cuáles son los impactos de derechos humanos relevantes a que se enfrenta a través de la cadena de suministro, incluyendo al menos algún factor tenido en cuenta para determinas qué aspectos son de riesgo (país, contexto social, económico, político, etc.)	
		Fuente(s)	Informe de gestión integrado 2022	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicador anterior.	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			0
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	La Compañía indica en su Política de Derechos Humanos que se compromete ´a actuar bajo un proceso de debida diligencia, que implica: […] Implantar medidas de prevención y mitigación de los impactos, y desarrollar acciones de reparación para ofrecer un remedio efectivo en caso de haberse producido´, entre otros procedimientos. El Informe de gestión integrado 2022 indica: ´Nuestro enfoque metodológico nos permite trabajar de forma proactiva, homogénea y estructurada en la identificación, prevención, mitigación y respuesta a las consecuencias adversas´. Sin embargo, no se encontró una descripción de un sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos en sus operaciones propias.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos, Informe de gestión integrado 2022	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	La Compañía indica en su Política de Derechos Humanos que se compromete ´a actuar bajo un proceso de debida diligencia, que implica: […] Implantar medidas de prevención y mitigación de los impactos, y desarrollar acciones de reparación para ofrecer un remedio efectivo en caso de haberse producido´, entre otros procedimientos. El Informe de gestión integrado 2022 indica: ´Monitorización en tiempo real del riesgo de más de 500 proveedores, incluido el riesgo de DDHH'. La Compañía también posee certificaciones en estándares de compras sostenibles e indica que 'durante 2022 trasladamos de forma continua a nuestros proveedores nuestras mejores prácticas para la integración de los criterios ESG a lo largo de la cadena de suministro'. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia de cómo específicamente aborda los impactos de derechos humanos que considere relevantes a través de su cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos, Informe de gestión integrado 2022	

	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	La Compañía publicó un Plan de Sostenibilidad. Sin embargo, no se encontró ningún ejemplo de las acciones específicas tomadas o por tomar en al menos uno de sus temas destacados de derechos humanos como resultado de procesos de evaluación en al menos una de sus actividades/operaciones en los últimos tres años.	
		Fuente(s)	Plan de Sostenibilidad	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicador anterior.	
	● Involucración de grupos de interés en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	La Compañía indica en su Política de Derechos Humanos que se compromete 'a actuar bajo un proceso de debida diligencia, que implica: […] Realizar un seguimiento de la implementación y eficacia de las medidas adoptadas, evaluar periódicamente el sistema de debida diligencia e incorporar los resultados en el proceso para su mejora', entre otros procedimientos. Sin embargo, no se encontró una descripción de un sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos. No se ha encontrado nueva evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos, Informe de gestión integrado 2022	
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicador anterior.	

	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado nueva evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado nueva evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**3**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	El código indica los diferentes canales para 'comunicar cualquier indicio de incumplimiento del Código de Ética y Conducta, normativa interna o externa': ´Mediante la comunicación a tu superior jerárquico para que el responsable del área informada remita, inmediatamente, la información recibida a la Oficina de Ética y Cumplimiento'. O 'la Oficina de Ética y Cumplimiento a través del Canal de Ética y Cumplimiento'. La Compañía indica un correo electrónico para acceder a la Oficina. El Código contiene compromiso con los Derechos Humanos.	
		Fuente(s)	Código de Ética y Conducta	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	El informe integrado de 2021 indica que 'Todos los empleados deben conocer el contenido del código, para lo cual la compañía imparte de manera continua acciones de formación y sensibilización'. El Código contiene información sobre el Canal de Ética. El Canal Ético se encuentra en cuatro idiomas, sin embargo, no está claro que estos mecanismos estén disponibles en todas las	

			lenguas apropiadas ya que la Compañía tiene presencia en múltiples países incluyendo entre otros China, Indonesia o Alemania.	
		Fuente(s)	Informe de gestión integrado 2021; Canal ético (web)	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	La política del canal ético afirma que el canal está disponible para todos los grupos de interés 'para dar a conocer a los administradores de la Compañía, cualquier posible incumplimiento o conducta indebida por cualquier empleado o tercero que represente a Cepsa y pueda dañar su reputación o la continuidad de su negocio'. Además, el código de proveedores da instrucciones para notificar 'cualquier presunta infracción del Código o cualquier información que consideres relevante con relación a los requerimientos establecidos en el presente código [...]'.	
		Fuente(s)	Política de canal ético; Código de Ética y Conducta para Proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	El código para proveedores afirma también: 0Asegurarte de que tus proveedores y contratistas cuenten a su vez con sus propias políticas que respeten los principios contenidos en este Código y que velen porque sus propios proveedores observen unos principios similares a los aquí recogidos, garantizando así la integridad completa en la cadena de suministro'.	
		Fuente(s)	Código de Ética y Conducta para Proveedores	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	La Compañía proporciona un canal de denuncia disponible en su página web. La política de ética afirma que está a disposición de 'nuestros empleados, proveedores, socios, clientes y resto de grupos de interés'.	
		Fuente(s)	Canal ético (web); Política del canal ético	
	C.2 Hasta 2 puntos			

	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	El Canal de Denuncia está disponible en cuatro idiomas. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia referente a asegurar el acceso, incluyendo en todas las lenguas apropiadas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia. No se ha encontrado nueva evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)	Canal ético (web)	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	Sí	La política del canal ético afirma que el canal está disponible para todos los grupos de interés 'para dar a conocer a los administradores de la Compañía, cualquier posible incumplimiento o conducta indebida por cualquier empleado o tercero que represente a Cepsa y pueda dañar su reputación o la continuidad de su negocio'.	
		Fuente(s)	Política del canal ético	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior, se puede reportar en relación a 'cualquier tercero que represente a Cepsa'.	
		Fuente(s)	Política del canal ético	
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	El Informe de gestión integrado 2022 indica: ´Tras su recepción [de reclamaciones y quejas], se hace una clasificación y análisis desde el equipo de Responsabilidad Social, quienes las sistematiza, priorizan su atención, la direccionan y hacen seguimiento exhaustivo a su trámite y solución. Adicionalmente, analizan los casos de afectación asociados a sus actividades para identificar las causas, establecer lecciones aprendidas y adoptar medidas correctivas para garantizar su no repetición´. Sin embargo, no se encontró una descripción del enfoque que se tomaría para proporcionar o permitir una reparación oportuna para las víctimas.	
		Fuente(s)	Informe de gestión integrado 2022	
	C.7 hasta 2 puntos			

	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	

* En las Compañías del sector extractivo CHRB busca evidencia referida a 'extractive business partners'. En este caso, consideramos cadena de suministro en general

Compañía:	CEPSA*			Puntos
				9
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**4**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Política de Derechos Humanos de la Compañía declara: ´El objetivo de esta Política es manifestar nuestro compromiso con los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente en todos los emplazamientos donde operamos […]. Además de cumplir con la legislación vigente en cada estado, y en coherencia con nuestro Código de Ética y Conducta, Formalizamos la presente Política de acuerdo con las normas y prácticas internacionales como la Carta Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas´.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	La Política de Derechos Humanos de la Compañía indica que: ´Además de cumplir con la legislación vigente en cada estado, y en coherencia con nuestro Código de Ética y Conducta, formalizamos la presente Política de acuerdo con las normas y prácticas internacionales como […] las líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales´.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
A.1.2.a	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			1,5

Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La Política de Derechos Humanos de la Compañía indica que: 'Además de cumplir con la legislación vigente en cada estado, y en coherencia con nuestro Código de Ética y Conducta, formalizamos la presente Política de acuerdo con las normas y prácticas internacionales como […] la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Convenios que la desarrollan […].
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Política de Derechos Humanos incluye los siguientes compromisos: Rechazar cualquier discriminación; Rechazar cualquier forma de acoso, el trabajo forzoso y cualquier forma de explotación laboral, especialmente la infantil, fomentando el empleo digno; Respetar la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y el ejercicio de la actividad sindical.
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos		
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	El Código de Ética y Conducta de Proveedores indica: 'Cepsa quiere extender a sus proveedores y contratistas su compromiso en este ámbito de acuerdo con las principales leyes y prácticas reconocidas internacionalmente como son: [...]Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)'.
		Fuente(s)	Código de Ética y Conducta de Proveedores
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	Según el Código de Ética y Conducta de Proveedores la Compañía espera de sus proveedores: 'Respeto hacia las personas, igualdad de oportunidades y no discriminación'; 'Trabajo infantil. Nuestros proveedores contribuirán a la erradicación del trabajo infantil con el objetivo de que todos los empleados superen los 16 años, edad legal mínima para trabajar en España o la estipulada en el país de operación en el caso de ser más restrictiva, [...]. Trabajos forzosos. Nuestros proveedores corroborarán la inexistencia en su

			organización de trabajos forzosos, entendiendo como tal cualquier trabajo llevado a cabo bajo una amenaza de pena o represalia cualquiera, para el cual el individuo no se ofrece voluntariamente'. 'Derecho libre asociación. Los proveedores garantizarán los derechos de asociación, afiliación y negociación colectiva de sus trabajadores, atendiendo siempre a las normas aplicables en cada caso'. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia de que la Compañía requiera a los proveedores el establecimiento de mecanismos alternativos en caso de que los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva estén restringidos en las leyes locales. Cuando las compañías circunscriben los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva a las normas o regulaciones locales, se espera que se comprometan a proporcionar mecanismos alternativos dentro de la legislación.	
		Fuente(s)	Código de Ética y Conducta de Proveedores	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso público de remediar	Sí	Según la Política de Derechos Humanos: ´De forma general, nos comprometemos a actuar bajo un proceso de debida diligencia, que implica: [...] Implantar medidas de prevención y mitigación de los impactos, y desarrollar acciones de reparación para ofrecer un remedio efectivo en caso de haberse producido´.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador en la última revisión.	
		Fuente(s)		

	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador en la última revisión.	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**2**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2.a	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La Compañía indica que 'Nuestra Dirección ESG, función representada en el Comité de Dirección, engloba la gestión de estos aspectos'. Aunque no se ha encontrado evidencia explícita de que de derechos humanos y laborales entren dentro de su ámbito de responsabilidad, se asume su inclusión.	
		Fuente(s)	Informe Gestión Integrado 2021	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	También indica que 'Contamos con un comité llamado ESG Steering Team en el que están representados los negocios y diversas funciones corporativas a través de sus directores, con el cual configuramos la gestión ESG como una responsabilidad al más alto nivel y compartida en toda la compañía'. Aunque no se ha encontrado evidencia explícita de que de derechos humanos y laborales entren dentro de su ámbito de responsabilidad, se asume su inclusión.	
		Fuente(s)	Informe de gestión integrado 2021	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

		Fuente(s)		
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	La Política de Derechos Humanos compromete ´a actuar bajo un proceso de debida diligencia, que implica: Identificar y evaluar los impactos adversos, reales o potenciales, sobre los derechos humanos como resultado de la propia actividad'. El Informe de gestión de 2022 indica que ´Hemos desarrollado una metodología de evaluación de impactos en materia de derechos humanos en línea con los 'Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas'. Este proceso contempla tres elementos fundamentales: una evaluación del impacto sobre los derechos humanos en operaciones propias, una evaluación del impacto sobre los derechos humanos en operaciones de fusión y adquisición, y una diligencia debida centrada en los derechos humanos en la cadena de suministro y otras contrapartes. Nuestro enfoque metodológico nos permite trabajar de forma proactiva, homogénea y estructurada en la identificación, prevención, mitigación y respuesta a las consecuencias adversas´. El Informe de gestión de 2021 indica que ´Este proceso de evaluación ha comenzado en 2021 con la identificación global de riesgo país en relación con la actividad de Cepsa en determinados países. Esta información servirá como punto de partida para la implantación de la metodología de evaluación de impactos en los activos de la compañía a lo largo de 2022'. No se han encontrado detalles acerca del proceso que se está llevando a cabo, excepto que parte con la identificación global de riesgo-país.	0,5
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Informe de gestión integrado 2021, Informe de gestión de 2022	

	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	El Informe de gestión integrado 2022 indica: ´Los proveedores críticos se identifican gracias a la segmentación, su nivel de riesgo y su tipología. Estos están formados por los segmentos principales I, II y III, los proveedores del segmento IV que presentan algún nivel de riesgo alto, y los proveedores condicionados, que se caracterizan por ser la única fuente de aprovisionamiento. De igual manera, consideramos críticos a los proveedores de los contratistas principales que acceden a nuestras instalaciones (Tier 2). En esta fase se produce la evaluación continua del riesgo de los proveedores activos y en ella se analizan factores como el riesgo operativo, económico, ESG, de país, seguridad de la información o de contraparte (KYC, Know Your Counterparty). También hemos incorporado una nueva metodología para conocer el riesgo de Derechos Humanos (DDHH) y actuar con la debida diligencia´. Sin embargo, la evidencia parece referirse a la evaluación de proveedores individuales, y si estos poseen riesgo. Este subindicador busca evidencia acerca de cómo la empresa integra la información en un proceso que le permite identificar cuáles son los impactos de derechos humanos potenciales a que se enfrenta a través de la cadena de suministro, más que identificar qué proveedores individuales supone un riesgo.
		Fuente(s)	Informe de gestión de 2022
	B.2.1 Hasta 2 puntos		
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	Como se describe en los subindicadores anteriores, el proceso ha comenzado en 2021. Se indica que cuenta con el apoyo de asesores externos. No se ha encontrado evidencia adicional en el último informe.
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Informe de gestión integrado 2021, Informe de gestión de 2022

	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	Sí	La Compañía indica que 'este proceso [debida diligencia] contempla tres elementos fundamentales: […] una evaluación del impacto sobre los derechos humanos en operaciones de fusión y adquisición'.	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	El Informe de gestión de 2022 indica que ´Hemos desarrollado una metodología de evaluación de impactos en materia de derechos humanos en línea con los 'Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas'. Este proceso contempla tres elementos fundamentales: una evaluación del impacto sobre los derechos humanos en operaciones propias, una evaluación del impacto sobre los derechos humanos en operaciones de fusión y adquisición, y una diligencia debida centrada en los derechos humanos en la cadena de suministro y otras contrapartes. Nuestro enfoque metodológico nos permite trabajar de forma proactiva, homogénea y estructurada en la identificación, prevención, mitigación y respuesta a las consecuencias adversas´. El Informe de gestión de 2021 añade que ´Este proceso de evaluación ha comenzado en 2021 con la identificación global de riesgo país en relación con la actividad de Cepsa en determinados países. Esta información servirá como punto de partida para la implantación de la metodología de evaluación de impactos en los activos de la compañía a lo largo de 2022'. No se han encontrado detalles acerca del proceso que se está llevando a cabo, excepto que parte con la identificación global de riesgo-país.	0
		Fuente(s)	Informe de gestión integrado 2021, Informe de gestión integrado 2022	

	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	El Informe de gestión integrado 2022 indica: ´Los proveedores críticos se identifican gracias a la segmentación, su nivel de riesgo y su tipología. Estos están formados por los segmentos principales I, II y III, los proveedores del segmento IV que presentan algún nivel de riesgo alto, y los proveedores condicionados, que se caracterizan por ser la única fuente de aprovisionamiento. De igual manera, consideramos críticos a los proveedores de los contratistas principales que acceden a nuestras instalaciones (Tier 2). En esta fase se produce la evaluación continua del riesgo de los proveedores activos y en ella se analizan factores como el riesgo operativo, económico, ESG, de país, seguridad de la información o de contraparte (KYC, Know Your Counterparty). También hemos incorporado una nueva metodología para conocer el riesgo de Derechos Humanos (DDHH) y actuar con la debida diligencia´. Sin embargo, la evidencia parece referirse a la evaluación de proveedores individuales, y si estos poseen riesgo. Este subindicador busca evidencia acerca de cómo la empresa integra la información de la evaluación y permite determinar cuáles son los impactos de derechos humanos relevantes a que se enfrenta a través de la cadena de suministro, incluyendo al menos algún factor tenido en cuenta para determinas qué aspectos son de riesgo (país, contexto social, económico, político, etc.)
		Fuente(s)	Informe de gestión integrado 2022
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	B.2.2 Hasta 2 puntos		
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicador anterior.
		Fuente(s)	
	● Involucración de grupos de interés en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador

		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			0
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	La Compañía indica en su Política de Derechos Humanos que se compromete ´a actuar bajo un proceso de debida diligencia, que implica: […] Implantar medidas de prevención y mitigación de los impactos, y desarrollar acciones de reparación para ofrecer un remedio efectivo en caso de haberse producido´, entre otros procedimientos. El Informe de gestión integrado 2022 indica: ´Nuestro enfoque metodológico nos permite trabajar de forma proactiva, homogénea y estructurada en la identificación, prevención, mitigación y respuesta a las consecuencias adversas´. Sin embargo, no se encontró una descripción de un sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos en sus operaciones propias.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos, Informe de gestión integrado 2022	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	La Compañía indica en su Política de Derechos Humanos que se compromete ´a actuar bajo un proceso de debida diligencia, que implica: […] Implantar medidas de prevención y mitigación de los impactos, y desarrollar acciones de reparación para ofrecer un remedio efectivo en caso de haberse producido´, entre otros procedimientos. El Informe de gestión integrado 2022 indica: ´Monitorización en tiempo real del riesgo de más de 500 proveedores, incluido el riesgo de DDHH'. La Compañía también posee certificaciones en estándares de compras sostenibles e indica que 'durante 2022 trasladamos de forma continua a nuestros proveedores nuestras mejores prácticas para la integración de los criterios ESG a lo largo de la cadena de suministro'. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia de cómo específicamente aborda los impactos de derechos humanos que considere relevantes a través de su cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos, Informe de gestión integrado 2022	

	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	La Compañía publicó un Plan de Sostenibilidad. Sin embargo, no se encontró ningún ejemplo de las acciones específicas tomadas o por tomar en al menos uno de sus temas destacados de derechos humanos como resultado de procesos de evaluación en al menos una de sus actividades/operaciones en los últimos tres años.	
		Fuente(s)	Plan de Sostenibilidad	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicador anterior.	
	● Involucración de grupos de interés en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	La Compañía indica en su Política de Derechos Humanos que se compromete 'a actuar bajo un proceso de debida diligencia, que implica: […] Realizar un seguimiento de la implementación y eficacia de las medidas adoptadas, evaluar periódicamente el sistema de debida diligencia e incorporar los resultados en el proceso para su mejora', entre otros procedimientos. Sin embargo, no se encontró una descripción de un sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos. No se ha encontrado nueva evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos, Informe de gestión integrado 2022	
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicador anterior.	
	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		

B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado nueva evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado nueva evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**3**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	El código indica los diferentes canales para 'comunicar cualquier indicio de incumplimiento del Código de Ética y Conducta, normativa interna o externa': ´Mediante la comunicación a tu superior jerárquico para que el responsable del área informada remita, inmediatamente, la información recibida a la Oficina de Ética y Cumplimiento'. O 'la Oficina de Ética y Cumplimiento a través del Canal de Ética y Cumplimiento'. La Compañía indica un correo electrónico para acceder a la Oficina. El Código contiene compromiso con los Derechos Humanos.	
		Fuente(s)	Código de Ética y Conducta	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	El informe integrado de 2021 indica que 'Todos los empleados deben conocer el contenido del código, para lo cual la compañía imparte de manera continua acciones de formación y sensibilización'. El Código contiene información sobre el Canal de Ética. El Canal Ético se encuentra en cuatro idiomas, sin embargo, no está claro que estos mecanismos estén disponibles en todas las lenguas apropiadas ya que la Compañía tiene presencia en múltiples países incluyendo entre otros China, Indonesia o Alemania.	

		Fuente(s)	Informe de gestión integrado 2021; Canal ético (web)	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	La política del canal ético afirma que el canal está disponible para todos los grupos de interés 'para dar a conocer a los administradores de la Compañía, cualquier posible incumplimiento o conducta indebida por cualquier empleado o tercero que represente a Cepsa y pueda dañar su reputación o la continuidad de su negocio'. Además, el código de proveedores da instrucciones para notificar 'cualquier presunta infracción del Código o cualquier información que consideres relevante con relación a los requerimientos establecidos en el presente código [...]'.	
		Fuente(s)	Política de canal ético; Código de Ética y Conducta para Proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	El código para proveedores afirma también: 0Asegurarte de que tus proveedores y contratistas cuenten a su vez con sus propias políticas que respeten los principios contenidos en este Código y que velen porque sus propios proveedores observen unos principios similares a los aquí recogidos, garantizando así la integridad completa en la cadena de suministro'.	
		Fuente(s)	Código de Ética y Conducta para Proveedores	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	La Compañía proporciona un canal de denuncia disponible en su página web. La política de ética afirma que está a disposición de 'nuestros empleados, proveedores, socios, clientes y resto de grupos de interés'.	
		Fuente(s)	Canal ético (web); Política del canal ético	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	El Canal de Denuncia está disponible en cuatro idiomas. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia referente a asegurar el acceso, incluyendo en todas las lenguas apropiadas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia. No se ha encontrado nueva evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	

		Fuente(s)	Canal ético (web)	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	Sí	La política del canal ético afirma que el canal está disponible para todos los grupos de interés 'para dar a conocer a los administradores de la Compañía, cualquier posible incumplimiento o conducta indebida por cualquier empleado o tercero que represente a Cepsa y pueda dañar su reputación o la continuidad de su negocio'.	
		Fuente(s)	Política del canal ético	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior, se puede reportar en relación a 'cualquier tercero que represente a Cepsa'.	
		Fuente(s)	Política del canal ético	
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	El Informe de gestión integrado 2022 indica: ´Tras su recepción [de reclamaciones y quejas], se hace una clasificación y análisis desde el equipo de Responsabilidad Social, quienes las sistematiza, priorizan su atención, la direccionan y hacen seguimiento exhaustivo a su trámite y solución. Adicionalmente, analizan los casos de afectación asociados a sus actividades para identificar las causas, establecer lecciones aprendidas y adoptar medidas correctivas para garantizar su no repetición´. Sin embargo, no se encontró una descripción del enfoque que se tomaría para proporcionar o permitir una reparación oportuna para las víctimas.	
		Fuente(s)	Informe de gestión integrado 2022	
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

		Fuente(s)	
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	

* En las Compañías del sector extractivo CHRB busca evidencia referida a 'extractive business partners'. En este caso, consideramos cadena de suministro en general

Compañía:	Ebro Foods			Puntos
				3
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**1,5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	El Código afirma que 'El Grupo respeta y fomenta los derechos humanos y reconoce que los mismos son derechos fundamentales y universales, debiendo interpretarse y reconocerse de conformidad con las leyes y prácticas internacionales'.	
		Fuente(s)	Código de conducta	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	No	La Compañía indica que 'Asegurar el respeto de los Derechos Humanos a lo largo de toda nuestra cadena de valor es una de las prioridades del Grupo en materia de Responsabilidad Social. Para ello, tomamos como referencia, entre otros [...] los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas'. Sin embargo 'tomar como referencia' no se considera un compromiso formal y directo de acuerdo a la metodología CHRB. Además, la metodología requiere que los compromisos aparezcan en políticas públicas de la empresa.	
		Fuente(s)	Informe de gestión consolidado 2021	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	El código afirma que 'El Grupo respeta y fomenta los derechos humanos y reconoce que los mismos son derechos fundamentales y universales [...] en particular, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios que proclama la Organización Internacional del Trabajo (OIT).	

OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo		Fuente(s)	Código de conducta
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derchos fundamentales de la Declaración de OIT.	No	El código afirma que 'el Grupo no empleará a nadie que esté por debajo de la edad legal y rechaza cualquier forma, directa o indirecta, de trabajo infantil'. 'No estará permitido en ninguna sociedad del Grupo el trabajo forzoso y obligatorio'. 'El grupo promueve y defiende el principio de igualdad de trato y oportunidades para los profesionales [...] y se aplica tanto a la contratación de Profesionales como a la formación, las oportunidades de carrera, los niveles salariales y todos los demás aspectos de la relación con los Profesionales'. Por último, el código indica que 'El Grupo no impide ni limita a sus Profesionales en el ejercicio de los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva, de conformidad con la legalidad vigente'. Sin embargo, en relación a libertad de asociación y negociación colectiva, se espera que, cuando las Compañías ponen su compromiso en el contexto de la legislación local vigente, se comprometan a permitir o proporcionar mecanismos para aquellos lugares donde estos derechos estén no se contemplen. El informe de 2021 afirma que 'el 64,3% de los empleados del Grupo Ebro están cubiertos por los convenios colectivos de sus respectivas áreas de negocio u otro tipo de acuerdos laborales'.
		Fuente(s)	Código de conducta; Informe de gestión consolidado 2021
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos		
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	El Código para proveedores establece que 'El Proveedor deberá respetar en sus centros de trabajo los Derechos Fundamentales recogidos en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (ILO's Conventions and Recommendations)'.
		Fuente(s)	Código de conducta para proveedores
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	El código para proveedores establece requisitos en relación a la no discriminación, el trabajo forzoso e infantil. En relación a la libertad de asociación y negociación colectiva, requiere lo siguiente: 'El Proveedor reconocerá a sus empleados el libre derecho a formar

			parte de asociaciones colectivas en representación de los intereses de los trabajadores, conforme a la legislación que resulte de aplicación. El Proveedor deberá respetar los derechos de estas organizaciones de trabajadores, asociaciones o sindicatos, con el fin de que sus miembros sean representados y puedan ejercer su derecho de negociación colectiva allí donde las leyes así lo prevean'. Sin embargo, este requisito parece estar formulado en base al respeto únicamente en aquellas localizaciones en las que esté legalmente reconocido. En esos casos, se espera que la Compañía permita el desarrollo de mecanismos alternativos para aquellos lugares donde estos derechos estén limitados por las leyes.	
		Fuente(s)	Código de conducta para proveedores	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.5 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso público de remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.5 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**0**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de	**B.1.1 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo	No	Ver indicador A.1.2.	
		Fuente(s)		

recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	de la OIT.		
	● Responsabilidad alta dirección	No	El Informe de Gobierno corporativo indica que dentro de la alta dirección se encuentra el cargo de 'Directora de Comunicación y RSC'. No se ha encontrado ninguna descripción indicando qué aspectos de responsabilidad están asociados al cargo, incluyendo las políticas relacionadas con derechos humanos. El código de conducta y la política de sostenibilidad establecen la responsabilidad a nivel de consejo de administración, que se evalúan en un indicador de CHRB no incluido en la presente metodología así lo indica también: 'La supervisión de la estrategia y las actuaciones realizadas en el ámbito de la Responsabilidad Social y Sostenibilidad del Grupo corresponde a la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad de Ebro Foods, que a su vez reporta sobre los asuntos más relevantes en esta materia al Consejo de Administración de la Sociedad'.
		Fuente(s)	Informe anual de gobierno corporativo 2022; Informe RSE 2022; Código de conducta
	B.1.1 Hasta 2 puntos		
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	Aunque la Compañía indica tener un 'equipo global de sostenibilidad', no se ha encontrado información adicional más allá de esta mención indirecta.
		Fuente(s)	Informe de RSE 2022
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'cada filial ha tenido históricamente sus propias políticas o criterios de compras acorde a la legislación y particularidades de los países a los que pertenecen'. También se indica que los departamentos de compras hacen visitas y reuniones por parte de las distintas filiales con los proveedores. Sin embargo, no se han encontrado detalles adicionales acerca de los recursos destinados por la compañía a la gestión de la cadena de suministro

			(en términos que incluyan aspectos de derechos humanos), como por ejemplo tamaño de los equipos, actividades que realizan, si hay alguna jerarquización o perfiles incluidos en estos equipos.	
		Fuente(s)	Informe de RSE 2022	
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	La Compañía indica que 'se elaboró un borrador de cuestionario sobre la Debida Diligencia que sirviera para definir, identificar, evaluar y medir riesgos, y así generar oportunidades para su posterior verificación, control y la pertinente y proporcionada adopción de medidas de mitigación, reducción o reparación, según sea el caso. El objetivo era debatir sobre el contenido del mismo en el seno del Equipo Global de Sostenibilidad del Grupo, para con un documento definitivo abordar su implantación. Este proceso finalmente se ha visto retrasado a la espera de conocer el texto definitivo de la Directiva de Debida Diligencia en materia de Sostenibilidad Empresarial de la Unión Europea (UE) y su trasposición a la legislación española. En este contexto, a la luz del texto de la Propuesta de Directiva de Debida Diligencia en materia de Sostenibilidad Empresarial de la UE, publicada el 23 de febrero de 2022, y con el objetivo de facilitar la identificación de riesgos dentro y fuera de perímetro, la matriz del Grupo ha impulsado en 2022 el lanzamiento de un curso de formación obligatoria en Derechos Humanos para todos los profesionales de la Sociedad, que finalizará en 2024'. No se ha encontrado evidencia de que esté en marcha el proceso de identificación de impactos en derechos humanos.	0
		Fuente(s)	Informe de RSE 2022	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'el Grupo iniciará a lo largo de 2023 el proceso de Debida Diligencia entre sus proveedores con objeto de conocer y gestionar los impactos (reales o potenciales) que puedan suceder a lo largo de sus cadenas de suministro respecto a la observancia de los Derechos Humanos y el medioambiente'.	

		Fuente(s)	Informe de RSE 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			0
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)	Informe de RSE 2020	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			0
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	La Compañía informa acerca de las auditorías llevadas a cabo en sus centros. Sin embargo, la monitorización del cumplimiento con las políticas se evalúa en un indicador diferente de la metodología CHRB completa de CHRB. Este subindicador se centra en un sistema para tomar medidas preventivas/mitigadoras ante riesgos identificados y considerados relevantes.	
		Fuente(s)	Informe de RSE 2022	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	La Compañía indica que cuenta con dos herramientas '1) las visitas y reuniones de los Departamentos de Compras de las distintas filiales a sus proveedores, y 2) nuestra cuenta corporativa en la Plataforma Sedex, donde paulatinamente se están dando de alta todas las compañías del Grupo, así como los proveedores de las distintas filiales, a los que a su vez se les realizan auditorías por parte de un tercero independiente'. Sin embargo, la evidencia parece referirse a monitorización de cumplimiento con las políticas, algo que se evalúa en un indicador de CHRB no incluido en la presente metodología. Este subindicador busca un sistema mediante el cual, en un contexto de debida diligencia en el que se identifican impactos en derechos humanos, se aplican una serie de acciones proactivas para prevenir que los impactos se produzcan, o mitigarlos.	
		Fuente(s)	Informe de RSE 2022	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	Aunque la Compañía indica que se identificaron dos proveedores con riesgo de vulneración de derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, y se implementaron acciones correctivas (creación de comités sociales con elecciones libres), esta acción parece referirse a acciones correctoras fruto del proceso de monitorización de incumplimientos, que se valora en un indicador de CHRB no incluido en esta metodología. Este subindicador busca acciones tomadas de forma proactiva por la Compañía desde una	

			perspectiva amplia de riesgo, en lugar de acciones correctoras en proveedores individuales fruto de auditorías e incumplimientos.	
		Fuente(s)	Informe de RSE 2020	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No		
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No		
	● Involucración de grupos de interés afectadas en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés afectados acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		

Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**1,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	El código afirma que cualquiera de los sujetos obligados por el Código podrá comunicar, bajo garantía de absoluta confidencialidad, cualquier incumplimiento de los principios recogidos en el presente Código'. Se proporciona una dirección de correo electrónico a la que 'tendrá acceso únicamente el Presidente de la Comisión de Auditoría y Control'. La Compañía también indica que ' los Departamentos de Recursos Humanos de las distintas Sociedades del Grupo también tienen canales habilitados para procesar, investigar y resolver los incidentes ocurridos en el seno de sus respectivas compañías'.
		Fuente(s)	Código de conducta; Informe de RSE 2022	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	La Compañía afirma que 'El Código de Conducta es de conocimiento y aceptación obligatoria por todos los trabajadores y profesionales del Grupo, quienes lo reciben al tiempo de su incorporación al Grupo (o, en caso de modificaciones del mismo, tras dichas modificaciones) y acusan recibo formalmente de su recepción, conocimiento y obligación de cumplimiento'. La Compañía también indica que 'Cabe destacar asimismo que además del Canal Confidencial de Denuncias, los Departamentos de Recursos Humanos de las distintas Sociedades del Grupo también tienen canales habilitados para procesar, investigar y resolver los incidentes ocurridos en el seno de sus respectivas compañías'. Por tanto, aunque no está claro si el canal Confidencial de denuncias está disponible en todos los idiomas, parece haber canales específicos en las distintas sociedades del grupo, que se asume son en lengua local.
		Fuente(s)	Código de conducta; Informe de RSE 2022	
	● Mecanismo disponible para cadena de suministro	No	El código, respecto al canal de denuncias, indica que 'cualquiera de los sujetos obligados por el código podrá, bajo garantía de absoluta confidencialidad, cualquier incumplimiento de los principios	

			recogidos en el presente Código y, en general, cualquier actuación que pueda considerarse como evidencia de una actuación fraudulenta'. En relación a los proveedores, el código indica que 'es también exigible, en los términos previstos en el mismo, a los clientes, proveedores, accionistas y otros grupos de interés [...] en la medida en que los valores, principios y normas contenidos en el presente Código puedan serles de aplicación y el Grupo disponga de facultades para hacerlos efectivos'. No está claro, si los empleados de los proveedores pueden hacer uso del canal de denuncias para reclamar en relación al comportamiento de su empleador (proveedor de la Compañía). No se ha encontrado información adicional.	
		Fuente(s)	Código de conducta; Informe de RSE 2022	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	El código de conducta indica que 'en su caso, los proveedores habrán de responsabilizarse de que las empresas subcontratadas por ellos trabajen bajo los valores, principios y normas contenidas en este Código y dentro del marco legal correspondiente'. No obstante, como se indica en el subindicador anterior, no está claro si los empleados de los proveedores tienen acceso al canal de denuncias y si, por tanto, este aplica también a las empresas subcontratadas por los proveedores.	
		Fuente(s)	Código de conducta	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	No	El código afirma que cualquiera de los sujetos obligados por el Código podrá comunicar, bajo garantía de absoluta confidencialidad, cualquier incumplimiento de los principios recogidos en el presente Código'. No se ha encontrado evidencia que indique que grupos de interés externos, incluyendo comunidades, puedan hacer uso del canal de denuncias para reportar incumplimientos (incluyendo aspectos de derechos humanos). El informe de 2022 clarifica que 'durante 2023 el Grupo habilitará un canal de denuncias externo, adicional al que existe en la actualidad, que será puesto a disposición	0

			de todos sus stakeholders y publicitado convenientemente a través de todos los canales de comunicación corporativos'.	
		Fuente(s)	Código de conducta; Informe de RSE 2022	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	El Corte Inglés			Puntos
				10
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**4**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			**2**
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Política de RSC afirma 'Como se recoge en su Código Ético, El Corte Inglés respeta -y prescribe que se respeten- los Derechos Humanos y Laborales en todos los ámbitos de su actividad y en todas sus relaciones comerciales y con terceros'.	
		Fuente(s)	Política Corporativa de Sostenibilidad	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	En su Política de Responsabilidad Social Corporativa, la Compañía declara: 'Su compromiso firme con el desarrollo sostenible se materializa en su adhesión a iniciativas globales líderes en sostenibilidad: [...] Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales inspiran la integración en iniciativas internacionales que buscan un estándar de garantía de respeto de los derechos humanos y laborales'.	
		Fuente(s)	Política Corporativa de Sostenibilidad	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La Política de RSC afirma que uno de sus principios es 'En todos los casos, observar y respetar los Derechos Laborales, en particular aquellos destacados en los Convenios y Recomendaciones Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)'. Ver en el siguiente subindicador compromisos explícitos con las diferentes áreas de Principios Fundamentales.	
		Fuente(s)	Política Corporativa de Sostenibilidad	

fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	El código ético indica que 'el Grupo garantiza que [...] no se admita ningún tipo de trabajo forzoso ni se utilice mano de obra infantil'. Además, la política de RRHH indica que 'Trabajamos por un marco adecuado de Relaciones Laborales, tomando como punto de partida el estricto cumplimiento de la normativa vigente por parte de las empresas del Grupo y de sus equipos, la negociación colectiva y la libertad de asociación'. Por último, la política de diversidad e igualdad se compromete a 'garantizar la igualdad efectiva de oportunidades en la selección y acceso al empleo, formación, promoción, retribución y desarrollo profesional'.	
		Fuente(s)	Código ético; Política de Recursos Humanos; Política de diversidad e igualdad.	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Ver siguiente subindicador.	
		Fuente(s)	Carta de compromiso proveedores	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Sí	Los principios que rigen la relación con proveedores incluyen el siguiente: 'el Grupo se compromete a cumplir con dichos principios [Pacto Mundial, convenios OIT] y, en este marco, requiere a toda empresa que intervenga en la cadena de valor […] que los cumpla de igual manera. Dichos principios son: [...] la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la prohibición de toda discriminación; [...] la no utilización de mano de obra infantil [...] La prohibición del trabajo forzoso o bajo coacción, el trato degradante, así como la erradicación del trabajo irregular'.	
		Fuente(s)	Carta de compromiso proveedores	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso público de remediar	No	Aunque la Compañía indica que 'se inició la fase de remediación de las nueve denuncias recibidas', este subindicador busca por una política pública en la que la Compañía se compromete a remediar cualquier impacto adverso causado o al que haya contribuido.	
		Fuente(s)	Informe no financiero 2022	

	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	Aunque el informe no financiero se refiere a planes de remediación para proveedores, este subindicador busca particularmente una política pública en la que la Compañía se compromete a colaborar con los proveedores en la remediación.	
		Fuente(s)	Informe no financiero 2022	
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**3,5**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La Compañía indica que 'para asegurar el desarrollo de la gestión sostenible de los negocios a nivel directivo, y el cumplimiento de la Política de Sostenibilidad, se han creado los siguientes órganos: Comité Ejecutivo de Sostenibilidad: integrado por los directores de las principales áreas funcionales, tiene como principal misión liderar e impulsar de forma transversal y coordinada la gestión integrada de todos aquellos programas, campañas y actuaciones que ayuden a generar y visibilizar avances en sostenibilidad, incluida en la estrategia comercial y en especial de cara a los cliente'. La Política incluye compromiso con derechos humanos.	
		Fuente(s)	Política Corporativa de Sostenibilidad	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			

	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	La Dirección de Recursos Humanos es responsable de las Políticas de RRHH y diversidad, que cubren aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, libertad de asociación y negociación colectiva. Y el 'Comité de Coordinación de Filiales en Desarrollo Sostenible: incorpora a un nivel más operativo a las distintas empresas del Grupo y a los delegados de sostenibilidad de todas las empresas del Grupo. Tiene como principal misión elevar propuestas tanto al Comité Ejecutivo de Desarrollo Sostenible como a la Comisión de Sostenibilidad.'	
		Fuente(s)	Política Corporativa de Sostenibilidad; Política de RRHH; Política de diversidad e igualdad	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'con el objetivo de impulsar la diligencia debida a nivel local, el Grupo opera desde las oficinas centrales ubicadas en Madrid, a éstas se le suman la red de oficinas de sourcing situadas en otros países que aparecen señaladas en el mapa [se proporciona un mapa con ubicaciones incluyendo ciudad y país, cubriendo Vietnam, China, Turquía, India, Marruecos, Bangladesh, Portugal y EEUU]'. No se han encontrado más detalles acerca de recursos (personal, conocimiento) destinado a la gestión de la cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Informe no financiero 2022	
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0,5
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia de que la Compañía describa un proceso de identificación de potenciales impactos en derechos humanos en sus operaciones propias.	
		Fuente(s)		
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	La Compañía indica que 'La gestión de los proveedores de empresas de retail [...] se realiza de forma integrada, dentro de un mismo	

			sistema de gestión [...] basado en estándares internacionales de reconocido prestigio, como [...], los Principios Rectores sobre empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, las directrices de la OCDE'. 'El análisis de riesgo se realiza bajo un triple enfoque, por el que se evalúa lo que el Grupo entiendo como riesgo reputacional, riesgo producto y riesgo país'. En relación al riesgo reputacional: En función del tipo de proveedor, éstos llevan asociados un riesgo por responsabilidad de la puesta en el mercado del producto, diferenciando entre proveedores de marca externa y de proveedores de marca propia. Este análisis de riesgos determina el nivel de diligencia debida que se ejerce sobre cada suministrador donde, los de marca propia tienen más riesgo ASG que los de marca externa'. La Compañía describe los procesos de diligencia básica y diligencia reforzada dependiendo del caso. En cuanto al riesgo producto: 'Estos factores de riesgo vienen determinados por cuestiones como, una producción intensiva en mano de obra poco cualificada, producto de margen de ventas del proveedor muy reducido (de forma que el riesgo de incumplimientos en aspectos ASG se considera alto) y bolsas de trabajadores inmigrantes, entre otros'. Finalmente, en relación al riesgo país: Nos basamos en el informe de “Clasificación de Riesgo País”, que anualmente elabora amfori a partir de datos facilitados por el Banco Mundial [...] En cuanto a los países de riesgo, estos son susceptibles de una diligencia debida específicamente reforzada en función de los riesgos identificados. Conforme a estos factores, en marca propia la diligencia debida se lleva a cabo en todas nuestras categorías de producto: moda, hogar, ocio, electrónica y gran consumo, entre otros. Fruto de este análisis, el Grupo monitoriza el indicador de cobertura de instalaciones de proveedores de marca propia, que da cuenta del número de fábricas evaluadas frente el número total de fábricas declaradas por los proveedores de marca propia'.
		Fuente(s)	Informe no financiero 2022

	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	Aunque indica que conduce procesos de debida diligencia en la cadena de suministro, no se ha encontrado evidencia acerca de si el proceso de identificación de potenciales riesgos e impactos se lleva a cabo de forma regular (y si incluye también las operaciones propias). No se ha encontrado evidencia, además, de consultas con expertos.	
		Fuente(s)	Informe no financiero 2022	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			0,5
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia de que la Compañía describa un proceso de evaluación de potenciales impactos en derechos humanos en sus operaciones propias.	
		Fuente(s)		
	● El proceso aplica a cadena de suministro	Sí	La Compañía indica que ''El análisis de riesgo se realiza bajo un triple enfoque, por el que se evalúa lo que el Grupo entiendo como riesgo reputacional, riesgo producto y riesgo país'. En relación al riesgo reputacional: En función del tipo de proveedor, éstos llevan asociados un riesgo por responsabilidad de la puesta en el mercado del producto, diferenciando entre proveedores de marca externa y de proveedores de marca propia. Este análisis de riesgos determina el nivel de diligencia debida que se ejerce sobre cada suministrador donde, los de marca propia tienen más riesgo ASG que los de marca externa'. La Compañía describe los procesos de diligencia básica y diligencia reforzada dependiendo del caso. En cuanto al riesgo producto: 'Estos factores de riesgo vienen determinados por cuestiones como, una producción intensiva en mano de obra poco	

			cualificada, producto de margen de ventas del proveedor muy reducido (de forma que el riesgo de incumplimientos en aspectos ASG se considera alto) y bolsas de trabajadores inmigrantes, entre otros'. Finalmente, en relación al riesgo país: Nos basamos en el informe de "Clasificación de Riesgo País", que anualmente elabora amfori a partir de datos facilitados por el Banco Mundial [...] En cuanto a los países de riesgo, estos son susceptibles de una diligencia debida específicamente reforzada en función de los riesgos identificados. Conforme a estos factores, en marca propia la diligencia debida se lleva a cabo en todas nuestras categorías de producto: moda, hogar, ocio, electrónica y gran consumo, entre otros. Fruto de este análisis, el Grupo monitoriza el indicador de cobertura de instalaciones de proveedores de marca propia, que da cuenta del número de fábricas evaluadas frente el número total de fábricas declaradas por los proveedores de marca propia'.
		Fuente(s)	Informe no financiero 2022
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	La Compañía indica que los riesgos son el país del proveedor, el sector productivo el volumen de compra y la titularidad de la marca. Sin embargo, estos se consideran factores de riesgo que pueden favorecer la aparición de riesgos de derechos humanos y laborales concretos, como trabajo forzoso, infantil, discriminación, etc. No se ha encontrado evidencia de cuales son considerados los riesgos/impactos prominentes que aplican a la Compañía.
		Fuente(s)	Informe no financiero 2022
	B.2.2 Hasta 2 puntos		
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores
		Fuente(s)	
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	Aunque la Compañía indica que en consulta con grupos de interés, no se han encontrado detalles acerca de cómo los grupos de interés afectados participan en el proceso.
		Fuente(s)	

B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			1
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	Aunque la Compañía describe en su informe no financiero distintas actividades relacionadas con aspectos de derechos humanos (diálogo social y relaciones laborales, diversidad e igualdad de oportunidades, salud y seguridad), no se ha encontrado detalles de contexto de debida diligencia, en relación a si estas medidas están implementadas como consecuencia de un proceso de identificación previa de riesgo o impacto, como medidas de prevención o mitigación.	
		Fuente(s)	Informe no financiero 2022	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'mantenemos un avance constante en la verificación de las condiciones sociales y laborales de proveedores. En este sentido, realizamos auditorías sociales en el marco del sistema BSCI, que toma como referencia los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)'. El informe no financiero proporciona descripciones detalladas del sistema de auditorías de proveedores. Sin embargo, esta evidencia parece referirse a monitorización de cumplimiento, aspecto cubierto en otros indicadores de la metodología CHRB. En este contexto, el informe describe proceso de homologación previo y declaración de fábricas y presentar auditorías de las mismas homologables a los requisitos del código., aspectos también cubiertos en otros indicadores no utilizados en este estudio, de la metodología CHRB. El presente indicador busca evidencia de un sistema para tomar medidas transversales contra impactos identificados de forma proactiva, a través de un proceso de debida diligencia.	
		Fuente(s)	Nuestros proveedores en website; Informe no financiero 2022	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	Sí	La Compañía informa de que en India y en Bangladesh tiene una línea de acción en relación a 'protocolo de acoso sexual'. El objetivo en ambos casos es la 'prevención de este delito en la delegación internacional en la delegación internacional del corte inglés' en	

			ambos países. En 2020 'se ha firmado la creación del Comité Anti-Acoso en la oficina de Bangladesh. Se realizó una encuesta anónima al personal de la oficina como punto de partida para preparar el curso, que se ha impartido en febrero de 2021'. En India 'no se ha recibido ninguna denuncia durante el ejercicio 2020. Se está preparando una formación para el siguiente ejercicio'.	
		Fuente(s)	Informe no financiero 2020	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 puto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	Aunque la Compañía describe el desempeño de las auditorías y el nivel de conformidades/no conformidades respecto al año anterior, este aspecto es monitorizado en otros indicadores de CHRB no incluidos en esta metodología. Este indicador busca evidencia acerca de si medidas específicas tomadas para prevenir o mitigar riesgos concretos están siendo efectivas.	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		

B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	La Compañía indica que 'Como mecanismo análogo y complementario del proceso de diligencia debida, el Grupo El Corte Inglés emplea canales de denuncia (accesibles a empleados, proveedores directos e indirectos, trabajadores de todos los niveles de producción, clientes...) para poder monitorizar el desempeño de sus proveedores. A través de los mismos, se puede investigar cualquier infracción o violación de los valores o principios éticos corporativos que sean comunicados'. Proporciona el número de denuncias y la materia desglosado por canal de denuncias, resumiendo que recibió 16 denuncias relacionadas con DDHH en 2022. 'cabe destacar que durante el ejercicio 2022 se concluyó la fase investigación y se inició la fase de remediación de las nueve denuncias recibidas en S4C [Amfori] en el ejercicio anterior, así como la denuncia pendiente del Código Ético'. Sin embargo, este subindicador busca detalles acerca de cómo se ha comunicado con los grupos de interés afectados en relación a las reclamaciones específicas.	
		Fuente (s)	Informe no financiero 2022	
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas a estas reclamaciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Compañía indica que 'El Grupo mantiene habilitado el Canal Ético como canal de denuncias propio. [...] Adicionalmente, el Grupo reconoce otros canales de denuncia como el de amfori BSCI, el del International Accord y S4C (este último también de amfori BSCI), evaluando las denuncias recibidas a través de estos'. El canal ético	

			admite comunicaciones a través de correo electrónico, página web, intranet corporativa, dirección postal y teléfono de departamento de cumplimiento normativo.
		Fuente(s)	Informe anual 2022
	C.1 Hasta 2 puntos		
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	El informe anual añade que 'Con el objetivo de reforzar la concienciación sobre las normas éticas y políticas en materia de cumplimiento, se realizan distintas acciones de comunicación y formación, como sesiones para directivos celebradas en el espacio "Ética y Cumplimiento", o jornadas formativas y charlas de temáticas específicas como la relativa a riesgos penales, impartida en mayo de 2022, a la que asistieron más de 700 directivos y empleados. En total, a lo largo del ejercicio se ha formado una media de más de 45.000 empleados y se han impartido un total de 225.000 horas de formación relativas a estas materias. Además, en noviembre de 2022, se puso en marcha el espacio digital "Ética, Cumplimiento e Integridad", disponible en NEXO para todos los empleados del Grupo, con el fin de dar mayor visibilidad a la información de este ámbito. En este espacio pueden encontrar, entre otros temas, tutoriales, cursos, documentación relevante y noticias en esta materia'. No está claro, sin embargo, si el canal ético está disponible en todos los idiomas necesarios, ya que la Compañía dispone de 1.750 puntos de venta, de los cuales 462 están en países diferentes a España (1.245), además de Portugal (43). Aunque como se indica más arriba, la compañía admite otros canales de denuncia internacionales, estos parecen estar centrados en la cadena de suministro.
		Fuente(s)	Informe no financiero 2022
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	La Compañía también indica que 'el Grupo El Corte Inglés emplea canales de denuncia (accesibles a empleados, proveedores directos e indirectos, trabajadores de todos los niveles de producción, clientes...) para poder monitorizar el desempeño de sus proveedores.

			A través de los mismos, se puede investigar cualquier infracción o violación de los valores o principios éticos corporativos que sean comunicados'.	
		Fuente(s)	Informe no financiero 2022	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	El apartado disponible en el portal de la compañía para denuncias indica que está disponibles para 'otras partes interesadas'. El manual de procedimiento del canal ético afirma que 'El Canal Ético es, por tanto, un medio de comunicación confidencial y transparente para que, tanto los Miembros de la Organización, como otras partes interesadas en la misma, cuenten con un cauce adecuado para informar de aquellos comportamientos que puedan conllevar alguna irregularidad o del algún acto contrario a la legalidad o a las normas de comportamiento del Código Ético y demás normas internas aplicables'.	
		Fuente(s)	Contacto canal ético website	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	Aunque el canal está disponible a terceras partes, no se ha encontrado evidencia acerca de si partes interesadas de la cadena de suministro pueden presentar denuncias en relación al comportamiento de proveedores.	
		Fuente(s)	Contacto canal ético en website; Procedimiento del canal ético	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	

		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	La Compañía indica que en 2022 'se inició l la fase de remediación de las nueve denuncias recibidas en S4C [canal de denuncia de Amfori] en el ejercicio anterior, así como la denuncia pendiente del código ético'. La Compañía también señala número de casos de proveedores 'remediados' o 'en fase de remediación' en el contexto de auditorías. Sin embargo, no se ha encontrado detalles de la reparación/remediación concreta para los afectados, o del proceso de remediación concreto que sigue la Compañía para estas personas.	
		Fuente(s)	Informe no financiero 2022	
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		0
	● Monitorización de implementación de remedio	No	El procedimiento de gestión del canal ético indica que 'El Responsable de Cumplimiento Normativo realizará un seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas por la Dirección de Recursos Humanos derivadas de las instrucciones realizadas y de la ausencia de represalias con respecto a las personas involucradas en ellas'. No obstante, el documento informa acerca de cómo el proceso gestiona las medidas para el infractor, no se describe el proceso para proporcionar remedio o reparación a la persona(s) afectada(s) negativamente.	
		Fuente(s)	Procedimiento del canal ético.	
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		

Compañía:	Enagás	Puntos
		10,5

Indicador	Subindicador	¿Cumple?	Explicación principal	Puntos
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**4**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	El código ético indica que 'Estamos comprometidos con la protección de los derechos humanos y laborales. Conocemos y cumplimos los principios recogidos en la Política de Derechos Humanos de la organización'.	
		Fuente(s)	Código ético	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	La Política de derechos humanos indica que 'la presente política incluye los compromisos de Enagás en materia de derechos humanos. […] Alineándose, entre otros, con: […] Las líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales'	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver subindicador siguiente	
		Fuente(s)		
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Compañía se compromete en su Política de Derechos Humanos a 'garantizar el respeto de los siguientes derechos humanos […]: 'Derecho a un trabajo digno y rechazo del trabajo forzoso, obligatorio e infantil […]; Derecho a libertad de asociación […]; Derecho a negociación colectiva […]; Derecho a no discriminación'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	

	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Ver subindicador siguiente	
		Fuente(s)		
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Sí	El documento de 'Principios éticos y pautas de conducta para proveedores' indica que 'los proveedores y contratistas de Enagás deben conocer y cumplir con los principios recogidos en la Política de Derechos humanos de Enagás [...] Los proveedores y contratistas de Enagás no toleran el trabajo infantil ni el trabajo forzoso, y deben asegurar el respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva en el ámbito laboral. Asimismo, rechazan de manera expresa el abuso de autoridad y el acoso en todas sus formas, así como cualquier conducta que pueda generar un ambiente de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil'. También se indica que 'Los proveedores y contratistas de Enagás no discriminan a las personas por razón de género, nacionalidad, raza, discapacidad, orientación sexual, edad, creencias religiosas, opiniones políticas o por cualquier otra circunstancia personal, familiar, económica o social que pueda ser causa de discriminación'.	
		Fuente(s)	Principios éticos y pautas de conducta para proveedores	
A.1.4	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0

Compromiso de remediar	● Compromiso público de remediar	No	Uno de los elementos del modelo de gestión descrito en la Política de Derechos Humanos de la compañía es 'La existencia de mecanismos de reparación en caso de incumplimiento de alguno de los derechos humanos recogidos en la presente política, como el canal ético (accesible a todos sus grupos de interés) y el Comité de Cumplimiento Ético.' Por otro lado, en su Informe anual 2020 la Compañía indica que 'dispone de procedimientos de reparación en caso de que alguno de los derechos humanos anteriores se materialice, como son: Procedimiento de gestión de notificaciones y consultas relativas a irregularidades o incumplimientos del Código Ético; [...] Además, como mecanismos de reparación, Enagás dispone de un canal ético (accesible a todos sus grupos de interés) y un Comité de cumplimiento ético (ver capítulo 'Ética e integridad'). Asimismo, existen buzones corporativos para ámbitos específicos'. Sin embargo, no se ha encontrado información sobre estos mecanismos de reparación más allá de los canales de denuncia, ni una declaración de compromiso público, en un documento de política, de remediar o reparar los impactos adversos en los derechos humanos de individuos, trabajadores o comunidades ya sea por las actividades directas de la compañía o por aquellas actividades en las que ésta ha colaborado.
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Informe anual 2022
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	A.1.4 Hasta 2 puntos		
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador

		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**4**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La Compañía indica que 'ha establecido un modelo de gestión basado en el principio de debido control, orientado al cumplimiento de los compromisos establecidos en esta política y que cabe resumir en los siguientes elementos: [...] La responsabilidad del Comité de Sostenibilidad de realizar el control y seguimiento en materia de derechos humanos, [...]; La asignación a las distintas direcciones de la compañía de la responsabilidad de establecer planes de acción, objetivos e indicadores de seguimiento'. El informe anual clarifica que el 'Comité de Sostenibilidad' está 'formado por miembros del Comité Ejecutivo' y reporta a la Comisión de Sostenibilidad del Consejo de Administración. 'Dependiendo del Consejero Delegado con carácter general, [...] la Dirección General de Personas y Recursos los temas ambientales y sociales'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Informe anual 2022	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador. A pesar de que se establece responsabilidad para aspectos que incluyen derechos humanos, no está claro cómo se articula verticalmente el despliegue de las acciones en relación a estos temas.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Informe anual 2022	

	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	El informe anual indica que 'Es responsabilidad de las distintas áreas de la compañía establecer, dentro de su ámbito de gestión (personas, cadena de suministro, comunidades locales, etc.), planes de acción, objetivos e indicadores de seguimiento para asegurar el cumplimiento de los compromisos establecidos en la política y mitigar los riesgos e impactos negativos identificados. Asimismo, son responsables de evaluar periódicamente posibles cambios en los riesgos e impactos'. No se ha encontrado detalles acerca de cómo se articulan específicamente.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			1
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	El informe anual indica que 'La identificación de estos riesgos de vulneración e impactos se realiza para los distintos puntos de la cadena de valor de la compañía (Actividades de Enagás con control de la gestión, sociedades participadas sin control de la gestión y cadena de suministro y clientes) considerando estándares internacionales en función de la localización y actividad [The World Bank, UNICEF, The Economist Intelligence Unit, IPIECA, The Danish Institute for Human Rights, etc], comunicaciones y consultas realizadas a los grupos de interés, así como consultas a expertos externos en derechos humanos. Entre los derechos humanos identificados, destacan los derechos laborales, de seguridad, medio ambiente, ética e integridad y derechos fundamentales'.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior. El proceso incluye la cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	

	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	La Compañía indica que 'dispone de un sistema global para identificar riesgos de vulneración e impactos en derechos humanos de forma regular. La identificación de estos riesgos de vulneración e impactos se realiza para los distintos puntos de la cadena de valor de la compañía [...]considerando [...] comunicaciones y consultas realizadas a los grupos de interés, así como consultas a expertos externos en derechos humanos. Entre los derechos humanos identificados, destacan los derechos laborales, de seguridad, medio ambiente, ética e integridad y derechos fundamentales'. Sin embargo, no se ha encontrado detalles acerca de los expertos y los grupos de interés afectados consultados.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2	**B.2.2 Hasta 1 punto**			1

Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	La compañía señala 'la evaluación de estos riesgos de vulneración identificados se lleva a cabo a través de las evaluaciones que se indican a continuación: Evaluación de riesgos país. Mapa de riesgos corporativo. Evaluaciones de riesgos de seguridad en puestos e instalaciones. Evaluaciones de impacto ambiental/riesgos ambientales, Evaluaciones de la cadena de suministro. En las evaluaciones realizadas en 2022, Enagás considera que en todos ellos el nivel de riesgo de vulneración es bajo debido a las medidas que la compañía ha implantado en el marco de su Modelo de Gestión Sostenible'. Sin embargo, esta es una enumeración de evaluaciones que incluye enlaces a los distintos apartados del informe. No se ha encontrado alusión específica que indique, por ejemplo, cómo se tiene en cuenta el riesgo país para posible exposición a impactos en derechos humanos, o como las evaluaciones de impacto ambiental incluyendo derechos humanos, por ejemplo, afecciones a derechos de comunidades locales, etc. Este subindicador busca una descripción de cómo la Compañía ejecuta una evaluación que considera explícitamente posibles impactos negativos en derechos humanos.	
		Fuente(s)	Informe Anual 2022	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	Aunque el proceso incluye toda la cadena de valor, no se han encontrado detalles acerca del mismo.	
		Fuente(s)	Informe Anual 2022	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	Sí	La Compañía publica un cuadro donde muestra los derechos humanos evaluados agrupados en 'prácticas laborales', con 11 aspectos, 'sociedad y comunidades locales, con 5 ámbitos, y derechos humanos evaluados en la cadena de suministro, entre otros. En estos últimos no obstante se agrupan todos los derechos en un único ámbito. Aunque no hay un desglose claro de impactos en cadena de suministro la compañía afirma que el resultado de la evaluación muestra un 'riesgo bajo de vulneración'. Para todos los ámbitos de operaciones propias, el resultado de la evaluación también muestra	

			'riesgo bajo de vulneración' de acuerdo a la Compañía.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			1
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	Sí	La Compañía indica que realiza identificación y evaluación de riesgos relacionados con los Derechos Humanos en los distintos puntos de su cadena de valor. En este capítulo se incluye una tabla con los derechos humanos evaluados en la compañía y las medidas puestas en marcha para disminuir el riesgo.	
		Fuente(s)	Informe Anual 2022	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	Sí	En relación a la vulneración de derechos laborales , de seguridad en la cadena de valor, la compañía indica que 'Enagás asegura que sus proveedores y, especialmente aquellos con trabajadores operando dentro de las instalaciones de Enagás, respetan estos derechos humanos. Les exigimos un compromiso, les solicitamos la documentación necesaria y realizamos auditorías'. Aunque no se trata de acciones proactivas para hacer frente a impactos específicos, la compañía afirma que los resultados de sus evaluaciones muestran un 'riesgo bajo de vulneración': En las evaluaciones realizadas en 2022, Enagás considera que en todos ellos el nivel de riesgo de vulneración es bajo debido a las medidas que la compañía ha implantado en el marco de su Modelo de Gestión Sostenible. De este modo, Enagás dispone de planes de prevención y mitigación de riesgos en materia'.	
		Fuente(s)	Informe Anual 2022	

	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	Sí	En relación a 'No discriminación y diversidad en el trabajo', se afirma que 'La compañía dispone de una Estrategia de diversidad e inclusión, una Política de diversidad e inclusión, un Plan de Igualdad y de un Protocolo de prevención y actuación por cualquier situación de acoso laboral a disposición de sus empleados. Este protocolo establece un canal de denuncias confidencial para casos de acoso (canal.etico@enagas.es)'.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	Sí	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

derechos humanos	específicas	Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Compañía indica en su Política de Derechos humanos que cuenta con mecanismos de reparación en caso de incumplimiento de alguno de los derechos humanos recogidos esta política como 'el canal ético (accesible a todos sus grupos de interés) y el Comité de Cumplimiento Ético.' Así también, en su Código de ética señala que 'cuenta con el Canal Ético, del que todos, profesionales de Enagás y terceros que se relacionan con la misma, podemos hacer uso [...]'	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Código de ética	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	El informe indica que 'la formación comienza con el Plan de Acogida de Enagás [..] incluye formación e-learning sobre aspectos como el código ético, modelo de prevención de delitos [...] derechos humanos [...] que son de obligado cumplimiento parar todos los profesionales. El 98% de los empleados de Enagás han confirmado, mediante su firma, que han leído, conocen y comprenden el contenido del Código ético', que incluye el canal ético. La Compañía tiene presencia en otros países. No obstante, esta tiene lugar mediante participadas, igualando o superando el 50% en participadas que se encuentran en Chile y México.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	

	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	La compañía indica en su Política de Derechos humanos que cuenta con mecanismos de reparación en caso de incumplimiento de alguno de los derechos humanos recogidos esta política como 'el canal ético (accesible a todos sus grupos de interés) y el Comité de Cumplimiento Ético.' Así también, en su Código de ética señala que 'cuenta con el Canal Ético, del que todos, profesionales de Enagás y terceros que se relacionan con la misma, podemos hacer uso [...]'. El Código ético para proveedores también proporciona información para contactar con el canal ético y denunciar posibles incumplimientos	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Código de ética; Principios éticos y pautas de conducta para proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	La compañía indica en su Política de Derechos humanos que cuenta con mecanismos de reparación en caso de incumplimiento de alguno de los derechos humanos recogidos esta política como 'el canal ético (accesible a todos sus grupos de interés) y el Comité de Cumplimiento Ético.' Así también, en su Código de ética señala que 'cuenta con el Canal Ético, del que todos, profesionales de Enagás y terceros que se relacionan con la misma, podemos hacer uso [...]'	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Código de ética	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	No se ha encontrado evidencia en relación a cómo comunica activamente el mecanismo de queja a grupos de interés externos.	
		Fuente(s)		

	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	Aunque la compañía indica en su Código de ética que 'cuenta con el Canal Ético, del que todos, profesionales de Enagás y terceros que se relacionan con la misma, podemos hacer uso [...]', no queda claro si grupos de interés externos de la cadena de suministro también pueden hacer uso de este canal, ya que estos grupos no tendrían relación con la compañía. El código ético para proveedores indica que el canal ético 'facilita a sus proveedores y contratistas, la consulta de dudas y la notificación de irregularidades o incumplimientos'. No se ha encontrado evidencia de que grupos de interés externos a la cadena de suministro puedan realizar denuncias en relación al comportamiento de éstos.	
		Fuente(s)	Código de ética; Principios éticos y pautas de conducta para proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	La Compañía indica que 'dispone de procedimientos de reparación en caso de que alguno de los derechos humanos anteriores se materialice, como son: Procedimiento de gestión de notificaciones y consultas relativas a irregularidades o incumplimientos del Código Ético; Planes de autoprotección y de emergencia interior, plan de actuación ante incidencias y emergencias de la red de transporte y los procedimientos que lo regulan, procedimiento de tratamiento de accidentes e incidentes y comunicaciones a grupos de interés [...]; Procedimiento de compensación e indemnización por paso del gasoducto por zonas de propiedad privada. Además, como mecanismos de reparación, Enagás dispone de un canal ético (accesible a todos sus grupos de interés) y un Comité de cumplimiento ético. Asimismo, existen buzones corporativos para ámbitos específicos.' Con respecto a la Gestión de crisis y emergencias, señala que 'dispone de un mapa de stakeholders para	0

			la gestión de crisis en las infraestructuras, de forma que, ante una hipotética situación de crisis, tanto las personas clave como los canales y asuntos están identificados. Además, Enagás dispone de distintos procedimientos de respuesta ante incidencias en los sistemas de información, que incluyen roles y responsabilidades, pasos a seguir para la restauración del funcionamiento de equipos y sistemas, tiempos de recuperación, etc. Enagás ha trabajado en el desarrollo de un Manual de Crisis de compañía, para una gestión rápida y eficaz de los incidentes, estableciendo para su control diversos comités de actuación en función del nivel de gravedad y consecuencias de los diferentes escenarios.' Sin embargo, no se ha encontrado más información describiendo la respuesta o el procedimiento (pasos a seguir) ante la identificación de una violación a los derechos humanos en un individuo/comunidad para la provisión de remedio a tiempo. Alternativamente, este subindicador busca evidencia de cómo la Compañía ha proporcionado reparación a víctima de algún impacto negativo relacionado con derechos humanos.
		Fuente(s)	Informe Anual 2020
	C.7 hasta 2 puntos		
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	

Compañía:	Endesa*			Puntos
				14
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**4,5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'en esta Política se adoptan los siguientes tratados de Derecho internacional y europeo [...] La Carta Internacional de Derechos humanos de la Organización de Naciones Unidas'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'también se han tenido en cuenta las versiones más recientes de los siguientes estándares empresariales e iniciativas voluntarias [...] Las Directrices de la organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales [...] Los principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos'. Sin embargo 'tener en cuenta' no se considera un compromiso formal con la iniciativa de acuerdo a los estándares de formulación de CHRB. A pesar de esto, el informe de la Compañía, aprobado por el Consejo, indica que 'mantiene un firme compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial, los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos [...] Esta formulación del compromiso también está expresada en la carta que firman el Presidente y el Consejero Delegado de la Compañía.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Estado de información no financiera 2022	

A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'en esta Política se adoptan los siguientes tratados de Derecho internacional y europeo […] 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'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'en esta Política se adoptan los siguientes tratados de Derecho internacional y europeo […] Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182. La Compañía describe posteriormente cada uno de ellos. En el contexto de libertad de asociación y negociación colectiva se circunscribe a la ley local. La Compañía tiene el 100% de la plantilla en España y Portugal.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)		
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Sí	Las Condiciones Generales de contratación, firmadas por el 100% de los proveedores. Requieren que 'el proveedor se compromete a asumir como propios y a cumplir íntegramente los principios del Pacto Mundial, garantizando que todas las actividades realizadas por su propio personal, o el de los Proveedores, cumplen con los principios anteriormente mencionados. Estos son los principios del Pacto Mundial: [...] Todas las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Todas las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajos forzados realizados bajo coacción. Todas las	

			empresas deben apoyar la eliminación del trabajo infantil. Todas las empresas deben apoyar la eliminación de prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación [errata en el original]'.	
		Fuente(s)	Condiciones generales de contratación	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso público de remediar	Sí	El Estado de información no financiera indica que 'ENDESA está comprometida a desarrollar los mecanismos de remediación oportunos, sin perjuicio de permitir el acceso a otros mecanismos judiciales y no judiciales que puedan existir'. Aunque este documento no constituye una política, la Política de Derechos Humanos, además, afirma que 'nos comprometemos a supervisar la aplicación de esta política (i) utilizando un proceso de debida diligencia [...] y remediar cuando surjan problemas críticos.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Estado de información no financiera 2022	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	El Estado de Información no financiera indica que la Compañía se compromete a desarrollar mecanismos de remediación 'sin perjuicio de permitir el acceso a otros mecanismos judiciales y no judiciales que puedan existir'. Sin embargo, para los indicadores del área A.1, la metodología revisada de CHRB tan sólo admite compromisos provenientes de documentos formales de política. No se ha encontrado evidencia alternativa en un tipo de fuente apta para este indicador. No se ha encontrado información adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Estado de información no financiera 2022	
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**6**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2.a	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	El estado de información no financiera indica que 'la Dirección General de Sostenibilidad, que depende directamente del Consejero Delegado y se encuentra presente en el Comité Ejecutivo de Dirección, juega un papel clave en la movilización e impulso de la estrategia de sostenibilidad en Endesa' (que incluye ddhh).	
		Fuente(s)	Estado de Información no financiera 2022	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'La unidad organizativa de Planificación de Sostenibilidad y Gestión de Grupos de Interés dentro de la Dirección de Sostenibilidad es la responsable del posicionamiento en derechos humanos, así como de la integración de la política de derechos humanos en los procesos de la empresa y de garantizar que se lleven a cabo las actividades de debida diligencia [...] [La Unidad] está a cargo de implementar la Política de Derechos Humanos del Grupo Endesa, a nivel local'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Sistema de gestión de la sostenibilidad en la red; Estado de información no financiera 2021	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	Sí	Ver subindicador anterior. Además, La Compañía indica que 'La gestión de la sostenibilidad en Endesa es una cuestión transversal a toda la compañía, con el fin de extender la estrategia de sostenibilidad e incorporar las particularidades locales de Endesa. Existen 7 comités de sostenibilidad territoriales, presididos por el máximo representante de la compañía en el territorio, y en máxima coordinación con la Dirección General de Sostenibilidad, cuyas	

			funciones principales son las de potenciar y complementar las líneas de actuación establecidas en el plan de sostenibilidad, proporcionando un mejor ajuste de la actuación de Endesa y traduciendo los objetivos y compromisos a la realidad local'.
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Estado de información no financiera 2022
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'Endesa estableció un sistema de calificación de proveedores que permite una cuidadosa selección y evaluación de las empresas que deseen participar en los procedimientos de licitación a través de la evaluación de los requisitos técnicos, económicos, financieros, legales, ambientales, de seguridad, derechos humanos y éticos, y requisitos de honorabilidad, con el fin de garantizar el nivel adecuado de calidad y fiabilidad en el caso de adjudicación de contratos en el sector energético'. El informe incluye un apartado explicando cómo el cumplimiento de los derechos humanos está integrado en la gestión de la cadena. Sin embargo no se ha encontrado información acerca de la responsabilidad en su gestión y la estructura de recursos humanos destinada a la misma, más allá de indicar que cuenta con un equipo especializado que da apoyo a los proveedores.
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022
B.2.1	**B.2.1 Hasta 1 punto**		1,5

Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	El Estado de información no financiera inca que 'Con el fin de conocer el contexto en el que opera Endesa en el ámbito de los derechos humanos e identificar aquellos asuntos que pudiesen suponer un mayor nivel de riesgo de partida, Endesa llevó a cabo en 2020 una consulta a más de 150 fuentes de entre sus grupos de interés que fue completada con un análisis de expertos en materia de derechos humanos. Los grupos de interés evaluados en el análisis de contexto incluyen a las comunidades, clientes, administración, asociaciones sindicales, universidades, empresas, población, instituciones sociales y proveedores y contrastas. Así como los principales riesgos evaluados en el análisis fueron medioambiente, corrupción, salud y seguridad, comunidad, libertad de asociación, trabajo forzoso, trabajo infantil y diversidad de género, edad y discapacidad. La identificación de los riesgos está basada en los potenciales riesgos que puedan vulnerar los derechos fundamentales de la Declaración Universal de Derechos Humanos y comprende todos los que aplican en el ámbito de operación de Endesa'.	
		Fuente(s)	Estado de Información no financiera 2021	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	La Compañía indica que el proceso de 2017 incluyó 'las actividades de generación, distribución y comercialización de electricidad, así como la gestión de la cadena de suministro, los procesos de compra de activos y las funciones corporativa. En 2020 se repitió este mismo proceso de Debida Diligencia, para continuar con el compromiso de evaluación continua del cumplimiento de los Principios Rectores y de la Política de Derechos Humanos'.	
		Fuente(s)	Estado de Información no financiera 2021	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			

	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	Sí	El último proceso de debida diligencia ha tenido lugar en 2020, consultando con diversos grupos de interés, incluyendo proveedores y contratistas, asociaciones sindicales y comunidades. Aunque no detalla quienes, afirma que 'fue completada con un análisis de expertos en materia de derechos humanos'.	
		Fuente(s)	Estado de Información no financiera 2021	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	La Compañía indica que todo el proceso de debida diligencia 'está previsto que se repita cada tres años, con el fin de revisar y evaluar tanto los potenciales riesgos que puedan surgir en el contexto de operación, como los potenciales impactos que la actividad de Endesa pueda generar'. También que como parte de la evaluación de impactos se evalúa 'el 100% de las políticas y procedimientos operativos adoptados con el fin de identificar riesgos de sus operaciones directas e indirectas (por ejemplo, nuevas adquisiciones, fusiones, o joint ventures, etc). Sin embargo, no está claro si se activa un proceso de debida diligencia específico como consecuencia de nuevos acontecimientos como nuevas relaciones comerciales, nuevos mercados, desafíos de derechos humanos o conflictos que afecten a localizaciones específicas. La evidencia actual parece indicar que periódicamente se revisan operaciones indirectas, pero no está claro si un nuevo acontecimiento, incluyendo esa 'adquisición', activa el mecanismo.	
		Fuente(s)	Estado de Información no financiera 2022	
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2	**B.2.2 Hasta 1 punto**			1

Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	Sí	Siguiendo el proceso de identificación que ya incluye el contexto de condiciones sociales y regulatorias del país, 'se realizó un análisis de la actividad de Endesa en el que se tuvieron en cuenta todas las operaciones de la compañía a lo largo de su cadena de valor [...] con el fin de identificar impactos reales y potenciales de la Compañía sobre cada uno de los aspectos recogidos en la Política de Derechos Humanos y en los Principios Rectores'. Este incluyó entrevistas en profundidad con alta dirección y CEO, evaluación de políticas, procedimientos y sistemas internos a partir del análisis de más de 130 indicadores 'que miden el desempeño en los diferentes aspectos de derechos humanos vinculados con la gestión empresarial'. La Compañía proporciona una tabla con los aspectos de prácticas laborales relevantes.	
		Fuente(s)	Estado de Información no financiera 2021	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	Sí	La Compañía indica que 'durante el proceso de Debida Diligencia se analizó también la extensión del compromiso con los derechos humanos a lo largo de toda la cadena de creación de valor, incluyendo la cadena de suministro y las relaciones responsables con los clientes'.	
		Fuente(s)	Estado de Información no financiera 2021	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	Sí	La Compañía proporciona una tabla con los aspectos de prácticas laborales relevantes. Estas incluyen las áreas de derechos Fundamentales, 'libertad de asociación y negociación colectiva', 'rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil', 'respeto a la diversidad y no discriminación', 'condiciones de trabajo justas y favorables', 'seguridad y salud laboral', 'respeto a los derechos de las comunidades' (relaciones responsables con comunidades, gestión de la seguridad, medio ambiente), 'gestión de los proveedores y contratistas'.	
		Fuente(s)	Estado de Información no financiera 2021	

	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	Sí	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador. Aunque se indica que se consultó a grupos de interés durante el proceso de identificación, este subindicador busca detalles específicos acerca de consultas mantenidas con grupos de interés afectados para determinar la relevancia de los impactos.	
		Fuente(s)	Estado de Información no financiera 2021	
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			1
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	Sí	Para cada uno de los impactos relevantes en derechos humanos, la Compañía indica que el análisis 'permitió verificar que Endesa disponía ya en el momento de realizar la Debida Diligencia de un conjunto de mecanismos y sistemas de gestión muy robustos que le permiten garantizar el respeto de los derechos humanos y gestionar adecuadamente los riesgos existentes'. La Compañía ofrece una tabla en la que describe los mecanismos de gestión para cada uno de los riesgos/impactos considerados.	
		Fuente(s)	Estado de Información no financiera 2021	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	Ver subindicador anterior. No se ha encontrado evidencia acerca de si ha sido necesaria alguna acción específica en relación a alguno de los impactos significativos, ya que la evidencia se refiere a la monitorización mediante las condiciones de contratación y el proceso de calificación de proveedores (estas medidas se consideran de monitorización de cumplimiento). La Compañía indica que desarrolla un programa de capacitación de proveedores en sostenibilidad, 'cuyo objetivo es formar a PYMES en ámbitos específicos de la sostenibilidad', incluyendo derechos humanos. Se han adherido más de 200 PYMES de Endesa. El subindicador busca evidencia de acciones proactivas que permitan prevenir o gestionar	

			riesgos específicos, más que abordar posibles incumplimientos de proveedores individuales, o desarrollar programas generales de capacitación (excepto si están enfocados a abordar problemáticas de derechos humanos concretas e identificadas como impactos en la cadena de suministro).	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022; Programa de desarrollo de proveedores (Website)	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	Sí	En el contexto de monitorización de jornada laboral, la acción consiste en 'Establecer un registro horario a través de una herramienta informática que garantice el registro diario de la jornada de cada trabajador'. Así, se ha llevado a cabo la 'Implementación de la herramienta click tac que incluye el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo así como sus pausas'.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			1
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	Sí	La Compañía indica que el análisis de debida diligencia 'permitió verificar que ENDESA disponía ya en el momento de realizar la Debida Diligencia de un conjunto de mecanismos y sistemas de gestión muy robustos que le permiten garantizar el respeto de los derechos humanos y gestionar adecuadamente los riesgos existentes'. El plan de acción resultante del primer proceso de Debida Diligencia en 2017 tuvo un grado de cumplimiento del 100%.	
		Fuente(s)	Estado de Información no financiera 2021	

	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado detalles acerca de lección aprendida a raíz de la implementación de alguna de las acciones de mejora.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022	
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectadps en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés afectados acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**3,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			2
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'Cuando cualquier persona relacionada con Endesa, ya sea un empleado o una persona externa, considere que existe una situación contraria a lo aquí recogido, puede informar de ello a la Función de Auditoría'. La Compañía proporciona tres mecanismos: Buzón Ético, intranet y correo postal.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	

	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	El canal ético de la Compañía está disponible en 5 idiomas incluyendo español y portugués (toda la plantilla se encuentra en España y Portugal). La Compañía también indica que la formación en conducta ética ha sido de 100% de empleados durante los últimos tres años.	
		Fuente(s)	Canal ético (Enel); Estado de información no financiera 2022	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	La Compañía describe sus mecanismos de reclamación incluyendo grupos de interés externos (entre los que se encuentran proveedores). En la página del canal ético se indica que los grupos de interés pueden 'señalar aquí cualquier infracción o supuesta infracción, incluyendo las conductas y las prácticas que puedan ocasionar daños económicos o perjuicios para Enel, relacionados con el personal del Grupo o sus contrapartes'.	
		Fuente(s)	Condiciones generales de contratación; Política de Derechos Humanos; Canal ético en la red	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior	
		Fuente(s)		
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'Cuando cualquier persona relacionada con Endesa, ya sea un empleado o una persona externa, considere que existe una situación contraria a lo aquí recogido, puede informar de ello a la Función de Auditoría'. La Compañía proporciona tres mecanismos: Buzón Ético, intranet y correo postal.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	C.2 Hasta 2 puntos			

	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	El canal ético de la Compañía está disponible en 5 idiomas incluyendo español y portugués (toda la plantilla se encuentra en España y Portugal). La actividad operativa de la Compañía se encuentra en España y Portugal. La Compañía indica, además, en su informe de estado no financiero que 'Adicionalmente, dentro del anterior Plan de Acción de la Debida Diligencia, se creó un canal específico (sostenibilidad_CSV@enel.com) para facilitar la recepción de dudas, quejas o aclaraciones sobre los proyectos que se desarrollen. La información sobre la existencia de este canal estará disponible, además de en los canales de comunicación habituales de Endesa, en los paneles informativos (panel sites) emplazados en cada una de las obras de los parques renovables. No está claro, sin embargo, si esta acción está en marcha, y va más allá de las nuevas obras en desarrollo, siendo comunicado a las comunidades locales de otras localizaciones.	
		Fuente(s)	Canal ético; Estado de información no financiera 2022	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	Sí	La Compañía describe sus mecanismos de reclamación incluyendo grupos de interés externos. En la página de canal ético se indica que 'Las partes interesadas, tanto internas como externas, sean empleados, clientes, proveedores, representantes de las comunidades etc., pueden señalar aquí cualquier infracción o supuesta infracción, incluyendo las conductas y las prácticas que puedan ocasionar daños económicos o perjuicios para Enel, relacionados con el personal del Grupo o sus contrapartes'. Por tanto, grupos de interés externos pueden señalar comportamientos irregulares de proveedores, como contraparte del Grupo.	
		Fuente(s)	Condiciones generales de contratación; Política de Derechos Humanos; Canal ético en la red	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior	
		Fuente(s)		
C7	**C.7 Hasta 1 punto**			0

Remediando impactos adversos	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	La Compañía indica que 'Durante el ejercicio 2022, Endesa no ha recibido, a través del Canal Ético ninguna denuncia relacionada con derechos humanos. En 2021, hubo 1 denuncia relacionada que se cerró sin identificarse incumplimiento'. Aunque no ha sido necesaria, por tanto, acción de reparación, este subindicador también puede obtenerse con evidencia acerca de los procedimientos establecidos para proporcionar remedio o reparación adecuada.	
		Fuente(s)	Estado de Información no financiera 2022	
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

* Tras consulta con EIRIS Foundation & CHRB confirman que pese a cumplir todos los requisitos de 1 punto, y por tanto, el primero de dos puntos, esto no genera medio punto extra. Asunto pendiente de resolución tras actualización metodológica.

Compañía:	Ferrovial			Puntos
				7,5
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**3,5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	Según su Código ético: 'Toda actuación de Ferrovial y de sus empleados guardará un respeto escrupuloso a los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.' Así también, en su Política de Derechos Humanos, indica: 'Los derechos humanos reconocen y protegen la dignidad de todas las personas, sin distinción [...]. Ferrovial mantiene un decidido compromiso con su cumplimiento y así lo formaliza a través de su Código de Ética Empresarial y de la presente Política'.	
		Fuente(s)	Código de ética empresarial; Política de Derechos Humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	En su Política de Derechos Humanos, la Compañía indica que 'La política está alineada con el Código de Ética Empresarial de Ferrovial, con los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, [...], la guía de la OCDE para empresas multinacionales [...]'. La nueva versión de la Política afirma que: 'La Política de Derechos Humanos de Ferrovial se alinea con los principios y estándares internacionales mencionados en el Anexo I'. Estos incluyen los Principios rectores y las líneas directrices de la OCDE.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos (nueva)	
A.1.2.a	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			1

Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La Política de derechos humanos afirma que: 'Ferrovial reconoce los derechos de sus empleados, siguiendo la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales den el Trabajo establecida por la OIT'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Política de derechos humanos indica que Ferrovial 'prohíbe el trabajo infantil o forzoso en cualquiera de sus formas [...] garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación [...] Garantiza la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, reconociendo la protección de los derechos de los representantes de los trabajadores, facilitando su actividad y habilitando los cauces de información y participación pertinentes para el desarrollo de su actividad'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	No	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)		
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	El Código ético de proveedores establece los siguientes requisitos 'el proveedor no recurrirá al trabajo infantil [...] y velará por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el trabajo de menores de edad'. 'Todos los empleados del proveedor disfrutarán de igualdad de oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional [...] asume la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación [...] eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio [...]. No se ha encontrado ningún requisito, sin embargo en relación a libertad de asociación y negociación colectiva.	
		Fuente(s)	Código ético de proveedores	
A.1.4	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0,5

Compromiso de remediar	● Compromiso público de remediar	Sí	La Política de derechos humanos afirma que 'Ferrovial identifica, previene y mitiga los potenciales impactos negativos que las operaciones de la cadena de valor del Grupo puedan generar en los derechos humanos. Para ello, cuenta con procedimientos corporativos, así como planifica medidas de reparación en caso de que fueran necesarias'. 'Asimismo, se compromete a comunicar periódicamente, con la máxima transparencia posible, las incidencias significativas detectadas relacionadas con los derechos humanos y las consiguientes acciones de reparación'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	La Política de derechos humanos indica que 'También se compromete a colaborar, siempre que sea posible, en los procesos de remediación establecidos de manera independiente por terceras partes'. Sin embargo, este subindicador busca por compromiso explicito a colaborar con mecanismos judiciales y no-judiciales en la provisión de remedio.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	La Política de derechos humanos indica que 'Ferrovial trabajará, en la medida de lo posible, junto a sus proveedores, colaboradores y otros socios en los procesos de reparación y remediación de impactos negativos que se puedan producir vinculados a la actividad de la compañía'. Sin embargo, 'en la medida de lo posible' no entra dentro de la formulación aceptada por CHRB como suficiente.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**1,5**
B.1.1	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1

Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2.a
		Fuente(s)	
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La Compañía indica que 'El Comité de Sostenibilidad del Grupo Ferrovial es el órgano ejecutor de la Estrategia de Sostenibilidad, encargado, entre otros aspectos, del diseño e implementación de la misma […]'. El Comité se reúne de forma ordinaria con frecuencia semestral, bajo la presidencia de la Dirección de Sostenibilidad del Grupo'.
		Fuente(s)	Política de sostenibilidad (Anexos)
	B.1.1 Hasta 2 puntos		
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	No	En su Política de Derechos Humanos, la compañía señala que 'Las unidades de negocio y corporativas de Ferrovial son las responsables de llevar a cabo el proceso de debida diligencia en derechos humanos en el desarrollo de sus actividades.' Sin embargo, no se ha encontrado más información sobre como se despliegan las responsabilidades de la implementación del respeto a los derechos humanos, incluyendo cómo se vincula con la Dirección de Sostenibilidad del Grupo. El informe anual se indica que 'El Comité de Sostenibilidad lo preside el Director de Sostenibilidad y está compuesto por representantes de las áreas de negocio (Autopistas, Aeropuertos, Infraestructuras Energéticas y Movilidad, Construcción) y de las áreas corporativas (Recursos Humanos, Secretaría General, Seguridad ,Salud y Bienestar, SSII e Innovación, Responsabilidad Social Corporativa, Estrategia, Relación con Inversores, Cumplimiento y Riesgos, y Compras de Construcción). Sin embargo no se han encontrado detalles acerca de como se despliega la responsabilidad desde el comité.
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Informe anual integrado 2022; Política de Sostenibilidad (anexos).
	● Recursos y expertise dedicados a	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este

	operaciones propias		subindicador
		Fuente(s)	
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'Buena parte de nuestro esfuerzo de sostenibilidad se basa en integrar nuestros principios [...] en nuestra cadena de suministro. El objetivo de nuestro modelo es fomentar la eficiencia, la calidad, la sostenibilidad, la transparencia, el respeto a los Derechos Humanos [...] Nuestra Política de Compras Global recoge los principios comerciales, ambientales, sociales y de buen gobierno que marcan la relación de la compañía con sus proveedores. [...] La coordinación de la actividad de compras recae en el Comité de Compras Global [...]'. 'La coordinación de la actividad de compras recae en el Comité de Compras Global que facilita compartir buenas prácticas y mejorar la función de compras desde un punto de vista general. El comité está liderado por el CIIO (Chief Information and Innovation Officer) y está compuesto por los máximos responsables de compras de cada área de negocio. También hace referencia a la Dirección de compras aunque no se entra a detallar sus funciones'. No se han encontrado detalles acerca de los recursos y expertise dedicados a gestionar la cadena de suministro (desde una perspectiva de derechos humanos, o de sostenibilidad que incluya derechos humanos, como número de personal, distribución geográfica, o visión de derechos humanos desde distintas áreas, personal con conocimientos específicos, etc.)
		Fuente(s)	Cadena de suministro en la red
B.2.1	**B.2.1 Hasta 1 punto**		0,5

Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	El informe anual indica que 'Dentro de estos mecanismos de diligencia debida, Ferrovial evalúa periódicamente los potenciales riesgos para los derechos humanos dentro del proceso de identificación y valoración de riesgos, denominado Ferrovial Risk Management (FRM). El proceso FRM permite identificar y priorizar los eventos de riesgo en función de su probabilidad y de su impacto. FRM define al menos 8 categorías relacionadas con los derechos humanos que en 2022 han registrado 33 riesgos potenciales en todos los proyectos de la compañía'. La política de derechos humanos también señala lo siguiente: 'La compañía dispone de un proceso de identificación y valoración de riesgos, denominado Ferrovial Risk Management (FRM), gestionado por la Dirección de Cumplimiento y Riesgos, bajo la supervisión periódica de la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración. El proceso FRM permite identificar y priorizar los eventos de riesgo en función de su probabilidad y de su impacto, con el objeto de tomar las medidas de gestión más idóneas'. Sin embargo, no se ha encontrado una descripción del proceso que se sigue para identificar cuales son los impactos potenciales. La Compañía describe el proceso de evaluación, aunque no el proceso mediante el cual identifica cuales son los potenciales impactos en derechos humanos.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022; Política de derechos humanos	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	La Compañía indica que en 2022 'ha continuado con la evaluación de su cadena de suministro, integrada por más de 49.000 proveedores, a través del procedimiento de Diligencia Debida de Integridad Ética y teniendo muy presente el Código Ético de Proveedores, que recogen factores ESG'. También indica que 'El Código Ético de Proveedores incluye, entre sus principios, el respeto a los derechos humanos y la abolición del trabajo infantil. El procedimiento establece los criterios generales del proceso de diligencia debida de integridad ética en la selección de un Proveedor y su seguimiento durante la vigencia de la	

			relación comercial'. El código de proveedores afirma que 'Ferrovial se reserva el derecho de realizar verificaciones sobre la integridad de sus proveedores, que deberán colaborar con el proceso de debida diligencia que se lleve a cabo'. Sin embargo, no se han encontrado detalles acerca de los pasos que la Compañía sigue para identificar cuales son los potenciales impactos en derechos humanos a través de la cadena de suministro (la evidencia encontrada para sugerir que hay un procedimiento para evaluar individualmente a los proveedores).
		Fuente(s)	Informe anual integrado 2022; Código ético de proveedores; cadena de suministro Website
	B.2.1 Hasta 2 puntos		
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	Sí	La Política de derechos humanos se refiere al 'procedimiento de aprobación de operaciones según criterios corporativos de asignación de capital' en los siguientes términos: “se valorará siempre si la operación propuesta puede menoscabar el cumplimiento por Ferrovial de sus políticas o de los principios éticos por los que se rige, o la buena reputación del grupo. Se prestará atención a los derechos humanos, aspectos sociales, buen gobierno y medio ambiente. De existir riesgos, y en todo caso en licitaciones públicas en países nuevos y en la toma de control de sociedades, se incluirá un informe sobre los problemas detectados y las medidas prevista”. Asimismo, la política también se refiere a la 'Política de Debida diligencia de integridad ética de terceros: Este procedimiento debe seguirse con anterioridad a alcanzar un acuerdo de colaboración, de asociación, de adquisición de bienes o servicios, o de cualquier otra naturaleza entre un Tercero y Ferrovial, S.A. o

			alguna de las sociedades de su Grupo, así como durante la vigencia de la relación comercial. Pretende prevenir actitudes y actuaciones contrarias a los derechos humanos en las relaciones con terceros. En este sentido, obliga a realizar un proceso de diligencia debida de integridad ética del tercero, que incluye el ámbito de los derechos humanos, antes de alcanzar un acuerdo de colaboración'. El informe anual clarifica que este procedimiento debe seguirse 'con anterioridad a alcanzar un acuerdo de colaboración, de asociación, o de cualquier otra naturaleza con un tercero (no proveedor)'.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos; Política de diligencia debida de integridad ética de terceros; Informe anual integrado 2022	
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	La Compañía indica que 'Mediante la aplicación de una métrica común, el proceso permite identificar con antelación los eventos de riesgo y valorarlos en función de su probabilidad de ocurrencia y de su posible impacto sobre los objetivos empresariales, incluida la reputación corporativa. De esta forma, Ferrovial puede tomar las medidas de mitigación más idóneas según la naturaleza del riesgo. Para cada evento de riesgo identificado se realizan dos valoraciones: una inherente, anterior a las medidas específicas de control implantadas para mitigar el riesgo, y otra residual, después de implantar medidas específicas de control'. La Compañía lista en la política de derechos humanos todos los riesgos de derechos humanos recogidos por el sistema. Sin embargo no se ha encontrado detalles de qué factores económicos, sociales, geográficos, o de otro tipo tiene en consideración a la hora de determinar la saliencia (relevancia) de los potenciales riesgos identificados.	0
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Informe anual integrado 2022	

	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	La Compañía indica que en 2022 'ha continuado con la evaluación de su cadena de suministro, integrada por más de 49.000 proveedores, a través del procedimiento de Diligencia Debida de Integridad Ética y teniendo muy presente el Código Ético de Proveedores, que recogen factores ESG'. También indica que 'El Código Ético de Proveedores incluye, entre sus principios, el respeto a los derechos humanos y la abolición del trabajo infantil. El procedimiento establece los criterios generales del proceso de diligencia debida de integridad ética en la selección de un Proveedor y su seguimiento durante la vigencia de la relación comercial'. El código de proveedores afirma que 'Ferrovial se reserva el derecho de realizar verificaciones sobre la integridad de sus proveedores, que deberán colaborar con el proceso de debida diligencia que se lleve a cabo'. Sin embargo, no se han encontrado detalles acerca de los pasos que la Compañía sigue para determinar cuales son los impactos salientes (relevantes) en derechos humanos a través de la cadena de suministro (la evidencia encontrada para sugerir que hay un procedimiento para evaluar individualmente a los proveedores).
		Fuente(s)	Código ético de proveedores; Informe anual integrado 2022
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	La Compañía lista los impactos potenciales considerados en el sistema en la política de derechos humanos. El informe anual indica lo siguiente: 'FRM define al menos 8 categorías relacionadas con los derechos humanos que en 2022 han registrado 33 riesgos potenciales en todos los proyectos de la compañía, la mayoría de ellos relacionados con protección de datos o seguridad (79%). La mayoría de los riesgos identificados son leves o moderados (94%)'. No se ha encontrado evidencia acerca de cuales son los impactos concretos relevantes.
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Informe anual integrado 2022
	B.2.2 Hasta 2 puntos		
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores

		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	La Compañía indica que realiza un proceso de debida diligencia en Derechos Humanos. 'Además de valorar el riesgo, el responsable identifica para cada riesgo los controles implantados para mitigar o eliminar el riesgo, bien su impacto o su probabilidad de ocurrencia'. Sin embargo, no se ha encontrado detalles acerca del mecanismo para tomar acción sistemáticamente para abordar los impactos en derechos humanos que la compañía considere relevantes.	0
		Fuente(s)	Informe anual integrado 2022	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'Los asuntos ESG son también considerados en el análisis de proveedores. En este sentido, se clasifican como proveedores de alto riesgo desde un punto de vista de sostenibilidad aquellos que suministren productos considerados de alto riesgo o de sectores caracterizados como de alto riesgo, y que fabriquen los productos suministrados en países considerados de riesgo. En el caso de Ferrovial, este listado se limita a algunos proveedores de equipos de protección individual. A finales de 2022, este listado estaba compuesto por tres proveedores en Construcción, siendo todos ellos objeto de un seguimiento especial. La evaluación y seguimiento del desempeño de proveedores también tiene en cuenta criterios ESG Posteriormente indica como integra principios ESG en la gestión de proveedores, incluyendo evaluación e indica que 'El resultado de las evaluaciones puede derivar en el apercibimiento del proveedor, en el establecimiento de un plan de acción de mejora, o incluso llegar a su inhabilitación para trabajar con Ferrovial dependiendo de su gravedad, especialmente si se	

			verifican incumplimientos de la Política Anticorrupción'. Sin embargo, esta evidencia parece referirse a monitorización de cumplimiento, aspecto cubierto en otros indicadores de la metodología CHRB (B.1.6). Este indicador busca evidencia de un sistema de gestión que incluya acciones proactivas llevadas a cabo para atajar riesgos e impactos en derechos humanos a través de la cadena de suministro (por ejemplo, formación en relación a algún impacto significativo, provisión de materiales para mejorar el desempeño en aspectos de riesgo de incumplimiento, etc.)	
		Fuente(s)	Informe anual integrado 2022	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	La Compañía informa acerca de logros conseguidos en el marco de su Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativo, entre los que se encuentran acciones relacionadas a temas de Derechos Humanos, como por ejemplo: 'Refuerzo de los canales internos existentes para la gestión de quejas, denuncias y sugerencias, en especial el Canal Ético, y se han reforzado las categorías relacionadas con Derechos Humanos; Lanzamiento de formación específica sobre el Código Ético, Conductas Prohibidas y Anticorrupción, incluyendo módulos específicos sobre Derechos Humanos.' Sin embargo, no se han encontrado acciones como parte de un plan para responder a los riesgos identificados y evaluados en el proceso de debida diligencia en Derechos Humanos, ni a qué impactos específicos se está respondiendo con estas acciones. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Informe anual integrado 2020; Informe anual integrado 2022	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2,5**
C.1	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5

Mecanismos de reclamación para trabajadores	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Compañía afirma que 'proporciona un canal de comunicación específico que sirve de instrumento para formular consultas, plantear dudas y/o presentar quejas relacionadas con la aplicación de nuestro Código de Ética Empresarial, así como con cualquier posible irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a la ética, la legalidad y las normas que rigen este grupo, incluyendo en particular posibles casos de [...] violaciones de los derechos humanos'.
		Fuente(s)	Canal ético Website
	C.1 Hasta 2 puntos		
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	La Compañía indica que 'Se ha realizado una campaña de comunicación interna para dar a conocer esta nueva política [de derechos humanos] y las herramientas disponibles para garantizar su cumplimento. Esta difusión refuerza otras acciones como los cursos sobre el Código de Ética y sobre anticorrupción que se renuevan y actualizan periódicamente y que incluyen módulos específicos para entender las posibles implicaciones sobre los derechos humanos. El Canal Ético [...] Es accesible por teléfono, correo postal, intranet o la página web de Ferrovial, permitiendo realizar las comunicaciones de forma confidencial y/o anónima si así se desea'. No obstante, al acceder al canal ético, las opciones de lengua se reducen a inglés y español, a pesar de que la compañía tiene presencia en Polonia y Portugal. No está claro si hay alternativas para mecanismos de queja en todas las lenguas necesarias.
		Fuente(s)	Informe anual integrado 2022; Canal ético Website
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	El código ético de proveedores indica que 'el proveedor podrá comunicar cualquier práctica irregular relacionada con el incumplimiento o la vulneración de los principios recogidos en este Código Ético a través del Canal Ético disponible en la web de Ferrovial'.

		Fuente(s)	Código ético de proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	El código para proveedores también afirma que 'Ferrovial promueve y espera que estos principios sean compartidos por sus proveedores, los asuman, y a su vez los trasladen a sus propios proveedores y subcontratistas en las relaciones comerciales que mantengan con Ferrovial'.	
		Fuente(s)	Código ético de proveedores	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	La política de derechos humanos afirma que 'Para dar respuesta a posibles situaciones no deseadas que se puedan producir y facilitar la comunicación con todos sus grupos de interés, Ferrovial cuenta con un Canal Ético, que permite a cualquier parte interesada comunicar las posibles situaciones de acoso y otras prácticas discriminatorias. Es accesible por teléfono, correo postal, intranet o la página web de Ferrovial, permitiendo realizar las comunicaciones de forma confidencial y/o anónima si así se desea [...] Cuando sea necesario, y como complemento a su Canal Ético, Ferrovial pondrá a disposición de grupos de interés con características particulares canales de comunicación específicos, con suficientes garantías y con procedimientos de resolución adecuados, para identificar cualquier situación que pueda poner en riesgo el respeto a los derechos humanos'.	1
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos.	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	El Canal Ético está disponible en su página web 'tanto en versión española como inglesa'. Sin embargo, no se ha encontrado información señalando que este servicio también esté disponible en los demás idiomas necesarios según la presencia geográfica de la compañía en el mundo (según su Informe anual integrado, tienen actividad en países como Portugal y Polonia).	

		Fuente(s)	Canal ético Website; Informe anual integrado 2022	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	De acuerdo a lo señalado en el citado documento el Canal Ético 'es accesible para empleados a través de la intranet y para cualquier contraparte interesada a través de la página web, y permite realizar comunicaciones de forma anónima y confidencial'. No está claro, sin embargo, si los grupos de interés externos a los proveedores pueden presentar quejas respecto al comportamiento de éstos en derechos humanos (o si se requiere a los proveedores que dispongan de un canal similar para sus grupos de interés externos).	
		Fuente(s)	Código ético de proveedores; Informe anual integrado 2022	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	La Compañía describe las actuaciones para comunicaciones recibidas a través del canal ético, recibidas por superiores jerárquicos o dirección, y Comunicaciones de Alta Prioridad Por ejemplo 'Una vez iniciada la investigación, el Órgano de Dirección responsable de su resolución adoptará las medidas pertinentes en el plazo de sesenta (60) días hábiles, ampliables por causas justificadas [...]. Dicho Órgano de Dirección informará de la tramitación al Remitente y a quienes pueda interesar en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles desde la resolución, y simultáneamente informará a la Dirección de Cumplimiento de las gestiones realizadas y de las conclusiones obtenidas, incluyendo las medidas correctivas y/o disciplinarias llevadas a cabo, si procede'. No se han encontrado detalles, sin embargo, refiriéndose al proceso para proporcionar remedio a la(s) persona(s) que ha(n) recibido el impacto negativo.	0
		Fuente(s)	Política del canal ético y gestión de consultas, denuncias y quejas	
	C.7 hasta 2 puntos			

	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	La Compañía indica que 'Cumplimiento analizará si existían en Ferrovial, al tiempo de cometerse la eventual irregularidad informada a través de las Comunicaciones, políticas, procedimientos o controles internos aptos para prevenirlo y si tal irregularidad se cometió vulnerando los mismos. Asimismo, en su caso, propondrá la adopción de nuevos controles y/o la actualización de las políticas y procedimientos que ayuden en el futuro a evitar la comisión de actos semejantes'. Sin embargo, este subindicador busca un caso concreto.	
		Fuente(s)	Política del canal ético y gestión de consultas, denuncias y quejas	
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	La Compañía indica que 'Cumplimiento analizará si existían en Ferrovial, al tiempo de cometerse la eventual irregularidad informada a través de las Comunicaciones, políticas, procedimientos o controles internos aptos para prevenirlo y si tal irregularidad se cometió vulnerando los mismos. Asimismo, en su caso, propondrá la adopción de nuevos controles y/o la actualización de las políticas y procedimientos que ayuden en el futuro a evitar la comisión de actos semejantes'. Sin embargo, no se han encontrado más detalles, incluyendo el enfoque para revisar y cambiar controles y/o procedimientos.	
		Fuente(s)	Política del canal ético y gestión de consultas, denuncias y quejas	

Compañía:		Fluidra		Puntos
				10,5
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**3**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Política ESG afirma que: ´La empresa asegura el cumplimiento de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y de los compromisos internacionales suscritos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas para todos sus trabajadores en los países en los que la empresa ejerce su actividad (…). Fluidra actuará en todo momento de acuerdo con su cultura y sus valores corporativos. En concreto el compromiso se centra en: Respetar los derechos humanos de nuestros trabajadores y velar por no vulnerar los derechos de otros colectivos de la cadena de valor y hacer frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos que se puedan generar´.	
		Fuente(s)	Política ESG	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	No	El informe anual indica que 'en 2021 definimos nuestro Modelo de Gestión de los Derechos Humanos, en línea con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, con el objetivo de abordar e integrar la protección y respeto de estos derechos en todas las áreas de la Organización'. Sin embargo, para los indicadores del área A.1, la metodología revisada de CHRB tan sólo admite compromisos provenientes de documentos formales de política. No se ha encontrado evidencia alternativa en un tipo de fuente apta para este indicador.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	

A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La Política ESG incluye cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT: discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, libertad de asociación y de negociación colectiva, como está indicado abajo.	
		Fuente(s)	Política ESG	
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	En la Política ESG, la Empresa se compromete a: ´Respetar el derecho de todos los trabajadores empleados del grupo a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección o a afiliarse a ellos. Respetar el derecho de los trabajadores a encomendar a los sindicatos y organizaciones representativas de su elección que los representen en las negociaciones colectivas y a iniciar negociaciones constructivas con dichos representantes con el objeto de llegar a acuerdos sobre condiciones de empleo. (…) Contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil y tomar medidas inmediatas y eficaces para garantizar de manera urgente la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Contribuir a la eliminación de toda clase de trabajo forzoso u obligatorio y tomar medidas adecuadas para impedir cualquier trabajo forzoso u obligatorio en las actividades. Crear entornos de trabajo donde imperen el respeto, la igualdad y la seguridad. Todas las personas, con independencia de su raza, género, religión o ideología tienen las mismas oportunidades de acceso a la organización y trato personal, para desarrollar su potencial profesional, siguiendo los principios y valores del grupo´.	
		Fuente(s)	Política ESG	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			

	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Según el Código Ético para Proveedores, la Empresa indica: ´ las convenciones y recomendaciones más relevantes tomadas en consideración son: (…) Declaraciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). (…) El proveedor se compromete a adherirse a las convenciones y recomendaciones internacionales de conducta empresarial o, alternativamente, a respetar en su actuación los principios establecidos en las mismas´.	
		Fuente(s)	Código Ético para Proveedores	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	Según el Código Ético para Proveedores, la Empresa requiere los siguientes compromisos de sus proveedores: Abolición del trabajo forzoso; Abolición del trabajo infantil; Derecho de igualdad: Igualdad de oportunidades y no discriminación; Derecho de asociación y negociación colectiva. En relación al derecho de asociación y negociación colectiva, la Empresa indica: ´el proveedor se compromete a preservar el derecho de libertad sindical y negociación colectiva de las personas empleadas, respetando su libre disponibilidad para formalizar agrupaciones permanentes que sin ánimo de lucro estén dirigidas a la consecución de fines específicos, siempre bajo la legislación vigente de cada país y coherentes con las normas de Fluidra sobre conflictos de intereses´. No obstante, aunque la Compañía requiere el respecto la libertad de asociación y negociación colectiva, estos se circunscriben a la legislación laboral de cada país. En estos casos se espera que la Empresa requiera habilitar mecanismos alternativos que permitan el ejercicio de estos derechos en aquellos casos en los que estos derechos estén restringidos de acuerdo a la ley local.	
		Fuente(s)	Código Ético para Proveedores	
A.1.4	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0,5

Compromiso de remediar	● Compromiso público de remediar	Sí	En la Política ESG, la Empresa indica: ´Fluidra actuará en todo momento de acuerdo con su cultura y sus valores corporativos. En concreto el compromiso se centra en: (…) Disponer de mecanismos legítimos y cooperar mediante estos mecanismos para poner remedio a los impactos negativos sobre los derechos humanos si los hubiese´.	
		Fuente(s)	Política ESG	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	En la Política ESG, la Empresa indica: ´Fluidra actuará en todo momento de acuerdo con su cultura y sus valores corporativos. En concreto el compromiso se centra en: (…) Disponer de mecanismos legítimos y cooperar mediante estos mecanismos para poner remedio a los impactos negativos sobre los derechos humanos si los hubiese´. No obstante, no se ha encontrado un compromiso formal de colaborar con mecanismos judiciales y no-judiciales para proveer acceso a la remediación.	
		Fuente(s)	Política ESG	
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	En la Política ESG, la Empresa indica: ´Fluidra actuará en todo momento de acuerdo con su cultura y sus valores corporativos. En concreto el compromiso se centra en: (…) Disponer de mecanismos legítimos y cooperar mediante estos mecanismos para poner remedio a los impactos negativos sobre los derechos humanos si los hubiese´. No obstante, no se ha encontrado un compromiso explícito de colaboración con proveedores en la remediación.	
		Fuente(s)	Política ESG	
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**5**
B.1.1 Responsabilidad y	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso explícito con los	Sí	Ver indicador A.1.2	

asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Fuente(s)	Política ESG
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La Compañía indica que la 'Dirección global de RRHH & ESG Está representada en el Comité de Dirección (MAC) y es la encargada de informar acerca del desempeño de Fluidra en la materia, tanto al Consejo de Administración como al Comité de Dirección. Asimismo, mantiene una comunicación regular con el Presidente Ejecutivo y con el CEO'.
		Fuente(s)	Informe anual 2022
	B.1.1 Hasta 2 puntos		
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	El Departamento de ESG 'Es el encargado de definir y asegurar la ejecución del Plan Director de ESG […] por los departamentos involucrados, así como proponer los objetivos y planes de acción necesarios para su consecución, tanto a nivel global como regional'.
		Fuente(s)	Informe integrado 2021
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	Sí	El informe también indica que 'Para ello [ver subindicador anterior] mantiene reuniones periódicas con los distintos departamentos para asegurar que sus estrategias están alineadas con las mejores prácticas de ESG y apoyarles en su implementación. Además, la compañía cuenta con 'Comités de ESG': 'Contamos con un comité global y tres comités regionales (EMEA, AMER y APAC). Son los encargados de desplegar la estrategia y hacer seguimiento de los objetivos, indicadores e iniciativas en materia ambiental, social y de buen gobierno'. También indica que 'dada la diversidad de actividades y multitud de países en los que operamos, un equipo de expertos en derechos humanos dentro del departamento de ESG, en colaboración con las áreas responsables, está desarrollando una evaluación preliminar de cada uno de estos potenciales impactos [derechos humanos] a lo largo de la cadena de valor'.
		Fuente(s)	Informe anual 2022

	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	El informe anual indica que 'la gestión de la cadena de suministro recae en el departamento de compras, el cual depende jerárquicamente de la dirección global de Operaciones'. No se ha encontrado detalles, sin embargo, acerca de recursos y expertise dedicados a asegurar el cumplimiento de los derechos humanos en la cadena de suministro'. El informe describe cómo se gestiona el cumplimiento de ESG en la cadena de suministro, sin embargo, no se han encontrado detalles acerca del equipo dedicado a ello (no está claro si es el departamento de compras u otro específico de ESG, por ejemplo).	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	La Empresa indica: ´En 2021 procedimos a la identificación de los potenciales impactos sobre los derechos humanos que nuestra Organización podría llegar a provocar o contribuir a provocar como consecuencia de sus actividades, productos, servicios y relaciones comerciales en las distintas fases de nuestra cadena de valor. Al mismo tiempo, contamos con una herramienta que nos permite monitorizar el riesgo-país en derechos humanos. [...] Dada la diversidad de actividades y multitud de países en los que operamos, un equipo de expertos en derechos humanos dentro del departamento de ESG, en colaboración con las áreas responsables, está desarrollando una evaluación preliminar de cada uno de estos potenciales impactos a lo largo de la cadena de valor'. El informe muestra un gráfico que indica que la consideración de 'riesgos sectoriales', 'riesgos en relaciones comerciales', 'riesgo país' y 'normativa en derechos humanos' ha llevado a la 'identificación de 28 potenciales impactos en derechos humanos'.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior. El informe indica que el proceso incluye 'actividades, productos, servicios y relaciones comerciales en las	

			distintas fases de nuestra cadena de valor'.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	El informe indica que 'en 2021 procedimos a la identificación de los potenciales impactos sobre los derechos humanos que nuestra Organización podría llegar a provocar o contribuir a provocar como consecuencia de sus actividades, productos, servicios y relaciones comerciales en las distintas fases de nuestra cadena de valor. [...] Dada la diversidad de actividades y multitud de países en los que operamos, un equipo de expertos en derechos humanos dentro del departamento de ESG, en colaboración con las áreas responsables, está desarrollando una evaluación preliminar de cada uno de estos potenciales impactos a lo largo de la cadena de valor. No se ha encontrado detalles, sin embargo, acerca de si se consulta con grupos de interés afectados.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	Sí	La Compañía indica que 'En colaboración con el departamento de Fusiones y Adquisiciones, en 2022 hemos definido el proceso de debida diligencia previa a las operaciones de integración y compra de nuevas compañías. El objetivo es analizar los potenciales impactos asociados al tipo de actividad y la ubicación geográfica de las instalaciones de la empresa a adquirir, y solicitar la documentación necesaria acerca de la gestión de los potenciales impactos en derechos humanos, en función del nivel de riesgo existente'.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2	**B.2.2 Hasta 1 punto**			1

Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	Sí	Ver subindicador anterior. La Compañía inició el proceso de identificación en 2021. El informe de 2022 indica que 'Al mismo tiempo, contamos con una herramienta que nos permite monitorizar el riesgo-país en derechos humanos. A finales de 2022 Fluidra tenía presencia en los siguientes países con riesgo alto o extremo: China, Turquía, Brasil, México, Rusia, Kazajistán, Emiratos Árabes Unidos, Colombia, Egipto, Rumanía, India, Tailandia, Indonesia, Túnez, Marruecos, y Vietnam. Dada la diversidad de actividades y multitud de países en los que operamos, un equipo de expertos en derechos humanos dentro del departamento de ESG, en colaboración con las áreas responsables, está desarrollando una evaluación preliminar de cada uno de estos potenciales impactos a lo largo de la cadena de valor'.
		Fuente(s)	Informe integrado 2021
	● El proceso aplica a cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior. El proceso de evaluación descrito incluye la cadena de valor
		Fuente(s)	informe integrado 2021
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	Sí	El informe de 2022 indica que 'como resultado de ello [evaluación preliminar], formalizaremos nuestra posición respecto a cada materia y definiremos los controles y mecanismos para su prevención y detección temprana, las áreas responsables de su gestión, así como los planes de acción necesarios para su implementación en la Organización'. En relación a operaciones propias, se indica que 'en 2021 comenzamos analizar aquellos vinculados a derechos laborales en los cuales existía un mayor riesgo asociado al contexto socioeconómico y/o ausencia de garantías en nuestros países de operación. Así, de los 5 potenciales impactos evaluados, se detectó que en tres era necesario reforzar los mecanismos de gestión y control existentes para dar respuesta a los requerimientos de las legislaciones locales que nos son de aplicación'. Estos tres ámbitos son 'lucha contra el trabajo infantil';

			'Erradicación del trabajo forzoso y otras formas de esclavitud moderna'; y 'Respeto a la jornada laboral y los períodos de descanso'. También indica que 'en 2022 hemos continuado con la evaluación de otros cinco potenciales impactos en nuestras operaciones, poniendo el foco en aquellos ligados a la estrategia de diversidad, equidad e inclusión, así como a las nuevas formas de trabajo. En total, se han evaluado 32 empresas (12 nuevas respecto al 2021), que representan al 68% de la plantilla a cierre de ejercicio'.	
		Fuente(s)	Informe integrado 2021; informe anual 2022	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	Sí	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3	**B.2.3 Hasta 1 punto**			1

Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	El informe anual indica que 'Como resultado de ello [evaluación preliminar de cada uno de lo potenciales impactos a lo largo de la cadena de valor], formalizaremos nuestra posición respecto a cada materia y definiremos los controles y mecanismos para su prevención y detección temprana, las áreas responsables de su gestión, así como los planes de acción necesarios para su implementación en la Organización. El objetivo es asegurar que todos los potenciales impactos identificados, con independencia de su severidad y probabilidad de ocurrencia, cuenten con un marco de gestión y control alineado con el marco internacional de los derechos humanos. Adicionalmente, si como resultado de la evaluación se identifica que alguno de los potenciales impactos listados se ha materializado en alguna de las compañías del Grupo, se definirán planes de acción específicos para su mitigación y remediación inmediata'. Siguiendo las primeras evaluaciones de impactos concretos, la compañía describe algunas acciones a implementar, sin embargo, no se ha encontrado evidencia de un sistema global que muestre un proceso que permita establecer mecanismos para hacer frente a cualquier impacto en derechos humanos, o que esté tomando acciones contra todos los impactos negativos (actualmente todavía en fase de evaluación de impactos, como se refleja en B.2.2)	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	Respecto a la cadena de suministro, la Compañía indica que 'La evaluación de los potenciales impactos sobre los derechos humanos que pueden producirse en nuestra cadena de suministro está integrada en los sistemas y procesos de selección, homologación y evaluación de proveedores. En línea con lo realizado el año pasado, hemos continuado formando a nuestros principales proveedores en relación con los compromisos de derechos humanos recogidos en el Código Ético para Proveedores, y los mecanismos de debida diligencia de Fluidra'. No se ha encontrado evidencia, sin embargo,	

			de un sistema en funcionamiento, equivalente al buscado en el subindicador anterior, que permite hacer frente a los impactos en derechos humanos materializados en la cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Informe integrado 2021; informe anual 2022	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	Sí	Como se indica en B.2.2 las evaluaciones muestran tres impactos evaluados (por ahora, ya que se encuentra en un proceso de evaluación más extenso) para los cuales se requieren mecanismos de gestión y control. Para el ámbito de lucha contra el trabajo infantil, la empresa indica que las acciones incluyen 'reforzar el compromiso establecido en el Código Ético, definiendo la edad mínima para trabajar en Fluidra (más de 16 años). Estandarizar los procedimientos de verificación de edad y tareas limitadas a los menores en edad de trabajar en todo el Grupo, de acuerdo a los convenios internacionales'. En relación a trabajo forzoso: 'Extender a toda la Organización la formación realizada en Australia acerca de las señales que pueden indicar potenciales situaciones de trabajo forzoso'. Finalmente, en relación a jornada laboral y descanso: 'formalizar nuestro compromiso en el Código Ético e instaurar sistemas de registro horario en todas las instalaciones productivas y de logística en todo el mundo'.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicador anterior.	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0

Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	La Empresa indica: ´si como resultado de la evaluación se identifica que alguno de los potenciales impactos listados se ha materializado en alguna de las compañías del grupo, se definirán planes de acción específicos para su mitigación y remediación. El objetivo es asegurar que todos los potenciales impactos identificados, con independencia de su severidad y probabilidad de ocurrencia, cuenten con un marco de gestión y control alineado con el marco internacional de los derechos humanos. Para ello, el Departamento de ESG monitorizará la implementación de los estándares globales en colaboración con las áreas responsables. Asimismo, el departamento de Auditoría interna integrará dentro de su plan anual de auditorías, la supervisión del cumplimiento de estos estándares por las empresas del grupo´. Sin embargo, parece un sistema que se implementará en el futuro. No se ha encontrado nueva evidencia durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Derechos Humanos – Informe Integrado	
	● Ejemplo de lecciones aprendidas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicador anterior.	
	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este	

	de interés afectados acceden a respuestas		subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	El informe anual indica que 'Ponemos a disposición de todos nuestros grupos de interés un canal confidencial a través del cual pueden trasladar cualquier consulta, solicitar consejo o denunciar irregularidades relacionadas con las leyes aplicables a Fluidra, así como con los principios y valores contenidos en el Código Ético, el Código Ético para Proveedores o las normativas que lo desarrollan'.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	La Compañía indica que 'el canal confidencial está disponible en 16 idiomas y es gestionado por un proveedor externo'. El código ético un epígrafe acerca del canal confidencial. La Compañía indica que 'el 88% de nuestra plantilla' ha 'aceptado y firmado nuestro Código Ético'. No está claro, sin embargo si todos los empleados han sido concienciados acerca del mecanismo de queja. También se indica que 'A comienzos del 2022 hemos lanzado una formación obligatoria sobre Responsibility Blueprint (Plan Director de ESG) a toda la plantilla, que hemos incorporado dentro del Plan de Formación de Acogida, por lo que a partir de ahora, todas las personas que se unan al Grupo deberán completarla en los días siguientes a la firma del contrato'. No hay evidencia de que esto incluye el canal confidencial, ya que parece referirse exclusivamente a los compromisos ESG.	
		Fuente(s)	Código Ético; Informe anual 2022	

	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	Los proveedores pueden informar acerca de cualquier sospecha de incumplimiento de los principios contenidos en el Código Ético para Proveedores a través de nuestro canal confidencial, o contactando con los equipos locales de compras de Fluidra. En 2022, al igual que el año anterior, no se han detectado incumplimientos, ni se han recibido quejas o avisos al respecto'.	
		Fuente(s)	Informe integrado 2021; Código Ético para Proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	El código para proveedores indica que 'A efectos del presente documento, por proveedores entendemos: proveedores, contratistas, subcontratistas y otros terceros que suministren bienes y servicios a Fluidra. Por lo tanto, las obligaciones que asume el proveedor, son exigibles a sus empleados, contratistas y subcontratistas ("Proveedores")'. Sin embargo, el código para proveedores parece referirse únicamente a que los proveedores consulten si 'si su propia actuación o la de terceras personas, pudiera llegar a vulnerar los principios éticos establecidos por cualquiera de las empresas de Fluidra'. Este documento, por tanto, no aclara si los empleados (y por tanto, empleados de subcontratistas) pueden utilizar el canal de Fluidra para presentar quejas sobre el comportamiento de sus empleadores.	
		Fuente(s)	Código ético para proveedores	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	El Informe integrado indica que 'Fluidra pone a disposición de todos sus grupos de interés un Canal Confidencial a través del cual pueden [...] denunciar irregularidades relacionadas con las leyes aplicables a Fluidra, así como los principios y valores contenidos en el Código Ético, el Código Ético para Proveedores o la normativa que lo desarrolla'.	
		Fuente(s)	Informe integrado 2021	
	C.2 Hasta 2 puntos			

	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	El Código Ético para Proveedores indica: ´Fluidra anima a todos sus Proveedores a consultar a través del Canal Confidencial habilitado, cualquier duda sobre si su propia actuación o la de terceras personas, pudiera llegar a vulnerar los principios éticos establecidos por cualquiera de las empresas de Fluidra´. No está claro, sin embargo, que los grupos de interés externos de cadena de suministro tienen acceso a este mecanismo.	
		Fuente(s)	Código Ético para Proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	La Empresa indica sus diferentes mecanismos de remediación, que incluyen: el Canal Confidencial; acudir a su superior jerárquico o al responsable de Recursos Humanos de la empresa; auditorías internas, visitas y controles de gestión periódicos'. El informe anual de 2022 indica que 'en el marco del proceso de evaluación preliminar de los potenciales impactos en los derechos humanos, en 2022 hemos analizado la eficacia del anal confidencial [...] Sin embargo, no se ha encontrado una descripción de cómo la Empresa aborda la provisión de remedios en tiempo adecuado, para las víctimas. La Compañía indica que 'no se han encontrado vulnerabilidades respecto a incumplimiento sobre trabajo infantil o trabajo forzoso o cualquier otra vulneración ni consecuencia negativa sobre los derechos humanos en las operaciones de Fluidra o en su cadena de suministro'. Alternativamente, la Compañía podría cumplir con este	0

			subindicador si explicase cómo abordaría la provisión de remedio en un caso hipotético.	
		Fuente(s)	Informe integrado 2021; informe anual 2022	
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativa para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	Grifols			Puntos
				6
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**3,5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Compañía indica en la política de sostenibilidad que 'el respeto a la dignidad de la persona y a los derechos que le son inherentes constituye, ante todo, un requisito indispensable de actuación [...] Grifols impulsa la responsabilidad y el compromiso con los Derechos Humanos en todas sus actuaciones'.	
		Fuente(s)	Política de sostenibilidad	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'Grifols también respeta y observa todas las leyes, regulaciones y convenciones internacionales de derechos humanos aplicables, incluyendo: Los principios rectores de la ONU sobre empresas y Derechos Humanos. Las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La Compañía declara en su política de sostenibilidad que 'Grifols suscribe la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su marco de actuación en torno a ocho convenios fundamentales que los desarrollan'.	
		Fuente(s)	Política de sostenibilidad	

OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Política de Derechos Humanos afirma que: 'Grifols tiene tolerancia cero ante cualquier tipo de discriminación y aspira a crear un entorno laboral libre de discriminación [...] y otras cuestiones laborales como remuneración, oportunidades de desarrollo, promoción, procesos justos de contratación [...]'. 'Grifols respeta los derechos de los empleados y empleadas para crear y unirse a organizaciones que representen y defiendan sus intereses como una libertad fundamental de una sociedad libre y abierta. Grifols respeta y reconoce a las organizaciones de trabajadores y trabajadoras y uniones sindicales legítimas, y participa en un dialogo social con los representantes laborales para dirigir temas transversales de los trabajadores que requieren negociación colectiva. Asimismo, Grifols se compromete a proteger a sus personas empleadas contra actos de discriminación antisindical y/o represalias [...]'. La Política de sostenibilidad incluye el siguiente compromiso: 'Grifols impulsa la responsabilidad y el compromiso con los Derechos Humanos en todas sus actuaciones, incluyendo el rechazo a cualquier forma de trabajo infantil o forzoso en toda la cadena de valor'.
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Política de Sostenibilidad
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos		
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	No	El Plan Director de Sostenibilidad indica que uno de los objetivos consiste en 'poner los derechos humanos en el centro de nuestras prácticas y tener los más altos estándares éticos integrados en toda la cadena de suministro'. La Política de Derechos Humanos indica que 'Grifols promoverá los principios y directrices establecidos en esta Política entre sus socios terceros, como proveedores, distribuidores, agentes comerciales y consultores que representen o trabajen en nombre de Grifols'. Sin embargo, no está claro que haya un requisito de cumplimiento, ya que la Compañía indica que 'promoverá' estos principios. La Compañía dispone de una política de Compras. Sin embargo, no ha sido localizada entre la documentación

			públicamente disponible.	
		Fuente(s)	Plan Director de Sostenibilidad; Política de Derechos Humanos, Informe integrado y de sostenibilidad 2022	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	La Política de Derechos Humanos indica que 'Grifols cree en la colaboración con proveedores que compartan su respeto por los derechos humanos. Grifols también está comprometida en tomar las medidas necesarias para evitar que la esclavitud moderna se lleve a cabo en cualquier parte de la cadena de suministro o en cualquier parte de su negocio. En línea con esta política, Grifols espera que todos los proveedores respeten los derechos humanos reconocidos internacionalmente en sus actividades comerciales y en sus respectivas cadenas de suministro. Grifols realiza una debida diligencia para prevenir y mitigar impactos negativos sobre su cadena de valor. Grifols rechaza inequívocamente cualquier forma de trabajo infantil, forzoso u obligatorio y el tráfico de personas. Grifols espera que todos los proveedores y socios comerciales adopten las medidas necesarias para asegurar la ausencia de estas prácticas en sus organizaciones'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso público de remediar	Sí	La Política de Derechos Humanos afirma que 'Grifols está comprometida en remediar cualquier impacto adverso sobre los derechos humanos que pueda haber causado o agravado'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	Como se ha indicado más arriba, aunque la Compañía indica que 'promoverá' los principios y directrices de la política de Derechos Humanos, no está claro que requiera a sus proveedores su cumplimiento, incluyendo el compromiso a remediar impactos negativos en derechos humanos que haya podido causar.	
		Fuente(s)		

	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**0**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	No	La política de Derechos Humanos afirma que 'El Consejo de Administración de Grifols encomienda el seguimiento y cumplimiento de esta Política y sus riesgos asociados al Comité de Sostenibilidad, en virtud del Artículo 3 del reglamento de este Comité'. No obstante, este Comité (Comisión) está ubicada a nivel de consejo de administración. Este subindicador busca evidencia de responsabilidad ejecutiva (alta dirección) sobre la implementación de la política. El informe anual y de sostenibilidad indica que 'Adicionalmente, se está trabajando en la creación de un Comité de derechos humanos, para reforzar nuestros órganos de gobierno para promover, implementar y velar por el cumplimiento de la Política de derechos humanos, así como integrar y coordinar su reporte en la información no financiera y de sostenibilidad corporativa, entre otros'. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia de que esté en funcionamiento.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Website: Comisiones del Consejo de Administración; Reglamento de la Comisión de Sostenibilidad	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			

	● Despliegue de la responsabilidad diaria	No	La Compañía indica que 'la estrategia de derechos humanos está integrada en nuestro modelo de negocio, evoluciona a través de procedimientos de mejora continua e impulsa la formación y la involucración de la plantilla'. Sin embargo, no se han encontrado detalles acerca del despliegue de la responsabilidad diaria a lo largo de la estructura organizacional de la empresa.	
		Fuente(s)	Informe integrado y de sostenibilidad 2022.	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	La Compañía posee una vicepresidencia de compras, e indica que posee una nueva política de compras (no se ha encontrado públicamente disponible). El informe integrado indica que 'La compañía establece que todos los proveedores que suministren materiales o servicios que puedan incidir en la calidad de los productos deben ser previamente cualificados. Grifols cuenta con procedimientos de evaluación continua de proveedores en función del nivel de riesgo del material o servicio que suministran y de su impacto en la cadena de valor'. No se ha encontrado detalles acerca del personal dedicado a gestionar la cadena de suministro, particularmente en relación al respeto por los derechos humanos.	
		Fuente(s)	Informe anual y de sostenibilidad 2022; Informe de sostenibilidad 2022	
B.2.1	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0

Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	El informe anual indica que 'en 2022, hemos avanzado en el análisis y revisión de los procesos de debida diligencia para implementar de forma progresiva nuestro modelo global teniendo en cuenta las mejores prácticas internas y externas'. 'Sobre la base del análisis de los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos realizado y de acuerdo con el principio rector 24 de las Naciones Unidas, se han priorizado aquellos derechos humanos más severos y probables en la organización'. Sin embargo, no se han encontrado detalles acerca del proceso mismos seguido por la Compañía para identificar los potenciales impactos en derechos humanos.	
		Fuente(s)	Informe anual y de sostenibilidad 2022.	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	El informe anual y de sostenibilidad indica que 'La compañía también trabaja para integrar la debida diligencia en su estrategia con el objetivo de seguir avanzando hacia la excelencia en la gestión, previniendo o mitigando los posibles efectos negativos -reales o potenciales- que pudieran impactar en los derechos humanos o en el medioambiente'. No se han encontrado detalles acerca del proceso mediante el cual identifica impactos en la cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Informe anual y de sostenibilidad 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			0
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	El informe anual y de sostenibilidad indica que 'Sobre la base del análisis de los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos realizado y de acuerdo con el principio rector 24 de las Naciones Unidas, se han priorizado aquellos derechos humanos más severos y probables en la organización, que constituyen las cuestiones más destacadas en materia de derechos humanos para la compañía. Durante 2022, la compañía se ha centrado en establecer la debida diligencia en las cuestiones más relevantes en materia de derechos humanos'. Sin embargo, no se han encontrado detalles acerca de cómo realiza la evaluación.	
		Fuente(s)	Informe anual y de sostenibilidad 2022.	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	Aunque la compañía desglosa los que considera 'Impactos más relevantes en materia de derechos humanos', incluyendo 'no discriminación, igualdad y diversidad', 'seguridad y salud en el trabajo', no se ha encontrado evidencia acerca de cómo estos impactos han sido determinados a través de un proceso de debida diligencia de identificación y evaluación de impactos en derechos humanos (no se han encontrado detalles acerca de los mecanismos que han permitido hacer estas evaluaciones).	
		Fuente(s)	Informe anual y de sostenibilidad 2022.	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			0
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	El informe anual indica que 'Durante 2022, la compañía se ha centrado en establecer la debida diligencia en las cuestiones más relevantes en materia de derechos humanos. Para ello, ha establecido diversas medidas y procesos para prevenir los impactos relacionados con los principales riesgos detectados y ha establecido indicadores cuantificables en cada una de las áreas. En 2023 está previsto iniciar el protocolo de revisión de su cumplimiento y se sigue trabajando en la mejora de la gestión de los derechos humanos en toda la cadena de valor en los diferentes países donde Grifols opera'. Sin embargo, no se ha encontrado información acerca de cómo opera este sistema.	
		Fuente(s)	Informe anual y de sostenibilidad 2022.	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	En relación a 'medidas para abordar los impactos identificados', la Compañía indica que 'Grifols dispone de canales de denuncia abiertos a todo su personal y terceras partes para informar sobre cualquier posible incumplimiento normativo o conducta inadecuada (Grifols Ethics Helpline), incluyendo aquellos que puedan vulnerar o menoscabar el cumplimiento de derechos humanos. Este mecanismo de reclamación fortalece el proceso de debida diligencia y contribuye a identificar y solucionar posibles impactos negativos sobre los derechos humanos'. Sin embargo este subindicador busca detalles acerca de cómo la se toman medidas respecto a un impacto concreto.	
		Fuente(s)	Informe anual y de sostenibilidad 2022.	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	

	● Involucración de grupos de interés en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2,5**
C.1	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5

Mecanismos de reclamación para trabajadores	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Política de sostenibilidad describe la 'Grifols Ethics Helpline' como 'el canal de comunicación habilitado por Grifols a través de internet y por vía telefónica para que las personas que trabajan en Grifols y terceras partes puedan plantear preocupaciones de carácter ético y reportar cualquier comportamiento contrario a las políticas o procedimientos de Grifols'.	
		Fuente(s)	Política de sostenibilidad	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	El mecanismo de quejas está disponible en más de 10 idiomas. El informe integrado indica que, al código, que contiene información sobre ethics helpline, 'se adhieren por escrito todos los empleados y empleadas, incluyendo directivos y miembros de los órganos de administración. Las personas que se incorporan a la plantilla de Grifols reciben formación específica'.	
		Fuente(s)	Ethicspoint; Informe anual integrado 2020	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	No	La Compañía indica que el Ethics Helpline está disponible para 'personas que trabajan en la Compañía y terceras partes'. Sin embargo, no está claro si los empleados de los proveedores pueden formular denuncias a través de este mecanismo en relación a la conducta de sus empleadores. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Informe anual y de sostenibilidad 2022.	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	La Compañía indica que el Ethics Helpline está disponible para 'personas que trabajan en la Compañía y terceras partes para informar sobre cualquier posible incumplimiento normativo o conducta inadecuada'.	
		Fuente(s)	Política de sostenibilidad; Informe anual y de sostenibilidad 2022;	

	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	El mecanismo de quejas está disponible en más de 10 idiomas y accesible en la red. Como se ha indicado, está abierto 'a terceras partes'. No se ha encontrado evidencia de cómo terceras partes externas son activamente informadas acerca del mecanismo. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Política de sostenibilidad; Informe anual y de sostenibilidad 2022; Ethicspoint	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador. Aunque el mecanismo está abierto a terceros, no está claro si grupos de interés externos de la cadena de suministro podrían presentar quejas a la compañía en relación al comportamiento de sus proveedores. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Política de sostenibilidad; Informe anual y de sostenibilidad 2022; Ethicspoint	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	IAG			Puntos
				4
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**1**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Compañía indica en su código de conducta que lleva a cabo su trabajo 'de forma respetuosa con los derechos humanos'.	
		Fuente(s)	Código de Conducta	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	No	Aunque la Compañía establece compromisos en relación con algunos derechos fundamentales en el trabajo e la OIT, no se ha encontrado un compromiso público explícito con todas sus áreas clave, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT.	
		Fuente(s)	Código de conducta; Estado de Información no financiera 2022	

OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	No	El código de conducta indica que 'no aceptamos ninguna forma de trabajo forzoso o involuntario'. También que 'tenemos que asegurarnos de que cada una de las personas que trabajan para o con el grupo sean tratadas justamente y no sean objeto de discriminación'. No se ha encontrado información adicional incluyendo un compromiso público de respeto de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva. El Estado de Información no financiera indica que 'IAG cuenta con empleados en países europeos que cumplen con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que abordan asuntos que se consideran principios y derechos fundamentales en el trabajo: libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho al convenio colectivo de trabajo; la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación. Fuera de la UE, IAG reconoce sindicatos de trabajadores en numerosas jurisdicciones, tiene convenios colectivos y cumple o mejora la normativa laboral aplicable. El 89% de nuestros trabajadores están acogidos a convenios colectivos'. Sin embargo, no está claro que se comprometa a respetar libertad de asociación y negociación colectiva en todos los contextos, ya que parece ser ambigua respecto a ambos derechos en la totalidad de sus operaciones. En cualquier caso, además, CHRB no considera los informes periódicos fuentes suficientes para los indicadores de política, ya que espera que los compromisos estén plasmados públicamente en documentos de política.	
		Fuente(s)	Código de conducta. Estado de Información no financiera 2022	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	El código de conducta para proveedores indica que 'no aceptamos ninguna forma de trabajo forzoso o involuntario'. También que 'tenemos que asegurarnos de que cada una de las personas que trabajan para o con el grupo sean tratadas justamente y no sean objeto de discriminación'. La Compañía indica que 'tiene una política de igualdad de oportunidades a nivel todo el grupo que tiene por objeto eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades'. No se ha encontrado evidencia adicional, incluyendo expectativas sobre libertad de asociación y negociación colectiva. El Estado de información no financiera indica que 'casi todos los empleados del Grupo tienen derecho a la representación a través de un convenio colectivo'.	
		Fuente(s)	Código de conducta para proveedores	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso público de remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	En el contexto de que se descubran casos de esclavitud moderna, la Compañía indica que '[…] en primera instancia trabajaremos con nuestros proveedores para identificar los problemas y remediar la situación'. Sin embargo, este subindicador busca por un compromiso público de política de colaboración con proveedores para remediar	

			cualquier impacto adverso que hayan causado o al que hayan contribuido.	
		Fuente(s)	Declaración de esclavitud moderna 2022	
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**1,5**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	No	Ver indicador A.1.2	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La 'Directora de Personal, Asuntos Corporativos y Sostenibilidad', 'informa al Consejero Delegado de IAG. Preside el SSG [Grupo Coordinador de Sostenibilidad] y orienta y autoriza los programas del Grupo.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022; Comité de Dirección en Website	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	La Compañía señala la existencia del 'Grupo Coordinador de Sostenibilidad (SSG)' que se reúne al menos trimestralmente: 'Formado por representantes de alto nivel del Grupo que supervisan las iniciativas medioambientales y sociales así como los informes correspondientes'. Además la 'Red de Sostenibilidad de IAG' 'Comparte novedades e ideas en materia de sostenibilidad con todas las unidades de negocio y más de 30 representantes del área de sostenibilidad'.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'IAG Global Business Services (IAG GBS) [...] El equipo de Compras del Grupo de IAG GBS dirige el Programa de sostenibilidad de la cadena de suministro, que tiene cuatro aspectos fundamentales: El Código de Conducta de Proveedores [...] Análisis de riesgos y evaluaciones de sostenibilidad independientes. Auditorías de responsabilidad social corporativa (RSC). Integración de la sostenibilidad como norma en el proceso de compras. En relación a este departamento, también afirma que 'IAG GBS también colabora con EcoVadis, líder del mercado en calificación de sostenibilidad de empresas, para evaluar a los proveedores a través de un conjunto de parámetros medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG)'. No se han encontrado detalles acerca de los recursos humanos (área de expertise, distribución geográfica, características de equipo(s)).	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022	
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	La Compañía describe análisis de materialidad. No se ha encontrado evidencia de proceso específico de due diligence para identificar cuáles son los potenciales impactos en derechos humanos a que se puede enfrentar.	
		Fuente(s)	Materialidad en la red	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	Aunque en el contexto de la cadena de suministro la Compañía enumera los ámbitos del programa de sostenibilidad para el área de compras, incluyendo 'código de conducta para proveedores', 'detección de riesgos', 'Auditorías de Responsabilidad Social Corporativa' y 'Programas conjuntos para promover iniciativas de sostenibilidad', y des auditorías de acuerdo a SMETA, este subindicador busca evidencia específica de proceso de identificación de riesgos a que se enfrenta, más que el riesgo de proveedores específicos. Se informa acerca del proceso de monitorización de la	

			cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Estado de Información no financiera 2022; Declaración sobre esclavitud moderna 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			0
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	La Compañía indica que las relaciones laborales, particularmente la negociación colectiva y huelgas por parte de los empleados, están reconocidos como riesgo operativo. Sin embargo, no está claro si estos son todos los impactos en derechos humanos que el grupo puede tener o provocar, ya que se informa acerca de ellos en contextos específicos para estos temas (riesgos estratégicos, comerciales, operativos), y no en un contexto de due diligence. No se ha encontrado una descripción del proceso de due diligence que permite evaluar este y otros impactos de acuerdo a criterios geográficos, económicos, sociales, etc.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'Como mínimo, todos los proveedores se someten a un examen anual para detectar cualquier riesgo legal, social, medioambiental y financiero. Los equipos de Compras y Cumplimiento evalúan a los proveedores identificados con niveles de	

			riesgo potencialmente elevados y aplican un plan de mitigación cuando es necesario. Cualquier problema identificado se notifica a los responsables de los riesgos dentro del Grupo para que tomen conjuntamente las medidas adecuadas'. Sin embargo, este subindicador busca una descripción mediante la cual la compañía determina, partiendo de unos impactos potenciales, cuáles son los impactos relevantes en derechos humanos en la cadena de suministro, describiendo al menos algún factor tenido en cuenta en la determinación, ya sea social, geográfico, económico o de otro tipo.	
		Fuente(s)	Declaración de esclavitud moderna 2022	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	Ver primer subindicador. Además, la Compañía considera un riesgo el 'cumplimiento de la sostenibilidad en la cadena de suministro'. Sostenibilidad en cadena de suministro incluye derechos humanos. Sin embargo, no se ha encontrado detalles de una descripción de impactos relevantes en derechos humanos más allá de ésta, como consecuencia de un proceso de evaluación de relevancia de impactos que incluya derechos humanos.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			1
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

	suministro	Fuente(s)		
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	Sí	La Compañía indica que 'La trata de personas es un problema real en el sector de las aerolíneas y reconocemos el riesgo de que nuestros servicios sean explotados por los traficantes de personas. Reconocemos que nuestra tripulación de cabina y la tripulación de vuelo son las más expuestas a posibles situaciones de trata de personas y, por lo tanto, en todos nuestros manuales operativos se incluyen orientaciones y procedimientos sobre la esclavitud moderna. Se imparte formación a nuestra tripulación de cabina y de vuelo para sensibilizarla sobre la trata de seres humanos y contamos con procesos claros para garantizar que nuestro personal sepa cómo y dónde informar de cualquier sospecha de esclavitud moderna. Nuestras aerolíneas siguen colaborando estrechamente con las autoridades pertinentes, con los gobiernos y con los aeropuertos en los que operamos para garantizar que toda sospecha de trata de seres humanos en nuestros vuelos sea denunciada y tratada. Esta formación se gestiona a nivel de aerolínea. En 2021, más de 27.000 empleados han realizado más de 38.000 horas de formación en materia de Derechos Humanos'.
		Fuente(s)	Declaración de esclavitud moderna 2022	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

riesgos e impactos en derechos humanos	● Ejemplo de lecciones aprendidas (alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**1,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	El código de conducta proporciona a los empleados diversas formas de presentar quejas incluyendo acceso a mecanismos de denuncia online para las distintas empresas que conforman el Grupo	
		Fuente(s)	Código de conducta	
	C.1 Hasta 2 puntos			

	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	La Compañía indica que 'El canal de denuncias se administra por una compañía independiente (NAVEX) disponible 24 horas, 7 días a la semana en diferentes idiomas. El canal de denuncias (EthicsPoint) permite denuncias anónimas en todas aquellas jurisdicciones en que la ley aplicable lo permita La Declaración sobre esclavitud moderna indica que 'Periódicamente, se llevan a cabo actividades de formación y comunicación dirigidas a Consejeros, empleados y terceros para mantener la conciencia y la comprensión de los principios que rigen la conducta del grupo'. El código proporciona los canales de denuncias. La Compañía proporciona dos canales de denuncias online el código de conducta, dependiendo de la Compañía del Grupo en la que se opere. El canal de Denuncias para British Airways, Avios y Aer Lingus incluye múltiples opciones de idiomas de todo el mundo, el canal para el resto del grupo, al que se accede en inglés, indica que 'is available 24 hours a day, seven days a week and can accommodate calls in different languages'.	
		Fuente(s)	Código de conducta; Ethicspoint website; Ethicspoint FAQ; Declaración sobre esclavitud moderna 2022; safecall	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			0
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este	

	cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.		subindicador	
		Fuente(s)		
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	Iberdrola			Puntos
				17
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**3,5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	El código ético, en relación a derechos humanos indica que: 'Las sociedades del Grupo Iberdrola manifiestan su compromiso y vinculación con los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional de conformidad con los Principios Rectores sobre las empresa y los derechos humanos'.	
		Fuente(s)	Código ético	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	Ver subindicador anterior. La Política de Derechos Humanos indica que en ella se formaliza 'el compromiso del Grupo con los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional así como definir los principios generales y básicos que aplicará el Grupo para la debida diligencia en materia de derechos humanos de conformidad con los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales'.	
		Fuente(s)	Política de respeto a los DDHH; Código ético	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)	Sistema de Gobernanza y Sostenibilidad (libro de políticas)	

trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'el Grupo asume explícitamente el compromiso de: rechazar el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio. Respetar la libertad de asociación y negociación colectiva. […] no discriminar por ninguna condición'. Similares compromisos se encuentran en el código ético.
		Fuente(s)	Política de respeto a los DDHH; Código ético
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos		
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	No	Ver siguiente subindicador
		Fuente(s)	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	La Política de Derechos Humanos indica que los proveedores 'deberán mostrar igualmente un estricto respeto a los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional en el desarrollo de su actividad. La Sociedad considera que sus proveedores son un aliado clave para el cumplimiento de esta Política y que, por tanto, asumen una responsabilidad compartida con el Grupo. En particular, los proveedores y sus profesionales deberán (i) adoptar las medidas necesarias para eliminar toda forma o modalidad de trabajo forzoso u obligatorio; (ii) rechazar expresamente el empleo de mano de obra infantil en su organización; (iii) respetar la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva de sus profesionales, evitando toda práctica discriminatoria en materia de empleo y ocupación. Sin embargo, el código ético para proveedores indica que 'la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva de los profesionales deberá ser respetada por los proveedores, con sujeción a las normas aplicables en cada caso'. En estos casos (Compañías refiriéndose a la ley local en el contexto de libertad de asociación y negociación colectiva), se espera que las empresas requieren mecanismos alternativos o equivalentes que permitan el diálogo social donde estos derechos están restringidos en las leyes

			locales. La Compañía ha proporcionado evidencia adicional al BHRRC, sin embargo, ya estaba en uso.	
		Fuente(s)	Sistema de Gobernanza y Sostenibilidad (libro de políticas)	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso público de remediar	Sí	El Grupo asume y promueve los siguientes principios básicos que deben presidir su actuación en todos los ámbitos […] disponer de un sistema de diligencia debida que identifique las situaciones y actividades de mayor riesgo de contravención de los derechos humanos, para desarrollar mecanismos de prevención y mitigación de dicho riesgo, y reparar los impactos en caso de que se materializara'.	
		Fuente(s)	Política de respeto a los DDHH	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	La Compañía ha proporcionado evidencia al BHRRC sobre este subindicador. Sin embargo, la evidencia no era material. La evidencia para los indicadores de política se espera que estén emplazadas en documentos de política.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022	
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	La Política de Cumplimiento y del sistema interno de información y protección del informante incluye, entre sus principios básicos de actuación, los siguientes: 'Prestar toda la asistencia y cooperación que puedan requerir los órganos internos o judiciales y administrativos o las instituciones y organismos nacionales o internacionales, incluidas las autoridades de defensa de la competencia, para la investigación de hechos presuntamente irregulares, ilícitos o contrarios a la ley o al Sistema de gobernanza y sostenibilidad que hayan podido ser cometidos por los miembros de los órganos de administración o por los profesionales de la Sociedad y de las demás compañías del Grupo y que se refieran o afecten al ámbito de sus actividades'. Sin embargo, no está claro que el	

			compromiso vaya más allá de colaboración en la investigación de 'hechos presuntamente irregulares, ilícitos o contrarios a la ley', y también colabore en la provisión de acceso a reparación. No se explicita hasta qué punto la compañía se compromete a colaborar con mecanismos judiciales y extrajudiciales para ese propósito. El informe de derechos humanos indica que 'la compañía no impide de ninguna manera el acceso a los mecanismos judiciales o no judiciales estatales y coopera de buena fe con los mismos'. Sin embargo, este subindicador requiere que el compromiso esté emplazado en un documento formal de política, no en informes.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022; Política de Cumplimiento y del sistema interno de información y protección del informante.	
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	El informe de derechos humanos indica que 'Iberdrola está comprometida con la provisión de reparación en relación con los impactos que produzca o contribuya a producir en sus operaciones y/o a través de su cadena de valor u otras relaciones comerciales'. Sin embargo, este subindicador busca evidencia de un compromiso formal de política de colaborar con proveedores en la provisión de remedio.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022	
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**9,5**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2.a	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La Compañía indica que 'El Comité Corporativo de Desarrollo Sostenible y Reputación de la Sociedad, que tiene las funciones de: definir las líneas corporativas básicas de la evolución de las prácticas orientadas al crecimiento sostenible del dividendo social y la mejora de la reputación en el Grupo, aprobar y seguir los planes de desarrollo en ambas materias, tomar conocimiento de los avances	

			más relevantes y colaborar en la elaboración de la información pública que respecto de estos ámbitos divulga la Sociedad'. Estos incluyen derechos humanos.
		Fuente(s)	Sistema de Gobernanza y Sostenibilidad (libro de políticas)
	B.1.1 Hasta 2 puntos		
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	La Compañía indica que 'Para facilitar esta integración, Iberdrola se ha dotado de una organización y responsabilidades internas para la gestión de los derechos humanos con asignaciones presupuestarias adecuadas y procesos de supervisión que permiten ofrecer respuestas ágiles y eficaces. Además, las conclusiones de todas las evaluaciones que se llevan a cabo se integran horizontalmente en todas las funciones del grupo en cualquier país de operación y en cualquier actividad de negocio'. El informe también indica que 'Como consecuencia de la adopción de una definición amplia de derechos humanos, que conlleva una gran heterogeneidad en los asuntos e impactos potenciales, el sistema de debida diligencia en derechos humanos del grupo está sustentado por diversos subsistemas y sus procedimientos (por ejemplo, Cumplimiento, Seguridad y Salud, Medioambiental, Compras, Ciberseguridad, entre otros), que gestionan los asuntos de los que son responsables'.
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	Sí	Ver subindicador anterior. También afirma que 'Con el fin de asegurar que los principios relativos al respeto de los derechos humanos se aplican de manera eficaz en todas las sociedades del grupo, y la correcta asignación en las sociedades subholding de las responsabilidades asociadas, se han reforzado los equipos responsables de la interlocución con las comunidades locales, especialmente en las áreas de potencial impacto, mediante la formación, la comunicación de buenas prácticas, y una estrecha coordinación con el equipo de Iberdrola, S.A. Esta responsabilidad

			incluye: Identificación de asuntos potenciales relevantes. Análisis y documentación de los componentes del sistema de debida diligencia en derechos humanos. Mantenimiento de las relaciones con las comunidades locales e indígenas. Aseguramiento de un reporte completo. Garantía de la existencia de canales de participación, procedimientos y reporte. Implementación de medidas de mitigación y compensación'.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022	
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	Sí	El informe de compras indica que 'La Dirección de Compras participa activamente en el Comité de Desarrollo Sostenible, siendo un receptor especialmente sensibilizado con las demandas e intereses de los proveedores como grupo de interés estratégico […] ha tenido como objetivo, ligado a la retribución variable del equipo, la mejora de la sostenibilidad de sus proveedores desde hace más de 16 años'. El informe también apunta que 'Las prioridades actuales de la Dirección de Compras son: [...] Sostenibilidad: La sostenibilidad está en el ADN de Iberdrola y trasladarla a nuestra cadena de suministro es una de las actividades clave como empresa tractora del mercado. Las direcciones de Compras de los negocios y países tienen objetivos concertados anuales de mejora de la sostenibilidad de sus proveedores [...] Gobierno y cumplimiento: El proceso de Compras debe ser robusto y garantizar el cumplimiento de las directrices establecidas en las políticas corporativas de Iberdrola. Los sistemas soporte de compras permiten aumentar las garantías de que el proceso cumple los procedimientos establecidos e identificar desviaciones para tomar acciones correctivas'. Organizativamente, 'La organización de Compras del grupo Iberdrola está compuesta por 284 profesionales, con una fuerte implantación local y una gestión centralizada, aprovechando así el talento y cercanía a la operativa de las áreas de negocio y al tejido empresarial de los países en que estamos presentes'. Por último 'Los gestores de compra han sido	

			capaces de trasladar a sus proveedores los requerimientos y prioridades en materia de sostenibilidad, y en algunos casos incluso han tenido que realizar una labor pedagógica [...]'. [La versión de BHRRC contiene una cita adicional no encontrada en lengua española]	
		Fuente(s)	Informe de actividad en Compras y Gestión de Proveedores 2022-2023	
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	La Compañía indica que 'Para la identificación de los impactos reales y potenciales en los derechos humanos, Iberdrola lleva a cabo análisis detallados de la manos de expertos independientes así como consultas sustantivas con los Grupos de interés potencialmente afectados, prestando especial atención a los grupos expuestos a un mayor riesgo de vulnerabilidad tal y como establecen los PRNU [...] En 2019 [...] Iberdrola encargó a una organización experta independiente, una identificación de impactos reales y potenciales, como primera fase de un análisis más amplio de su sistema de debida diligencia. La metodología para la identificación de impactos potenciales consideró el contexto operacional (riesgo-país) así como el sector de actividad (riesgo sector) de acuerdo a las recomendaciones de los PRNU y de su Guía para la interpretación. Esta identificación incluyó todos los países de operación de la compañía, incluidas las cinco filiales principales del grupo y los países donde realiza sus aprovisionamientos. La actualización anual del Mapa de riesgos en derechos humanos del grupo Iberdrola en 2021 ha sido realizada por una organización experta independiente incorporando las particularidades de la actividad concreta de Iberdrola, que proporciona una identificación de impactos más ajustada a la actividad de la compañía en cada país analizado'.	2
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022	

	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	El informe de sostenibilidad declara que 'Iberdrola entiende el Sistema de debida diligencia en derechos humanos como un proceso continuo destinado a identificar y gestionar los riesgos e impactos asociados al desarrollo de sus operaciones en todas las fases (planificación, construcción, operación, mantenimiento y cierre de instalaciones propias del sector eléctrico y energético) teniendo en cuenta el marco geográfico, social y las características de su cadena de suministro'.
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022
	B.2.1 Hasta 2 puntos		
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	Sí	El informe de derechos humanos afirma que 'Como consecuencia de la adopción de una definición amplia de derechos humanos, que conlleva una gran heterogeneidad en los asuntos e impactos potenciales, el sistema de debida diligencia en derechos humanos del grupo está sustentado por diversos sub sistemas y sus procedimientos (por ejemplo, Cumplimiento, Seguridad y Salud, Medioambiental, Compras, Ciberseguridad, entre otros), que gestionan los asuntos de los que son responsables. Anualmente, se evalúa que estos subsistemas cubran adecuadamente estos asuntos desde un enfoque de derechos humanos. El objetivo final es facilitar una gestión autónoma y eficiente de cada ámbito consistente con una visión integrada y transversal de todas las cuestiones de derechos humanos'. También que 'Para la identificación de los impactos reales y potenciales en los derechos humanos, Iberdrola lleva a cabo análisis detallados de la mano de expertos independientes, así como consultas sustantivas con los Grupos de interés potencialmente afectados, prestando especial atención a los grupos expuestos a un mayor riesgo de vulnerabilidad tal y como establecen los PRNU'. En relación a las mencionadas 'consultas sustantivas', el informe indica 'El diálogo con los Grupos de interés es otra fuente principal de información para la identificación de

			impactos. Este se lleva a cabo en el contexto de las operaciones habituales y mediante consultas específicas puntuales. El Modelo global de relación con los Grupos de interés implantado es una herramienta interna que promueve el diálogo continuado y facilita el análisis de sus resultados y la toma de decisiones posteriores'. En relación a los expertos, el informe clarifica: 'La actualización anual del Mapa de riesgos en derechos humanos del grupo Iberdrola en 2021 ha sido realizada por una organización experta independiente incorporando las particularidades de la actividad concreta de Iberdrola, que proporciona una identificación de impactos más ajustada a la actividad de la compañía en cada país analizado'. La Compañía indica que BHR [Business and Human Rights] hizo el mapa de riesgos de 2022.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	Sí	La Compañía indica que 'Los estudios de Evaluación de Impacto Ambiental (EIA) previos a la construcción de las instalaciones, incluyen una Evaluación de Impacto Social (EIS), conforme a la legislación vigente en cada uno de los países y deben ser aprobados por las autoridades públicas competentes [...] Estas evaluaciones incluyen el análisis de los posibles impactos sobre los derechos humanos, como el derecho a un medio ambiente sano mediante una evaluación del medio natural'.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	Sí	La Compañía indica que 'La Evaluación de Impacto Social (EvIS), que se realiza durante la fase de planificación del proyecto [Planta fotovoltaica de Cuyoaco (México)], detectó posibles impactos en los derechos humanos, incluyendo la ocupación y afectación de terrenos, impactos en el tránsito local e impactos en la salud y afectación a la tierra durante la operación de la planta y otros impactos residuales durante la fase de desmantelamiento, así como otros impactos acumulados'.	

		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022	
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	Sí	La Compañía indica que 'dispone de un mapa de riesgos de derechos humanos que cubre, tanto los países en los que el grupo tiene operaciones, como aquellos en los que realiza sus aprovisionamientos. Este mapa se actualiza de forma periódica contando con especialistas externos independientes y, a diferencia de otros índices genéricos en el mercado, permite ponderar los riesgos propios del sector energético y complementarlos con las particularidades de las actividades de Iberdrola, proporcionando unos resultados más ajustados a la realidad de la empresa. Los resultados que arroja el mapa de riesgos se cruzan con el listado de los principales centros de actividad para detectar las instalaciones donde puede existir mayor riesgo de vulneración de los derechos humanos [...] Iberdrola lleva a cabo un análisis de riesgos en derechos humanos en el 100% de los principales centros de actividad (259 centros de actividad, en total) Fruto de este análisis durante 2022, en el 60% de estos centros, situados en Estados Unidos, Brasil, México o Grecia, se ha detectado riesgo en alguna de las siguientes cuestiones de derechos humanos: condiciones de trabajo; impacto medioambiental; seguridad y salud ocupacional; seguridad pública; pueblos indígenas o, tierras y propiedad'. Ver también evidencia de indicador B.2.1.	2
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	Sí	La Compañía indica que 'entiende el Sistema de debida diligencia en derechos humanos como un proceso continuo destinado a identificar y gestionar los riesgos e impactos asociados al desarrollo de sus operaciones en todas las fases (planificación, construcción, operación, mantenimiento y cierre de instalaciones propias del sector eléctrico y energético) teniendo en cuenta el marco	

			geográfico, social, y las características de su cadena de suministro'.
		Fuente(s)	Estado de información no financiera: Informe de sostenibilidad 2022
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	Sí	El informe de derechos humanos indica que 'De acuerdo con estos factores de relevancia establecidos por los PRNU y los Grupos de interés consultados, los principales asuntos relevantes de derechos humanos para Iberdrola son: Prácticas laborales. Comunidades locales y los derechos de los pueblos indígenas (incluido medioambiente). Ciberseguridad y privacidad de la información. Inseguridad ciudadana y prácticas laborales en la contratación de servicios de seguridad'. El informe de sostenibilidad indica lo siguiente: 'De acuerdo al mapa de riesgos de grupo Iberdrola para 2022 elaborado por la consultora especializada BHR, y teniendo en cuenta los proveedores aprovisionamiento de bienes y servicios de países de identificados en 2022 con riesgo alto de conculcación de derechos humanos, podría existir riesgo: en relación al riesgo de libertad de asociación y negociación colectiva, en 1,5 % del volumen de compras realizado durante 2022, en relación al riesgo de trabajo infantil, un 0 % del volumen de compras realizado durante 2022 y en relación al riesgo de trabajo forzoso, un 1,5 % del volumen de compras realizado. En referencia al aprovisionamiento de combustibles, no se ha realizado ninguna compra en países de riesgo de vulneración de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, de trabajo infantil y trabajo forzoso. En 2022 no se ha identificado ninguna contratación con proveedores en la que se hayan generado incidentes relacionados con los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, empleo de mano de obra infantil o trabajo forzado o no consentido, ni se tiene constancia de que se hayan recibido denuncias por los motivos señalados'.
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022; Informe de sostenibilidad 2022
	B.2.2 Hasta 2 puntos		
	● Cumple los tres requisitos anteriores	Sí	Ver subindicadores anteriores

		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	Sí	La Compañía indica que 'en paralelo al proyecto de debida diligencia en materia de derechos humanos, Iberdrola ha desarrollado un modelo de relación con los Grupos de interés que asegura la existencia de canales de comunicación adecuados para cada uno de ellos, lo que permite una mejor identificación de los asuntos relevantes y facilita tanto la prevención como a la mitigación de los posibles impactos, ayudando a responder con la debida agilidad'. En el contexto de comunicación con comunidades locales y evaluaciones de impacto, se indica que 'Durante el proceso de tramitación de estos estudios de impacto, la legislación aplicable garantiza la consulta y participación tanto de las Administraciones Públicas afectadas como de las partes interesadas, estando sometida parte de la documentación del proyecto a información pública durante un plazo de tiempo, el cual varía en función de la legislación vigente en cada país. De este modo, en la definición del futuro proyecto se tienen en cuenta los puntos de vista de los Grupos de interés consultados'. Sin embargo, esta interacción está enmarcada en un requerimiento legal de disposición al público de el estudio de impacto para permitir que los grupos de interés tengan acceso a estos y puedan replicar. El informe también indica que 'en la participación de las comunidades locales durante las fases de planificación y construcción de los proyectos, Iberdrola adopta una posición proactiva [...] Todos estos procesos [...] están regulados y [...] se completan con procesos llevados a cabo voluntariamente por la compañía, como por ejemplo las evaluaciones de impacto en derechos humanos. En la fase de desarrollo de cada proyecto se mantienen relaciones con autoridades locales, comunidades y todos aquellos grupos relevantes para el mismo, y se establecen canales de diálogo con los principales Grupos de interés. Toda la información sobre el desarrollo previsto se presenta a través de boletines,	

			exposiciones, foros, reuniones [...]. La Compañía proporciona ejemplos de diferentes áreas de negocio y países de operación.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2020.	
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			2
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	Sí	El informe de sostenibilidad indica que 'Una vez identificados los impactos potenciales, Iberdrola activa medidas para prevenirlos y mitigarlos, las cuales se integran horizontalmente en todos los niveles de la empresa. No obstante, aun contando con sistemas válidos de prevención de riesgos no es posible evitar en todos los casos los impactos adversos. Por ello, cuando por aplicación del sistema de debida diligencia se detecta algún impacto negativo real, se implementan planes de mitigación que persiguen reducir su magnitud'. El informe de derechos humanos dedica una sección a la integración de medidas en derechos humanos para empleados, comunidades y la cadena de suministro, incluyendo condiciones de trabajo (salario, seguridad y salud, salud mental), diversidad e inclusión, seguridad en las redes eléctricas, desplazamiento de la población, acceso a los recursos naturales, y pueblos indígenas. En relación a la cadena de suministro, la integración de medidas describe gestión y evaluación de riesgo, esclavitud moderna y trabajo forzoso y la contratación de servicios de seguridad. También describe planes de mitigación para empleados, proveedores, y comunidades en el entorno de las instalaciones.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022; Informe de derechos humanos 2022	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	Sí	El informe de sostenibilidad también afirma que 'Dentro del ámbito de las Prácticas laborales, Iberdrola también ha adoptado diversas actuaciones para garantizar que las prácticas laborales adoptadas en su cadena de suministro permiten prevenir o mitigar los impactos detectados. Así, la compañía ha integrado diversos elementos que	

			buscan garantizar el respeto de los derechos humanos en las distintas fases de la relación con sus proveedores, las cuales se acompañan de otras iniciativas de apoyo y formación que promueven la mejora de estos [...] En las Prácticas laborales, otros temas relevantes son la esclavitud moderna y el trabajo forzoso, los cuales constituyen algunos de los impactos más graves en derechos humanos que pueden darse, tanto en los empleados de la compañía como en su cadena de suministro. El riesgo potencial de trabajo forzoso recibe una atención especial por parte del grupo, tanto por su gravedad como por la sujeción de ScottishPower a la Ley Británica de Esclavitud Moderna (Modern Slavery Act), y de Iberdrola Australia a la Ley de Esclavitud Moderna de la Commonwealth (Commonwealth Modern Slavery Act). Por ello, la compañía ha modificado su Política de respeto a los derechos humanos en 2022 para recoger específicamente su compromiso contra este asunto'.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	Sí	El informe de derechos humanos proporciona una descripción de acciones relacionadas con los ámbitos mencionados en el anterior subindicador. Por ejemplo, en China, donde la compañía ha identificado que hay un alto riesgo de trabajo forzoso, 'Aunque las circunstancias en la región hacen muy difícil la adopción de medidas de debida diligencia que aseguren una gestión responsable de los riesgos en derechos humanos, Iberdrola está solicitando a sus proveedores medidas extraordinarias para garantizar la ausencia de trabajo forzoso. Con el fin de identificar el origen de los materiales y componentes de los módulos solares y, en particular, del polisilicio, Iberdrola está implementando las siguientes medidas: Declaraciones expresas de los proveedores rechazando el trabajo forzoso (además de la aceptación del Código ético de Iberdrola). Confirmación de los proveedores de que no utilizan polisilicio u otros componentes originarios de la Región Uigur. Mecanismos de trazabilidad de los	

			componentes incorporados en los paneles solares [...] Iberdrola está negociando actualmente la inclusión en los contratos de compra de paneles fotovoltaicos, el derecho a realizar, mediante un tercero independiente, inspecciones para auditar la trazabilidad del suministro y conocer así los orígenes de los materiales a pesar de las dificultades que este ejercicio entraña en este territorio'. La Compañía también informa acerca de acciones tomadas en iniciativas multistakeholder en Estados Unidos y Europa.
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022
	B.2.3 Hasta 2 puntos		
	● Cumple los tres requisitos anteriores	Sí	Ver subindicadores anteriores
	● Involucración de grupos de interés en acciones	Sí	Aunque la Compañía afirma haber desarrollado un modelo de engagement con Stakeholders para recopilar información para el sistema de debida diligencia, no se ha encontrado información disponible sobre cómo han consultado con grupos de interés afectados en relación a las acciones necesarias para abordar los aspectos de derechos humanos relevantes. La Compañía ha proporcionado los siguientes comentarios al BHRRC en relación a este subindicador: 'Con el fin de mejorar la gestión y mitigación de impactos en las comunidades donde el grupo está presente, Iberdrola cuenta con una Guía para la implementación de buenas prácticas en la relación con las comunidades locales, que asegura la adecuación de los procesos de consulta pública con las recomendaciones planteadas en los PRNU. Para la implementación de dicha guía, las áreas cuentan con una herramienta digital que facilita la gestión y documentación de las consultas a las comunidades. Ambas herramientas favorecerán una mejor gestión del proceso, permitiendo así un seguimiento eficiente de las acciones previstas en los planes de acción, de mitigación o reparación de cualquier impacto que se pueda producir en el entorno de las

			instalaciones'.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022; Informe de sostenibilidad 2022	
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			1
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	Sí	El Informe de Sostenibilidad 2022 comunica que 'Iberdrola ha implantado, también, en conformidad con los PRNU, un sistema de seguimiento de las medidas de debida diligencia adoptadas que permite examinar la forma en que se ha respondido a un impacto y si esta respuesta ha servido para prevenirlo y mitigarlo y en qué medida esto ha sido posible. Para lograr este objetivo, se realizan evaluaciones regulares, a través del seguimiento interno de toda la información relevante a efectos de derechos humanos, se recurre a expertos independientes y se utilizan indicadores cuantitativos y cualitativos que permiten definir posibles acciones de mejora. Esta vigilancia está basada en fuentes internas y externas de información, entre las que se cuenta con los buzones éticos y canales de queja y reclamación, entre otras'. En línea con lo anterior, el Informe de Derechos Humanos de 2022 añade: 'Con el fin de evaluar sus medidas de prevención y mitigación, Iberdrola ha implantado diversos mecanismos para la escucha activa de las partes potencialmente afectadas y la evaluación de sus mecanismos por parte de externos a la compañía. Estos sistemas permiten recibir información sobre la efectividad de las medidas adoptadas'.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022; Informe de derechos humanos 2022	
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	La Compañía ha proporcionado comentarios en relación a este subindicador, incluyendo el informe de sostenibilidad de 'Norte Energía'. Sin embargo, la evidencia está en portugués. Una fuente adicional proporciona evidencia de autoevaluación de proveedores seguida de diálogo. Esta información no es material para el presente subindicador.	
		Fuente(s)	Norte Energía Sustainability report 2022, 2023; Informe de derechos humanos 2022	

	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	No	El Informe de Derechos Humanos de 2022 sostiene que 'con el fin de evaluar sus medidas de prevención y mitigación, Iberdrola ha implantado diversos mecanismos para la escucha activa de las partes potencialmente afectadas y la evaluación de sus mecanismos por parte de externos a la compañía. Estos sistemas permiten recibir información sobre la efectividad de las medidas adoptadas'. Aunque la Compañía describe fuentes internas y externas, no está claro el vínculo con la evaluación de las medidas implementadas específicamente para prevenir y mitigar impactos. La Compañía ha proporcionado evidencia adicional al BHRRC en relación a este subindicador. Sin embargo, la evidencia no era material. Este subindicador busca evidencia acerca de como la Compañía sistemáticamente involucra a los grupos de interés afectados en la revisión de la efectividad de los planes de acción implementados para hacer frente a los impactos de derechos humanos relevantes.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022	
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0,5
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	La subsidiaria estadounidense de la Compañía, Vineyard Wind, ha establecido un equipo con el mandato de mantener relación constantemente con los pescadores afectados por el parque eólico. Este enfoque proactivo incluye el mantenimiento de canales abiertos y la organización de encuentros de forma regular para alentar las relaciones y facilitar que estos compartan sus preocupaciones. Un ejemplo ilustrativo de las iniciativas del equipo es la observancia del "Horario portuario mensual", durante el cual los enlaces pesqueros de la compañía son accesibles para atender consultas sobre pesca comercial y recreativa, recibir comentarios y recopilar comentarios. Además, la Compañía proporciona detalles de un procedimiento de	

			quejas establecido para "registrar y responder a quejas públicas y avisos de partes interesadas" para un proyecto marino en Escocia. Sin embargo, se espera que la Compañía proporcione ejemplos del sistema en acción, con casos particulares de preocupación que se hayan producido, y la Compañía interactuando con las partes interesadas afectadas.	
		Fuente (s)	Vineyard Wind- Monthly Port Hours: Point Judith, Rhode Island (Website),	
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	Sí	La Política de relaciones con los grupos de interés declara que dos de las principales características de su 'modelo global de relación con los grupos de interés' es que [1] 'recoge las pautas para asegurar que los Grupos de interés tengan la capacidad suficiente para comunicarse con Iberdrola, a través de la evaluación periódica de los canales disponibles y sus características (número, tipología y frecuencia de uso) por parte de las personas responsables de los mismos. Los canales están en permanente evolución para adaptarse a las necesidades y realidades de cada momento y para maximizar su eficacia en el establecimiento de relaciones cercanas, robustas y duraderas. [2] Contiene las principales directrices para diseñar y monitorizar los planes de acción que, por un lado, den respuesta a los asuntos relevantes para los Grupos de interés en función de la valoración de sus riesgos y oportunidades y, por otro, mejoren la comunicación y las relaciones con ellos'. Sin embargo, no está claro cuáles son las medidas que de hecho se toman para asegurar que los grupos de interés afectados son capaces de acceder a comunicaciones relacionadas con incidencias específicas (en derechos humanos) que presenten ante la Compañía. Por otro lado, la Compañía ha presentado evidencia adicional en relación al Proyecto YADE de Norte Energía (subsidiaria en Brasil): : 'The Yãde Project – Communication for All – aims to strengthen communication between the Company and the indigenous populations in the	

			venture's area of influence. The project consists of translating Company communications into indigenous languages of the Macro-Jê, Tupi, and Karib language trunks and families, spoken by the nine ethnic groups in the region. It was set off in April 2020, when Norte Energia started translating official Covid-19 health protocols into the languages spoken in the villages, aiming to broaden access to information. From then on, taking into account the indigenous cultural differences, new types of announcements were added to the program, since those written in Portuguese were well understood only by the indigenous leaders and the younger population in the villages who spoke the language. Once translated, the announcements are included in the agenda of the indigenous radiophone system maintained by the Company's Indigenous Communication Program (PCI) [...]'	
		Fuente (s)	Sistema de Gobernanza y Sostenibilidad (libro de políticas); Norte energía sustainability report 2021	
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**4**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	El código indica que 'La Compañía ha establecido un buzón ético con el objeto de fomentar el cumplimiento de la legalidad y las normas de conducta establecidas en este Código ético por parte de sus profesionales y la denuncia de posibles actuaciones irregulares o actos contrarios a la legalidad o a las normas de actuación de este Código ético'.	
		Fuente(s)	Código ético	
	C.1 Hasta 2 puntos			

	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	En cuanto a la concienciación, la Compañía indica en Informe de Sostenibilidad que 'La formación y la comunicación son dos pilares fundamentales del Sistema de cumplimiento y del conocimiento y cumplimiento del Código ético por parte de todos sus profesionales. En este contexto, la Unidad de Cumplimiento y las direcciones de cumplimiento planifican anualmente sus actividades de formación y comunicación en colaboración con las correspondientes direcciones de recursos humanos y comunicación'. La Compañía describe múltiples canales de consulta temáticos y por grupo de interés que va a realizar la denuncia/consulta. No se ha encontrado evidencia, sin embargo, acerca de si los canales para empleados están disponibles en todas las lenguas relevantes para la Compañía, que tiene presencia en países de habla inglesa, española y portuguesa, además de Alemania, Italia y Francia. La Compañía ha proporcionado evidencia al BHRRC en relación a este subindicador, indicando que los buzones éticos se encuentran disponibles en los idiomas oficiales de la Compañía, que son español, inglés y portugués. Sin embargo, como se ha indicado, la Compañía opera en países donde el alemán, italiano y francés son los idiomas locales.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	El código ético incluye los requisitos para proveedores incluyendo derechos humanos. En este contexto, se indica que 'La Compañía ha establecido un buzón ético de los proveedores (el “Buzón ético de los proveedores”) como canal de comunicación para que los proveedores de la Sociedad y las empresas que estos, a su vez, contraten para prestar servicios o realizar suministros a la Compañía (los “Subcontratistas”), sus respectivos profesionales, así como las empresas que hayan concurrido a una licitación de servicios o suministros para ser proveedores, puedan comunicar conductas que puedan implicar un incumplimiento por parte de algún profesional de las sociedades del Grupo Iberdrola del Sistema de gobernanza y	

			sostenibilidad o de algún acto contrario a la legalidad o la comisión por un proveedor, por uno de sus Subcontratistas o por sus respectivos profesionales, de algún acto contrario a la legalidad o a lo dispuesto en este Código ético en el marco de su relación comercial con la Sociedad o las compañías del Grupo'.	
		Fuente(s)	Código ético	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior	
		Fuente(s)	Código ético	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	El Informe de Derechos Humanos 2022 comunica que 'Iberdrola ha establecido un sistema de quejas, tanto a nivel operacional como de empresa, con el objetivo de identificar impactos, tomar las medidas adecuadas y reparar, si es el caso, las consecuencias negativas, de forma temprana y directa, a fin de evitar daños mayores o una escalada de reclamaciones. Estos canales permiten a los afectados (comunidades locales, a empleados, proveedores o cualquier otro Grupo de interés) trasladar sus inquietudes, quejas o reclamaciones a la compañía. Existen varios tipos de canales de quejas y reclamación para cuestiones de derechos humanos: Buzones éticos web/intranet: buzón del empleado y buzón del proveedor (Propietario la Unidad de Cumplimiento); Canales de queja y reclamación de las instalaciones: presencial, telefónico, correo postal o por la web de la instalación (Propietario la instalación correspondiente); Buzones corporativos (Propietario el área o negocio correspondiente); Reclamaciones judiciales y/o administrativas. Se remiten a los Servicios Jurídicos de la sociedad denunciada.'	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022	
	C.2 Hasta 2 puntos			

	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	Sí	La Compañía describe múltiples canales de consulta temáticos y por grupo de interés que va a realizar la denuncia/consulta. 'En la fase de desarrollo de cada proyecto se mantienen relaciones con autoridades locales, comunidades y todos aquellos grupos relevantes para el mismo, y se establecen canales de dialogo con los principales Grupos de interés. Toda la información sobre el desarrollo previsto se presenta a través de boletines, exposiciones, foros, reuniones, páginas web del grupo, etc. Además, existen direcciones de correo electrónico para permitir a las comunidades locales la comunicación con la compañía durante el proceso y, en ocasiones, se organizan días de información pública con este fin. Asimismo, cabe destacar que se han incorporado nuevos canales al Sistema de gestión ambiental, para que los Grupos de interés puedan hacer llegar sus dudas, quejas, solicitudes de información o cualquier otro tipo de petición para minimizar los impactos en la zona'. Se asume que están disponibles en las lenguas adecuadas dado que estos canales están establecidos para cada proyecto a nivel local.
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2020
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	El informe de derechos humanos indica que 'Iberdrola ha establecido un sistema de quejas, tanto a nivel operacional como de empresa, con el objetivo de identificar impactos, tomar las medidas adecuadas y reparar, si es el caso, las consecuencias negativas, de forma temprana y directa, a fin de evitar daños mayores o una escalada de reclamaciones. Estos canales permiten a los afectados (comunidades locales, a empleados, proveedores o cualquier otro Grupo de interés) trasladar sus inquietudes, quejas o reclamaciones a la compañía'. Además, el código para proveedores indica que 'La Compañía ha establecido un buzón ético de los proveedores (el “Buzón ético de los proveedores”) como canal de comunicación para que los proveedores de la Sociedad y las empresas que estos, a su vez, contraten para prestar servicios o realizar suministros a la Compañía

			(los “Subcontratistas”), sus respectivos profesionales, así como las empresas que hayan concurrido a una licitación de servicios o suministros para ser proveedores, puedan comunicar conductas que puedan implicar un incumplimiento por parte de algún profesional de las sociedades del Grupo Iberdrola del Sistema de gobernanza y sostenibilidad o de algún acto contrario a la legalidad o la comisión por un proveedor, por uno de sus Subcontratistas o por sus respectivos profesionales, de algún acto contrario a la legalidad o a lo dispuesto en este Código ético en el marco de su relación comercial con la Sociedad o las compañías del Grupo'. Sin embargo, este subindicador busca evidencia de que los grupos de interés externos a los proveedores (como comunidades locales donde operan los proveedores) pueden formular quejas en relación al comportamiento o los impactos de los proveedores.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022; Código ético proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	La Compañía ha proporcionado comentarios al BHRRC en relación a este subindicador. Sin embargo, como se ha indicado previamente, se espera que los proveedores transmitan a sus propios proveedores el requisito de que exista posibilidad de que grupos de interés externos en la cadena de suministro puedan formular quejas en relación a estos proveedores.	
		Fuente(s)		
C7	**C.7 Hasta 1 punto**			1

Remediando impactos adversos	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	Sí	La Compañía indica que 'El consorcio Ailes Marines propiedad al 100% de Iberdrola está a cargo del desarrollo, construcción y operación del parque eólico marino en la zona definida por el Gobierno francés en la Bahía de Saint Brieuc frente a la costa de Bretaña. La compañía ha implementado todas las medidas posibles para evitar y reducir las molestias a los pescadores. Sin embargo, la inevitable exclusión de las empresas pesqueras de las zonas de construcción constituye un perjuicio que Iberdrola se compromete a resarcir. Desde mayo de 2021 se ha puesto en marcha una secuencia de obras para reducir el impacto del proyecto en la actividad pesquera. Para facilitar el acompañamiento a los profesionales de la pesca afectados Ailes Marines Iberdrola cuenta con apoyos expertos independientes para alcanzar el consenso necesario. Iberdrola ha habilitado una página web de libre acceso en la que se recoge información sobre el proyecto, así como las medidas de mitigación y compensación desplegadas. Existe un espacio específico destinado a los beneficiarios de las medidas de compensación financiera para el sector pesquero. La implementación de estas medidas está sujeta a las consultas entre los comités de pescadores, las instituciones y las organizaciones de la industria pesquera. Se ha establecido un sistema de compensaciones para ayudar a abordar el reto que supone la reparación del perjuicio sufrido por las empresas pesqueras sujetas a una restricción significativa de sus actividades vinculada a la construcción del parque eólico'. El informe continúa describiendo los 6 pasos del proceso.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022	
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	El informe de derechos humanos indica que 'El derecho al más alto nivel posible de salud física y mental es un derecho humano fundamental indispensable para el ejercicio de otros derechos. En el contexto de la COVID-19 especialmente, pero incluso con	

			anterioridad, la salud mental ha sido un foco importante de atención para ScottishPower. La compañía ha desarrollado encuestas exhaustivas a los empleados sobre cuestiones de salud mental y ha establecido una línea de ayuda de asistencia al empleado, así como capacitaciones para primeros auxilios de salud mental en un entorno laboral en el que se fomenta una conversación abierta sobre el bienestar en general'. Sin embargo, no está claro si la Compañía ha contribuido a este impacto negativo mencionado, que es en lo que se centra este subindicador. La Compañía ha proporcionado evidencia adicional, aunque no era material.	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	La Compañía ha proporcionado comentarios al BHRRC en relación a este subindicador. Sin embargo, la evidencia no era material.	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	Inditex	Puntos
		16,5

Indicador	Subindicador	¿Cumple?	Explicación principal	Puntos
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**4**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La política de derechos humanos indica que 'Inditex se compromete a desarrollar un papel activo en la promoción de los Derechos Humanos y a trabajar de manera proactiva en su respeto'. 'Mediante la presente política, Inditex desarrolla su compromiso de respeto y promoción de los Derechos Humanos'.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	La Política indica que a través de ella 'Inditex desarrolla su compromisos de respeto y promoción de los Derechos Humanos, tal y como se establece en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, así como de fomento de aquellos en las comunidades en las que opera'.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La política de DDHH establece que 'Inditex se compromete a respetar todos los Derechos Humanos y Laborales de sus empleados y en particular aquellos que se establecen como fundamentales tal y como se definen en los Convenios de la OIT'. Ver siguiente subindicador para descripción de compromiso explícito con las áreas de derechos fundamentales de la OIT.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	

fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La política de derechos humanos indica que 'Inditex rechaza cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio […]', 'Inditex respeta los derechos de los niños y rechaza el trabajo infantil […]', 'Inditex rechaza cualquier forma de discriminación, respetando la diversidad de sus empleados y proporcionando igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional'. 'Inditex reconoce el derecho de sus empleados a constituir, participar o afiliarse a sindicatos u organizaciones para la defensa y promoción de sus intereses, independientemente del ámbito donde se desarrollen sus operaciones. Garantiza asimismo el respeto a la negociación colectiva, la libertad de opinión entre sus trabajadores y la protección a los representantes de los trabajadores.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Ver subindicador siguiente, con descripción de requisitos explícitos con las áreas de principios y derechos fundamentales de la OIT.	
		Fuente(s)	Código para fabricantes y proveedores	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Sí	El código para proveedores indica que 'Inditex no permitirá ninguna forma de trabajo forzado ni involuntario en sus fabricantes y proveedores'. 'Los fabricantes y proveedores no contratarán a menores de edad. Inditex define menor de edad a aquella persona con edad inferior a 16 años cumplidos'. 'Los fabricantes y proveedores no deberán aplicar ningún tipo de práctica discriminatoria en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, terminación del contrato o jubilación, basándose en [...]'. 'Los fabricantes y proveedores garantizarán a sus trabajadores, sin excepción, los derechos de asociación, afiliación y negociación colectiva [...] Cuando los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva estén restringidos por ley, deberán diseñarse cauces adecuados que garanticen su razonable e independiente ejercicio'.	

		Fuente(s)	Código para fabricantes y proveedores	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			
	● Compromiso público de remediar	No	La política de DDHH indica que 'este compromiso supone evitar o, en su caso, mitigar, las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos de sus propias actividades'. También apunta que 'el Grupo llevará a cabo procesos adecuados de debida diligencia, identificando periódicamente los impactos actuales y potenciales en materia de Derechos Humanos y tomando las medidas oportunas para prevenir y mitigar sus posibles consecuencias negativas [...]'. El modern slavery statement indica que 'Appropriate measures are also taken to prevent, monitor, mitigate or remedy any potential negative consequences and foster positive impacts throughout the entire supply chain´. It contains further information on Corrective Action Plans. Por último, el documento Cadena de Suministro: gestión para transformar el sector, afirma que 'una de las principales herramientas para mejorar el desempeño de proveedores y fabricantes son los planes de acción correctivos, que se desarrollan tras identificar incumplimientos en las auditorías sociales y ambientales, con el fin no sólo de establecer medidas que los mitiguen o subsanen, sino también para prevenirlos en el futuro'. Sin embargo, no se ha encontrado un compromiso directo y explícito (en una política pública) a remediar/reparar impactos negativos que haya producido o a los que haya contribuido.	0
		Fuente(s)	Política de derechos humanos; Modern Slavery Statement 2021; Cadena de suministro: gestión para transformar el sector.	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	El código para fabricantes y proveedores indica que estos 'implementarán y aplicarán programas para poner en práctica este código. Deberán designar un representante de la Dirección que será responsable de la aplicación y cumplimiento de este código'. La compañía proporcionó comentarios adicionales a CHRB en relación a este subindicador. Sin embargo no se ha encontrado evidencia de	

			expectativa de compromiso por parte de proveedores de remediar impactos adversos en individuos, trabajadores y comunidades que haya causado o a los que haya contribuido.	
		Fuente(s)	Código para fabricantes y proveedores	
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia de una política pública que incluya un compromiso de colaborar con mecanismos tanto judiciales como no judiciales en la provisión de remedio.	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	La Compañía ha proporcionado comentarios a CHRB acerca de este subindicador, incluyendo información del Acuerdo Marco Global entre Inditex e IndustriALL; colaboraciones de Inditex, por ejemplo MUDEM; planes de acción correctivos. Sin embargo este subindicador busca evidencia de una política pública (documento de política) que exprese un compromiso explícito de colaborar (activamente) con proveedores para remediar impactos adversos ligados a las operaciones, productos o servicios de la Compañía.	
		Fuente(s)	Acuerdo marco Global; Informe de Derechos Humanos	
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**8**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las	**B.1.1 Hasta 1 punto**			
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2.a	2
		Fuente(s)		

funciones diarias relacionadas con derechos humanos	● Responsabilidad alta dirección	Sí	El informe de derechos humanos indica que: 'El Director de Sostenibilidad pertenece a la alta dirección de Inditex y es miembro del Comité de Dirección de la Compañía. Reporta al Consejero Delegado, a la Comisión de Sostenibilidad y, en su caso, a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento sobre sostenibilidad incluyendo los ámbitos social, medioambiental y de salud y seguridad de los productos '. La política de derechos humanos indica que 'Inditex cuenta con un Comité de Ética y un canal de denuncias para garantizar el cumplimiento de Esta Política y recibir y atender comentarios, dudas o quejas'. El Comité de ética está compuesto por 'Director de Sostenibilidad'; 'Director de Recursos Humanos'; 'Director de Auditoría Interna'; 'Secretario General y Director de Cumplimiento Normativo'.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos; Informe de derechos humanos 2022	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	La Comisión de Sostenibilidad 'se encarga de realizar el seguimiento de nuestra estrategia y de las prácticas de sostenibilidad social [...] Para ello, mantiene una interlocución directa con la Dirección de Sostenibilidad, que se encarga de definir la estrategia de sostenibilidad del grupo y que reporta, al menos con una periodicidad trimestral, sobre el grado de consecución de los objetivos estratégicos y las propuestas en materia de sostenibilidad en los ámbitos de derechos humanos'. También se indica que 'el Departamento de Sostenibilidad informe a la Comisión sobre los hitos más relevantes acaecidos en cada trimestre en materia de sostenibilidad (en sus sesiones de fechas 14 de marzo, 6 de junio, 12 de3 septiembre y 12 de diciembre de 2022)'.	
		Fuente(s)	Memoria anual 2022	

	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	Sí	El departamento de sostenibilidad cuenta en 2022 con 5.337 personas (5.069 externas y 268 internas). El informe de derechos humanos indica que 'para una integración completa del respeto de los derechos humanos en toda la Compañía consideramos que la colaboración y la comunicación son clave. Cada área desarrolla acciones concretas en la materia, cohesionadas por la estrategia corporativa de derechos humanos. [...] De la misma forma, diversas áreas de la Compañía tienen entre sus funciones la gestión diaria de los potenciales impactos en derechos humanos a lo largo de la cadena de valor. Sostenibilidad, Cumplimiento Normativo, Gestión de Riesgos o Recursos Humanos, entre otros, desarrollan políticas y procedimientos para integrar los resultados de los procesos de debida diligencia en las operaciones y permear a toda la Compañía en la práctica del respeto y fomento de los derechos humanos'.	
		Fuente(s)	Memoria anual 2022. informe de derechos humanos 2022	
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	Sí	Como se indica más arriba, la compañía cuenta con 5.337 personas en el departamento de sostenibilidad de la empresa, de las cuales 268 son personal interno. El modern slavery statement de 2021 afirma que: 'Inditex Group's Sustainability teams are tasked with managing and coordinating all the Group's activities aimed at ensuring compliance with the Code of Conduct for Manufacturers and Suppliers throughout the entire supply chain'.	
		Fuente(s)	Memoria anual 2022; Modern slavery statement 2021	
B.2.1	**B.2.1 Hasta 1 punto**			1,5

Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	La Compañía indica que 'En línea con los Principios Rectores, extendemos la estrategia en materia de derechos humanos a lo largo de toda la cadena de valor, lo que supone identificar y priorizar impactos potenciales para integrar las conclusiones en nuestra actividad. El diseño de estos procesos involucra a todas las áreas clave de la Compañía, como Recursos Humanos o Gestión de Riesgos, y es revisado y actualizado continuamente. En este sentido, se abordan los distintos procesos entendiendo cuáles son los potenciales impactos, qué herramientas existen actualmente para evitarlos y mitigarlos y cómo pueden enriquecerse y complementarse estas herramientas de manera continua.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	El informe añade que 'Debido a nuestro modelo de negocio, nuestra cadena de suministro es uno de los elementos más críticos en nuestra cadena de valor, que requiere un especial foco en el fomento y respeto de los derechos humanos de los trabajadores. Para ello, contamos con la estrategia Trabajador en el Centro. Su objetivo es generar un impacto positivo en los trabajadores de nuestra cadena de suministro como principales beneficiarios de sus programas y proyectos. En 2018 llevamos a cabo un proceso de debida diligencia, apoyado por la organización Shift – experta en la materia -, a través del cual se identificaron los principales potenciales riesgos en derechos humanos desarrollando mapas de calor en cada uno de nuestros clústeres, e implementando los principios de severidad y probabilidad.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	Sí	La memoria de 2022 indica los elementos clave del proceso de debida diligencia, incluyendo: 'La cooperación y la colaboración nutren el proceso de debida diligencia de una manera esencial. Así, las relaciones que establecemos con organizaciones internacionales	

			u ONG, entre otros expertos en la materia, que nos apoyan en el desarrollo de proyectos específicos, formaciones o en la creación e implementación de nuestras estrategias son clave. Claro ejemplo de ello es nuestra alianza con la organización Shift, centro líder e impulsor de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos. Esta organización, además, coordina y organiza el Business Learning Program, un espacio de intercambio de prácticas y aprendizaje sobre la promoción de los derechos humanos entre empresas de diversos sectores en el que también participa Inditex. También destacan nuestras alianzas con otras organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo, con UNI Global Union, con IndustriALL Global Union o con el Pacto Mundial de Naciones Unidas'. También se indica en la memoria que Otro mecanismo destacado es el que se establece bajo el paraguas de nuestro Acuerdo Marco Global con la federación internacional de sindicatos de la industria IndustriALL Global Union. Gracias al Acuerdo Marco Global, en vigor desde el año 2007 y que ha celebrado en 2022 su decimoquinto aniversario, nos acercamos a los trabajadores de la cadena de suministro a través de sus representantes y promovemos el diálogo social. El objetivo del Acuerdo Marco es “garantizar el respeto de los derechos humanos en el entorno social y laboral promoviendo el respeto a las normas laborales en toda la cadena de suministro de Inditex"'. Finalmente, el informe de derechos humanos indica que 'Este proceso de debida diligencia [en la cadena de suministro] se revisa periódicamente con el fin de identificar posibles nuevos riesgos en derechos humanos y adaptar nuestra estrategia para poder prevenirlos o remediarlos. Gracias a este proceso creamos las áreas de impacto prioritarias (AIPs) en las que se enmarca la estrategia y que recogen las cuestiones identificadas'.
		Fuente(s)	Memoria anual 2020

	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	Sí	Como se ha indicado en el subindicador anterior, 'el proceso está en permanente actualización'. 'Prueba de ello ha sido la adaptación durante el Ejercicio 2020 de nuestros programas y proyectos, con el objetivo de minimizar el impacto de la pandemia […]'.	
		Fuente(s)	Memoria anual 2020	
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	La Compañía ha proporcionado comentarios a CHRB en relación a este subindicador, incluyendo una descripción de los riesgos que se han materializado en el transcurso del año, por ejemplo: 'En el momento de redacción de este documento Turquía y Siria se encuentra bajo los efectos de los catastróficos terremotos que han venido sucediéndose desde el 6 de febrero de 2023. La prioridad de Inditex ha sido sumarse a la emergencia humanitaria mediante su aportación que permita colaborar para cubrir las necesidades básicas de las personas afectadas por los seísmos'. Sin embargo, este subindicador busca una descripción de riesgos de derechos humanos identificados como consecuencia del proceso de debida diligencia iniciado debido a las nuevas circunstancias.	
		Fuente(s)	Memoria anual 2022	
B.2.2	**B.2.2 Hasta 1 punto**			1,5

Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	El informe de derechos humanos indica que 'En línea con los Principios Rectores, extendemos la estrategia en materia de derechos humanos a lo largo de toda la cadena de valor, lo que supone identificar y priorizar impactos potenciales para integrar las conclusiones en nuestra actividad. El diseño de estos procesos involucra a todas las áreas clave de la Compañía, como Recursos Humanos o Gestión de Riesgos, y es revisado y actualizado continuamente. En este sentido, se abordan los distintos procesos entendiendo cuáles son los potenciales impactos, qué herramientas existen actualmente para evitarlos y mitigarlos y cómo pueden enriquecerse y complementarse estas herramientas de manera continua'. Sin embargo, no se han encontrado detalles acerca qué factores se tienen en cuenta para determinar la relevancia de los distintos potenciales impactos de derechos humanos, como contexto geográfico, social, económico, etc. La Compañía ha proporcionado comentarios adicionales a CHRB, incluyendo información sobre sus clústers. No obstante, estos trabajan en el contexto de cadena de suministro, y este subindicador busca evidencia referente a operaciones propias.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022; Trabajador en el centro 2022.	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	Sí	El informe de derechos humanos afirma que 'Debido a nuestro modelo de negocio, nuestra cadena de suministro es uno de los elementos más críticos en nuestra cadena de valor, que requiere un especial foco en el fomento y respeto de los derechos humanos de los trabajadores. Para ello, contamos con la estrategia Trabajador en el Centro. [...] En 2018 llevamos a cabo un proceso de debida diligencia, apoyado por la organización Shift – experta en la materia - , a través del cual se identificaron los principales potenciales riesgos en derechos humanos desarrollando mapas de calor en cada uno de nuestros clústeres, e implementando los principios de severidad y probabilidad. Este proceso de debida diligencia se revisa	

			periódicamente con el fin de identificar posibles nuevos riesgos en derechos humanos y adaptar nuestra estrategia para poder prevenirlos o remediarlos. Gracias a este proceso creamos las áreas de impacto prioritarias (AIPs) en las que se enmarca la estrategia y que recogen las cuestiones identificadas'. El informe de trabajador en centro 2022 indica que 'La cercanía con nuestros fabricantes y proveedores es fundamental para conocer sus necesidades y determinar los retos que vamos a afrontar de forma compartida. Queremos estar sobre el terreno y comprender la situación real de los países donde se encuentra nuestra cadena de suministro. Por eso en Inditex hemos creado los espacios de diálogo y colaboración que denominamos clústeres. En ellos, el trabajo conjunto es un proceso de apoyo continuo y acompañamiento. Contamos con 12 clústeres ubicados en España, Portugal, Marruecos, Turquía, India, Bangladés, Pakistán, Vietnam, China, Camboya, Argentina y Brasil. Representan el 98 % de la producción de nuestros proveedores. Cada clúster reúne a profesionales locales con una dilatada experiencia en el ámbito de la sostenibilidad. Son equipos multidisciplinares con un amplio abanico de habilidades y competencias que se mantienen en contacto directo con proveedores, trabajadores, sindicatos, ONG, autoridades locales y nacionales, organizaciones internacionales e instituciones académicas, entre otros'.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022; Trabajador en el centro 2022.	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones	Sí	La memoria anual indica que 'A partir de un proceso de debida diligencia acompañado por la organización Shift, trazamos nuestra estrategia Trabajador en el Centro 2019-2022 enfocada en la gestión socialmente sostenible de la cadena de suministro. En el proceso de debida diligencia se identificaron las siete áreas de impacto prioritarias en las que se enmarca la estrategia: participación de los trabajadores; salarios dignos; género, diversidad e inclusión, salud y seguridad laboral; protección de migrantes y refugiados; protección	

			social; y protección de los derechos laborales en la cadena de suministro de las materias primas'.	
		Fuente(s)	Memoria anual 2022	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés en evaluación	Sí	El informe Trabajador en el centro 2022 indica que 'Durante 2022, hemos trabajado en el desarrollo de la continuación de la estrategia [trabajador en el centro 2023-2025]. [...] Como parte del proceso, hemos actualizado el ejercicio de debida diligencia. Se trata de un proceso continuo sobre el que hemos formalizado una actualización del ejercicio de identificación y priorización en torno a los derechos humanos para enfocar las áreas de impacto prioritarias de la nueva estrategia Trabajador en el Centro. Como base del ejercicio, se han analizado distintas fuentes de información internas y externas tales como encuestas internas, entrevistas con socios clave como IndustriALL o la Organización Internacional del Trabajo, información relativa a las auditorías de los proveedores en la cadena de suministro, análisis de legislaciones, tendencias o informes de riesgos en materia de derechos humanos, entre otros. En el proceso, llevado a cabo de acuerdo con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, han participado todas las áreas de sostenibilidad, los equipos locales de los clústeres, otras áreas de la compañía y fue acompañado por la organización Shift'.	
		Fuente(s)	Memoria anual	
B.2.3	**B.2.3 Hasta 1 punto**			1

Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	Las actividades de la estrategia 'trabajador en el centro' se refieren a la cadena de suministro. En relación a la debida diligencia de la compañía, el informe de derechos humanos indica: 'En este sentido, se abordan los distintos procesos entendiendo cuáles son los potenciales impactos, qué herramientas existen actualmente para evitarlos y mitigarlos y cómo pueden enriquecerse y complementarse estas herramientas de manera continua. Igualmente, relevante es la conexión y sinergia de las distintas áreas de la Compañía en este proceso'. La Compañía ha proporcionado comentarios adicionales a CHRB en relación a este subindicador, incluyendo información sobre la línea ética, casos procesados por el comité ético, planes de acción correctivos para incumplimientos en la cadena de suministro. Sin embargo, no se ha encontrado una descripción del sistema interno de la Compañía para hacer frente a los impactos relevantes en derechos humanos en las operaciones propias.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2022	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	Sí	La Memoria de 2022 indica que 'Inditex cuenta con sólidas políticas, herramientas y prácticas para una gestión sostenible de la cadena de suministro. Su implementación a lo largo de los años nos ha permitido identificar las necesidades de los trabajadores en las distintas áreas geográficas en las que producimos y desarrollar una estrategia que pone al “Trabajador en el Centro”. La estrategia se basa en el respeto y promoción de los derechos humanos y en la creación de valor social comunitario y en la industria'. También afirma que 'En el año 2022 se ha culminado el ciclo actual de la estrategia Trabajador en el Centro. A lo largo de estos cuatro años se ha trabajado en el desarrollo de herramientas, proyectos y alianzas para fomentar el trabajo decente y los entornos productivos sostenibles'. También da a conocer las principales características de la estrategia, incluyendo: Del cumplimiento al compromiso; cultura	

			de colaboración; integración en el modelo de negocio; Acompañamiento a nuestros proveedores. También describe distintas acciones llevadas a cabo para cada una de las áreas de impacto prioritarias identificadas en la cadena de suministro'.
		Fuente(s)	Memoria anual 2022
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto	Sí	La Compañía da a conocer diversos ejemplos de acciones tomadas para abordar impactos de áreas prioritarias: Por ejemplo, en relación a salario digno: 'a) a) Promoción de la negociación colectiva Nuestra estrategia se basa en el principio de que el salario digno y, en general, las condiciones de trabajo dignas son aquellas que resultan de las negociaciones y acuerdos colectivos entre los empleadores y los trabajadores a través de sus representantes libremente elegidos. Este enfoque es compartido con la iniciativa ACT, que proporciona un marco para todos los grupos de interés para trabajar hacia acuerdos de negociación colectiva a nivel de industria. Esta visión se fortalece aún más a través de nuestro Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union, que es uno de los instrumentos más efectivos para implementar nuestra estrategia de salarios dignos. Proyectos desarrollados en 2022 / Colaboración con ACT (Bangladés, Camboya y Turquía). b) Prácticas de compra responsable. Las prácticas de compra responsable pueden ayudar a crear un entorno que permita mejorar las condiciones de trabajo, salarios y beneficios de los trabajadores de la cadena de suministro. Conscientes de ello, desde 2018 estamos adheridos como miembros de ACT a cinco compromisos en relación con las prácticas de compra. Para implantar estos compromisos y ayudar a nuestros equipos comerciales a tomar decisiones de compra responsable, les formamos para que puedan adoptar las mejores prácticas y desarrollamos y ponemos a su disposición sistemas de gestión que miden el desempeño de cada proveedor y fábrica en sostenibilidad'.
		Fuente(s)	Memoria anual 2022

	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en acciones	No	La Compañía ha proporcionado comentarios a CHRB en relación a este subindicador, incluyendo información de su colaboración con MUDEM: 'En colaboración con MUDEM, los planes de remediación en Turquía comienzan con una evaluación detallada de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores refugiados y migrantes, a través de reuniones individuales, con el fin de comprender sus necesidades. Además de atajar sus necesidades laborales, también se consideran acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida en caso de que se observe alguna violación de los derechos humanos fundamentales o vulnerabilidad [...]. Con el apoyo de MUDEM, en 2022 pudimos llegar a 107 trabajadores refugiados y migrantes en Turquía y verificamos sus condiciones de trabajo en 30 fábricas. En base a las necesidades observadas, 85 trabajadores participaron en un plan de remediación'. Sin embargo, aunque ha contactado con refugiados y trabajadores migrantes, no está claro cómo están involucrados en la toma de decisiones. Se espera que la Compañía describa un sistema (más que un ejemplo) de cómo involucra a los grupos de interés afectados en las decisiones acerca de las acciones a tomar en respuesta a aspectos relevantes de derechos humanos.	
		Fuente(s)	Trabajador en el centro 2022	
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos	**B.2.4 Hasta 1 puto**			2
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	Sí	La estrategia 'trabajador en el centro' incluye programas para todas las áreas de impacto prioritarias. Cada programa tiene un conjunto de indicadores clave para medir el desempeño de las iniciativas, la estrategia perseguida, alianzas, asociaciones y detalles acerca de las acciones realizadas.	
		Fuente(s)	Memoria anual 2022	

humanos	● Ejemplo de lecciones aprendidas	Sí	En relación a los outcomes del proyecto 'Hacia un lugar de trabajo inclusivo para refugiados', que es parte del programa de trabajador en el centro, la Compañía indica: 'En 2022 se llevó a cabo la presentación de la plataforma de formación online CommIn, en la que se reunieron representantes de Inditex, ASAM, proveedores y fábricas, y se inició la fase de implementación del proyecto. En mayo de 2022, se alcanzaron los objetivos de participación y culminación de las formaciones y se realizaron visitas a fábricas para medir los resultados de los objetivos del proyecto en relación con la plataforma a través de focus groups y entrevistas en profundidad [Los resultados se resumen en el inform con indicadores, objetivos y logros]. Durante el proceso de evaluación final, tanto trabajadores como empleadores valoraron positivamente la existencia de formaciones que favorezcan la adaptación laboral. A este respecto, la tasa de trabajadores que afirmaron que su adaptación había aumentado gracias a la formación fue del 77,1%, mientras que entre los empleadores esta cifra alcanzó el 75%. [...] El efecto más importante de los módulos de formación ha sido acelerar el proceso de cohesión en el lugar de trabajo, ayudar a eliminar los prejuicios contra las diferentes culturas y llenar las lagunas de conocimiento sobre los derechos de los trabajadores. La eliminación de prejuicios y errores de información, especialmente entre los trabajadores turcos, fue la principal razón del fortalecimiento de la comunicación intercultural. Además, los trabajadores turcos afirmaron haber entendido que la vida de los refugiados/migrantes en Turquía no era tan fácil como creían antes de las formaciones, y que estas les habían permitido comprender mejor su situación. También declararon que la formación había sido beneficiosa para reconocer y eliminar sus prejuicios y que, a partir de ellos, habían comenzado a comunicarse más en su entorno laboral, trascendiendo esta situación en algunos casos el ámbito laboral para trasladarse a la vida social. Por su parte, los trabajadores refugiados/migrantes afirmaron que tras la formación se sentían más cómodos en su entorno laboral y mejor comprendidos por los trabajadores turcos. La Compañía da a conocer outcomes de diferentes proyectos realizados. En general, en relación a la estrategia de Trabajador en el centro, indica: 'Durante 2022, hemos trabajado en el desarrollo de la continuación de la estrategia. Los aprendizajes de los últimos años y el conocimiento de la cadena de	

			suministro han permitido incorporar las mejores prácticas en esta nueva etapa con el objetivo de avanzar hacia la transformación tanto en la vida de las personas que forman parte de la cadena de suministro como de las comunidades en las que viene y de la industria [...] Como resultado del ejercicio, se ha llevado a cabo una evolución de las Áreas de Impacto Prioritarias con respecto a la estrategia anterior, incorporando todos los potenciales impactos identificados y posteriormente priorizados. Para esta nueva estrategia, se ha incorporado de manera más directa impactos relacionados con el medioambiente y el cambio climático, asegurando una perspectiva holística al respeto a los derechos humanos, incorporando aspectos como la migración y el cambio climático, transición justa o futuro del trabajo. Asimismo, se va a reforzar el enfoque en colectivos vulnerables, como mujeres, migrantes, personas con discapacidad o trabajadores involucrados en la producción de materias primas, entre otros, asegurando su transversalidad a cada una de las áreas de impacto prioritarias'.	
		Fuente(s)	Trabajador en el centro 2022	
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	Sí	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	Sí	La Compañía enumera, para cada área prioritaria, los grupos de interés involucrados. En algunos casos se encuentran grupos de interés afectados, como IndustriALL y sus afiliados locales. En relación al Acuerdo Marco Global, la memoria 2022 indica que: 'se ha firmado un nuevo protocolo que promueve el diálogo social a través del establecimiento de nuevos mecanismos que refuerzan el papel de los sindicatos locales y avanzan hacia una mejor comprensión de las necesidades de los trabajadores de nuestra cadena de suministro. Se establece también un nuevo procedimiento de acceso a los centros de trabajo, que tiene como objetivo profundizar en el conocimiento y monitorización de las condiciones laborales en las fábricas de la cadena de suministro de Inditex'.	
		Fuente(s)	Memoria anual 2022	
B.2.5	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0

Comunicando impactos en derechos humanos	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	La Compañía ha proporcionado comentarios a CHRB en relación a este subindicador, incluyendo información sobre cómo ha contactado con refugiados y trabajadores migrantes en Turquía. Sin embargo, aunque se proporcionan ejemplos de engagement con distintos grupos, este subindicador busca información de ejemplos que demuestren como la Compañía se comunica con grupos de interés afectados en el contexto de ofrecer respuesta a problemas traídos a colación por los afectados.	
		Fuente (s)	Trabajador en el centro 2022	
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	La Compañía ha proporcionado comentarios a CHRB en relación a este subindicador, incluyendo información sobre un proyecto acerca de las preferencias de los trabajadores en relación a las condiciones sociales y de trabajo, completado en 2022 en colaboración con investigadores de las universidades de Toronto y Oxford y la firma del Protocolo para la implementación del Acuerdo Marco Global, el cual promueve el diálogo social a través del establecimiento de nuevos mecanismos que refuerzan el papel de los sindicatos locales. Los resultados del proyecto han sido muy valiosos para entender mejor, de primera mano, las necesidades de los trabajadores y poder avanzar en el diseño de medidas para mejorar sus condiciones y bienestar en línea con sus propias preferencias'. Sin embargo, este subindicador busca una descripción acerca de desafíos que la Compañía ha podido encontrar a la hora de comunicarse con grupos de interés afectados en relación a efectos negativos experimentados por estos y que han sido puestos de manifiesto ante la empresa.	
		Fuente (s)	Trabajador en el centro 2022	
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**4,5**
C.1	**C.1 Hasta 1 punto**			2

Mecanismos de reclamación para trabajadores	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La política de derechos humanos indica que 'Inditex mantiene un diálogo constante con sus grupos de interés a través del cuál estos pueden plantear sus preocupaciones y expectativas sobre el respeto y promoción de los Derechos Humanos por parte del Grupo'. Se proporcionan tres medios diferentes de acceso al canal ético.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	La Compañía indica que 'todas las nuevas incorporaciones del Grupo Inditex reciben formación inicial en materia de Compliance y, en particular, en materia de Código de Conducta y Prácticas Responsables y Canal Ético'. También se indica que 'con carácter periódico llevamos a cabo formación, de carácter presencial u online, dirigida a colectivos que, bien por el cargo que ostentan y la responsabilidad que asumen, bien por el tipo de actividad que desempeñan, están expuestos a un mayor riesgo de comisión de incumplimientos'. También se describen otras acciones como colocar carteles que incluyen el canal ético en las tiendas de las distintas cadenas y mercados, con acceso directo al mismo en idioma local, a través d de un código QR, y la publicación de píldoras informativas online en INet y otras acciones de comunicación y sensibilización (jornadas de ética/integridad, notificaciones push, etc.)	
		Fuente(s)	Memoria anual 2020	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	El código para proveedores indica que 'para asegurar el cumplimiento del presente Código […] el Comité de Ética podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de un fabricante, proveedor o de un tercero con relación directa o interés comercial o profesional legitimo, mediante denuncia realizada de buena fe. A tal fin, las comunicaciones realizadas al amparo del presente código [...] podrán hacerse llegar a la sociedad a través de cualquiera de los siguientes medios [...]'.	

		Fuente(s)	Código para fabricantes y proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	El código para proveedores indica que 'los fabricantes y proveedores no podrán derivar la producción a terceros sin la autorización previa de Inditex. Aquellos que lo hagan, serán responsables del cumplimiento de este Código por parte de dichos terceros y de sus trabajadores'.	
		Fuente(s)	Código para fabricantes y proveedores	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	El informe de derechos humanos indica que 'Nuestro principal mecanismo de reclamación es el Canal Ético, que se encuentra a disposición tanto de los empleados de Inditex como de fabricantes, proveedores o terceros con relación directa e interés comercial o profesional ["Personal" en la versión en inglés] legítimo'. El procedimiento indica que se puede acceder al mecanismo a través de dirección de correo electrónico u ordinario.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos; Procedimiento del canal ético	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	Aunque el código para proveedores indica que 'una copia del código, traducida al idioma local, deberá estar expuesta en un lugar accesible para todos los trabajadores', no se ha encontrado evidencia de si grupos de interés externos, incluyendo comunidades locales, tienen acceso al canal de denuncias, y cómo se les comunica proactivamente esta disponibilidad (a pesar de estar disponible en la web, se espera ver evidencia de acción proactiva de comunicación). La Compañía ha proporcionado comentarios adicionales a CHRB en relación a este aspecto, incluyendo información de como el código es obligatorio para todos. Sin embargo, como se indica anteriormente, no está claro cómo se comunica el funcionamiento a grupos de interés externos.	

		Fuente(s)	Ética corporativa en website; Código para proveedores; Procedimiento canal ético;	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	Sí	En relación al ámbito de aplicación, el procedimiento del canal ético establece que 'Inditex pone a disposición de todos sus empleados, fabricantes, proveedores o terceros con relación directa e interés comercial o profesional legítimo (en adelante, "Interesados"), con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional, el Canal Ético como cauce confidencial para: [...] la comunicación de incumplimientos en relación con los Códigos de Conducta del Grupo Inditex [...] y que hayan sido cometidos por empleados, fabricantes, proveedores o terceros con los que Inditex mantenga una relación laboral, comercial o profesional directa'. La memoria anual indica que 'el principal mecanismo de reclamación con el que cuenta Inditex es el Canal Ético, disponible tanto para empleados como para terceros con interés legítimo. Todos pueden dirigir al canal de manera confidencial y, en su caso, anónima, consultas y comunicaciones relacionadas con la interpretación y el cumplimiento de la normativa interna de conducta'.	
		Fuente(s)	Procedimiento del canal ético; Código para fabricantes y proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	Como se menciona en el indicador anterior, los requisitos son adoptados también por proveedores indirectos.	
		Fuente(s)	Procedimiento del canal ético; Código para fabricantes y proveedores	
C7	**C.7 Hasta 1 punto**			1

Remediando impactos adversos	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	Sí	La memoria anual indica que 'En el caso de que nuestras evaluaciones revelen trabajadores migrantes o refugiados en alguna de las instalaciones productivas con las que trabajamos, examinamos las circunstancias caso por caso con el objetivo de realizar una evaluación eficaz de las condiciones laborales y de vida de las personas refugiadas y migrantes. Teniendo en cuenta sus necesidades, implementamos planes de remediación en colaboración con organizaciones expertas con el fin de brindarles apoyo a ellos y a sus familias. Estos planes son especialmente significativos en Turquía, donde trabajamos con la organización local MUDEM en su implementación desde 2016. El informe de Trabajador en el centro afirma que 'En colaboración con MUDEM, los planes de remediación en Turquía comienzan con una evaluación detallada de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores refugiados y migrantes, a través de reuniones individuales, con el fin de comprender sus necesidades. Además de atajar sus necesidades laborales, también se consideran acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida en caso de que se observe alguna violación de los derechos humanos fundamentales o vulnerabilidad. El principal objetivo es garantizar que estos trabajadores continúen su vida laboral con permisos de trabajo y seguridad social, así como facilitar su integración, por ejemplo, eliminando barreras lingüísticas. Además, se les brinda orientación en caso de detectar cualquier otra necesidad como, por ejemplo, servicio de apoyo psicológico'. 'Planes de Acción Correctivos (PAC): cuando nuestras evaluaciones continuas detectan un incumplimiento nuestros equipos apoyan a los proveedores para corregirlos o prevenirlos'.	
		Fuente(s)	Memoria Anual 2022; Trabajador en el centro 2022	
	C.7 hasta 2 puntos			

	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	La Compañía ha proporcionado comentarios a CHRB en relación al presente subindicador, incluyendo información de su trabajo en colaboración con MUDEM y otras organizaciones: 'En 2022 hemos ampliado nuestra colaboración con MUDEM a través del proyecto Worker Support Centre, una herramienta de reclamación para que los trabajadores del sector textil puedan presentar quejas relacionadas con el lugar de trabajo. El principal objetivo es evaluar las quejas de los trabajadores refugiados y ponerse en contacto con ellos para proporcionarles asesoramiento gratuito. Además, los expertos también facilitan información detallada sobre prácticas de contratación y empleo, con el fin de comprender si existen otras vulneraciones de los derechos humanos y laborales. También se indica que. En colaboración con United Work, desde 2018 desarrollamos en Turquía el Refugee Rights Training Programme, una iniciativa destinada a crear entornos de trabajo pacíficos y facilitar la cohesión en las fábricas de nuestra cadena de suministro donde trabajan personas de diferentes culturas. En 2022, implementamos el programa en 14 fábricas de distintos niveles de producción. En total, 145 trabajadores refugiados participaron en formaciones de cuatro horas, 39 supervisores y 26 representantes de la dirección también recibieron sesiones informativas de una hora y media sobre los derechos de los trabajadores refugiados, regulación laboral, estereotipos y falsos mitos, similitudes culturales y comunicación efectiva en el lugar de trabajo. Sin embargo, aunque la Compañía da a conocer diferentes acciones, el subindicador busca una descripción de cambios en los sistemas procesos y prácticas para prevenir impactos similares en el futuro (impactos adversos en derechos humanos causados o a los que haya contribuido).	
		Fuente(s)	Trabajador en el centro 2022	

	● Monitorización de implementación de remedio	No	La Compañía indica que 'El año 2022 ha sido también relevante porque se ejecutó la firma del Protocolo para la aplicación del Acuerdo Marco Global entre IndustriALL Global Union e Inditex, el cual promueve el diálogo social a través del establecimiento de nuevos mecanismos que refuerzan el papel de los sindicatos locales y avanzan hacia una mejor comprensión de las necesidades de los trabajadores de nuestra cadena de suministro. Asimismo, se da un paso más en el conocimiento y monitorización de las condiciones laborales en nuestra cadena de producción con la inclusión en el mencionado Protocolo del 'Procedimiento para el ejercicio del acceso sindical a las fábricas proveedoras de la cadena de producción de Inditex'. Este es el procedimiento de acceso a los centros, y supone un elemento pionero en materia de transparencia de nuestro Acuerdo Marco Global en el sector, que se potencia más tras este importante desarrollo'. Sin embargo, aunque la Compañía indica que tiene un mecanismo que permite a los sindicatos monitorizar las condiciones de trabajo, no está claro cómo hay un proceso para monitorizar que se implementan las medidas de reparación para las víctimas de acuerdo a lo acordado.
		Fuente(s)	Trabajador en el centro 2022
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	

Compañía:	Indra			Puntos
				11
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'Indra se compromete a respetar y promover el respeto a los Derechos Humanos que pudieran verse impactados directa o indirectamente por sus operaciones'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	La Política 'asume y promueve los siguientes principios básicos que deben regir su actuación conforme a la guía de los Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos de Naciones Unidas'	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Indra se compromete a ofrecer condiciones de trabajo y retribución justas y dignas, respetar y promover los derechos de todos los profesionales con arreglo a la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT independientemente del ámbito donde desarrolle las operaciones'. La Compañía tiene compromisos explícitos con las distintas áreas de convenios fundamentales.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	

el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Política incluye los siguientes compromisos: 'Se establece como principios de actuación básico en la compañía la igualdad de oportunidades, la diversidad, el respeto a las personas y la no discriminación'. 'Garantizar la libertad sindical, de asociación, el derecho a huelga y el derecho de negociación colectiva'. 'Prohibición y rechazo de cualquier forma de trabajo forzoso, esclavo, trabajo infantil o de tráfico humano dentro de sus operaciones'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Sí	Los compromisos de la Política de Derechos Humanos 'se hacen extensivos a representantes, proveedores y otros terceros que presten servicios para Indra o que, de cualquier forma, actúen por cuenta de Indra'. Como se ha descrito anteriormente, estos compromisos incluyen todas las áreas de derechos fundamentales.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso público de remediar	Sí	La Política indica que 'Indra asume y promueve los siguientes principios básicos […] desarrollar mecanismos de prevención y mitigación de los riesgos en Derechos Humanos, y reparar los impacto negativos en caso de que se materializaran'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	Sí	Ver subindicador anterior. Los compromisos de la Política de Derechos Humanos 'se hacen extensivos a representantes, proveedores y otros terceros que presten servicios para Indra o que, de cualquier forma, actúen por cuenta de Indra'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.4 Hasta 2 puntos			

	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**3**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La Compañía indica que 'El Comité de Sostenibilidad, constituido en febrero de 2020 es el órgano ejecutivo encargado de dar seguimiento a las iniciativas en el Plan [Plan de Sostenibilidad]. Este Comité se reúne mensualmente y está presidido por la Dirección de Estrategia e Innovación. Están representados tanto las divisiones de TI y T&D como las áreas corporativas más relevantes entre ellas Recursos Humanos, Relación con Inversores y Comunicación'. No se ha encontrad evidencia acerca de este Comité durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2020; informe de sostenibilidad 2022.	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	La Compañía indica que 'el área de Sostenibilidad es la responsable de la gestión de la debida diligencia en materia de Derechos Humanos, con la participación de las áreas corporativas implicadas, y la responsable de promover, coordinar, medir y reportar, tanto a escala global como local, el desarrollo e implantación de esta Política'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	

	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'La Dirección de Compras del grupo tiene como misión fija la estrategia y procedimientos, y realizar la supervisión de la compra de servicios y productos'. La política de proveedores indica que 'Las áreas de Sostenibilidad y de Compras son las responsables de la gestión de la debida diligencia en materia de sostenibilidad con los proveedores, con la participación de las áreas corporativas implicadas y las responsables de promover, coordinar, medir y reportar, tanto a escala global como local, el desarrollo e implantación de esta Política'. No se ha encontrado detalles acerca de recursos y expertise (aplicada a DDHH) dentro de estos departamentos (i.e personal dedicado, distribución geográfica, etc.)	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022; Política de sostenibilidad de proveedores	
B.2.1	**B.2.1 Hasta 1 punto**			1

Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	La Compañía indica que en 2017 diseñó un proyecto de Debida Diligencia con la colaboración de expertos externos para reevaluar la estrategia de Derechos Humanos. Se Elaboró un mapa de temas relevantes (2018) para identificar y evaluar situaciones y actividades con mayor riesgo de impacto, y se efectuó un análisis de la cobertura existente de los temas identificados en el mapa de riesgos de la Compañía'. El informe de 2022 indica que 'Adicionalmente, en 2021, la compañía realizó una evaluación del riesgo en Derechos Humanos de acuerdo al marco desarrollado por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en las seis principales geografías de operación: Brasil, Colombia, Italia, México, Perú y Filipinas. La información recopilada sobre las prácticas desarrolladas por las filiales en materia de derechos fundamentales tales como - trabajo decente, descanso, derechos de los niños, tiempo familiar, abolición del trabajo forzoso, libertad de asociación, negociación colectiva, no discriminación, igualdad de remuneración y oportunidades laborales y remuneración justa - se ha analizado con el objetivo de identificar áreas de mejora en la gestión de los riegos e implementar las acciones de mitigación que sean necesarias	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2020; informe de sostenibilidad 2022.	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior. El proceso que se describe en este indicador incluye a la cadena de suministro.	
		Fuente(s)		
	B.2.1 Hasta 2 puntos			

	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	La Compañía indica que 'Indra ha actualizado en 2022 el análisis de debida diligencia de sus impactos adversos en los Derechos Humanos. Como parte de este proceso, la compañía ha actualizado la identificación de los riesgos más relevantes, tanto en sus propias operaciones como en las de su cadena de valor'. También que 'Se lleva a cabo de forma periódica a nivel global con la colaboración de expertos externos en materia de derechos humanos (Fundación Seres en 2020) y en ella también participan los responsables de las geografías más relevantes. En 2021 el ejercicio de evaluación se realizó en Brasil, Colombia, Italia, México y Perú utilizando como referencia el marco desarrollado por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas'. En su Website afirma que 'nos asesoramos para estas evaluaciones por expertos externos como Pacto Mundial'. No se ha encontrado evidencia de consultas con grupos de interés afectados como parte del proceso de identificación de potenciales impactos.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022; Derechos humanos Website	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2	**B.2.2 Hasta 1 punto**			0,5

Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	Sí	La Compañía indica que la evaluación de asuntos relevantes 'Se lleva a cabo de forma periódica a nivel global con expertos externos en materia de derechos humanos (BSR en 2017-2018 y Fundación Seres en 2020). Entre 2017-2018 se realizó un análisis a nivel corporativo y por división de negocio (Transporte & Defensa y Tecnologías de la Información). Como novedad en 2020 se repitió el ejercicio de evaluación incluyendo dos de las geografías más relevantes para la compañía: Brasil y Colombia. Cuenta con la participación de expertos del negocio'. El informe de 2022 indica que 'en 2021, la compañía realizó una evaluación del riesgo en Derechos Humanos [...], en las seis principales geografías de operación: Brasil, Colombia, Italia, México, Perú y Filipinas. La información recopilada sobre las prácticas desarrolladas por las filiales en materia de derechos fundamentales tales como - trabajo decente, descanso, derechos de los niños, tiempo familiar, abolición del trabajo forzoso, libertad de asociación, negociación colectiva, no discriminación, igualdad de remuneración y oportunidades laborales y remuneración justa - se ha analizado con el objetivo de identificar áreas de mejora en la gestión de los riegos e implementar las acciones de mitigación que sean necesarias'. También indica que 'en ella también participan los responsables de las geografías más relevantes'.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2020; informe de sostenibilidad 2022.	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	La Compañía indica que las actuaciones acometidas en 2022 incluyeron 'Evaluación sobre el desempeño en Derechos Humanos de proveedores críticos y relevantes, valorando entre otros el cumplimiento en materia laboral, de seguridad y salud, privacidad y seguridad, trabajo infantil y trabajo forzoso, entre otros'. También afirma, en el contexto de la gestión de la cadena, lo siguiente: 'A cierre de 2022, el 70% de los proveedores críticos del grupo han sido evaluados según los criterios de sostenibilidad establecidos por Indra. De los proveedores críticos evaluados un 66% supera el nivel	

			de sostenibilidad considerado adecuado (más de 51 puntos de los 100 posibles)'. Sin embargo, este subindicador busca evidencia de cómo la Compañía determina cuáles son los riesgos de derechos humanos a través de su cadena de suministro, incluso aunque sea a través de evaluar proveedores, se espera que este proceso esté consolidando, permitiendo a la Compañía conocer cuáles son los principales impactos (cómo se tiene en cuenta factores geográficos, sociales, económicos o de otro tipo para determinar la saliencia (relevancia) de impactos en derechos humanos en la cadena.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	La Compañía indica que las actuaciones acometidas en 2022 incluyeron la 'Actualización de la valoración de riesgos en Derechos Humanos como parte de la actualización del mapa global de riesgos de la compañía'.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			0
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

en derechos humanos	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	La Compañía indica que entre las actuaciones acometidas se encuentra la inclusión de cláusulas de derechos humanos en contratos con terceros, o evaluación sobre desempeño en derechos humanos a proveedores. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia de acciones proactivas para atajar los impactos que la Compañía considere relevantes. La evidencia encontrada parece referirse a monitorización de cumplimiento, que se investiga en un indicador de CHRB no incluido en la metodología core.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2020; Informe de sostenibilidad 2022.	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	La Compañía indica que existe una formación obligatoria sobre derechos humanos para subcontratistas de personal de seguridad. No se ha encontrado información adicional, incluyendo un ejemplo en el contexto de acción frente a un impacto.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés afectados en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés afectados acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**3**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Política de derechos humanos indica que 'Indra pone a disposición de sus grupos de interés el Canal Directo […] como cauce confidencial para comunicar cualquier duda sobre la interpretación o aplicación que pudiera surgir en relación con esta política y la normativa relacionada, así como para informar obligatoriamente de cualquier irregularidad o infracción detectada en relación con los mismos o cualquier comportamiento que afecte a los derechos de las personas'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	C.1 Hasta 2 puntos			

	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	El informe de sostenibilidad afirma que el 97% de los profesionales han sido formados en Ética y Competencia. En la Website de 'diálogo con profesionales', la Compañía afirma: 'Como parte de la comunicación activa y de la obligada aceptación para todos los profesionales del Código Ético y de Cumplimiento Legal de Indra, formamos a nuestros profesionales en las materias contenidas en el mismo, para involucrarles en el compromiso de Indra de respetar los derechos humanos reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo'. El código contiene el canal ético. El mecanismo parece estar disponible en inglés, español y portugués, mientras que la Compañía está presente en países de diferentes lenguas: 'Indra cuenta con presencia local en más de 40 países, donde se ubican sus más de	
		Fuente(s)	Canal directo Website; Política de Derechos Humanos; Diálogo con profesionales Website; Informe de sostenibilidad 2022	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	La Política de Proveedores indica que 'El Canal Directo de Indra […] está a disposición de profesionales y colaboradores de Indra (entre ellos los proveedores y sus empleados) […] El proveedor deberá informar a Indra, tan pronto como sea posible, si tuviera constancia de cualquier incumplimiento por su parte de las obligaciones impuestas por esta Política en su propia operación, o bien, en su cadena de suministro (incluso los subcontratistas)'.	
		Fuente(s)	Política de sostenibilidad de proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior, el canal directo está disponible para incumplimientos de política para proveedores 'incluso los subcontratistas'. La Política también indica que 'Se espera que cualquier persona, empresa u organización que quiera ser considerada como proveedor de Indra se comprometa a cumplir con los principios básicos de actuación y que los traslade a sus propios subcontratistas'.	

		Fuente(s)	Política de sostenibilidad de proveedores	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	Indra pone a disposición de sus grupos de interés el Canal Directo [...] como cauce confidencial para comunicar cualquier duda sobre la interpretación o aplicación que pudiera surgir en relación con esta política y la normativa relacionada, así como para informar obligatoriamente de cualquier irregularidad o infracción detectada en relación con los mismos o cualquier comportamiento que afecte a los derechos de las personas'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	El mecanismo parece estar disponible en inglés y en español y la Compañía está presente en países de diferentes lenguas.	
		Fuente(s)	Canal directo Website; Informe de sostenibilidad 2022	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	Sí	La descripción de los mecanismos se abre a los grupos de interés y está contenida en la Política de Derechos Humanos y la Política de Sostenibilidad de proveedores, que es aplicable a la cadena de suministro, incluyendo subcontratistas. Por tanto, se entiende que grupos de interés de proveedores están cubiertos.	
		Fuente(s)	Política de sostenibilidad de proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior	
		Fuente(s)	Política de sostenibilidad de proveedores	
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo		No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como		No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este	

	consecuencia		subindicador
		Fuente(s)	
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	

Compañía:	Inmobiliaria Colonial			Puntos
				3
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**0**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Compañía indica que 'Colonial quiere basar su desarrollo y su crecimiento en los principios básicos de derechos humanos, integridad y transparencia, por lo que en 2019 se hizo firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas y apoyó los diez principios referentes a derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, y se comprometió a integrar estos principios en su estrategia, cultura y gestión cotidiana de la compañía'. El informe lista los 10 principios del Pacto Mundial, incluyendo los derechos humanos. Sin embargo, este compromiso aparece en un informe anual, y no ha sido encontrado algo similar en un documento de política. Para los indicadores del área A.1, la metodología revisada de CHRB tan sólo admite compromisos provenientes de documentos formales de política. No se ha encontrado evidencia alternativa en un tipo de fuente apta para este indicador.	
		Fuente(s)	Informe anual 2021.	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	No	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)		
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	No	El informe anual indica que 'el Grupo se compromete a respetar la legalidad vigente, tanto nacional como internacional, en todos los países en los que opera. De este modo asegura el cumplimiento de la normativa laboral y de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), permitiendo la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva, suprimiendo las discriminaciones en materia de empleo y profesión, además de eliminando toda forma de trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil. Colonial hace extensible estos compromisos a la totalidad de su cadena de suministro. Sin embargo, para los indicadores del área A.1, la metodología revisada de CHRB tan sólo admite compromisos provenientes de documentos formales de política. No se ha encontrado evidencia alternativa en un tipo de fuente apta para este indicador.	
		Fuente(s)	Informe anual 2021.	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	No	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)		
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	El informe anual afirma que 'la organización se esfuerza por asegurar que tanto sus empleados como sus proveedores respetan los convenios fijados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con: Libertad de asociación y negociación colectiva. Eliminación de cualquier tipo de discriminación en relación con el acceso al trabajo y la ocupación. Eliminación de trabajo forzoso y/u obligatorio. Eliminación de forma efectiva de la explotación infantil'. Sin embargo, para los indicadores del área A.1, la metodología	

			revisada de CHRB tan sólo admite compromisos provenientes de documentos formales de política. No se ha encontrado evidencia alternativa en un tipo de fuente apta para este indicador.	
		Fuente(s)	Informe integrado 2021	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso público de remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**2**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las	**B.1.1 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	No	Ver indicador A.1.2	
		Fuente(s)		

funciones diarias relacionadas con derechos humanos	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La Compañía desglosa los temas materiales de su enfoque de gestión, que incluye la 'Protección de los Derechos Humanos', además indica que se ha adherido a los 10 principios del Pacto Mundial 'haciendo que estos principios formen parte de su estrategia y su cultura'. El informe indica que 'Grupo Colonial creó el Comité de ESG para asegurar la implantación operativa de las directrices estratégicas del Consejo de Administración y, a su vez, de la Comisión de Sostenibilidad'. El Comité está integrado por siete miembros del Comité de dirección, incluyendo CEO, Directora General Corporativa, Director de Negocio, Director de Desarrollo Corporativo [...]. 'El Comité de ESG se reúne con una frecuencia mínima trimestral, si bien durante 2021 se ha reunido en siete ocasiones'.	
		Fuente(s)	Informe anual integrado 2021	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	La Compañía indica que 'Dentro de la Dirección de Desarrollo Corporativo se ha creado la nueva área de Coordinación ESG y Reporting, entre cuyas funciones destaca la coordinación de todos los ámbitos de ESG, así como el análisis del plan de negocio de la compañía y su retorno en valor. Dicha área colabora con todas las áreas de la compañía, si bien para realizar el seguimiento, la actualización y el cumplimiento del plan de negocio ESG se apoya en particular en las áreas de sostenibilidad de Colonial España y de SFL'.	
		Fuente(s)	Informe anual integrado 2021	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	Aunque la Compañía describe cómo gestiona su cadena de suministro incluyendo el proceso de homologación, no se ha encontrado detalles de cómo se articula esta gestión dentro de la Compañía (equipo de gestión de proveedores, dirección responsable de cadena de suministro, mismo equipo que gestiona ESG dentro de la Compañía, etc.)	
		Fuente(s)	Informe integrado 2021	
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	La Compañía indica para varios aspectos de Derechos Humanos como la libertad de asociación, negociación colectiva, trabajo infantil y trabajo forzoso, que las operaciones del Grupo y sus proveedores se sitúan en España y Francia, por lo que consideran que el riesgo en estos ámbitos es mínimo. Sin embargo, no se ha encontrado una descripción de cómo la Compañía ha llevado a cabo un proceso de due diligence que le permita identificar cuáles son sus potenciales riesgos de derechos humanos. La Compañía también considera la 'Protección de los Derechos Humanos' como uno de los temas materiales en su 'enfoque de Gestión ESG', aunque no se han encontrado detalles que sugieran un proceso de due diligence.	
		Fuente(s)	Informe Anual Integrado 2019; informe anual integrado 2020	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'Grupo Colonial aprobó durante el año 2019 una encuesta de homologación de proveedores con criterios de ESG que se remite a partir de 2020 a proveedores habituales y esporádicos de diferentes ámbitos […] estas encuestas incluyen aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza: [...] Criterios de evaluación para la elección de proveedores desde una perspectiva social analizando su compromiso en materia laboral respecto a sus trabajadores, seguridad y salud, diversidad, conciliación, derechos humanos, subcontratación, etc.' Sin embargo, no se ha encontrado información acerca de un proceso mediante el cual identificar cuáles son los potenciales impactos en derechos	

		Fuente(s)	humanos a través de la cadena de suministro. Informe anual 2021.	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	La Compañía indica para varios aspectos de Derechos Humanos como la libertad de asociación, negociación colectiva, trabajo infantil y trabajo forzoso, que las operaciones del grupo y sus proveedores se sitúan en España y Francia, por lo que consideran que el riesgo en estos ámbitos es mínimo. Sin embargo, no se ha encontrado una descripción de cómo la Compañía ha llevado a cabo un proceso de due diligence que le permita evaluar los riesgos significativos de humanos. La Compañía indica que está 'trabajando en nuevos procedimientos en la materia' en lo que se refiere a operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos. La Compañía indica que 'En todas las operaciones del Grupo se vigila el cumplimiento la legislación vigente. Las operaciones tienen lugar en España y Francia, donde el riesgo en materia de derechos humanos es mínimo'. Sin embargo, este subindicador busca evidencia del proceso mediante el cuál se evalúa la relevancia o no de impactos en derechos humanos.	1

		Fuente(s)	Informe anual 2021
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'Grupo Colonial aprobó durante el año 2019 una encuesta de homologación de proveedores con criterios de ESG que se remite a partir de 2020 a proveedores habituales y esporádicos de diferentes ámbitos [...] estas encuestas incluyen aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza: [...] Criterios de evaluación para la elección de proveedores desde una perspectiva social analizando su compromiso en materia laboral respecto a sus trabajadores, seguridad y salud, diversidad, conciliación, derechos humanos, subcontratación, etc.' Sin embargo, no se ha encontrado información acerca de un proceso mediante el cual determina si hay y cuáles son impactos en derechos humanos relevantes.
		Fuente(s)	Informe anual 2021
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	Sí	La Compañía indica que 'En cuanto a riesgos en materia de derechos humanos en la cadena de suministro, se considera que el riesgo es bajo o muy bajo, dado que el mayor número de proveedores son nacionales y, además, se compran equipos y materiales de construcción e instalaciones de primeras marcas a empresas de reconocido prestigio, tal como se corrobora en las propias encuestas de homologación de proveedores con criterios de ESG y en el seguimiento medioambiental que se realiza en las obras y el mantenimiento. Además, en relación con derechos humanos laborales de sus trabajadores establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no se detectaron riesgos en los cuestionarios realizados ni a través de otros canales de comunicación de Colonial'.
		Fuente(s)	Informe anual 2021.
	B.2.2 Hasta 2 puntos		
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores

		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	Sí	La Compañía indica que para 2021, se prevé incluir una cláusula específica en todos los contratos de obra y servicio para asegurar el desempeño en ESG, incluso la posibilidad de verificar auditorías por parte de Colonial para verificar la veracidad de la información aportada. Además, se estudiarán fórmulas para fortalecer la estrategia de auditoría de estos proveedores y ayudarles a impulsar un cambio positivo en aquellas debilidades detectadas.	0,5
		Fuente(s)	Informe anual 2020	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos	**B.2.4 Hasta 1 puto**			
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	0

en derechos humanos		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**1**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Compañía indica que 'Colonial pone a disposición de sus empleados un Canal de Denuncias interno a través del cual pueden trasladar de forma confidencial y anónima cualquier consulta sobre el contenido del Código Ético o, en el caso de que fuera necesario, comunicar cualquier sospecha fundada de irregularidad'.	
		Fuente(s)	Informe Anual Integrado 2019	
	C.1 Hasta 2 puntos			

	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	El informe de gobierno corporativo (incluido en el informe integrado) afirma que 'Colonial dispone de una canal de denuncias a través de la intranet corporativa que permite a los empleados reportar las irregularidades e incumplimientos identificados en la organización, funcionando, en la actualidad, de forma plena y eficaz, para todos los empleados, habiéndose informado a todos ellos así como formado para el uso del mismo'. Considerando el tipo de actividad del Grupo, el lugar en la que se realiza (España y Francia) y que la gran mayoría de los proveedores son locales, la formación impartida periódicamente en compliance, que incluye formación en Código Ético y Canal de Denuncias, cubre los aspectos de derechos humanos relevantes'. Sin embargo, la Compañía también opera en Francia. No se ha encontrado evidencia acerca de si existe disponibilidad de informar en francés.	
		Fuente(s)	2021 universal registration document; SFL Website; informe anual 2021	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	No	La Compañía indica que 'Colonial dispone de un canal de denuncias a través de la página web corporativa que permite a los empleados, colaboradores, consejeros, accionistas, proveedores, contratistas y subcontratistas reportar las irregularidades e incumplimientos identificados en la organización, funcionando, en la actualidad, de forma plena y eficaz'. Sin embargo, no está claro si los empleados de proveedores y subcontratistas pueden formalizar una queja contra sus empleadores, ya que la evidencia encontrada parece sugerir que las quejas han de referirse en cualquier caso al comportamiento de la Compañía, no necesariamente del proveedor.	
		Fuente(s)	Informe anual 2021	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	Ver subindicador anterior	
		Fuente(s)		
C.2	**C.2 Hasta 1 punto**			0

Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

	(Alternativamente para 2 puntos)	Fuente(s)		

Compañía:		Logista		Puntos
				3,5
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**2,5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Compañía en su Código de Conducta 'se compromete a proteger y respetar los derechos humanos en todas sus operaciones'	
		Fuente(s)	Código de conducta	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	El Código de Conducta de la Compañía declara que 'Logista se compromete a proteger y respetar los derechos humanos en todas sus operaciones, incluyendo [...] los principios y orientaciones contenidos en los Principios Rectores de las Naciones Unidas (UNGP) sobre Empresas y Derechos Humanos'	
		Fuente(s)	Código de conducta	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores.	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	El Código de Conducta de la Compañía declara que 'Logista se compromete a proteger y respetar los derechos humanos en todas sus operaciones, incluyendo [...] los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)'.	
		Fuente(s)	Código de conducta	

Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	No	En su Código de Conducta la Compañía afirma: 'Logista se compromete a ofrecer igualdad de oportunidades a todos sus Miembros [...] Logista no tolerará ningún tipo de discriminación basada en [...] Como mínimo, Logista cumple con las leyes, normas y reglamentos laborales aplicables, con pleno respeto al derecho fundamental de libertad sindical, y, gestionando las relaciones con los representantes de los trabajadores y los sindicatos de forma fluida y transparente. Todas las personas trabajadoras de Logista tienen derecho a decidir si se afilian o no a un sindicato, o a tener una representación reconocida de acuerdo con la legislación aplicable. Nunca utilizaremos, ni permitiremos que se utilicen, trabajos forzados o trata de personas, ni contrataremos a menores de 16 años, o menores de la edad mínima de empleo local o de la edad de escolarización obligatoria (la que sea mayor), ni a menores de 18 años para realizar cualquier trabajo que se considere peligroso o que pueda dañar la salud o la seguridad.' Sin embargo, en relación a libertad sindical (libertad de asociación y negociación colectiva), se espera que, cuando las Compañías ponen su compromiso en el contexto de la legislación local vigente, se comprometan a permitir o proporcionar mecanismos para aquellos lugares donde estos derechos estén no se contemplen. El informe anual integrado 2022 informa acerca de los empleados cubiertos por convenio colectivo (98,32%), y que 'únicamente los trabajadores de Polonia y algunos directivos de España se encuentran fuera de esta cobertura'. No se han encontrado más detalles acerca de la situación particular de Polonia.	
		Fuente(s)	Código de conducta; Informe anual integrado 2022	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	No	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)		

	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	La Compañía a través de su Código de Conducta declara: 'Exigimos a nuestros proveedores que cumplan sus obligaciones laborales con sus personas trabajadoras, que respeten los derechos laborales y sindicales de las personas trabajadoras [...] Se prohíbe de forma expresa la trata de personas o el trabajo forzado. Asimismo, se exige a nuestros proveedores que promuevan la integridad, el trabajo en equipo, la diversidad y la confianza, garantizando un lugar de trabajo justo, respetuoso y libre de cualquier tipo de acoso, discriminación o cualquier otra forma de comportamiento degradante'. No se ha encontrado evidencia, de que se prohíba expresamente a los proveedores el uso de trabajo infantil en su proceso productivo, y compromiso explícito con libertad de asociación y negociación colectiva	
		Fuente(s)	Código de conducta; Principios Generales de Comportamiento de Proveedores	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso público de remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**0**

B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	No	Ver indicador A.1.2	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	No	El Informe anual integrado 2022 afirma que 'La política de sostenibilidad de Logista está alineada con los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.' Sin embargo no se ha encontrado evidencia sobre la responsabilidad de alta dirección en temas de derechos humanos/ sostenibilidad.	
		Fuente(s)	Informa anual integrado 2022	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.1 Hasta 2 puntos			

	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			0
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación		No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en	**B.2.3 Hasta 1 punto**			0
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

riesgos e impactos en derechos humanos		Fuente(s)		
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 puto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
		No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

derechos humanos	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**1**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	El informe anual integrado comunica que 'Se dispone de un canal de denuncias, mediante el que todos los empleados, directivos, o terceros legitimados (proveedores, clientes, subcontratistas, etc.) pueden denunciar de forma confidencial y anónima cualquier posible irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a los principios y valores éticos de Logista, a la ley, al código de conducta o a la normativa interna.'	
		Fuente(s)	Informe anual integrado 2022	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	Según el informe anual integrado 2022 'Los empleados de Logista están informados de la importancia [...] de la adopción de los principios del código de conducta para llevar a cabo su ejercicio profesional de un modo ético y diligente a todos los niveles de la organización [...] Logista cuenta con mecanismos para garantizar su cumplimiento [código de conducta] tales como cursos de formación en materia de cumplimiento, la comunicación de estas normas mediante su publicación en la intranet corporativa, así como de supervisión, dentro del sistema general de control interno de Logista'. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia de que la Compañía ponga a disposición y opere el Canal de Denuncias en todos los	

			idiomas necesarios (portugués, francés, italiano, polaco, inglés y neerlandés).	
		Fuente(s)	Informe anual integrado 2022; Webs del grupo- web	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	No	Aunque la Compañía indica que los proveedores son terceros legitimados para usar el canal de denuncias, no está claro si pueden formular denuncias respecto a sus empleadores, o exclusivamente respecto a Sacyr.	
		Fuente(s)	Informe anual integrado 2022	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	Aunque la Compañía indica que los proveedores son terceros legitimados para usar el canal de denuncias, no está claro si pueden formular denuncias respecto a sus empleadores, o exclusivamente respecto a Sacyr.	
		Fuente(s)	Informe anual integrado 2022	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			0
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	No	El informe anual integrado comunica que 'Se dispone de un canal de denuncias, mediante el que todos los empleados, directivos, o terceros legitimados (proveedores, clientes, subcontratistas, etc.) pueden denunciar de forma confidencial y anónima cualquier posible irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a los principios y valores éticos de Logista, a la ley, al código de conducta o a la normativa interna.' Si embargo, no se ha encontrado evidencia que defina detalladamente el concepto 'terceros legitimados'. Este subindicador busca evidencia de que cualquier grupo de interés externo que se vea afectado pueda formular una denuncia.	
		Fuente(s)	Informe anual integrado 2022	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	Mango			Puntos
				7,5
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**1,5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	El Código Ético indica: 'Respetamos los derechos humanos reconocidos a nivel internacional'.
		Fuente(s)	Código Ético
	A.1.1 Hasta 2 puntos		
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	No	La Memoria de Sostenibilidad indica que 'Una de nuestras responsabilidades en Mango es garantizar el respeto a la protección de los derechos humanos dentro de nuestro ámbito de influencia. Esta es la base para trabajar alineados con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y el Principio 1 del Pacto Mundial'. Sin embargo, para los indicadores del área A.1, la metodología revisada de CHRB tan sólo admite compromisos provenientes de documentos formales de políticas. No se ha encontrado evidencia alternativa en un tipo de fuente apta para este indicador.
		Fuente(s)	Memoria de sostenibilidad 2022
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.
		Fuente(s)	

Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derchos fundamentales de la Declaración de OIT.	No	El Código Ético indica que ´Garantizamos la igualdad de trato y oportunidades a colaboradores y colaboradoras, clientes y proveedores, rechazando cualquier tipo de discriminación´. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia que la Compañía se comprometa a respectar las otras áreas de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT: trabajo forzoso, trabajo infantil, libertad de asociación y negociación colectiva.	
		Fuente(s)	Código Ético	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	El Código de conducta social, laboral y ambiental para fabricantes tiene requisitos explícitos con respecto a cada una de las áreas de la OIT: discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, libertad de asociación y negociación colectiva, como se indica a continuación. Si bien los informes no se consideran documentos adecuados para este indicador, la Compañía emitió su política dentro de este documento.	
		Fuente(s)	Código de conducta social, laboral y ambiental para fabricantes (Dentro de Memoria de Sostenibilidad)	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Sí	El Código de conducta social, laboral y ambiental para fabricantes indica que: ´Los fabricantes no utilizarán trabajo infantil […]. Los fabricantes no utilizarán ningún tipo de trabajo forzado y obligatorio. […]Los fabricantes no realizarán ningún tipo de discriminación en las prácticas laborales y de contratación […]. Los fabricantes respetarán el derecho de sus empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción´. Como se indica anteriormente, la Compañía publica la política dentro de la memoria de sostenibilidad, así como en su protocolo de debida diligencia, por lo que, aunque los documentos no se consideran adecuados para este indicador, su contenido, sí.	
		Fuente(s)	Código de conducta social, laboral y ambiental para fabricantes (Dentro de Memoria de Sostenibilidad); Protocolo de debida diligencia en la cadena de suministro	
A.1.4	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0

Compromiso de remediar	● Compromiso público de remediar	No	La Memoria de Sostenibilidad indica que ´El denominado Marco Ruggie de proteger, respetar y remediar ha sido la base fundamental de las empresas para incorporar aspectos sobre derechos humanos en su gestión interna´. Sin embargo, no se encontró declaración pública de un compromiso para remediar los impactos adversos en las personas, los trabajadores y las comunidades que la Empresa ha causado o a los que ha contribuido. Para los indicadores del área A.1, la metodología tan sólo admite compromisos provenientes de documentos formales de políticas.	
		Fuente(s)	Memoria de Sostenibilidad; Protocolo de debida diligencia en la cadena de suministro	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar		No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**4**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para	**B.1.1 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	No	Ver A.1.2.	
		Fuente(s)		

las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La Memoria de sostenibilidad indica que 'En 2021 se creó el comité de sostenibilidad, formado por varios miembros del comité de dirección y de otras áreas relevantes en la toma de decisiones en la estrategia de sostenibilidad de la compañía. El objetivo del comité [...] es supervisarla implantación de las políticas de desarrollo sostenible en la empresa en todo el mundo'.	
		Fuente(s)	Memoria de sostenibilidad 2022	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	La Compañía indica que 'Esta estrategia [de sostenibilidad] se enmarca en un sistema de gestión centralizado en el departamento de Sostenibilidad, enmarcado en la política de medio ambiente de la empresa y con poder de decisión final en el Comité de Sostenibilidad y en el Comité de Dirección'.	
		Fuente(s)	Memoria de Sostenibilidad 2022	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	En relación a este departamento, también se indica que 'Mango cuenta con un equipo en constante crecimiento formado actualmente por once personas que trabajan en el seguimiento y evaluación de los objetivos de sostenibilidad de la empresa y en la implantación de los proyectos correspondientes'. Sin embargo, todos los detalles referentes al departamento en general se refieren a aspectos ambientales ('Mango cuenta con un sistema de gestión ambiental interno que centraliza el desempeño en cuestiones ambientales y de sostenibilidad a través del departamento de Sostenibilidad. Este departamento actúa como eje central para la coordinación de estos asuntos de manera transversal en la empresa con la coordinación y colaboración de todos los departamentos necesarios [...]'). No se ha encontrado detalles respecto a derechos humanos y operaciones propias, los detalles a este respecto se centran en proveedores y equipo de social compliance descrito en el siguiente subindicador.	

	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	Fuente(s)	Memoria de sostenibilidad 2022; Protocolo de debida diligencia en la cadena de suministro de la organización Mango.	
		Sí	Ver subindicador anterior. La Memoria de Sostenibilidad indica que 'El equipo de social compliance del departamento de Sostenibilidad de Mango se encarga de verificar y comprobar que todas las fábricas con las que trabajamos disponen de una auditoría social que cumple con el Código de Conducta de Mango. […] En ciertas ocasiones, el equipo de social compliance de se une a las auditorías externas o realiza por su parte el seguimiento de algún aspecto en concreto del Código de Conducta´. El Código de Conducta contiene requerimientos relacionados con los derechos humanos.	
		Fuente(s)	Memoria de Sostenibilidad 2022	
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	El Protocolo de debida diligencia, pese a centrarse en la cadena de suministro, también indica lo siguiente: 'Para mejorar y asegurar la eficacia de los procedimientos de control interno implantados, en 2021 se ha llevado a cabo una evaluación de los riesgos potenciales vinculados al negocio y operaciones de Mango. La finalidad es dibujar el mapa de riesgos para visualizar su magnitud, detectar posibles áreas de mejora y priorizar la implantación de estrategias para minimizarlos o eliminarlos. Para lograr un alcance más global, se identificaron diferentes áreas de la compañía cuyos responsables fueron entrevistados por expertos de una consultora externa. El mapa será aprobado por el Comité de Dirección a lo largo de 2022 y se darán los detalles en la próxima memoria del grupo'. Aunque no se ha encontrado detalles acerca del mapa, se describe el proceso llevado a cabo.	1,5
		Fuente(s)	Protocolo de Debida Diligencia de la cadena de suministro	

	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	El protocolo de debida diligencia indica que 'Uno de los elementos fundamentales para la implantación de medidas de control en la cadena de suministro es el de disponer de un completo y adecuado análisis del riesgo que suponen los diferentes países de producción desde el punto de vista social (de derechos humanos y laboral) y medioambiental.[…] la Cátedra Mango de RSC (ESCI-UPF) ha elaborado una herramienta, a través de un mapa de riesgos sociales y ambientales global, con el objetivo de clasificar los países productores según su nivel de riesgo desde una perspectiva de gestión responsable de la cadena de suministro. Esta información es muy útil para evaluar el riesgo del contexto nacional de los proveedores ubicados en los diferentes países y apoyar los procesos de debida diligencia, así como orientar sobre la necesidad y frecuencia de realizar auditorías sociales en las fábricas de proveedores. La clasificación general del nivel de riesgo social y ambiental de los países viene dada por la estimación del nivel de riesgo en nueve ámbitos que corresponden a un código de conducta estándar para el sector textil y que hemos utilizado también para nuestra organización. Para cada apartado se ha seleccionado un indicador que expresa las condiciones específicas del país que pueden poner en riesgo el cumplimiento de los requisitos del código de conducta. Los estándares de referencia utilizados han sido, entre otros, estadísticas y estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Children's Rights & Business Atlas, World Risk Poll o Global Gender Gap Index'.	
		Fuente(s)	Protocolo de Debida Diligencia de la cadena de suministro	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			

	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	Sí	Ver subindicador previo en relación a la colaboración con entidades académicas en relación con su propia cátedra y el proceso de identificación en la cadena de suministro. También se indica que expertos externos en las consultas internas para elaborar el mapa de riesgos propios en el proceso de debida diligencia. El Protocolo de debida diligencia indica que 'Los proveedores están alineados con nuestra estrategia y participan activamente aportando su opinión, datos e información relevante para establecer objetivos ambiciosos en la compañía. En este sentido, todos los proveedores tuvieron la oportunidad de participar en la elaboración de la matriz de materialidad [...] como un eje fundamental de la debida diligencia en la cadena'. Los procesos descritos han tenido lugar en 2021.	
		Fuente(s)	Protocolo de Debida Diligencia de la cadena de suministro	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en	**B.2.2 Hasta 1 punto**			1
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		

derechos humanos	● El proceso aplica a cadena de suministro	Sí	Como se describe en el indicador anterior: 'la Cátedra Mango de RSC (ESCI-UPF) ha elaborado una herramienta, a través de un mapa de riesgos sociales y ambientales global, con el objetivo de clasificar los países productores según su nivel de riesgo desde una perspectiva de gestión responsable de la cadena de suministro. Esta información es muy útil para evaluar el riesgo del contexto nacional de los proveedores ubicados en los diferentes países y apoyar los procesos de debida diligencia, así como orientar sobre la necesidad y frecuencia de realizar auditorías sociales en las fábricas de proveedores. La clasificación general del nivel de riesgo social y ambiental de los países viene dada por la estimación del nivel de riesgo en nueve ámbitos que corresponden a un código de conducta estándar para el sector textil y que hemos utilizado también para nuestra organización. Para cada apartado se ha seleccionado un indicador que expresa las condiciones específicas del país que pueden poner en riesgo el cumplimiento de los requisitos del código de conducta. Los estándares de referencia utilizados han sido, entre otros, estadísticas y estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Children's Rights & Business Atlas, World Risk Poll o Global Gender Gap Index'.	
		Fuente(s)	Protocolo de Debida Diligencia de la cadena de suministro	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones	Sí	La Compañía indica que 'El resultado es una clasificación de riesgo (bajo, medio y alto) para cada apartado (trabajo infantil, trabajos forzados y obligatorios, salud y seguridad en el trabajo, etc.). Finalmente, la combinación de las clasificaciones del nivel de riesgo de los nueve apartados considerados da lugar a una clasificación general de cinco niveles de riesgo social y ambiental de cada país, de acuerdo con un código de color. En el mapa interactivo, disponible en la página web de Mango, el país se muestra en el color del nivel correspondiente. Cada año se revisarán los valores de los indicadores y las clasificaciones de riesgo correspondientes, y se evaluará la	

			idoneidad de incluir nuevas fuentes de datos disponibles y de adaptar las escalas de clasificación de riesgos'. Aunque no se ha encontrado evidencia del mapa detallado en la web de la compañía, la de ESCI-UPF sí dispone del mapa interactivo. El mapa muestra, para cada país, el 'nivel de riesgo general' y desglosa el nivel de riesgo específico de trabajo infantil, trabajos forzados y obligatorios, salud y seguridad en el trabajo, libertad de asociación, discriminación, horario de trabajo, remuneraciones, medio ambiente y cumplimiento de legalidad vigente. Para cada ámbito de impacto, la compañía muestra un indicador en que se basa y las fuentes de información.	
		Fuente(s)	Protocolo de Debida Diligencia de la cadena de suministro; ESCI-UPF Website (no proporcionada por la Compañía)	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver los indicadores anteriores.	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e	**B.2.3 Hasta 1 punto**			1
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		

impactos en derechos humanos	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	La Compañía describe acciones en distintos ámbitos, incluyendo trabajo infantil, seguridad y salud, trabajadores migrantes. Sin embargo, estas acciones parecen específicas para algunos países. Por ejemplo, se refiere a trabajadores migrantes en Turquía, pero no se ha encontrado evidencia adicional de si hace frente de forma sistemática a esta u otras formas de trabajo forzoso en otras áreas geográficas. No está claro, por tanto, si la Compañía tiene diseñadas acciones para atajar los impactos relevantes de forma sistemática. En este sentido, tiene un programa de capacitación 'El objetivo principal es la creación de capacidades (capacity building) para mejorar las condiciones laborales, sensibilizar en aspectos relacionados con los derechos humanos en la cadena de valor y en los aspectos medioambientales para una mejora de su sostenibilidad a escala global'. No se ha encontrado evidencia adicional. La Compañía realiza una descripción de tallada de la selección y seguimiento de proveedores, incluyendo proceso de selección, auditorías, resultados, no conformidades, etc. No obstante estas acciones se evalúan en indicadores de CHRB no incluidos en la presente metodología, como monitorización de cadena de suministro, y consideraciones previas al establecimiento de relaciones y para determinar su continuidad (indicadores b.1.6 y b.1.7 de la metodología principal). El indicador B.2.3 se centra más en la integración del proceso y acciones proactivas tomadas para abordar impactos concretos.	
		Fuente(s)	Protocolo de Debida Diligencia en la cadena de suministro	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto	Sí	La Compañía indica que 'Mango se compromete a promover la debida diligencia y la conciencia sobre el trabajo infantil en toda su cadena de suministro a través del apoyo al proyecto No Lost Generation, de Save the Children, en Turquía. Este proyecto tiene como objetivo mejorar las oportunidades educativas de más de 2.839 niños en la región de Hatay que corren un riesgo significativo de trabajo infantil'. También indica que 'Cumpliendo con la Agenda	

			2030, Mango hace públicos los compromisos de acción en la campaña para la contribución a la erradicación del Trabajo Infantil [...]La elaboración y publicación de un mapa de riesgos de la cadena de suministro, formación y sensibilización con los proveedores y un programa educativo enfocado a la reducción de la pobreza infantil en Turquía son algunos de los compromisos de acción que Mango desarrolló con el objetivo de promover la debida diligencia y la sensibilización sobre el trabajo Infantil a lo largo de la cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Memoria de Sostenibilidad 2021; Protocolo de Debida Diligencia en la cadena de suministro.	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 puto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador. La Compañía describe el proceso de auditorías incluyendo no conformidades. Sin embargo este subindicador busca evidencia de cómo la Compañía determina si los impactos y riesgos a que se enfrenta se ven afectados por las medidas tomadas para hacerles frente.	
		Fuente(s)	Memoria de sostenibilidad 2022. Protocolo de Debida Diligencia de la cadena de suministro	
	● Ejemplo de lecciones aprendidas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver arriba.	

	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés	No	La Compañía indica que 'la vía habitual de alerta de incumplimientos en las fábricas de producción de nuestra cadena es a través de los sindicatos locales u organizaciones no gubernamentales defensoras de los derechos humanos. En estos casos, la resolución se realiza de forma conjunta entre Mango, representantes sindicales de CCOO en el marco de nuestro acuerdo bilateral y otras posibles partes implicadas'. Sin embargo, este subindicador busca evidencia de casos concretos mostrando las comunicaciones específicas que han tenido lugar con los grupos de interés afectados por este tipo de problemáticas traídas a la atención de la empresa.	
		Fuente (s)	Protocolo de Debida Diligencia en la cadena de suministro	
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	El Código Ético indica que ´En Mango ponemos a disposición de todas las personas que mantienen una relación profesional o comercial con la compañía, un canal de comunicación que permite poder expresar cualquier situación que conlleve un comportamiento no ético o disconforme con el presente código, con la ley o con las normativas internas´. El Código contiene explica los diferentes canales de denuncia.	
		Fuente(s)	Código Ético	

	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	La Compañía indica que 'en este código ético se informa de la existencia del canal de denuncias y cómo proceder, a través del cual las personas que tienen relación con la compañía pueden comunicar acciones o situaciones contrarias a la legislación, al código ético o a normativas internas de la empresa [...] el incremento del número de casos es debido a la concienciación realizada por mango en los últimos años'. No está claro, por tanto, si todos los empleados son concienciados acerca de la existencia y funcionamiento del canal, ya que un incremento de esta acción parece estar llevando a un incremento de denuncias. El canal de denuncias está accesible mediante correo electrónico y correo postal. No está claro si se aceptan denuncias en todos los idiomas relevantes para las localizaciones de empleados de la Compañía.	
		Fuente(s)	Memoria de Sostenibilidad 2022	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	El Código de conducta social, laboral y ambiental para fabricantes indica el canal de denuncias [una dirección electrónica] en relación a este Código de Conducta.	
		Fuente(s)	Código de conducta social, laboral y ambiental para fabricantes (Dentro de Memoria de Sostenibilidad)	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	El código para fabricantes afirma que 'los fabricantes y talleres sólo pueden realizar las producciones en aquellas fábricas autorizadas y verificadas por Mango'. El código incluye referencias al canal de denuncias en relación al código para fabricantes.	
		Fuente(s)	Código de conducta social, laboral y ambiental para fabricantes (Dentro de Memoria de Sostenibilidad)	
C.2	**C.2 Hasta 1 punto**			0,5

Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	No	El Código Ético indica que ´En Mango ponemos a disposición de todas las personas que mantienen una relación profesional o comercial con la compañía, un canal de comunicación que permite poder expresar cualquier situación que conlleve un comportamiento no ético o disconforme con el presente código, con la ley o con las normativas internas´. El Código contiene explica los diferentes canales de denuncia, que consiste en un correo electrónico y una dirección de correo postal. Sin embargo, no está claro el mecanismo de queja está abierta para grupos de interés externos afectados, al circunscribirse su uso para personas que mantienen relación profesional o comercial.	
		Fuente(s)	Código Ético	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	Aunque la Compañía indica que el código (de proveedores) 'está publicado en todas las entradas y salidas de las fábricas de nuestros proveedores en idioma local y un idioma de referencia internacional', este subindicador busca evidencia de comunicación a grupos de interés externos dentro de las propias operaciones del Grupo.	
		Fuente(s)	Protocolo de Debida Diligencia en la cadena de suministro	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	Sí	El Código de conducta social, laboral y ambiental para fabricantes indica el canal de denuncias [una dirección electrónica] en relación a este Código de Conducta. Aunque la Compañía no clarifica directamente si grupos de interés externos a la cadena pueden presentar denuncias acerca de los proveedores, el protocolo de debida diligencia indica que 'La vía habitual de alerta de incumplimientos en las fábricas de producción de nuestra cadena es a través de los sindicatos locales u organizaciones no gubernamentales defensoras de los derechos humanos'.	
		Fuente(s)	Código de conducta social, laboral y ambiental para fabricantes (Dentro de Memoria de Sostenibilidad)	

	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior. El código para fabricantes afirma que 'los fabricantes y talleres sólo pueden realizar las producciones en aquellas fábricas autorizadas y verificadas por Mango'. El código incluye referencias al canal de denuncias en relación al código para fabricantes.	
		Fuente(s)	Código de conducta social, laboral y ambiental para fabricantes (Dentro de Memoria de Sostenibilidad)	
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	La Compañía indica que 'La vía habitual de alerta de incumplimientos en las fábricas de producción de nuestra cadena es a través de los sindicatos locales u organizaciones no gubernamentales defensoras de los derechos humanos. En estos casos, la resolución se realiza de forma conjunta entre Mango, representantes sindicales de CCOO en el marco de nuestro acuerdo bilateral y otras posibles partes implicadas'. No obstante no se han encontrado más detalles, incluyendo cómo proporciona remedio/reparación a las personas afectas, o una descripción de cómo lo haría.	
		Fuente(s)	Protocolo de Debida Diligencia en la cadena de suministro	
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		

Compañía:	Mapfre			Puntos
				3,5
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**1**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Política de Derechos Humanos describe 'el compromiso de MAPFRE con los Derechos Humanos con el objeto de que los mismos sean respetados escrupulosamente en el seno de su organización, todo ello de acuerdo con los más altos estándares internacionales'.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	No	Aunque la Compañía indica que su compromiso 'se inspira' en declaraciones y estándares que incluyen los Principios Rectores y las Líneas Directrices de la OCDE, no se ha encontrado un compromiso explícito hacia éstos estándares. La Compañía hace referencia a los Principios rectores en otros documentos, pero no se ha encontrado una política en la que se comprometa directamente con los Principios Rectores.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos; personas y organización; Informe integrado 2022	
A.1.2.a	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			0

Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	No	Aunque la Compañía está comprometida con el Pacto Mundial, no se ha encontrado evidencia explícita de una política pública que incluya el compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT. La política de derechos humanos indica que el compromiso de Mapfre 'se inspira' en, entre otros estándares, 'La Declaración de la OIT de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo'. Sin embargo, 'se inspira' no se considera un compromiso formal con la Declaración de acuerdo a los criterios de expresión de CHRB.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	No	La Compañía incluye compromisos de 'rechazar el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio'; El código ético incluye los siguientes compromisos 'establecer los mecanismos precisos para que no se produzca ningún tipo de discriminación […]'; Por último, existe el compromiso de 'respetar la libertad sindical, de asociación y negociación colectiva de sus empleados, así como el papel y las responsabilidades que competen a la representación de los trabajadores de acuerdo con la legalidad vigente en cada país'. No obstante, aunque la Compañía se compromete a respectar la libertad de asociación y negociación colectiva, estos se circunscriben a la legislación laboral de cada país. Un compromiso similar aparece en la política de derechos humanos. En estos casos se requiere un compromiso de la empresa a habilitar mecanismos alternativos que permitan el ejercicio de estos derechos en aquellos casos en los que estos derechos estén restringidos de acuerdo a la ley local. La Compañía se refiere a libertad de asociación y negociación colectiva en otros documentos, aunque no reúnen las características de política requeridas por CHRB. El informe integrado indica: 'Dado que la negociación colectiva no se estructura igual en todos los países MAPFRE no cuenta con convenio colectivo aplicable en varios países por no darse las condiciones legales, sociales o de tipo de negocio o	

			sector que permitan su implantación. Por ello, en MAPFRE hay 59.38 % empleados cubiertos por convenios colectivos en 10 países'.	
		Fuente(s)	Código ético; Política de Derechos Humanos	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	El código ético indica que 'se procurará que los proveedores, contratistas y demás personas que mantengan relaciones profesionales con MAPFRE conozcan los aspectos del Código que les afecten y, en cuanto sea necesario y dependa de MAPFRE, se les demandará un comportamiento acorde con los principios y normas establecidos en el mismo'. La Política de Derechos Humanos indica que 'MAPFRE fomentará que los proveedores con los que interactúe muestren igualmente un estricto respeto a los Derechos Humanos reconocidos en la legislación internacional y nacional de cada uno de los países en los que operen'. No se ha encontrado evidencia de un requisito explícito de cumplimiento por parte de los proveedores con cada una de las áreas de derechos fundamentales de la OIT (cubriendo los aspectos de los ocho convenios fundamentales). Como se indica en los subindicadores anteriores, la Compañía incluye compromisos con todos las áreas de derechos fundamentales. Sin embargo, el compromiso con la libertad de asociación y negociación colectiva se enmarca 'de acuerdo a la legalidad vigente en cada país'. En estos casos, se espera un requisito de promover mecanismos alternativos para facilitar el diálogo con los empleados (respetando la legalidad).	
		Fuente(s)	Código ético	
A.1.4	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0

Compromiso de remediar	● Compromiso público de remediar	No	La Compañía se compromete a 'implantar procedimientos de supervisión y control, que permitan identificar, con la debida diligencia, posibles situaciones de riesgo de vulneración de los Derechos Humanos, y establecer mecanismos para prevenir y mitigar dichos riesgos'. No obstante, no se ha encontrado un compromiso explícito de remediar impactos negativos en derechos humanos que haya causado o a los que haya contribuido.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**1,5**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para	**B.1.1 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	No	Ver indicador A.1.2.a	
		Fuente(s)		

las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La política de sostenibilidad (que incluye compromiso con DDHH) indica que 'MAPFRE ha constituido un Comité de Sostenibilidad Corporativo, que se configura como un órgano interno, con funciones ejecutivas y facultades de información, asesoramiento y propuesta en materia de sostenibilidad [...] será el órgano encargado de reportar periódicamente al Consejo de Administración [...] sobre el grado de avance del cumplimiento de la presente Política y de la estrategia de sostenibilidad'. El informe integrado indica que 'Periódicamente se reporta al Comité de Sostenibilidad y al Consejo de Administración los avances y el nivel de consecución de los compromisos concretos del Grupo en materia ESG recogidos en el Plan de Sostenibilidad, entre los que se encuentran cuestiones relacionadas con los derechos humanos'.	
		Fuente(s)	Política de Sostenibilidad; Informe integrado 2022	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	No	Aunque la Compañía describe la ubicación de la responsabilidad para aspectos relacionados con derechos humanos, no se ha encontrado detalles acerca de cómo su operativa está desplegada a lo largo del grupo, incluyendo aspectos como personal, estructura, localizaciones, etc.	
		Fuente(s)	Informe integrado 2022	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	La Compañía describe la gestión de proveedores desde el punto de vista social, incluyendo procesos de homologación, formaciones, etc. 'El modelo está desplegado en proveedores de servicio en España, Brasil, Estados Unidos, México y Colombia. En cuanto a la gestión sostenible de proveedores de soporte, la implantación avanza de forma conjunta con el despliegue del sistema de compras global. En	

			2022 la herramienta que permite la homologación está desplegada en España, México, Argentina, Honduras, Paraguay, Guatemala y Ecuador'. Sin embargo, no se ha encontrado detalles acerca de cómo la responsabilidad para la gestión de la cadena de suministro es desplegada dentro de la Compañía, como equipos y tareas encomendadas a estos.	
		Fuente(s)	Informe integrado 2022	
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	La Compañía indica que 'para responder a estos compromisos [derechos humanos] el Grupo dispone de los siguientes sistemas de prevención y evaluación de riesgos internos y derivados de su actividad. Autoevaluación de impacto - Guía de implantación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas [...] Encuesta de materialidad de MAPFRE [...], diálogo permanente con los grupos de interés y la representación legal de los trabajadores. [...] Informe de RepRisk, para evaluar y monitorizar los riesgos ESG [incluyendo derechos humanos]. Auditorías internas, de control y cumplimiento'. Sin embargo este subindicador busca una descripción acerca de los pasos seguidos para identificar cuales son los potenciales impactos en derechos humanos.	
		Fuente(s)	informe integrado 2022	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	Entre los sistemas para responder a los compromisos de derechos humanos enumerados por la compañía se incluye la 'Homologación de proveedores con criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) entre los que se incluyen los aspectos relacionados con los derechos humanos, la no discriminación y el cumplimiento de la normativa ambiental y laboral'. Sin embargo, este subindicador busca detalles acerca de cómo la empresa determina cuales son los impactos relevantes en la cadena de suministro, más que determinar si algún proveedor individual supone algún riesgo. La información encontrada parece referirse a monitorización (no se indica que este	

			proceso nutra de información a su vez uno más amplio que le permita identificar a la empresa potenciales impactos).
		Fuente(s)	Informe integrado 2022
	B.2.1 Hasta 2 puntos		
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	Aunque la Compañía describe diálogo con representantes y estudios de materialidad, este subindicador busca evidencia específica de diálogo con grupos de interés afectados en el contexto de identificación de aspectos específicos de derechos humanos en los que existe un potencial impacto. No se ha encontrado información adicional, incluyendo proceso de debida diligencia conducido de forma periódica con consultas a expertos (internos o externos) en derechos humanos.
		Fuente(s)	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos		No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
B.2.2	**B.2.2 Hasta 1 punto**		0

Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	La Compañía indica que 'para responder a estos compromisos [derechos humanos] el Grupo dispone de los siguientes sistemas de prevención y evaluación de riesgos internos y derivados de su actividad. Autoevaluación de impacto - Guía de implantación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas [...] Encuesta de materialidad de MAPFRE [...], diálogo permanente con los grupos de interés y la representación legal de los trabajadores. [...] Informe de RepRisk, para evaluar y monitorizar los riesgos ESG [incluyendo derechos humanos]. Auditorías internas, de control y cumplimiento'. Sin embargo, no se ha encontrado la descripción del proceso mediante el cuál articula las herramientas para determinar cuales son los impactos relevantes, incluyendo qué factores tiene en consideración, como sociales, geográficos, económicos, etc.	
		Fuente(s)	informe integrado 2022	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	Entre los sistemas para responder a los compromisos de derechos humanos enumerados por la compañía se incluye la 'Homologación de proveedores con criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) entre los que se incluyen los aspectos relacionados con los derechos humanos, la no discriminación y el cumplimiento de la normativa ambiental y laboral'. Sin embargo, este subindicador busca detalles acerca de cómo la empresa determina cuales son los impactos relevantes en la cadena de suministro, más que determinar si algún proveedor individual supone algún riesgo.	
		Fuente(s)	Informe integrado 2022	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones	No	No se ha encontrado una descripción de cuáles son los ámbitos específicos que la Compañía considera relevantes o prominentes, que se hayan confirmado a partir de proceso de debida diligencia.	
		Fuente(s)		
	B.2.2 Hasta 2 puntos			

	● Cumple los tres requisitos anteriores		Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés en evaluación		No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	La Compañía proporciona un cuadro en el que enumera aspectos relacionados con 'Prevención y mitigación (diligencia debida)', que incluye 'distintivo de Igualdad en la Empresa (Ministerio de Igualdad de España), certificado EFR, encuesta de compromiso, Evaluación de desempeño, encuestas de reputación interna y externa, Modelo de empresa Saludable [...] Diversidad de género: catálogo de medidas 2019-2021'. Sin embargo, no está claro qué impactos o riesgos concretos necesitan ser abordados y cómo el sistema los alcanza, más allá de aspectos de discriminación y conciliación'.	
		Fuente(s)	Informe integrado 2022	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	Aunque la Compañía informa acerca de acciones de concienciación de proveedores en materia de derechos humanos, no se ha encontrado evidencia acerca de si estas acciones son tomadas para mitigar algún impacto concreto que se haya identificado como relevante. La evidencia encontrada parece referirse a acciones generales de sensibilización. También se informa acerca del proceso de homologación de proveedores. Sin embargo acciones de monitorización son evaluadas en un indicador de CHRB (B.1.6), no incluido en la metodología core. Este subindicador busca evidencia de acciones proactivas encaminadas a lidiar con impactos específicos en derechos humanos.	1
		Fuente(s)	Informe integrado 2022	

	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto	Sí	En relación a la protección de los empleados frente al 'acoso moral y sexual en el trabajo', la Compañía describe las siguientes acciones: 'MAPFRE dispone de un protocolo para la prevención del acoso, aplicable en todo el Grupo a nivel global, y accesible a todas las personas trabajadoras a través de la intranet corporativa y la página web de MAPFRE. Durante el año 2022 se ha revisado el protocolo de prevención y tratamiento del acoso vigente en MAPFRE con la finalidad de reforzar su contenido, hacerlo más transparente y accesible y adaptarlo a la normativa internacional. Sobre la base de este protocolo, se establecen mecanismos en todos los países en los que MAPFRE está presente, que permiten evitar situaciones de acoso y si éstas se produjeran, dispone de los procedimientos adecuados para solucionarlas y reparar los posibles daños ocasionados a la persona afectada. Además de la formación relacionada con la conducta ética que prohíbe expresamente cualquier intimidación y forma de prepotencia, realizada por el 75 % de la plantilla, de manera específica, desde el año 2020, 2.549 empleados han participado en acciones formativas en materia de protección frente al acoso. Entre estas, 687 personas con puestos de responsabilidad.	
		Fuente(s)	Informe integrado 2022	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0

Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativa para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**1**
C.1	**C.1 Hasta 1 punto**			1

Mecanismos de reclamación para trabajadores	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	El Código ético de la compañía proporciona a los empleados distintos mecanismos de queja/denuncia por incumplimiento de políticas, incluyendo correo electrónico, postal, y una página de internet. La política de derechos humanos afirma que 'MAPFRE cuenta con el canal de consultas y denuncias éticas para incorporar las denuncias relacionadas con los principios y normas de actuación a los que hace referencia esta política'.	
		Fuente(s)	Código ético; Política de Derechos Humanos	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	El informe integrado indica que 'Durante 2022 se realizaron un total de 2.321,25 horas de formación en esta materia [ética y conducta, por lo que se asume mecanismo de queja, al estar incluido en el código] por un total de 3.095 empleados. El 75 % de la plantilla se ha formado en este ámbito a lo largo de los tres últimos años. Además, durante este año 2022, se han mantenido los impactos formativos “quick learnings”, a través de la app Personas MAPFRE, relativos a dicho código'. No está claro si todos los empleados están concienciados acerca de mecanismos de denuncia. El mecanismo de internet está disponible en español, inglés, portugués y turco. No obstante, la Compañía opera en múltiples geografías, incluyendo otras lenguas como Alemania , Italia o Indonesia (presencia en 44 países de acuerdo al informe integrado). No está claro si los empleados de las distintas geografías pueden informar de quejas/denuncias en los idiomas adecuados.	
		Fuente(s)	Canal de denuncia website; Informe integrado 2022	

	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	No	El código ético indica que 'los proveedores y empresas colaboradoras podrán dirigirse confidencialmente al Comité de Ética cuando entiendan que las prácticas de los empleados de MAPFRE no se ajustan a lo establecido en este código'. No está claro, sin embargo, que los empleados de los proveedores puedan denunciar prácticas irregulares (incluyendo derechos humanos) por parte de sus empleadores. El informe integrado 202 indica que 'el código establece diferentes vías de comunicación para consultas y denuncias éticas, tanto para empleados [...[como para proveedores, contratistas y demás personas que mantengan relaciones profesionales con Mapfre. Sin embargo, como se describe en el código ético, este mecanismo parece referirse a reclamaciones en relación al comportamiento del personal de MAPFRE. No está claro si los empleados de los proveedores pueden utilizar el mecanismo de MAPFRE para formular quejas acerca de sus propios empleadores (o si MAPFRE requiere a proveedores que establezcan un mecanismo a tal efecto).	
		Fuente(s)	Código ético; informe integrado 2020	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			0
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativa para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	Meliá	Puntos
		9

Indicador	Subindicador	¿Cumple?	Explicación principal	Puntos
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**2,5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	Meliá Hotels International se compromete a […] velar y respetar los derechos humanos'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	No	Aunque la Compañía indica que ha lanzado un proceso alineado con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, este subindicador busca un compromiso explícito con Principios en un documento de política.	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)	Código ético; Política de Derechos Humanos	

Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Política de Derechos Humanos contiene compromisos explícitos en relación a no discriminación, trabajo forzoso y trabajo infantil. En relación a libertad de asociación y negociación colectiva, el compromiso es el siguiente: 'Meliá respeta el derecho de sus empleados a la libertad de asociación, sindical y a la negociación colectiva. Cumplirá la legislación vigente en cada país en el que opere, facilitando a sus empleados el ejercicio de estos derechos y facilitando espacios de reunión para el debate y discusión, junto a sus representantes sindicales, de aspectos vinculados a derechos laborales, condiciones laborales, empleo o cualquier duda vinculada a este ámbito'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	No	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)		
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	El código para proveedores comprende requerimientos y compromisos contra el trabajo forzoso, la explotación infantil y la discriminación. En relación a la libertad de asociación y negociación colectiva, se indica lo siguiente: Respetar la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores, de acuerdo a la legislación aplicable'. No obstante, no se ha encontrado evidencia de que la Compañía requiera a los proveedores el establecimiento de mecanismos alternativos en caso de que los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva estén restringidos en las leyes locales.	
		Fuente(s)	Código ético de proveedor	
A.1.4	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0,5

Compromiso de remediar	● Compromiso público de remediar	Sí	La Política indica que 'La Compañía se compromete a remediar los impactos negativos sobre los derechos humanos que pudieran ser ocasionados por su actividad empresarial. Para lograrlo, implantará las medidas necesarias y destinará los recursos necesarios para su mitigación o corrección'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Política de relación con grupos de interés afectados.	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**4**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2.a	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La Compañía cuenta a nivel ejecutivo con un Comité de Sostenibilidad: 'Creado en 2020, mantiene encuentros —como mínimo con carácter mensual— para gestionar las tres grandes dimensiones de la sostenibilidad. La Presidencia y Vicepresidencia del comité recaen en dos miembros del Comité Ejecutivo (SET), hecho que le dota del impulso ejecutivo al más alto nivel. Además, mantiene un vínculo estrecho con nuestro Consejo de Administración	

			a través del reporte directo a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad'.	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	Siguiendo con lo anterior 'El impulso de la sostenibilidad en nuestro día a día lo asume el departamento de Sostenibilidad, que depende de forma directa del Vicepresidente Ejecutivo y CEO. Este departamento forma parte del Comité de Sostenibilidad, en el que asume, además, la función de secretaría de este órgano'.	
		Fuente(s)	Informe de gestión consolidado 2020	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	La Compañía cuenta con un equipo de Responsabilidad Corporativa a nivel de Grupo. En el informe se indica que ha coordinado las acciones de diagnóstico de derechos humanos. No se han encontrado detalles adicionales acerca de los recursos humanos y expertise dedicados a la gestión diaria de los derechos humanos.	
		Fuente(s)	Informe de gestión consolidado 2019; Informe de gestión consolidado 2020	
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	Aunque la Compañía describe acciones llevadas a cabo en la cadena de suministro, no está claro cómo se despliega la responsabilidad para la cadena de suministro dentro del Grupo. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022	
B.2.1	**B.2.1 Hasta 1 punto**			1

Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	En el contexto de debida diligencia, el informe indica que 'la compañía ha diseñado un modelo de riesgo-país bajo criterios ESG, donde se integran, entre otros aspectos, el grado de defensa o vulneración de los derechos humanos'. También indica que 'Tres años después del primer autodiagnóstico, en 2022 hemos revisado y actualizado el Control Self-Assessment (CSA) para identificar nuevos riesgos y criterios en materia de derechos humanos en las operaciones. Este nuevo enfoque da un paso más en el seguimiento de los estándares más exigentes, añadiendo los Principios Dhaka de contratación responsable y las pautas del Modern Slavery Act (Reino Unido) a los planteamientos ya contemplados en nuestro primer autodiagnóstico [...] Con esta actualización cubrimos diferentes ámbitos relacionados con derechos laborales (selección de personas, retribución y contratación, entorno y salud laboral, diálogo social, cadena de suministro y canal de denuncias)'.	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior, el proceso incluye cadena de suministro. El informe también indica que 'En 2018 extendimos nuestro análisis de riesgos ESG a nuestra cadena de suministro. Con la finalidad de determinar el nivel de riesgo en relación con criterios ambientales, sociales y de gobierno, analizamos los asuntos relativos a derechos humanos, seguridad y salud laboral, talento, diversidad, vulnerabilidad, [...]. Este análisis nos facilitó una mayor visibilidad sobre los riesgos a los que estamos expuestos en los países donde operamos y nos ayuda a tomar las medidas necesarias para asegurar una cadena de suministro responsable'.	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	Aunque la Compañía hace un proceso regular, no se ha encontrado evidencia de consulta con expertos en derechos humanos y grupos de interés afectados durante los últimos tres años.	

		Fuente(s)	Informe de gestión consolidado 2020; Informe de gestión 2022	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	Sí	Ver proceso descrito en indicador anterior, que incluye identificación y evaluación. Para cada ámbito relacionado con los derechos laborales la Compañía afirma: 'En cada uno de ellos medimos la percepción de protección y la probabilidad de vulneración de estos derechos en las unidades hoteleras, así como la capacidad de gestión de la dirección, y conociendo el potencial impacto negativo de una posible vulneración en nuestra actividad'. El informe indica que 'En el ejercicio 2022 fueron invitados a participar 242 hoteles en 26 países (84% del portfolio activo en régimen de propiedad, alquiler y gestión, a excepción de Cuba, China y ocho hoteles que han permanecido cerrados durante el período). El nivel de respuesta ha sido del 100% en los tres modelos de explotación, incluyéndose en el ejercicio todos los hoteles gestionados bajo la figura de joint-venture'. También se añade que 'Con el afán de ir más allá en nuestras exigencias, en la actualización del autodiagnóstico hemos incorporado nuevos colectivos vulnerables como trabajadores migrantes, mujeres discriminadas por razón de género, mujeres víctimas de violencia, infancia, comunidades indígenas, desempleados, refugiados y colectivos LGTBIQ+. Además, desde 2020 identificamos los colectivos cuyos derechos, principalmente los laborales, o no están garantizados o son vulnerados de forma sistemática en 14 de los países en los que tenemos presencia activa. Para identificar estos países tomamos como referencia el Índice Global de Derechos	1

			Laborales de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y el análisis de Human Rights Watch'.
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022
	● El proceso aplica a cadena de suministro	Sí	Cómo se ha descrito en el indicador anterior, la Compañía ha realizado un proceso de identificación para conocer su exposición a riesgos de derechos humanos en la cadena de suministro. Esta evaluación incluye 'Análisis de los resultados de cada uno de los indicadores con el objetivo de obtener un nivel de riesgo-país'. Esto incluye 'riesgos asociados a los DD.HH, a la seguridad laboral' y 'aplicación de percentiles al nivel de riesgo país total para mapear los países dependiendo del nivel de riesgo total'. La Compañía muestra un mapamundi en el que establece hasta 5 categorías de riesgo en base al país.
		Fuente(s)	Informe de gestión consolidado 2020
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	La Compañía indica que 'Desde 2021 nuestro Mapa de Riesgos Global incluye como riesgo específico los impactos potenciales en la protección de los derechos humanos, al operar en 14 países donde estos derechos no están completamente garantizados o existen amenazas de vulneración sistemática'. Después añade que 'El análisis realizado de la participación de los 242 hoteles implicados, así como la gestión llevada a cabo de las 28 denuncias recibidas, nos lleva a confirmar el buen funcionamiento de nuestro sistema de gestión, no habiéndose identificado situaciones de riesgo en ninguno de los ámbitos cubiertos por el ejercicio. De hecho, del análisis de los resultados del ejercicio podemos extraer el alto nivel de protección de estos derechos en las unidades de negocio así como la baja probabilidad de situaciones de vulneración de los derechos humanos en la gestión del portfolio'. A continuación muestra un gráfico que incluye un % de probabilidad de vulneración alta y media de 6,2% en el ámbito laboral, y un % de protección y confianza en el sistema del 98.4%. No obstante, no está claro, tras esta descripción, cuáles son

			los impactos que considera relevantes, ya que parece haber cierto riesgo de impacto, y la baja probabilidad parece influenciada por los sistemas de gestión, más que por la no existencia de riesgo (impactos se podrían producir sin un sistema para tomar medidas, como se analiza en indicador b.2.3).	
		Fuente(s)	Informe de gestión consolidado 2022	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	La Compañía indica que 'Integramos la protección de los derechos humanos en la gestión del Grupo a través de los ámbitos del nuevo enfoque: general, laboral, medioambiental y lucha contra la corrupción. En cada uno de ellos establecemos unos objetivos —alineados con los Principios del Pacto Mundial— y unos sistemas de gestión específica en cuanto a: Gobernanza: los diferentes órganos de gobierno asumen las funciones y atribuciones asociadas a esta materia; Cuerpo normativo: disponemos de códigos éticos y políticas corporativas para reforzar el marco general definido por nuestra Política de Derechos Humanos; Herramientas de gestión: implantamos nuestro modelo de gestión global enfocado a la integración, protección y resolución de incidencias en esta materia'. A continuación publica un cuadro mostrando objetivos: 'Apoyar y respectar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente y asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos'; 'Defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio'; 'Defender la	0,5

			abolición efectiva de la mano de obra infantil'; 'Defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación'. A continuación, para cado caso describe modelo de gobierno y gestión, incluyendo órganos, cuerpo normativo y 'herramientas y palancas'. Entre estas últimas, para impactos concretos incluye 'Canal de denuncias'; 'Sistema de gestión de la seguridad y salud Programa entorno laboral saludable; Protocolo de identificación de abusos sexuales (hoteles) Plan de lucha contra la explotación sexual en entornos laborales; Programas de empleabilidad e inclusión laboral'. No obstante, las medidas parecen centrarse en seguridad y salud, abusos sexuales, y empleabilidad. No está claro si estos son todos los aspectos que la Compañía considera como impactos relevantes en derechos humanos. La Compañía describe otros mecanismos, pero parecen referirse al ámbito de identificación y evaluación, más que acciones a ejecutar para prevenir,mitigar y remediar (mapa de riesgos, ficha de riesgo país, evaluación proveedores, etc.).	
		Fuente(s)	Informe de gestión consolidado 2022	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	Aunque la Compañía describe el proceso de identificación de proveedores críticos y la monitorización y evaluación de proveedores, con 86 proveedores evaluados por EcoVadis en los últimos dos años, este subindicador busca una descripción de medidas proactivas para mitigar o prevenir riesgos que se consideran significativos, utilizando una perspectiva de aproximación desde el mitigación de riesgo a que se enfrenta, y no de proveedores individuales. La monitorización de proveedores se evalúa en un indicador no incluido en la metodología core.	
		Fuente(s)	Informe de gestión consolidado 2020	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	Este subindicador busca ejemplos describiendo acciones específicas para prevenir o mitigar al menos un impacto relevante específico. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	

		Fuente(s)	Informe de gestión consolidado 2022	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 puto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	El canal de denuncias está integrado en el sistema de debida diligencia. La Compañía indica que 'El 100% de las denuncias han sido analizadas e investigadas. 24 de las denuncias fueron cerrada en 2022. A fecha de cierre del presente informe 4 denuncias continuaban en proceso de investigación e instrucción'. Sin embargo, no se ha encontrado información acerca de la comunicación mantenida con los grupos de interés afectados en relación a las reclamaciones.	
		Fuente (s)	Informe de gestión 2022	

	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés afectados acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	En el código ético se describen diversos mecanismos de denuncia de incumplimientos.	
		Fuente(s)	Código ético	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	Aunque el código ético para proveedores está disponible en nueve lenguas diferentes, los enlaces al canal de denuncias son en lengua española. No se ha encontrado evidencia acerca de si el canal (alguno de ellos) está disponible en las lenguas necesarias para el Grupo, o si los usuarios pueden informar en su lengua local. El informe indica que 'En 2022 lanzamos una nueva campaña global de sensibilización sobre el Canal de Denuncias, distribuyendo entre todo el personal corporativo y de las unidades de negocio un tríptico con las claves de este canal'.	
		Fuente(s)	Código ético; Canal de denuncias en la red; Informe de gestión 2022	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	El código para proveedores indica que 'Meliá pone a disposición de los proveedores un canal de denuncias específico para poner en conocimiento cualquier conducta (activa o pasiva) contraria al contenido del Código y del Código Ético. El Canal de Denuncias está dirigido tanto a los proveedores como a sus respectivos empleados, así como aquellas empresas o terceros que hayan concurrido a una licitación de servicios para ser proveedores de Meliá'.	
		Fuente(s)	Código ético del proveedor; Canal de denuncias de proveedores en la red	

	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	EL Código para proveedores indica que 'los proveedores deberán dar a conocer este Código a todos sus empleados y a aquellos que, de cualquier manera, estén involucrados en la cadena de suministro de Meliá, entidad que les alienta a que promuevan estos principios y pautas para su propia cadena de suministro'. Sin embargo, no está claro si estos requisitos son aplicados a lo largo de cadena de suministro, incluyendo proveedores indirectos, ya que la directriz parece ser 'alienta que a que se promuevan estos principios'. El reglamento del canal de denuncias de proveedores, no obstante, afirma que tendrán consideración de 'Proveedores' también los 'subcontratistas'.	
		Fuente(s)	Código ético del proveedor; Reglamento del canal de denuncias de proveedores	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismo de queja para grupos de interés afectados externos	Sí	El informe afirma que 'Todos nuestros empleados y grupos de interés externos tienen a su disposición un Canal de Denuncias para comunicar a la compañía cualquier caso de vulneración de derechos humanos, contando con una categoría específica en materia de derechos humanos y laborales'. También que 'Resulta clave reseñar que el acceso al canal de denuncias de Meliá está abierto a cualquier grupo de interés que considere que sus derechos han sido vulnerados, siendo de acceso público a través medios online y offline. De este modo, en supuestos de vulneración Meliá procede a la instrucción de cada supuesto, implicando en el proceso a todos los órganos necesarios con el objetivo de resolver y remediar el impacto negativo que pudiera haberse ocasionado'.	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

	grupos de interés afectados de su existencia.	Fuente(s)		
	● grupos de interés afectados externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	Aunque el código ético para proveedores hace explícito el uso de canal de denuncias para estos y sus empleados, no se ha encontrado evidencia de que grupos de interés afectados externos de proveedores tengan acceso al canal.	
		Fuente(s)	Código ético del proveedor; Reglamento del canal de denuncias de proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	La Compañía indica que 'de las 33 denuncias recibidas en el canal abierto a este efecto, 29 han tenido relación con diferentes dimensiones relacionadas con los derechos humanos en 16 hoteles, 7 de ellos en régimen de propiedad o alquiler y 9 en régimen de gestión. El 100% de las denuncias han sido analizadas e investigadas. A fecha de cierre del presente informe 4 denuncias continuaban en proceso de investigación e instrucción. Ninguna de las denuncias recibidas en 2022 ha tenido impactos significativos para la compañía desde el punto de vista penal, económico o reputacional. En todos los casos, tras las investigaciones llevadas a cabo, se han tomado las medidas correctivas oportunas, acciones disciplinarias en algunos casos, y en otros, acciones de formación o mejoras en procesos o procedimientos. Ninguna de las denuncias recibidas ha estado relacionada con violaciones de los derechos de los pueblos indígenas u operaciones que implicasen la mano de obra infantil'. No obstante, no se han encontrado detalles de remedio/reparación proporcionado a personas afectadas. Alternativamente, la Compañía podría cumplir este subindicador si describiese los procesos de provisión de remedio. Aunque describe el proceso del trámite de denuncias e	0

			indica que 'el instructor remite un informe y propone acciones', no se ha encontrado descripción de cómo proporcionarían remedio.
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022
	C.7 hasta 2 puntos		
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	Ver subindicador anterior. Aunque la Compañía indica que, siguiendo algunas investigaciones tras denuncias, en algunos casos se han llevado a cabo 'mejoras en procesos o procedimientos', no se han encontrado detalles acerca de cambios concretos debido a impactos específicos.
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	

Compañía:	Mercadona			Puntos
				4
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**1,5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso de respetar derechos humanos	No	La Compañía es firmante del Pacto Mundial, indica que 'En defensa de los valores fundamentales en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambientales y lucha contra la corrupción, en 2022 la compañía ha mantenido un papel activo en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas'. Sin embargo, no se ha encontrado una declaración en una política pública en la que se comprometa explícitamente a respetar los derechos humanos.	
		Fuente(s)	Memoria anual 2022	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores.	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La Compañía indica, en relación a las pautas para proveedores, que 'estas pautas son de aplicación tanto a Mercadona como a sus proveedores'. Ver subindicador respecto a compromiso OIT de proveedores dentro de este mismo indicador.	
		Fuente(s)	Pautas para proveedores; convenio de Mercadona;	

Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Compañía indica, en relación a las pautas para proveedores, que 'estas pautas son de aplicación tanto a Mercadona como a sus proveedores'. Ver subindicador respecto a compromiso explícito de proveedores con cada derecho, dentro de este mismo indicador. En relación a la negociación colectiva, la Compañía indica que cuenta con un convenio laboral propio que cubre al 100% de los trabajadores. Este convenio, suscrito por organizaciones sindicales, está publicado en el Boletín Oficial del Estado y facilita el acceso a través de la página web de la Compañía.	
		Fuente(s)	Memoria anual 2022; Pautas para proveedores; Convenio de Mercadona	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Las pautas de conducta para proveedores indican que 'Mercadona realiza negocios con aquellos proveedores que muestren un comportamiento ético y operen de forma legal y honesta, conforme a los principios de la Organización Internacional del trabajo y la Ethical Trading Initiative'.	
		Fuente(s)	Pautas para proveedores	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	Las pautas de conducta para proveedores incluyen los siguientes requisitos: 'no se admitirá la violencia, trabajo forzoso o cualquier tipo de acoso. El proveedor no deberá aplicar ningún tipo de práctica discriminatoria […] proporcionando así igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de los trabajadores/as. Se respetará el derecho de asociación del trabajador/a. En caso de que la ley restrinja este derecho, el proveedor no dificultará el desarrollo de medios paralelos para asociarse. No será aceptado ningún tipo de trabajo infantil'. No se ha encontrado evidencia explícita, sin embargo, en relación al derecho a negociación colectiva.	
		Fuente(s)	Pautas para proveedores	
A.1.4 Compromiso de	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso público de remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este	

remediar			subindicador	
		Fuente(s)		
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**0**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			0
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	La compañía incluye un en su informe un indicador referente al 'número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos', a lo que indica que 'la Compañía cumple los estándares exigidos en esta materia, de acuerdo con la legislación vigente'. No se ha encontrado evidencia describiendo el proceso de evaluación (incluyendo descarte de la existencia de impactos en relación a derechos humanos y	

			laborales).	
		Fuente(s)	Memoria anual 2022; Pautas para proveedores	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'el 85% del surtido es de origen español, obtenido de proveedores auditados según el Modelo de Mercadona, que contempla la satisfacción de las necesidades de las trabajadoras y trabajadores'. No se ha encontrado evidencia explícita en relación al proceso de evaluación de potenciales impactos (incluso para descartar la existencia de éstos).	
		Fuente(s)	Memoria anual 2022	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			0
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	La memoria anual indica que 'la Compañía cumple los estándares exigidos en esta materia, de acuerdo con la legislación vigente'. No se ha encontrado descripción de que haya conducido un proceso de debida diligencia (incluyendo para descartar la posible necesidad de la existencia de este sistema)	
		Fuente(s)	Memoria anual 2022	

	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'el 85% del surtido es de origen español, obtenido de proveedores auditados según el Modelo de Mercadona, que contempla la satisfacción de las necesidades de las trabajadoras y trabajadores'. No se ha encontrado descripción de que haya conducido un proceso de debida diligencia (incluyendo para descartar la posible necesidad de la existencia de este sistema)	
		Fuente(s)	Memoria anual 2020	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No		
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés afectados en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés afectados acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Compañía indica en su página web que 'para cumplir con nuestro Código de Conducta es importante que cualquier comportamiento no deseado sea detectado a tiempo. Por este motivo, además del canal habitual que los empleados conocen y pueden utilizar a través de la comunicación interna, en Mercadona hemos implantado un canal confidencial que ofrece a los empleados, clientes, proveedores, accionistas y otros terceros interesados la posibilidad de presentar denuncias [...]'.	
		Fuente(s)	Código de conducta Website; Formulario de denuncia Website.	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	La página web de la Compañía, que incluye el formulario de denuncias, está disponible en al menos español y portugués, los dos países donde opera. Canal disponible, además, en lenguas regionales. La Compañía indica en su memoria que 'toda la plantilla recibe formación en el Modelo de Mercadona, que conforma los valores y comportamientos dentro de la compañía'.	
		Fuente(s)	Código de conducta Website; Formulario de denuncia Website. Memoria Anual 2022	
	● Trabajadores de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este	

	tienen acceso a mecanismos de queja		subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	La Compañía indica que 'en Mercadona hemos implantado un canal confidencial que ofrece a los empleados, clientes, proveedores, accionistas y otros terceros interesados la posibilidad de presentar denuncias relacionadas con preocupaciones o quejas acerca de: actos de corrupción, delitos financieros, fiscales, medio ambiente y cualquier tipo de conducta ilegal'.	
		Fuente(s)	Código de conducta Website; Formulario de denuncia Website.	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	Aunque el canal está públicamente disponible en la página web, y está disponible al menos en español y portugués (además de lenguas regionales), no se ha encontrado evidencia de cómo se comunica proactivamente a los grupos de interés afectados (por ejemplo, comunidades locales).	
		Fuente(s)	Código de conducta Website; Formulario de denuncia Website.	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este	

impactos adversos	tiempo		subindicador
		Fuente(s)	
	C.7 hasta 2 puntos		
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	

Compañía:	Merlín			Puntos
				5
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**3**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Compañía se compromete en a 'respetar la normativa laboral y los derechos humanos recogidos en la legislación nacional e internacional'.	
		Fuente(s)	Política de Sostenibilidad y RSC	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	La Política de derechos humanos indica que 'la presente Política de respeto a los derechos humanos se aprueba en interés de formalizar el compromiso del grupo MERLIN (el "Grupo") con los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional, así como definir los principios que aplicará el Grupo para la debida diligencia en materia de derechos humanos, de conformidad con los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales'	
		Fuente(s)	Política de Respeto a los Derechos Humanos	
A.1.2.a	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			1

Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La Compañía indica que la Política de derechos humanos 'se aprueba en interés de formalizar el compromiso del grupo MERLIN (el "Grupo") con los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional, así como definir los principios que aplicará el Grupo para la debida diligencia en materia de derechos humanos, de conformidad con [...] los convenios de la Organización Internacional del Trabajo [...]'. Ver siguiente subindicador. La Compañía se compromete explícitamente con cada derecho fundamental en el trabajo.	
		Fuente(s)	Política de Respeto a los Derechos Humanos	
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Política de derechos humanos afirma que incluye los siguientes compromisos: 'Rechazar prácticas discriminatorias o que menoscaben la dignidad de las personas por razón de […] o cualquier otra circunstancia personal. Rechazar el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio. Respetar la libertad sindical, de asociación y negociación colectiva'.	
		Fuente(s)	Política de Respeto a los Derechos Humanos	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	No	La Política de derechos humanos indica que 'MERLIN fomentará igualmente el respeto a los derechos humanos a lo largo de su cadena de aprovisionamiento y, en especial, instará a que los compromisos que figuran en esta política se conozcan por sus proveedores. En este sentido, MERLIN, de acuerdo con su Política de Compras, realiza evaluaciones de temas ESG a sus proveedores críticos en el que se integran el análisis de Derechos Fundamentales y procedimientos de ayuda para que los proveedores con los que establece relaciones contractuales asuman, en el ámbito de sus competencias, la protección de los Derechos Humanos. MERLIN procurará que sus socios comerciales conozcan los principios y compromisos asumidos en la presente política'. No está claro, por	

			tanto, que haya una expectativa de compromiso formal por parte de todos los proveedores de respetar los derechos fundamentales contenidos en la declaración de la OIT.	
		Fuente(s)	Política de Respeto a los Derechos Humanos	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	Ver subindicador anterior.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022 (CCAACC 2022); Política de Respeto a los Derechos Humanos	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso público de remediar	No	El EINF indica que para la consecución de sus compromisos de derechos humanos, los siguientes principios deben presidir su actuación: 'Mecanismos de denuncia y reclamación, con suficientes garantías y con procedimientos adecuados de resolución, para atender los potenciales casos de conculcación de los derechos humanos'. Sin embargo, no se ha encontrado una política pública en la que la Compañía se comprometa explícitamente a remediar impactos negativos en derechos humanos causados o a los que haya contribuido.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022 (CCAACC 2022); Política de Respeto a los Derechos Humanos	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				0
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	No	Ver indicador A.1.2.a	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	No	La Política de Sostenibilidad y RSC indica que 'La CSI [Comisión de Sostenibilidad e Innovación del Consejo de Administración] es la responsable de promover prácticas sostenibles, supervisar la Comunicación al mercado en materia de sostenibilidad, asesorar al Consejo de Administración en la formulación y monitorización y seguimiento de la estrategia de sostenibilidad y colaborar con las demás Comisiones del Consejo en todas las materias de su competencia. Por su parte, el equipo gestor de MERLIN Properties es el responsable del traslado y la integración de las directrices y compromisos recogidos en la presente política en la toma de decisiones y la gestión diaria de las actividades de la compañía'. La misma comisión aparece en la Política de derechos humanos. Sin embargo, no se ha detallado qué cargo de alta dirección a nivel ejecutivo es responsable de la ejecución.	
		Fuente(s)	Política de Sostenibilidad y RSC; Política de Respeto a los Derechos Humanos	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	No	La Política de Sostenibilidad indica que 'el equipo gestor de MERLIN Properties es el responsable del traslado y la integración de las directrices y compromisos recogidos en la presente política en la toma de decisiones y la gestión diaria de las actividades de la compañía. El equipo gestor es asimismo responsable de la asignación de recursos en cada uno de los activos para dar cumplimiento a los compromisos adquiridos en esta política'. Sin embargo, no se han detallado puestos concretos con asignaciones específicas.	
		Fuente(s)	Política de Sostenibilidad y RSC	

	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	Ver subindicador anterior.	
		Fuente(s)	Política de Sostenibilidad y RSC	
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	El EINF indica que 'n 2022, MERLIN ha modificado el Procedimiento de contratación para exigir en todas las licitaciones de más de 150 mil euros la respuesta, por parte de los proveedores, a un cuestionario ESG con cuestiones medioambientales, sociales y de Gobierno. En 2022, se han obtenido dichos cuestionarios para el 72% del CAPEX a 31.12.22 y Auditoría Interna ha auditado el 78% de los cuestionarios recibidos (55% del Capex a 31.12.22; 126 M€)'. Sin embargo, no se ha encontrado detalles acerca del equipo/recursos destinados a gestionar la cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022 (CCAACC 2022)	
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	El EINF indica que entre sus principios básicas de actuación se incluyen 'Identificar los potenciales impactos que las operaciones y actividades realizadas por el Grupo, directamente o a través de un tercero, pueden generar a los derechos humanos'. Sin embargo, no se han encontrado detalles acerca de si está llevando a cabo un proceso de identificación, y como.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022 (CCAACC 2022)	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'realiza evaluaciones de temas ESG a los proveedores críticos de las sociedades del Grupo, en el que se integran el análisis de Derechos Fundamentales y procedimientos de ayuda para que los proveedores con los que establece relaciones contractuales asuman, en el ámbito de sus competencias, la protección de los Derechos Humanos'. No obstante, no se ha encontrado una descripción de un proceso para identificar cuáles pueden ser los potenciales impactos en derechos humanos a través de la cadena de suministro'.	

		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022 (CCAACC 2022)	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			0
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	Ver indicador B.2.1 en relación a identificación de impactos en la cadena de suministro. Además, el EINF también indica que exige 'en todas las licitaciones de más de 150 mil euros la respuesta, por parte de los proveedores, a un cuestionario ESG con cuestiones medioambientales, sociales y de Gobierno. En 2022, se han obtenido dichos cuestionarios para el 72% del CAPEX a 31.12.22 y Auditoría Interna ha auditado el 78% de los cuestionarios recibidos (55% del Capex a 31.12.22; 126 M€). No está claro, sin embargo, si este proceso se utiliza (y cómo) para determinar cuáles son los impactos relevantes en derechos humanos a través de la cadena de suministro (i.e. si este proceso está integrado en uno más amplio de debida diligencia, o se refiere estrictamente a monitorización de cumplimiento).	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022 (CCAACC 2022)	

	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			0
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0

Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	El EINF indica que entre sus principios básicas de actuación se incluyen 'Evaluar la eficacia del sistema de diligencia debida mediante indicadores de seguimiento, con especial foco en aquellas actividades en las que pudiera existir mayor riesgo de conculcación de los derechos humanos. Esta evaluación se apoyará en los sistemas de control interno del Grupo'. Sin embargo, no se ha encontrado una descripción del sistema para realizar seguimiento de acciones tomadas para atajar impactos considerados relevantes.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022 (CCAACC 2022)	
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2**
C.1	**C.1 Hasta 1 punto**			1

Mecanismos de reclamación para trabajadores	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	El código de conducta indica que 'MERLIN tiene creado y en funcionamiento un canal de comunicación (el "Canal Ético") con el objeto de permitir que cualquier Profesional o tercero (conjuntamente, los "Destinatarios del Canal Ético") pueda informar, con las máximas garantías de confidencialidad y sin represalias, directas o indirectas, de cualquier hecho cometido por el Grupo o sus Profesionales'.	
		Fuente(s)	Código de conducta	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	El EINF indica que 'todos los profesionales reciben formación anualmente en materia del Código de Conducta así como comunicaciones internas periódicas. Asimismo, la firma del Código de Conducta es obligatoria por parte de todas las nuevas incorporaciones'. A pesar de que el canal ético está disponible para todos los empleados, no se ha encontrado evidencia acerca de si está disponible (se pueden presentar quejas) en todas las lenguas necesarias, ya que además de España, la Compañía tiene presencia en Portugal. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Código de conducta; Estado de información no financiera 2022 (CCAACC 2022); Política de cumplimiento penal	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	No	La Compañía también indica que 'en los contratos firmados por MERLIN con proveedores y arrendatarios, se incorporan cláusulas que remiten tanto a la política de cumplimiento de Merlín como a su código de conducta'. No está claro, sin embargo, si los empleados de los proveedores pueden utilizar este canal para denunciar comportamientos no éticos por parte de los proveedores.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022 (CCAACC 2022)	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

		Fuente(s)		
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	El canal ético de la Compañía 'está accesible a todas las sociedades que integran MERLIN y es igualmente público, accesible a cualquier tercero interesado, para lo que se cuenta con un correo electrónico específico'. El código de conducta también afirma que: 'MERLIN tiene creado y en funcionamiento un canal de comunicación (el "Canal Ético") con el objeto de permitir que cualquier Profesional o tercero (conjuntamente, los "Destinatarios del Canal Ético") pueda informar, con las máximas garantías de confidencialidad y sin represalias, directas o indirectas, de cualquier hecho cometido por el Grupo o sus Profesionales'.	
		Fuente(s)	Informe anual de gobierno corporativo 2019; Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2019	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	A pesar de que el canal ético está disponible para cualquier tercera parte interesada, no se ha encontrado evidencia de que se acepten comunicaciones en los idiomas adecuados, ya que además de en España, la Compañía tiene presencia en Portugal. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Informe anual de gobierno corporativo 2020; Código de conducta; Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2019.	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	A pesar de que el canal ético es 'accesible a cualquier tercero interesado', no está claro si grupos de interés de la cadena de suministro pueden presentar denuncias en relación al comportamiento de proveedores. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2019	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	Naturgy*			Puntos
				10,5
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**4**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'Naturgy asume, a través de esta política, su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos de todas las personas con las que se relaciona, ya sean empleadas o terceros, de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011)'.	
		Fuente(s)	Política Global de Derechos Humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	Ver subindicador anterior. La Compañía se compromete a respetar los Derechos Humanos 'de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas'	
		Fuente(s)	Política Global de Derechos Humanos	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)	Política Global de Derechos Humanos	

trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Política de Derechos Humanos incluye compromisos con todas las áreas de derechos fundamentales de la OIT: 'se compromete a velar por que no tengan cabida prácticas discriminatorias'. 'Respeta escrupulosamente, del mismo modo, el derecho de las personas a no ser víctimas del trabajo forzoso u obligatorio'. 'Se compromete a identificar, prevenir, erradicar y reparar cualquier caso de explotación laboral infantil en el entorno de sus operaciones de manera que asegure su completa eliminación'. 'Respeta el derecho de todos sus empleados a la libertad de asociación, sindical y a la negociación colectiva y manifestará públicamente este compromiso. Asimismo, defenderá y apoyará a sus empleados cuando, en el ejercicio de sus obligaciones profesionales, pudieran ser detenidos de manera arbitraria'.	
		Fuente(s)	Política Global de Derechos Humanos	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)		
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Sí	El código ético de proveedores incluye los siguientes requisitos: 'no permitir el trabajo infantil'; 'eliminar toda forma o modalidad de trabajo forzoso u obligatorio'; No aceptación de discriminación. Igualdad de oportunidades 'en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, desarrollo profesional'. 'Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva. Los proveedores, contratistas y colaboradores externos respetarán la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva de sus trabajadores, con sujeción a las normas aplicables en cada caso y sin que de su ejercicio se puedan derivar represalias'.	
		Fuente(s)	Código ético de proveedores	
A.1.4	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0

Compromiso de remediar	● Compromiso público de remediar	No	La Política de Derechos Humanos indica que su objetivo es 'establecer principios y pautas de actuación a través de un proceso de debida diligencia en derechos humanos que permita identificar, prevenir, mitigar y reparar posibles impactos negativos, actuales o potenciales, de la compañía y de sus relaciones comerciales'. Aunque se indica que el objetivo de la política es establecer principios que permitan reparar, no se ha encontrado un compromiso formal, explícito y directo a reparar impactos negativos que haya producido o a los que haya podido contribuir. No se ha encontrado información adicional durante la última revisión	
		Fuente(s)	Política Global de Derechos Humanos	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**4,5**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2.a	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	Como se indica en el subindicador a continuación, la Política de derechos humanos afirma que 'La unidad de Comunicación y Relaciones Institucionales, es responsable de dar a conocer los compromisos recogidos en esta Política, y de proponer y desarrollar junto a las unidades de negocio los procedimientos operativos para su cumplimiento'. Existe a nivel de alta dirección el Cargo de 'Director de Comunicación y Relaciones Institucionales'.	1,5

		Fuente(s)	Política Global de Derechos Humanos	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que 'las unidades de negocio son responsables de la aplicación de esta Política en sus decisiones y operaciones. Las unidades corporativas responsables directas de algún compromiso son responsables de integrar en su gestión el contenido de esta Política [...] La unidad de Comunicación y Relaciones Institucionales, a través de su área de Reputación y Sostenibilidad, es responsable de dar a conocer los compromisos recogidos en esta Política, tanto interna como externamente y junto con la Universidad Corporativa facilitar la formación necesaria sobre ella, así como proponer y desarrollar junto con la unidad de negocio implicada los procedimientos operativos para su cumplimiento y su actualización y revisión'.	
		Fuente(s)	Política Global de Derechos Humanos	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'el modelo de Compras y Gestión de Proveedores establece un proceso de gestión con criterios unificados y universales para todo el ámbito de actuación de Naturgy. Se centralizan procesos clave de las funciones de compra y gestión de proveedores realizando una coordinación global que posibilita la identificación de oportunidades de mejora'. También describe la gestión de la cadena de suministro y sus procesos. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia acerca de cómo se articula en términos de recursos humanos la gestión de proveedores (y sus aspectos relacionados con derechos humanos) dentro de la Compañía, cómo está repartida la responsabilidad de la gestión de estos (uno o varios departamentos, uso de auditores sociales externos, etc.). No se ha encontrado nueva información relevante durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Informe de Sostenibilidad 2022	
B.2.1	**B.2.1 Hasta 1 punto**			1,5

Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	La Compañía indica que 'la definición de los diez compromisos establecidos en la política se realizó a partir de un análisis de riesgos en materia de derechos humanos en el cual se identificaron 33 riesgos. Esta evaluación se realizó para todos los países donde la compañía realiza algún tipo de actividad, y con los responsables de cada negocio o país se validó el grado de exposición a ese riesgo [...]	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2021	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	En relación a su cadena de suministro, el Informe de Sostenibilidad indica: 'La gestión de estos riesgos está incluida dentro del modelo de gestión global de la cadena de suministro, que se basa en la valoración de los factores de riesgo intrínsecos a la externalización de un servicio o al suministro de un producto. […] Con la evaluación de los riesgos de las 323 categorías de compra que se gestionan a nivel mundial y tras el análisis de los riesgos de 50 países en los que la compañía habitualmente contrata, se obtiene el riesgo de cada categoría de compra en función de la actividad de la misma y del país donde se desarrolla'. Los factores de riesgo incluyen seguridad y salud y de ASG ('estén fabricados o generados en condiciones socialmente injustas, o con prácticas laborales éticamente no correctas').	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	La Compañía indica que 'con el objetivo de monitorizar estos riesgos, la compañía realiza evaluaciones periódicas de los riesgos identificados. para realizar esta evaluación, se solicita a los responsables de cada negocio o país que evalúe cada uno de los riesgos identificados, en función del riesgo percibido y del grado de gestión'. También afirma que 'La definición de los diez compromisos establecidos en la política se realizó a partir de un análisis de riesgos en materia de derechos humanos, en el cual se identificaron 33 riesgos. […] Estos compromisos contemplan a los grupos de interés que puedan verse afectados por las actividades de la empresa y, en especial, a empleados que trabajan para Naturgy a través de terceros, pueblos indígenas, comunidades circundantes a sus proyectos, infancia y en general a los colectivos en situación de vulnerabilidad´. Sin embargo, no se ha	

			encontrado evidencia acerca de si la empresa consulta con estos grupos durante la identificación de potenciales impactos en derechos humanos. Tampoco se ha encontrado evidencia de consultas con expertos en derechos humanos durante el proceso, más allá de consultar a los responsables de cada negocio.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	Sí	La Compañía indica que 'durante los procesos iniciales de los proyectos de inversión, y en los análisis de impacto social y ambiental, la compañía toma en consideración su impacto en la protección y promoción de los derechos humanos y define indicadores al respecto. Del mismo modo, la compañía implanta medidas específicas para la gestión de los potenciales impactos y riesgos sobre los derechos humanos de los proyectos e inversiones [...] en los procesos de due diligence previos a la formalización de acuerdos de colaboración, también con agencias gubernamentales, la compañía se compromete a evaluar las políticas y prácticas en materia de derechos humanos de sus contrapartes'.	
		Fuente(s)	Informe de Sostenibilidad 2021	
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	Sí	Como se describe en el indicador anterior, se llevó a cabo un proceso 'en el cual se identificaron 33 riesgos. Esta evaluación se realizó para todos los países donde la compañía realiza algún tipo de actividad, y con los responsables de cada negocio o país se validó el grado de exposición a ese riesgo y los mecanismos internos disponibles para su gestión [...] Con el objetivo de monitorizar estos riesgos, la compañía realiza evaluaciones periódicas de los riesgos identificados. Para realizar esta evaluación, se solicita a los responsables de cada negocio o país que evalúe cada uno de los riesgos identificados, en función del nivel de riesgos percibido y del grado de gestión de cada asunto por parte de la compañía'.	1
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	

	● El proceso aplica a cadena de suministro	Sí	La Compañía indica que 'el proceso de gestión global de la cadena de suministro se basa en la valoración de los factores de riesgo intrínsecos a la externalización de un servicio o al suministro de un producto'. Entre los factores considerados se encuentran riesgos de ASG que incluyen derechos humanos, como prácticas laborales, medioambientales y seguridad y salud. 'Con la evaluación de los riesgos de las 323 categorías de compra que se gestionan nivel mundial y tras el análisis de los riesgos de 50 países en los que la compañía habitualmente contrata, se obtiene el riesgo de cada categoría de compra en función de la actividad de la misma y del país donde se desarrolla. Esta combinación de actividad y país permite asignar a cada categoría de compras un riesgo alto, medio o bajo que se integra en el mapa, obteniendo así el riesgo de cada categoría de compra por país'.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	La Compañía desglosa los 33 potenciales riesgos a que se enfrenta. Aunque no especifica cuáles son relevantes dependiendo del contexto, afirma que la relevancia específica de cada uno se realiza con los responsables de negocio, que validan la exposición concreta a cada riesgo identificado dentro de un país. no está claro, sin embargo, cuáles de esos 33 riesgos considera que son significativos o impactos que de hecho se producen.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	Sí	El informe de sostenibilidad indica que 'La compañía implanta medidas específicas para la gestión de los potenciales impactos y riesgos sobre los derechos humanos de los proyectos y las inversiones y se asegura que se destinan los recursos adecuados para la implantación de las medidas	0,5

humanos		correctoras identificadas'. En cuanto a su sistema de mitigación y remediación, la Compañía indica: 'A través de los mecanismos anteriormente explicados, la Política de Derechos Humanos y los procedimientos para la evaluación de riesgos propios y en terceros, Naturgy adopta un enfoque preventivo en relación a los riesgos sobre los derechos humanos identificados'. Posteriormente refiere a distintas partes del informe donde detalla acciones para mitigación de riesgos sobre empleados (riesgos 1 a 16), riesgos para personas de pueblos indígenas (riesgos 18 a 22) y las comunidades donde realiza proyectos (riesgos 28 a 32).En relación a indígenas y comunidades indica que su mitigación 'se apoya en el Modelo de Relacionamiento Social'. En el apartado referido de riesgos sobre empleados se dedican espacios a describir medidas sobre 'diversidad e igualdad' 'relaciones laborales', 'compensación' y 'brecha salarial', 'satisfacción y compromiso del equipo Naturgy', y un apartado sobre seguridad y salud. En relación a sus principios de actuación con las comunidades, la Compañía indica: ´la compañía dispone de un Modelo de Relacionamiento Social (MRS) que procura la integración de la gestión social como una disciplina más en todo el ciclo de vida de los proyectos de generación. […] El MRS es un proceso iterativo que se despliega a lo largo de toda la vida del proyecto, y se apoya en la aplicación de herramientas metodológicas con foco transversal en la comunicación, escucha activa y el arraigo´. La implantación del modelo incluye 'análisis de impactos sociales que la actividad pueda producir en las comunidades', 'identificación de las comunidades afectadas por la actividad de la compañía y conocer sus necesidades y aspiraciones', 'análisis de riesgos y oportunidades', ´Plan Relacionamiento Social (PRS): diseño e implementación de acciones con impacto social positivo, a partir de las oportunidades identificadas en el diálogo con las comunidades´ y 'evaluación impacto social del PRS'. Las evaluaciones de impactos positivos y afecciones que puede generar' incluyen 'impacto en derechos humanos', 'desplazamiento o reubicación de comunidades locales', 'modificación de modos de vida tradicionales', 'cambios en los usos tradicionales del territorio', etc.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	

	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	La Compañía describe detalladamente los procesos de gestión de la cadena de suministro, incluyendo la ejecución de auditorías con criterios ASG (incluye derechos humanos). Sin embargo no se ha encontrado evidencia de acciones tomadas para de forma sistemática para abordar los impactos producidos a través de la cadena de suministro. Este subindicador no busca evidencia específica de medidas correctivas por incumplimiento, o auditorías para un proveedor/contratista particular, sino medidas proactivas para minimizar riesgos identificados. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	Ver arriba. En relación a sus principios de actuación con las comunidades, La Compañía describe algunos de sus proyectos destacados cada cual con iniciativas específicas y planes de acción. Sin embargo, no se ha encontrado un ejemplo de las acciones específicas tomadas o por tomar en al menos uno de sus temas destacados de derechos humanos como resultado de los procesos de evaluación en al menos una de sus actividades/operaciones en los últimos tres años. Por otro lado, aunque se dedica un capítulo a explicar medidas en distintos ámbitos, no se ha encontrado una descripción de la medida en función de cómo pretende abordar un aspecto relevante de derechos humanos en el cual la compañía causa impacto (no se describe el contexto de impacto negativo y cómo la medida lo va a abordar).	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

responder a riesgos e impactos en derechos humanos	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que Los empleados de NATURGY tienen la obligación de poner en conocimiento de la compañía cualquier posible incumplimiento de los compromisos recogidos en esta política, del que tengan conocimiento, así como de las demás directrices y pautas de conducta establecidas en el Código Ético'. La Compañía proporciona dos mecanismos, uno a través de internet y otro de dirección postal'.	
		Fuente(s)	Política Global de Derechos Humanos	
	C.1 Hasta 2 puntos			

	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	El Informe de Sostenibilidad 2022 indica: 'De manera recurrente, Naturgy desarrolla acciones de formación' que incluye 'Curso de formación del Modelo de Prevención Penal, Código Ético y Política Anticorrupción'. El Código contiene información sobre el Canal Ético. El Canal Ético está en dos idiomas castellano y el inglés. El Informe añade que la Compañía está 'Presente en más de 20 países', incluyendo algunos que no utilizan estas lenguas. No se ha encontrado evidencia de que el mecanismo esté disponible en todas las lenguas necesarias. El código ético indica que 'en aquellos países donde esté presente Naturgy se valorará la posibilidad de constituir Comités Locales, que desarrollarán las mismas funciones que el Comité de Ética y Cumplimiento en sus ámbitos respectivos. Los Comités Locales informarán periódicamente al Comité de Ética y Cumplimiento acerca de su actividad y responderán por la misma ante los órganos de administración de las sociedades del Grupo en el país correspondiente'. No se ha encontrado detalles acerca de la implementación y posibilidad de presentar denuncias en todos los idiomas relevantes.	
		Fuente(s)	Ethicspoint Naturgy; Informe de sostenibilidad 2022; Código ético; web presencia internacional	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	No	El código ético indica que 'Naturgy ofrece a sus contratistas, proveedores y colaboradores externos la posibilidad de dirigirse confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias, al Comité de Ética y Cumplimiento cuando entiendan que las prácticas de los empleados del Grupo no son conformes a lo que se establece en este Código La política de Compliance también establece el compromiso de comunicar a contrapartes la obligación de información y reporte de conductas que no respondan a los estándares de buenas prácticas y cumplimiento del Grupo Naturgy'. No está claro si empleados de proveedores pueden acudir al canal para denunciar irregularidades por parte de sus empleadores (no se ha encontrado evidencia de que se requiera a los proveedores que tengan mecanismos de denuncia para sus empleados). Una descripción similar se encuentra en el código para proveedores. La Política de Compliance también indica que promoverá e incentivará en proveedores la adopción de pautas de conducta consistentes con esta política. Sin embargo, no está claro si los empleados de los proveedores tienen acceso al canal de ética para presentar quejas en relación con el comportamiento de los proveedores o que la Compañía	

			espera que sus proveedores establezcan un mecanismo para que sus trabajadores presenten dichas quejas o inquietudes. No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador en la última revisión.	
		Fuente(s)	Código ético; Código de proveedores; Política de Compliance	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	En el contexto del canal de denuncia, la Política de Derechos Humanos indica que 'también podrán reportar aquellas personas que, sin ser empleados de la compañía, observen potenciales malas prácticas en este ámbito'.	
		Fuente(s)	Política Global de Derechos Humanos	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	El canal online de denuncia está disponible en español, inglés y portugués. La Compañía opera en 28 países, incluyendo algunos que no utilizan estas lenguas. No se ha encontrado evidencia de que el mecanismo esté disponible en todas las lenguas necesarias.	
		Fuente(s)	Ethicspoint Naturgy; Código ético; Informe de sostenibilidad 2022	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador. Grupos de interés externos pueden presentar denuncias acerca de la Compañía, pero no está claro si grupos de interés externos de la cadena de suministro pueden presentar denuncias contra proveedores y contratistas (business partners) de la Compañía. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión	
		Fuente(s)	Política Global de Derechos Humanos	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	La Compañía indica que 'adopta un enfoque preventivo en relación a los riesgos sobre los derechos humanos identificados. […] El código ético del proveedor y una gestión de la cadena de suministro basada en la valoración de riesgos, son las principales herramientas para prevenir la materialización de riesgos sobre proveedores, contratistas y empresas colaboradoras, incluidas las empresas que prestan los servicios de seguridad de las instalaciones´. Sin embargo, no se ha encontrado una descripción del enfoque que se tomaría para proporcionar o permitir una reparación oportuna para las víctimas para impactos que ya hayan ocurrido.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	La Compañía se compromete a 'evaluar periódicamente el diseño y desempeño del sistema de gestión de Compliance, implementando cuantos cambios y oportunidades de mejora sean identificados'. No se ha encontrado, sin embargo, evidencia acerca de cómo se ha evaluado la efectividad de los mecanismos de queja/reclamación. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Política de Compliance	

* En las Compañías del sector extractivo CHRB busca evidencia referida a 'extractive business partners'. En este caso, consideramos cadena de suministro en general

Compañía:	Pharmamar			Puntos
				2
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**1**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	Un principio de actuación de la política de sostenibilidad consiste en 'Cumplir con la legislación vigente, con especial atención a los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas'.	
		Fuente(s)	Política de sostenibilidad	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
A.1.2.a	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			0

Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	No	La Compañía indica que 'Las empresas y filiales del Grupo PharmaMar se encuentran en países de la Unión Europea o en Estados Unidos y cumplen la legislación laboral vigente y de respeto a la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Además, el Grupo Pharma Mar está sujeto a la normativa europea, que se sustenta en los 8 convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Estos convenios aluden, entre otros aspectos, al respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva'. Sin embargo, a pesar de que se indica que se cumplirá con legislación que contempla estos derechos, este indicador busca un compromiso explícito con cada uno de los Derechos recogidos en los Convenios Fundamentales de la declaración de la OIT, con la Declaración de la OIT, o con el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Se espera que el compromiso, además, esté plasmado en una política pública	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022	
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	No	La Política de sostenibilidad tiene como principio de actuación 'fomentar la diversidad e igualdad de oportunidades en la selección y retención del talento en el trato a las personas'. No se ha encontrado ninguna evidencia adicional en relación a las áreas cubiertas por los ocho convenios fundamentales de la OIT. La Compañía indica que 'El Grupo está acogido al Convenio colectivo de la industria química [...] que se aplica al 100% de empleados en España. A cierre del año 2022, todos los empleados de las filiales europeas están cubiertos por convenio colectivo, salvo en Alemania, que no dispone de convenio colectivo del sector, y Suecia, que se acoge a la legislación laboral vigente en el país'.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022; Política de sostenibilidad	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	No	La Compañía indica que 'La organización de compras tiene implantados y sistematizados procesos de selección y evaluación de proveedores, que se aplican asegurando la imparcialidad, ética y	

			transparencia en la adjudicación para lo que pide de los proveedores un comportamiento socialmente responsable'. No se ha encontrado detalles acerca de si se requiere a los proveedores un compromiso explícito con cada área de convenios fundamentales de la OIT.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	Ver subindicador anterior. La Compañía indica que 'La totalidad de los proveedores del Grupo se recogen en la Tabla 19. La gran mayoría de ellos pertenecen a países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), por lo que se cumplen las condiciones de legislación laboral vigente y el respeto a la Declaración Universal de Derechos Humanos. En el resto del mundo se trata principalmente de proveedores destinados a la protección de la propiedad industrial y a servicios de investigación y desarrollo con los que se firman contratos específicos de alto valor añadido'. No se ha encontrado detalles acerca de si se requiere a los proveedores un compromiso explícito con cada área de convenios fundamentales de la OIT.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso público de remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera consolidada 2019; Estado de información no financiera 2020	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este	

	remediación		subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**0**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	No	Ver indicador A.1.2	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'Los empleados implicados en la función de compras deben cumplir y promover el cumplimiento de unas normas básicas de comportamiento ético en las relaciones con contratistas, proveedores y mercado. Estas normas se recogen expresamente en el Código de Conducta del Grupo'. Sin embargo, no está claro si incluye aspectos de Derechos Humanos (no se ha encontrado evidencia de códigos que afecten a proveedores, o que estos incluyan aspectos de Derechos Humanos). Por otro lado, el subindicador busca detalles acerca de los recursos (humanos) y expertise dedicados a la gestión.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022	
B.2.1	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0

Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	La Compañía indica que 'Las empresas y filiales del Grupo PharmaMar se encuentran en países de la Unión Europea o en Estados Unidos y cumplen la legislación laboral vigente y de respeto a la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Además, el Grupo Pharma Mar está sujeto a la normativa europea, que se sustenta en los 8 convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Estos convenios aluden, entre otros aspectos, al respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva'. No se ha encontrado detalles acerca de un proceso de identificación de posibles impactos en derechos humanos.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'La gran mayoría de ellos [proveedores] pertenecen a países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), por lo que se cumplen las condiciones de legislación laboral vigente y el respeto a la Declaración Universal de Derechos Humanos. En el resto del mundo se trata principalmente de proveedores destinados a la protección de la propiedad industrial y a servicios de investigación y desarrollo con los que se firman contratos específicos de alto valor añadido'. No se ha encontrado información adicional.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			0
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'La gran mayoría de ellos [proveedores] pertenecen a países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), por lo que se cumplen las condiciones de legislación laboral vigente y el respeto a la Declaración Universal de Derechos Humanos. En el resto del mundo se trata principalmente de proveedores destinados a la protección de la propiedad industrial y a servicios de investigación y desarrollo con los que se firman contratos específicos de alto valor añadido'. No se ha encontrado información adicional.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3	**B.2.3 Hasta 1 punto**			0

Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés afectados acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**1**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Compañía indica que 'Para investigar posibles incumplimientos del Código de Conducta, se pone a disposición de los empleados un Canal de Denuncias que permite comunicar confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias, actuaciones contrarias al mismo'. El informe describe tres modos de contacto.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	Como se indica más arriba, la Compañía posee mecanismos de denuncia. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia sobre si las denuncias se pueden presentar en los todos los idiomas necesarios, ya que la Compañía tiene operaciones fuera de España, y cómo aseguran la concienciación de los empleados sobre los mecanismos.	
		Fuente(s)	Estado de información no financiera 2022	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	

		Fuente(s)		
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			0
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	Redeia	Puntos
		12

Indicador	Subindicador	¿Cumple?	Explicación principal	Puntos
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**4,5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	El código de conducta indica que 'El Grupo Red Eléctrica mantiene un compromiso explícito y público de respeto y promoción de los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las convenciones que lo desarrollan'.	
		Fuente(s)	Código ético y de conducta	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	El Documento de 'Compromiso con la promoción y el respeto de los derechos humanos de Redeia' afirma que su modelo de gestión, 'aprobado por el Comité Directivo de Sostenibilidad, sigue la metodología definida por los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos'. También se afirma un compromiso con estándares de referencia, aunque estos están descritos en una nota al pie, lo que no se considera suficiente de acuerdo a la metodología de CHRB.	
		Fuente(s)	Compromiso con la promoción y el respeto de los derechos humanos	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)		
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	El código de conducta incluye los siguientes compromisos: 'la organización garantiza la libertad sindical, el derecho de asociación y la negociación colectiva de sus profesionales y está comprometida con la prevención del trabajo infantil y la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, oponiéndose a cualquier práctica que suponga discriminación en el empleo y la ocupación, o una vulneración a la intimidad de las personas empleadas y	

			de sus familias'.	
		Fuente(s)	Código ético y de conducta	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)		
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Sí	El código para proveedores incluye, entre otros, los siguientes requisitos: ' Garantizar la libertad sindical, el derecho de asociación y la negociación colectiva de sus profesionales, sin que ello pueda acarrear ningún tipo de sanción'. 'Integrar criterios de igualdad de oportunidades y no discriminación, realizando una selección, promoción, acceso a la formación y cualquier otra práctica de gestión de personas basada en el mérito profesional y en valoraciones objetivas. No permitir tipo alguno de discriminación'.' Garantizar la inexistencia de toda forma de trabajo infantil'. 'Garantizar la inexistencia de cualquier tipo de trabajo forzoso o bajo coacción'.	
		Fuente(s)	Código de conducta proveedores	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso público de remediar	Sí	La Política de sostenibilidad se compromete a 'Respetar y promover los derechos humanos reconocidos internacionalmente en el ámbito de influencia de las empresas del Grupo, actuando con diligencia debida, gestionando adecuadamente los impactos de su actividad o de las actividades de aquellos con los que tiene relación y estableciendo los mecanismos de reparación apropiados'.	
		Fuente(s)	Política de Sostenibilidad	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**4**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	El 'Comité Directivo de Sostenibilidad' ha aprobado el modelo de gestión de los derechos humanos. Este comité tiene las funciones de 'proponer los principios y directrices de sostenibilidad del grupo. Garantizar el cumplimiento de los objetivos y prioridades del Compromiso con la Sostenibilidad 2030. Garantizar el establecimiento de un sistema de gestión e impulsar su eficiente implantación. [...]'. 'Los derechos humanos son uno de los diez principios sobre los que se sustenta el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 del Grupo y por tanto un aspecto clave considerado en la toma de decisiones de la compañía'.	
		Fuente(s)	Compromiso con la promoción y el respeto de los derechos humanos; Informe de sostenibilidad 2022	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	La Dirección Corporativa de Sostenibilidad y estudios tiene una función supervisora: 'Definir y diseñar las actividades y elementos estructurales del modelo de gestión. Diseñar y llevar a cabo el seguimiento de los planes y programas. Asegurar el desarrollo y la mejora continua de los sistemas de gestión, estructuras, planes y proyectos de sostenibilidad'. La Implantación recae en las 'áreas organizativas': 'Desarrollar sus actividades y proyectos conforme a los principios y directrices establecidas [...]. Participar en la implantación del modelo de gestión'.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	La Compañía indica que existe un departamento de proveedores independiente, y que, a través de funciones segregadas, hay una gestión centralizada de la cadena. Sin embargo, no se ha encontrado más detalles acerca de cómo se estructura y despliega la gestión de la cadena de suministro operativamente, incluyendo recursos y expertise en relación a derechos humanos..	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0,5
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	La Compañía indica que 'Durante el 2022, Redeia ha actualizado sus procedimientos de debida diligencia en actividades propias y en sus relaciones con terceros para adecuarlos a la regulación nacional e internacional, a las tendencias actuales, a los derechos emergentes y a nuevos titulares de derecho sobre los que se pueda impactar. Con el fin de garantizar la mejora continua en este ámbito, Redeia revisa anualmente la normativa interna que rige este mecanismo. En la revisión llevada a cabo durante el 2022 se ha analizado la actividad del total de la organización en España, Perú, Chile y Brasil (incluyendo también las sociedades participadas ARGO y TEN)'. Con carácter anual se realiza el mapa de riesgos en derechos humanos que consiste en la 'Identificación, priorización y evaluación de los impactos negativos, potenciales y reales, con una metodología propia basada en la probabilidad de ocurrencia del impacto y la severidad de este'.	
		Fuente(s)	Informe de Sostenibilidad de 2022	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'dentro de las iniciativas que Redeia aborda en el marco de la gestión responsable de la cadena de suministro, destaca la identificación de los impactos en materia de sostenibilidad de los suministros, y por tanto, de posibles requisitos a exigir. Redeia cuenta con una matriz de impactos correspondiente a los suministros de equipos y/o materiales, así como para los suministros de servicios y obras [7 impactos en el ámbito de la ética y las condiciones laborales]. No se ha encontrado una descripción, sin embargo, del proceso mediante el cual identifica cuales son los potenciales impactos.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad de 2022	

	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	La Compañía indica que 'Redeia lleva a cabo análisis periódicos de debida diligencia desde el año 2013, con alcance a todas las empresas del grupo, para identificar posibles riesgos derivados de su actividad directa e indirecta. Durante el 2022, Redeia ha actualizado sus procedimientos de debida diligencia [...]'. Sin embargo, no se ha encontrado detalles acerca de cómo consulta con grupos de interés afectados y expertos en derechos humanos como parte del proceso de identificación de riesgos.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	Aunque la compañía indica que 'traslada su Compromiso en materia de derechos humanos a las terceras partes con las que mantiene o pretende mantener relaciones de cualquier naturaleza, y aplica medidas de debida diligencia en función del riesgo del tercero', este subindicador busca evidencia de como el sistema de debida diligencia se activa por nuevos acontecimientos, más allá de un proceso de diligencia con terceras partes dependiendo del riesgo que entrañen.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2	**B.2.2 Hasta 1 punto**			1

Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	La Compañía indica que con carácter anual se realiza el mapa de riesgos en derechos humanos que consiste en la 'Identificación, priorización y evaluación de los impactos negativos, potenciales y reales, con una metodología propia basada en la probabilidad de ocurrencia del impacto y la severidad de este'. 'Redeia revisa anualmente la normativa interna que rige este mecanismo. En la revisión llevada a cabo durante el 2022 se ha analizado la actividad del total de la organización en España, Perú, Chile y Brasil (incluyendo también las sociedades participadas ARGO y TEN) [...] Redeia ha extraído que por los sectores en los que se enmarca la compañía, los principales riesgos en materia de derechos humanos están relacionados con el trabajo forzoso e infantil, el tráfico de personas, la libertad de asociación y de negociación colectiva, la igualdad salarial, la discriminación, la salud y seguridad, el trabajo decente, la privacidad y seguridad de los datos, la identidad y derechos sociales, culturales y económicos de los pueblos indígenas, la propiedad privada, la fiscalidad justa, la corrupción, el medio ambiente saludable y la gestión ética. Con esta visión se han analizado y fortalecido las políticas, compromisos y mecanismos de control de la empresa para minimizar estos riesgos, asegurar el respeto de los derechos humanos y remediar posibles vulneraciones de estos'. No se han encontrado detalles, sin embargo, acerca de qué factores (al menos uno) utiliza para determinar la saliencia (relevancia) de los potenciales impactos, como económicos, sociales, geográficos o de otro tipo. (aunque se indica que se ha analizado toda la organización indicando los países, no se ha encontrado descripción acerca de consideraciones particulares por países [i.e riesgo país]).	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	Ver subindicador anterior	
		Fuente(s)		
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	Sí	La compañía indica que 'El resultado del proceso de debida diligencia ha vuelto a evidenciar que la compañía tiene un nivel de riesgo bajo y aplica los controles adecuados, de manera que los riesgos de vulneración no se han materializado y, por tanto, hasta la fecha no ha sido necesaria la implantación de ninguna acción de remediación [...] No se han identificado riesgos que aúnen severidad de impacto y alta probabilidad de ocurrencia,	

			ya que la compañía desarrolla múltiples medidas de prevención a través de su normativa interna. Tanto en España como en Latinoamérica, se identifican como riesgos con alta gravedad de impacto (4,3 sobre 5) los relacionados con la corrupción, el trabajo infantil o el tráfico de personas, si bien todos ellos tienen una cobertura de mitigación excelente gracias a diversos procedimientos internos que minimizan su posibilidad de ocurrencia (1,3 sobre 5). Por su parte, el riesgo referido a las condiciones laborales (riesgos psicosociales, excesivas cargas de trabajo o falta de desconexión digital) es el que se identifica como más probable (2,1 sobre 5) tanto en España como en Latinoamérica, aunque la posibilidad de ocurrencia es muy baja (1,9 sobre 5)'. También se afirma que 'en el año 2021 se puso de manifiesto la necesidad de valuar los posibles efectos sobre las comunidades locales en Latinoamérica, haciendo hincapié en poblaciones indígenas. Si bien Perú cuenta con población indígena, no existen poblados o comunidades indígenas en el área de influencia directa de las actividades del Redinter y, por tanto, no existe afectación a dicho colectivo'.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3	**B.2.3 Hasta 1 punto**			1

Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	Sí	La Compañía indica que 'El resultado del proceso de debida diligencia ha vuelto a evidenciar que la compañía tiene un nivel de riesgo bajo y aplica los controles adecuados, de manera que los riesgos de vulneración no se han materializado y, por tanto, hasta la fecha no ha sido necesaria la implantación de ninguna acción de remediación. Asimismo, Redeia ha extraído que por los sectores en los que se enmarca la compañía, los principales riesgos en materia de derechos humanos [...]. Con esta visión se han analizado y fortalecido las políticas, compromisos y mecanismos de control de la empresa para minimizar estos riesgos, asegurar el respeto de los derechos humanos y remediar posibles vulneraciones de estos'. Por último, 'Cabe destacar como control, la certificación del Sistema de gestión de responsabilidad corporativa que conlleva auditar todos los centros de trabajo, en ciclos trienales, en aspectos vinculados al respeto de los derechos humanos'.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'Los riesgos principales son gestionados por medio de los sistemas de gestión vigentes y las auditorías periódicas, tras las que se identifican recomendaciones y puntos de mejora, que son analizados e implantados, en aras de una mejora continua de los procesos. En caso de la identificación de un impacto elevado, la compañía puede establecer un plan de acción con el proveedor realizando un seguimiento exhaustivo de su implantación y reservándose el derecho de tomar acciones en caso necesario. La identificación y priorización de los riesgos e impactos de la cadena de suministro ha permitido a la compañía establecer controles adecuados para minimizarlos. En este sentido, para cada uno de los riesgos identificados, la compañía trabaja en las fases de calificación, seguimiento, desarrollo y formación a proveedores'. Sin embargo, el sistema parece centrase en las auditorías y casos de proveedores individuales. Este subindicador busca evidencia de cómo la compañía posee un sistema para hacer frente impactos concretos, más que a proveedores concretos.	
		Fuente(s)	Informe de Sostenibilidad de 2022	

	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	Sí	Como se indica más arriba 'El resultado del proceso de debida diligencia ha vuelto a evidenciar que la compañía tiene un nivel de riesgo bajo y aplica los controles adecuados, de manera que los riesgos de vulneración no se han materializado y, por tanto, hasta la fecha no ha sido necesaria la implantación de ninguna acción de remediación'. 'Cabe destacar como control, la certificación del Sistema de gestión de responsabilidad corporativa que conlleva auditar todos los centros de trabajo, en ciclos trienales, en aspectos vinculados al respeto de los derechos humanos'.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador. La Compañía indica que 'El resultado del proceso de debida diligencia ha vuelto a evidenciar que la compañía tiene un nivel de riesgo bajo y aplica los controles adecuados, de manera que los riesgos de vulneración no se han materializado'.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0

Comunicando impactos en derechos humanos	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés afectados en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés afectados acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**3,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			2
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	El código indica que 'El Grupo Red Eléctrica pone a disposición de los miembros de la organización y de sus grupos de interés un canal ético y de cumplimiento a través del cual pueden […] comunicar cualquier incumplimiento del Código, la legislación, la normativa interna y los compromisos asumidos por la organización'.	
		Fuente(s)	Código ético y de conducta	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	La Compañía opera en países de habla hispana. La Compañía forma a los empleados en el código ético. 'La difusión del nuevo Código ético y de conducta se inició con el envío el 28 de mayo de una comunicación electrónica por parte de la Presidenta del Grupo a toda la organización a la que se acompañó de un ejemplar del mismo'.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2020; Informe anual de gestión del Código ético y de conducta 2020	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	El código para proveedores pone a disposición de grupos de interés el canal ético y de cumplimiento para consultas y denuncias relacionadas con el incumplimiento del código para proveedores'. El informe de sostenibilidad indica que 'La Compañía cuenta con un canal de comunicación para la atención específica a proveedores, el Canal ASA. Cabe destacar que durante el año 2022 Redeia no ha recibido ninguna reclamación en materia de derechos humanos a través de este canal'.	
		Fuente(s)	Código de conducta proveedores; Informe anual 2022	

	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	El código para proveedores indica que 'El presente código es de aplicación a todos los proveedores de Redeia y a sus subcontratistas. En caso de subcontratación por el proveedor, éste se responsabilizará de que sus contratistas ejerzan su actividad igualmente cumpliendo con todos los principios recogidos en este documento'.	
		Fuente(s)	Código de conducta proveedores	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	Ver indicador anterior. Además, la Compañía también indica que 'pone a disposición de sus grupos de interés el canal ético como mecanismo formal de respuesta ante consultas y denuncias relacionadas con los Derechos Humanos'. La página web incluye enlaces.	
		Fuente(s)	Código ético y de conducta; Derechos Humanos en la red	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	La Compañía opera en países de habla hispana. La Compañía indica que 'el Servicio Dígame que gestiona las reclamaciones y atenciones de los grupos de interés externos'. También que ha recibido cinco reclamaciones a través de este servicio en 2020. No se ha encontrado evidencia acerca de cómo se hace conscientes a los grupos de interés externos, de forma proactiva, de la disponibilidad del mecanismo de queja.	
		Fuente(s)	Derechos Humanos en la red; Informe de sostenibilidad 2020	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	Sí	Como se describe en el indicador anterior, el código para proveedores pone a disposición de grupos de interés el canal ético y de cumplimiento para consultas y denuncias relacionadas con el incumplimiento del código para proveedores'.	
		Fuente(s)	Código de conducta proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	El código para proveedores indica que 'El presente código es de aplicación a todos los proveedores de Redeia y a sus subcontratistas. En caso de subcontratación por el proveedor, éste se responsabilizará de que sus contratistas ejerzan su actividad igualmente cumpliendo con todos los principios recogidos en este documento'.	
		Fuente(s)	Código de conducta proveedores	

C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	La Compañía indica que durante el año 2022 Redeia no ha recibido ninguna reclamación en materia de derechos humanos'. Alternativamente, este subindicador también acepta descripción del procedimiento existente para reparar daños causados, no necesariamente provenientes de un mecanismo de queja, sino identificados por la compañía por sus diferentes procedimientos (i.e auditorías).	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	Aunque una de las responsabilidades del gestor ético consiste en 'elaborar un informe periódico de revisión del sistema de la gestión ética y proponer acciones de mejora del mismo', no se ha encontrado evidencia de cambios en procedimientos de la Compañía que hayan tenido lugar como consecuencia de algún impacto negativo que haya sido necesario reparar o remediar.	
		Fuente(s)	Informe anual de gestión del Código Ético y de Conducta.	
	● Monitorización de implementación de remedio	No	Aunque el gestor ético tiene la responsabilidad de 'elaborar los planes de acción para la resolución de las denuncias formuladas', no se han encontrado detalles acerca de cómo se supervisa que la implementación de remedio o reparación sea adecuada para las personas afectadas.	
		Fuente(s)	Informe anual de gestión del Código Ético y de Conducta.	
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	Repsol			Puntos
				17,5
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**4**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	El código de ética indica que Repsol está comprometida con el respeto a los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente, que abarcan los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos'.	
		Fuente(s)	Código de ética y conducta 06/2023	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	No	La Política de Derechos Humanos y Relación con las Comunidades indica que su meta es 'respetar, en todas las actividades y relaciones comerciales los derechos humanos internacionalmente reconocidos en los Tratados y estándares internacionales en materia de empresas y derechos humanos'. En nota al pie se explica que 'estándares internacionales' incluye: 'Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, las líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales [...]'. No obstante, se espera que la Compañía establezca un una expectativa explícita respecto a los Principios Rectores o las directrices de la OCDE en lugar de referenciarlos en una nota al pie. No se ha encontrado evidencia adicional. La evaluación anterior utilizaba una versión de la política que ha sido reemplazada recientemente.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos y relación con las comunidades 05/2023	
A.1.2.a	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			1,5

Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	El código de ética indica que Repsol está comprometida con el respeto a los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente, que abarcan […] los principios relativos a los derechos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los ocho Convenios Fundamentales que los desarrollan'.	
		Fuente(s)	Código de ética y conducta 06/2023	
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La política de Derechos humanos sus compromisos incluyen 'respetar los derechos humanos de todas las personas que trabajan en Repsol, en particular, la seguridad y salud, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva […] adicionalmente Repsol se compromete a: prevenir y combatir la discriminación y en el acoso en el trabajo [...] Prestar especial atención a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo, en las condiciones laborales y los salarios. Rechazar cualquier forma de trabajo infantil, trabajo forzoso y la trata de personas'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos humanos 05/2023	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	El código para proveedores indica que 'El proveedor de Repsol debe respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos y enunciados en la "Carta Internacional de los Derechos Humanos" y los principios relativos a los derechos incluidos en los ocho Convenios Fundamentales de la organización Internacional del Trabajo, conforme a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo'.	
		Fuente(s)	Código de conducta para proveedores.	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	Ver subindicador anterior. El código tiene requisitos explícitos sobre trabajo infantil, discriminación y trabajo forzoso. En relación a libertad de asociación y negociación colectiva, sin embargo, el código se refiere a 'facilitar la libertad de asociación y la negociación	

			colectiva de sus empleados'. No hay un compromiso claro de respetar los derechos sino 'facilitar'. En una nota al pie la empresa indica cuales son los ocho convenios fundamentales. No obstante, se espera que la Compañía exprese explícitamente su expectativa sobre cada convenio, no indicarlo exclusivamente en nota al pie.	
		Fuente(s)	Código de conducta para proveedores.	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso público de remediar	Sí	La Política de Derechos Humanos y relación con las Comunidades incluye entre sus compromisos 'Remediar aquellos impactos que nuestra actividad genere sobre los derechos humanos'	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos 05/2023	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	Sí	Ver subindicador anterior. La Política de Derechos Humanos establece que 'Repsol espera de sus socios, proveedores, contratistas, distribuidores y otras relaciones comerciales, que respeten estos compromisos y los derechos humanos en el desarrollo de sus actividades en cualquier parte del mundo y, en consecuencia, que hagan frente a los impactos negativos en los que tengan alguna participación'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos 05/2023	
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	Sí	La Política también indica que 'Repsol se compromete a: […] Colaborar con los sistemas de protección de derechos humanos nacionales o internacionales, bien sean de carácter judicial como de carácter extrajudicial y no obstaculizar su normal funcionamiento'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos 05/2023	
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	Finalmente, la Política también incluye un compromiso a 'Trabajar con nuestros socios y proveedores en cualquier actividad para impulsar el cumplimiento de la debida diligencia en derechos humanos y para remediar los impactos adversos relacionados con	

			nuestras operaciones, productos o servicios'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos 05/2023	
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**9,5**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2.a	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	El Informe de Derechos Humanos indica que la 'Dirección General de Transición Energética, Sostenibilidad y Tecnología adjunto al CEO' 'Coordina y desarrolla la estrategia de sostenibilidad, y el seguimiento de los planes de acción'. La página web de Estrategia de Sostenibilidad indica que la estrategia incluye 'operación segura' y 'personas', lo que incluye derechos humanos.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021, Website estrategia de sostenibilidad	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	También indica que la 'Dirección de Sostenibilidad' (jerárquicamente justo debajo de la indicada en subindicador anterior), 'realiza el análisis estratégico, coordina y proporciona apoyo técnico a través del área experta de relación con comunidades y derechos humanos'. La 'Dirección general o Ejecutiva de Negocios' orienta y ejecuta la estrategia de derechos humanos.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	Sí	El informe apunta que 'existe un área corporativa de Relación con las comunidades y derechos humanos en la Dirección de Sostenibilidad, que fija el marco normativo, realiza el control y seguimiento del mismo y propone planes de acción y capacitación. A nivel regional, existen comités que se reúnen periódicamente para tratar temas específicos de la función social en cada una de las áreas en las que operamos. En el entorno más local de las actividades en exploración y	

			producción (E&P), tenemos la figura del relacionado comunitario. El equipo de relacionadores comunitarios son la cara visible de la compañía frente a las comunidades, y crean un entorno amigable y de buena fe. Son nuestro nexo con las comunidades para mediar en las posibles divergencias y conflictos que pudieran surgir'. Por último, 'desde Personas y Organización, son varias las áreas que tienen responsabilidades en materia de derechos humanos', incluyendo área de 'Diversidad e inclusión', o 'Relaciones laborales de personas y organización' que canaliza la negociación colectiva y vela por el cumplimiento de la legislación laboral.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021	
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	Sí	La Compañía indica que 'en la función de Compras y Contrataciones, son las unidades gestoras de compras de cada negocio quienes gestionan los aspectos en materia de derechos humanos de nuestra cadena de suministro, en la relación directa con los proveedores y de acuerdo a los estándares definidos a nivel de gobierno de la función'. Incluye aprovisionamiento de servicios.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021	
B.2.1	**B.2.1 Hasta 1 punto**			2

Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	La Compañía describe el análisis del contexto de riesgos e impactos en derechos humanos: 'Antes de cualquier operación realizamos un estudio de línea de base que nos ayuda a conocer y examinar el contexto y las particularidades sociales, económicas y culturales del lugar. En colaboración las autoridades públicas locales y organizaciones sociales, identificamos los grupos de interés para conocer sus expectativas [...] Entre estos grupos se encuentran vecinos, autoridades, asociaciones locales, clientes y proveedores, además de todos aquellos titulares legítimos de derechos sobre los que podamos tener un impacto [...]. Desde 2011, contamos con una norma interna de evaluación de impactos [...]. Llevamos a cabo un estudio de impacto social [incluyendo ddhh] para cada proyecto vinculado a un análisis meticuloso del contexto social'. 'Estos estudios aseguran que todos los potenciales impactos sean identificados tan pronto como sea posible en el ciclo de vida del proyecto, y que se tengan en cuenta para el diseño del mismo con el fin de prevenir y mitigar sus efectos'. Además de los proyectos de exploración y producción, la compañía describe cómo identifica los asuntos clave: 'Priorizamos los asuntos en materia de derechos humanos en función de la gravedad alcance y facilidad de remediar los impactos que nuestra actividad puede generar en las personas. Existen varias fuentes que nos ayudan a detectar cuales son estos asuntos más críticos que debemos tratar con especial atención: 1. Análisis de riesgos e impactos 2. Mecanismos de reclamación 3. Consultas a partes interesadas: inversores, agencias de calificación y clientes 4. Respuesta recibida de nuestros negocios en países 5. Auditorías sociales'.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	La Compañía añade que 'Consideramos tanto los impactos propios como los que se puedan derivar de nuestras relaciones comerciales, incluidos nuestros socios en las operaciones'.	

		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021
	B.2.1 Hasta 2 puntos		
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	Sí	La Compañía indica que realiza procesos de debida diligencia antes de cualquier operación, que identifican los grupos de interés para 'conocer sus expectativas, necesidades, preocupaciones y aspiraciones', incluyendo, entre otros, 'vecinos, autoridades, asociaciones locales, clientes y proveedores, además de todos aquellos titulares legítimos de derechos sobre los que podamos tener un impacto'. La Compañía posee un 'grupo experto en derechos humanos', 'comités regionales' y en el entorno más local de actividad de exploración y producción, las figuras de del relacionador comunitario. Además, como se indica a continuación, en caso de necesitar diligencias adicionales por la existencia de grupos vulnerables, se realizan estudios de impactos en derechos humanos 'contamos para ello con el concurso de entidades expertas en derechos humanos'.
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	Sí	Como se indica más arriba, 'Antes de cualquier operación realizamos un estudio de línea de base que nos ayuda a conocer y examinar el contexto y las particularidades sociales, económicas y culturales del lugar'. En el contexto de identificación de riesgos e impactos en derechos humanos, la Compañía indica que 'si el análisis del contexto social revela la existencia de comunidades o elementos especialmente sensibles o vulnerables, el análisis se complementa con un estudio adicional específico de impacto en derechos humanos, siguiendo una metodología propia'.
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	Sí	Siguiendo con lo anterior, indica que 'esto es así en el caso particular de activos con presencia de comunidades indígenas en su entorno, cuyos derechos especiales reconocidos en los convenios

			internacionales nos comprometemos a respetar. La aplicación de los estándares más exigentes se extiende a cualquier lugar donde operamos, independientemente de que el reconocimiento de este tipo de comunidades esté recogido, o no, en la legislación de los países anfitriones. Contamos para ello con el concurso de entidades expertas en derechos humanos y una metodología multiagente, en la que participan las comunidades afectadas y grupos de interés, la administración y otras entidades independientes, según los casos'. La Compañía dedica un apartado específico a describir los riesgos de las comunidades indígenas y la debida diligencia conducida en áreas con presencia de comunidades indígenas.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021	
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	Sí	El Informe de Derechos humanos indica que la metodología de evaluación incluye 'evaluación de impactos: aplicación de criterios de valoración y priorización'. Además 'Antes de empezar cualquier operación realizamos un estudio de línea de base social que ayuda a conocer y examinar el contexto y las particularidades sociales, económicas y culturales del lugar'.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	Sí	La página web evaluación y gestión de impactos afirma que: 'Partiendo del conocimiento del contexto, realizamos estudios de impacto social, ambiental y sobre la salud (ESHIA). Estos estudios aseguran que todos los potenciales impactos sean identificados, tan pronto como sea posible, en el ciclo de vida del proyecto, y que se tengan en cuenta para el diseño del mismo con el fin de prevenir y mitigar sus efectos. Se tienen en cuenta tanto los impactos propios como los que puedan derivar de nuestras relaciones comerciales, incluidos los Extractive Business Partners. Los impactos sociales incluyen los impactos en los derechos humanos'.	2

		Fuente(s)	Website evaluación y gestión de impactos
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	Sí	La Compañía indica que 'los asuntos que consideramos clave en nuestra gestión son los siguientes: Cambio climático; Derechos laborales; derechos de las comunidades y derechos especiales de las comunidades indígenas; derechos humanos en la cadena de valor; seguridad y salud; equidad y diversidad; derechos ambientales; acoso y discriminación; las fuerzas de seguridad y los derechos humanos; derechos sobre la propiedad y la tierra. Además de los asuntos clave, que tenemos incorporados a nuestra gestión por la importancia para nuestras actividades, existen otra serie de materias que requieren nuestra atención. Son temas que están en el foco de nuestros stakeholders o bien pueden ser asuntos clave en los negocios descarbonizados de la compañía. Por ello, tenemos el reto de incorporarlos en nuestra gestión para evitar riesgos en el futuro. Estos asuntos son los siguientes: Minerales de zonas de conflicto; trabajo forzoso e infantil; derecho al agua limpia y saneamiento'.
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021
	B.2.2 Hasta 2 puntos		
	● Cumple los tres requisitos anteriores	Sí	Ver subindicadores anteriores
		Fuente(s)	
	● Involucración de grupos de interés en evaluación	Sí	La Compañía indica que 'llevamos a cabo un estudio de impacto social para cada proyecto vinculado a un análisis meticuloso del contexto social. Los estudios de impactos los realizamos involucrando a las partes afectadas y grupos de interés, con los que se establece un diálogo transparente y permanente [...] La aplicación de los estándares más exigentes se extiende a cualquier lugar donde operamos, independientemente de que el reconocimiento de este tipo de comunidades esté recogido, o no, en la legislación de los países anfitriones. Contamos para ello con el concurso de entidades expertas en derechos humanos y una metodología multiagente, en la

			que participan las comunidades afectadas y grupos de interés, la administración, y otras entidades independientes, según los casos'. La Compañía muestra un gráfico en el que se indica que las 'partes afectadas y grupos de interés' informan el' análisis del contexto, impactos y riesgos sociales y de derechos humanos'. Con ese análisis, y con la consulta a las partes afectadas y grupos de interés se traza un plan de prevención y/o mitigación, que as su vez se comparte con estos.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021	
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	Sí	La Compañía indica en su página web que 'Partiendo del conocimiento del contexto, realizamos estudios de impacto social, ambiental y sobre la salud (ESHIA). Estos estudios aseguran que todos los potenciales impactos sean identificados, tan pronto como sea posible, en el ciclo de vida del proyecto, y que se tengan en cuenta para el diseño del mismo con el fin de prevenir y mitigar sus efectos'. El informe de derechos humanos afirma que 'en todos nuestros activos, incluyendo aquellos ubicados en áreas de conflicto, existen planes de acción para prevenir, mitigar o remediar las violaciones de los derechos humanos. Estos planes derivan tanto de los análisis de riesgos e impactos como de nuestros mecanismos de reclamación'. En relación al plan de prevención y mitigación, se indica que 'diseñamos soluciones ante posibles impactos negativos en general, y sobre los derechos humanos, en particular. En base a cada contexto y realidad locales buscamos soluciones apropiadas en cada caso. Se elaboran planes específicos de prevención y mitigación de riesgos e impactos. De esta manera, intervenimos y cooperamos activamente para reparar el daño causado por nuestra propia actividad o la de nuestros socios y contratistas [...]. La Compañía elabora y publica planes de sostenibilidad anuales que incluyen planes de acción en seguridad y salud y derechos humanos. Estos planes se elaboran	2

			individualmente para cada país (exploración y producción), y centros operativos (refinerías).
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021; Planes locales de sostenibilidad; Website evaluación y gestión de impactos.
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior. Los planes de prevención y mitigación incluyen la propia actividad 'o la de nuestros socios y contratistas'.
		Fuente(s)	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	Sí	La Compañía da a conocer planes individuales de sostenibilidad para países y refinerías, incluyendo derechos humanos. Por ejemplo, en el caso de Perú, el Plan de Sostenibilidad de 2021 incluía implementación de un sistema de supervisión y control de fatiga para los conductores de cisternas que operan en jornadas extensas, desplegar el sistema de gestión de contratistas en todas las flotas terrestres con las que opera la Compañía, identificar y gestionar las fugas de vapor con mayor inmediatez, o impulsar la formación del personal contratista de seguridad y de seguridad pública en los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. Para cada plan de acción, la compañía proporciona una descripción y KPIs asociados a la acción.
		Fuente(s)	Plan de Sostenibilidad Perú
	B.2.3 Hasta 2 puntos		
	● Cumple los tres requisitos anteriores	Sí	Ver subindicadores anteriores
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	Sí	Ver indicador anterior acerca de la involucración de grupos de interés afectados. El cuadro presentado por la compañía muestra que las partes afectadas informan el plan, y este a su vez se comparte con ellas. Además, se indica que 'los avances y resultados finales de la gestión de los impactos se comparten de forma transparente con la comunidad local mediante un diálogo constructivo y accesible a todos. De esta manera, se establece un seguimiento continuo a través del diálogo participativo con las comunidades e individuos

			afectos y grupos de interés. Esta interacción se apoya en mecanismos de reclamación particularizados para cada contexto, constituyendo una entrada adicional e inestimable de información desde una perspectiva externa a la compañía'.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021	
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			1
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	Sí	La Compañía indica que 'elaboramos con periodicidad anual diversos planes de sostenibilidad por áreas y negocios que están basados en un sistema en forma de ciclo de mejora continua. Los beneficiarios principales son las personas y el medio ambiente'. 'Las áreas expertas de la corporación consolidan y monitorizan los resultados de los indicadores relevantes con una periodicidad mínima anual. La evolución del desempeño se evalúa y compara con referencias externas con el objetivo de tomar medidas para la mejora continua'. Para cada plan de sostenibilidad, la Compañía realiza un informe actualizado en el que describe las acciones a implementar, los indicadores de medición y el grado de consecución de cada elemento del plan de acción.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021; Planes locales de sostenibilidad	
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	La página web acerca de debida diligencia en proyectos de renovables indica lecciones aprendidas en el estudio de impacto de derechos humanos del clúster Jiloca: 'Considerando la información recogida en el relacionamiento con las comunidades las opciones de mejora identificadas por el equipo del proyecto durante el proceso, se realizó una sesión interna de Lecciones Aprendidas. Se revisó el proceso llevado a cabo, los siguientes pasos y los comentarios recogidos. Se tomaron decisiones para mejorar las actividades pendientes del proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos para Jiloca y para futuros proyectos similares a este, incorporando los aprendizajes tanto al proceso de proyectos del Negocio como a las	

			directrices corporativas globales. Entre estas decisiones por ejemplo, se determinó que la ejecución del Plan de Desarrollo Local debe gestionarse de la misma forma que el Estudio de Impactos en Derechos Humanos para dar continuidad a la relación del Plan con los impactos identificados y,, a sugerencia de las autoridades de los municipios, para potenciar la relación de confianza y transparencia ya afianzada con ellos'. Sin embargo, la evidencia proporcionada se refiere a lecciones en relación a como funciona el sistema de la Compañía. Este subindicador busca evidencia de lecciones aprendidas en relación a, al menos, un ámbito específico y relevante de derechos humanos, siguiendo a la implementación de un plan e acción. La página web sobre el plan de Acción social La Pampilla explica que: 'Como parte de esta Fase de Emergencia, se firmaron 141 convenios de ayuda básica o de emergencia que beneficiaron a más de 4.700 personas. Las modalidades de apoyo, así como la periodicidad de las entregas, fueron previamente acordadas y optimizadas con estas comunidades. Si bien al comienzo las personas afectadas solicitaron bonos para canjear por artículos de primera necesidad como alimentos, posteriormente las asociaciones identificadas y a partir de reuniones pidieron que los bonos/tarjetas se pudieran utilizar para el pago de los servicios, como la luz o el agua'. Sin embargo, como se ha señalado anteriormente, este subindicador busca lecciones aprendidas en relación a un aspecto relevante y específico de derechos humanos para la Compañía siguiendo la implementación de un plan de acción diseñado para atajarlo.	
		Fuente(s)	Plan de Acción Social La Pampilla (website); Debida Diligencia en proyectos renovables (website)	
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	

	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No	La página web sobre mecanismos de reclamación describe el papel de los relacionadores comunitarios. En el contexto de abordar quejas, se indica que: 'Durante la ejecución de las medidas de mitigación o remediación acordadas, se hace un seguimiento cercano de las mismas para asegurar el cumplimiento de plazos y comunicación de avances a las partes interesadas'. No está claro, sin embargo, cómo si se incluye, y cómo, a los grupos de interés afectados en la evaluación de si las acciones tomadas para prevenir, mitigar y remediar los impactos en derechos humanos , como resultado de una evaluación de impactos y subsiguientes planes de acción. La sección de la web sobre debida diligencia en derechos humanos en el lote 57 añade: 'La operación del Lote 57 cuenta con equipos de monitoreo comunitario participativo tal y como lo establece el Estudio de Impacto Ambiental del Proyecto Sagari y Kinteroni: EMMAC [...], EMACRY [...] y PROMOVICK [...]. Estos equipos representan a 14 comunidades del Bajo Urubamba del área de influencia. Ellos/as son los ojos de las comunidades en la operación para asegurar el cumplimiento de los planes de acción derivados de impactos y para impulsar el cuidado socio ambiental, generando ciudadanía ambiental en sus territorios'. No obstante, no está claro si la monitorización incluye involucración en la evaluación acerca de si las acciones (específicas) tomadas (en el contexto de un proceso de debida diligencia para abordar impactos y riesgos de derechos humanos) han sido efectivas. El subindicador busca evidencia de acciones sistemáticas, incluso si el sistema se ejemplifica con un caso concreto.	
		Fuente(s)	Mecanismos de reclamación website; Debida diligencia en derechos humanos en el lote 57.	
B.2.5	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0,5

Comunicando impactos en derechos humanos	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	En el informe de derechos humanos, la Compañía indica que comunica el progreso y conclusión de los procesos: 'Nos alineamos con las últimas tendencias y marcos de reporte corporativo para hacer de la transparencia en la información que compartimos sobre nuestro desempeño un pilar de nuestra debida diligencia. En este sentido, seguimos mejorando la comunicación sobre los riesgos más relevantes, avanzando en aportar evidencias de cómo actuamos para mitigarlos'. La sección de la web sobre debida diligencia en el lote 57 describe como las operaciones del lote tiene equipos de monitorización comunitaria. La página web sobre mecanismos de reclamación añade: 'En el marco de la coordinación interinstitucional Repsol Bolivia remite diariamente a la empresa estatal YPFb [...] un reporte sobre la Conflictividad Social en sus áreas de operación, ubicadas en cuatro departamentos de Bolivia'. La sección de la web sobre debida diligencia en proyectos de energías renovables explica la sesión abierta con comunidades para validar los resultados de los HRIAs. También describe cómo se involucra con las personas afectadas en La Pampilla. Sin embargo, aunque la Compañía proporciona ejemplos de diálogo con diferentes grupos de interés, este subindicador busca dos ejemplos específicos demostrando como se comunica con grupos de interés afectados en relación a impactos concretos en derechos humanos puestos de manifiesto por ellos o por sus representantes.	
		Fuente (s)	Informe de derechos humanos 2021; Debida diligencia en derechos humanos en el lote 57; Mecanismos de queja website; Debida diligencia en proyectos renovables website; Plan Acción social la Pampilla website	
	B.2.5 Hasta 2 puntos			

	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	Sí	El informe integrado de 2022 indica que 'Durante 2022 se han recibido un total de 107 reclamaciones [...] excluidas las reclamaciones relativas al incidente ocurrido en la Terminal 2 de la refinería de La Pampilla, que por su magnitud llevan tratamiento aparte, al producirse a raíz de un impacto generado y no de la operación normal. [...] A raíz del accidente ocurrido en la Terminal 2 [...] se diseñó e implementó un mecanismo de reclamaciones adaptado a las circunstancias accesible a cualquier persona a través de diferentes canales de comunicación, incluyendo la página web, donde se publican los avances en remediación ambiental y social. En la imagen 'Plan de acción social del incidente en la terminal 2 de la refinería de La Pampilla' se muestra información adicional sobre el plan de acción social puesto en marcha para dar respuesta al accidente. Las reclamaciones pueden presentarse a través de la página web, por correo electrónico, teléfono, WhatsApp, redes sociales o en persona'. [...] 'Adicionalmente, lo relacionadores comunitarios resolvieron más de 7.400 consultas de la población y se están gestionando más de 8.000 expedientes relacionados con el proceso de compensación presentados por la Mesa de Partes'.	
		Fuente (s)	Informe de gestión integrado 2022	
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**4**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	El informe de derechos humanos indica que 'el canal de Ética y Cumplimiento es un canal confidencial que permite, tanto a los empleados como a cualquier tercero, formular consultas o comunicar posibles incumplimientos del Código de Ética y Conducta y del Modelo de Prevención de Delitos de manera anónima'.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021	
	C.1 Hasta 2 puntos			

	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	El informe también indica que 'Nuestra política de derechos humanos y relación con las comunidades incluye específicamente un compromiso para establecer mecanismos de reclamación en el contexto local, que se adapten a la situación de cada operación, desde el inicio de sus actividades y tan pronto como sea posible en la planificación del proyecto para que las personas directamente afectadas por nuestras operaciones puedan notificar cualquier preocupación solicitud de información o impacto en los derechos humanos. Cada mecanismo de reclamación es único para su contexto y es accesible a todas las personas en las lenguas locales'. También afirma que 'somos conscientes de la importancia de la cultura del cumplimiento, de la formación y de la sensibilización. Tenemos equipos dedicados a su promoción interna y realizamos cursos anuales obligatorios para todos los empleados sobre el Código de Ética y conducta'.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	El código de conducta para proveedores indica que 'Repsol pone a disposición de sus proveedores un canal a través del cual podrá comunicar hechos que puedan ser considerados vulneraciones o incumplimientos de este código o de la propia norma de "Ética y conducta de los Empleados de Repsol" [...]. El canal disponible es el Canal de comunicación de la Comisión de Ética, accesible a través de la correspondiente aplicación informática en la página web corporativa'. También clarifica que 'los trabajadores y cualquier parte interesada deben tener a su disposición un mecanismo de reclamación, estar convenientemente informados de ello, que les permita comunicar cualquier queja o incumplimiento de este Código sin riesgo de represalia, y que permita su comunicación y gestión de manera consistente, justa, accesible y rápida'.	
		Fuente(s)	Código de conducta para proveedores.	

	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	El código para proveedores indica que 'este código articula las pautas de comportamiento mínimo que se pueden esperar de manera razonable de los Proveedores en toda su cadena de suministro, reflejando su compromiso con el respeto de los Derechos Humanos, integridad y comportamiento ético, la protección del medio ambiente y la seguridad [...]. Repsol espera que los directivos de nuestros Proveedores quién con su empelo y apoyen una cultura corporativa que promueva estos valores y evalúe el desempeño respecto a ellos. Asimismo, fomentarán que sus contratistas, colaboradores, personas que actúen en su nombre, y todos aquellos que intervengan en su cadena de suministro mantengan el mismo comportamiento ético y de cumplimiento de la legalidad vigente'. Sin embargo, no está claro si espera que los extractive business partners implementen criterios similares en su cadena ya que se indica que los partners 'fomentarán' este comportamiento.	
		Fuente(s)	Código de conducta para proveedores.	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	El informe de Derechos humanos indica que 'El Canal de Ética y Cumplimiento es un canal confidencial que permite, tanto a los empleados como a cualquier tercero, formular consultas o comunicar posibles incumplimientos del Código de Ética y Conducta o del Modelo de Prevención de Delitos de manera anónima. Está gestionado por un proveedor externo independiente y disponible por teléfono y online 24 horas al día, todos los días de la semana'.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021	
	C.2 Hasta 2 puntos			

	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	Sí	El informe derechos humanos indica que 'las reclamaciones relevantes se gestionan a nivel local y se trasladan al equipo experto en relación con comunidades y derechos humanos de la Dirección de Sostenibilidad [...]. Cualquier persona puede hacernos llegar sus reclamaciones, quejas o preocupaciones de las siguientes formas: En persona [...] mediante canales intermediarios, correo electrónico, teléfono'. También afirma que 'implantamos mecanismos de reclamación operacionales en todos nuestros proyectos [...] Cada mecanismo de reclamación es único para su contexto y es accesible a todas las personas en las lenguas locales. Su diseño se realiza según el modelo de Naciones Unidas y se basa en la participación informada'. Los mecanismos de reclamación son definidos 'en colaboración con nuestros socios, comunidades vecinas y otros grupos de interés'. Además 'nuestros relacionadores comunitarios son una pieza fundamental para recabar discrepancias de forma incipiente, pues construyen el diálogo y la confianza al acercarse proactivamente a las comunidades'.	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	Sí	También informa de que 'involucramos a las comunidades presentes en el área de influencia de nuestras operaciones desde las etapas más incipientes del proyecto en un contexto de respeto hacia los derechos humanos, en especial los de los más vulnerables. Los propios mecanismos de reclamación son parte de esta garantía de diálogo y comunicación fluida con las diferentes comunidades, nuestros trabajadores y contratistas u otras entidades locales. Este clima de confianza permite manifestar, sin temor a represalias, cualquier queja o reclamación, incluidos los defensores de derechos, cuya labor respetamos y tenemos en alta consideración'. También afirma que 'Nos comprometemos a verificar cualquier denuncia o queja recibida y a cooperar activamente para reparar el daño causado por nuestra actividad o la de nuestros contratistas o socios y	

			así poder anticiparnos, dar respuesta a incidentes menores derivados de nuestras actividades antes de que escalen y proporcionar una vía temprana de reparación a las partes afectadas'.
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	El informe de derechos humanos indica que 'En Repsol, generamos un entorno de confianza y de respeto de los derechos humanos entre nuestros empleados y nuestras comunidades. Este clima facilita que todos ellos, empleados, vecinos o defensores de derechos puedan manifestar cualquier queja o reclamación, sin temor a represalias ni tergiversación o bloqueo de ningún tipo. Para generar este ambiente de confianza, desarrollamos e implantamos mecanismos de reclamación adaptados y accesibles. Nuestras operaciones cuentan con mecanismos para manejar las quejas de las comunidades locales, así como de empleados, proveedores, contratistas y otros grupos de interés. Es decir, establecemos canales para que cualquier persona nos haga llegar inquietudes, quejas o reclamaciones relacionadas con los derechos humanos. El código para proveedores afirma que 'los trabajadores y cualquier parte interesada deben tener a su disposición un mecanismo de reclamación, estar convenientemente informados de ello, que les permita comunicar cualquier queja o incumplimiento de este Código sin riesgo de represalia, y que permita su comunicación y gestión de manera consistente, justa, accesible y rápida'. Añade que 'este código articula las pautas de comportamiento mínimo que se pueden esperar de manera razonable de los Proveedores en toda su cadena de suministro, reflejando su compromiso con el respeto de los Derechos Humanos [...]. Repsol espera que los directivos de nuestros Proveedores guíen con su ejemplo y apoyen una cultura corporativa que promueva estos valores y evalúe el desempeño respecto a ellos. Asimismo, fomentarán que sus contratistas, colaboradores, personas que actúen en su nombre, y todos aquellos que intervengan en su cadena

			de suministro mantengan el mismo comportamiento ético y de cumplimiento de la legalidad vigente'. Sin embargo, no está claro si espera que los extractive business partners implementen criterios similares en su cadena ya que se indica que los partners 'fomentarán' este comportamiento. Este subindicador busca evidencia de que los partners requieran medidas similares en sus propias cadenas de valor (tener un canal a través del cual grupos de interés externos puedan formalizar quejas o preocupaciones en relación a los derechos humanos relacionados con los proveedores indirectos de la Compañía).	
		Fuente(s)	Informe de derechos humanos 2021; Código de conducta para proveedores.	
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	Sí	La Compañía describe reparación proporcionada en el contexto del derrame en la refinería de La Pampilla en 2022: 'El plan de acción social se ha diseñado en cumplimiento de nuestra política de derechos humanos y relación con las comunidades y de acuerdo con los Principios Rectores de las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas y los estándares internacionales más exigentes [...] El plan de Acción social se divide en 3 fases: Fase de emergencia, fase de remediación y fase de desarrollo'. Posteriormente, se describen las tres fases. La de remediación incluye lo siguiente: 'El hito principal de esta Fase de Remediación tuvo lugar el 4 de marzo de 2022, cuando Repsol y el Gobierno de Perú firmaron un acuerdo para establecer un Padrón Único de Afectados que ha resultado en cerca de 10.300 personas afectadas identificadas por las autoridades peruanas. Como parte de este acuerdo y demostrando su compromiso con la sociedad peruana, Repsol proporcionó adelantos de la compensación final a las personas afectadas para mitigar el impacto recibido en sus actividades laborales'. Añade: 'Para finales de mayo de 2023, la compañía ha firmado acuerdos de compensación con más de 9.600 personas, que representan más del 90% de las	1

			personas del Padrón Único de Afectados, y seguirá dedicada a indemnizar a todas las personas que figuran en el Padrón Único de Afectados, elaborado por la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) del Perú y el Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI)'.	
		Fuente(s)	Plan Acción social La Pampilla website	
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	La página web de debida diligencia en el lote 57 describe los impactos negativos en las comunidades. En la fase de negociación describe las acciones tomadas: 'Hemos superado barreras culturales al adaptar formatos y documentos necesarios para implementar la Debida Diligencia en el Lote 57, a la realidad social de las comunidades y organizaciones; priorizando la Convivencia Sostenible con nuestros vecinos respetando sus derechos y cosmovisión. Para ello realizamos: 1) Adaptación de cuestionarios internos. Creándose uno específico para las comunidades indígenas nativas del lote 57 a fin de conseguir un mejor entendimiento sobre su contenido y finalidad. 2) Nuevas cláusulas Contractuales de Compliance. Adaptadas a la sensibilidad y entendimiento de las comunidades indígenas nativas y organizaciones, a ser usadas en los acuerdos, convenios y contratos a firmarse con ellos. De esta manera, reconocemos las necesidades de la compañía y damos respuesta integrando la diversidad cultural, sensibilidad y entorno de nuestros vecinos, haciendo lo necesario para lograr su comprensión y aceptación de la realización de las medidas de debida diligencia, con respeto y buenas prácticas. Con ello también minimizamos el riesgo a distorsiones de interpretación y potenciales conflictos por temas culturales. Este comportamiento refuerza el compromiso de Repsol con los derechos humanos en el ámbito del relacionamiento con las comunidades'. La sección de la web sobre gestión y evaluación de impacto afirma: 'En los estudios de impacto de nuestros activos de Bolivia se identificó la emisión de partículas en suspensión como un impacto a las comunidades y se	

			estableció una medida de mitigación consistente en el regado periódico de caminos según un cronograma establecido, que se modifica en función de las actividades del proyecto y a petición de la comunidad. En las reuniones periódicas con los relacionadores comunitarios, las comunidades vecinas dan su conformidad a la implantación de estas acciones o sugieren la variación de la intensidad o frecuencia de los riegos de caminos'. Sin embargo, esta parece ser una acción tomada para abordar un problema específico, más que mostrar cambios en los sistemas de gestión de la Compañía, sus procesos o prácticas para prevenir impactos adversos similares en el futuro'. La Compañía ha proporcionado comentarios adicionales a CHRB acerca de este subindicador, explicando, por ejemplo, que tiene equipos de monitorización de la participación comunitaria en las operaciones del lote 57. Sin embargo, estas subindicador busca una descripción de cómo la Compañía ha modificado su operativa para prevenir la repetición de impactos negativos en derechos humanos similares en el futuro. La evidencia parece referirse más a al diseño de mecanismos que a cambiar procesos en relación a impactos concretos.	
		Fuente(s)	Gestión y evaluación de impacto website; Debida diligencia en derechos humanos en Lote 57 website	
	● Monitorización de implementación de remedio	No	La página web sobre mecanismos de reclamación indica que 'Durante la ejecución de las medidas de mitigación o remediación acordadas, se hace un seguimiento cercano de las mismas para asegurar el cumplimiento de plazos y comunicación de avances a las partes interesadas. Para ello los mecanismos cuentan con herramientas que permiten el establecimiento de alertas y avisos'. La web sobre el plan de Acción de La Pampilla afirma que: 'Actualmente esta fase [remediación] sigue en desarrollo. Todas las acciones que forman parte de este Plan de Acción Social se están llevando a cabo en continuo diálogo con las asociaciones y los representantes de estas partes interesadas para optimizar el proceso y comprobar su	

			eficacia. La empresa mantiene un diálogo continuo y transparente con las comunidades afectadas y las autoridades'. La Compañía ha proporcionado información adicional a CHRB sobre este subindicador, donde hace referencia a algunos de sus compromisos y expectativas. También publica información sobre las acciones tomadas una vez que el impacto negativo ha sido identificado a través del mecanismo de quejas y cómo las operaciones del Lote 57 tienen equipos de monitorización de la participación comunitaria.	
		Fuente(s)	Mecanismos de reclamación website; Plan Acción social La Pampilla website;	

	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	La sección de la web sobre la debida diligencia en el lote 57 describe los impactos negativos en las comunidades, incluyendo: 'Derecho a desarrollar estrategias para el uso de la tierra y del territorio. Derecho a no ser discriminado por su condición indígena. Derecho a un ambiente sano. Derecho a conservar y proteger el medio ambiente'. En la fase de negociación describe acciones tomadas: Hemos superado barreras culturales al adaptar formatos y documentos necesarios para implementar la Debida Diligencia en el Lote 57, a la realidad social de las comunidades y organizaciones; priorizando la Convivencia Sostenible con nuestros vecinos respetando sus derechos y cosmovisión. Para ello realizamos: 1. Adaptación de cuestionarios internos. Creándose uno específico para las comunidades indígenas nativas del lote 57 a fin de conseguir un mejor entendimiento sobre su contenido y finalidad. 2. Nuevas Cláusulas Contractuales de Compliance. Adaptadas a la sensibilidad y entendimiento de las comunidades indígenas nativas y organizaciones, a ser usadas en los acuerdos, convenios y contratos a firmarse con ellos. De esta manera, reconocemos las necesidades de la compañía y damos respuesta integrando la diversidad cultural, sensibilidad y entorno de nuestros vecinos, haciendo lo necesario para lograr su comprensión y aceptación de la realización de las medidas de debida diligencia, con respeto y buenas prácticas. Con ello también minimizamos el riesgo a distorsiones de interpretación y potenciales conflictos por temas culturales. Este comportamiento refuerza el compromiso de Repsol con los derechos humanos en el ámbito del relacionamiento con las comunidades'. Sin embargo, este subindicador busca una descripción del enfoque hipotético que tomaría para revisar y cambiar sistemas, proceso o prácticas a la luz de impactos adversos para prevenir su recurrencia en el futuro.	
		Fuente(s)	Debida diligencia en el lote 57 website;	

Compañía:	Rovi			Puntos
				3
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**1**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	El código ético afirma que 'ROVI tiene un firme compromiso con la protección de los derechos humanos y laborales'.	
		Fuente(s)	Código Ético	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	No	También indica que 'ROVI tiene un firme compromiso con la protección de los derechos humanos y laborales, por eso nos esforzamos para asegurar que las actividades que se realizan dentro de nuestra esfera de influencia, es decir, tanto las realizadas directamente como por medio de terceros, no lesionan los derechos humanos, según se establece en [...] las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales'. Sin embargo, no se ha encontrado un compromiso directo con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT, sino un 'esforzarse para asegurar'. No se ha encontrado evidencia alternativa en otras políticas públicas mostrando compromiso con las Directrices de la OCDE o los Principios Rectores.	
		Fuente(s)	Código ético	
A.1.2.a	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			0

Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	No	También indica que 'ROVI tiene un firme compromiso con la protección de los derechos humanos y laborales, por eso nos esforzamos para asegurar que las actividades que se realizan dentro de nuestra esfera de influencia, es decir, tanto las realizadas directamente como por medio de terceros, no lesionan los derechos humanos, según se establece en [...] los Convenios de la Organización Mundial del Trabajo'. Sin embargo, no se ha encontrado un compromiso directo con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT, sino un 'esforzarse para asegurar'. El informe integrado afirma que 'ROVI apoya, mediante su adopción y divulgación, la integración de los principios de dicho Pacto, así como de otros instrumentos internacionales, como las disposiciones de los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)'. No obstante, no se ha encontrado evidencia de que la Compañía tenga un compromiso público de política a respetar el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva.	
		Fuente(s)	Código ético; Informe Integrado 2022	
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	No	La Compañía indica que 'GRUPO ROVI tiene un Código Ético, que establece las normas que deben regir el comportamiento y actuación entre los empleados en su relación con terceros. Además, promueve un entorno laboral basado en un ambiente de confianza y compromiso mutuo, lo que implica: (…) La prohibición de: El trabajo infantil. La necesidad de que nuestros empleados dejen, bajo custodia, sus documentos de identidad, al iniciar la relación laboral, o pagar como condición para el empleo. La discriminación por razón de sexo, religión, discapacidad u orientación sexual. El castigo corporal, la violencia física o mental y el abuso verbal a los trabajadores. La retención del salario a los trabajadores. La retención del trabajador fuera de su horario (…). La involucración del personal de ROVI en el tráfico de seres humanos'. El informe integrado afirma que 'como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, ROVI apoya,	

			mediante su adopción y divulgación, la integración de los principios de dicho Pacto, así como de otros instrumentos internacionales, como las disposiciones de los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva'. No obstante, no se ha encontrado evidencia de que la Compañía tenga un compromiso público de política a respetar el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva.	
		Fuente(s)	Política de Sostenibilidad; Informe Integrado 2022	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	La Compañía espera que sus proveedores respeten los siguientes principios: trabajo forzoso, trabajo infantil, no discriminación. En el caso del derecho de asociación y negociación colectiva, la Compañía indica: 'El proveedor respetará la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores, con sujeción a las normas aplicables en cada caso´. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia de que la Compañía requiera a los proveedores el establecimiento de mecanismos alternativos en caso de que los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva estén restringidos en las leyes locales. En estos casos (compromiso con derechos humanos sujeto a las normas o regulación), se espera que la Compañía requiera a los proveedores fomentar mecanismos alternativos dentro de los cauces legales. La Compañía se refiere a todos los derechos fundamentales en el informe integrado, aunque referenciando al código para proveedores.	
		Fuente(s)	Código Ético para Proveedores; Informe Integrado 2022	
A.1.4	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0

Compromiso de remediar	● Compromiso público de remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**0,5**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las	**B.1.1 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	No	Ver indicador A.1.2	
		Fuente(s)		

funciones diarias relacionadas con derechos humanos	● Responsabilidad alta dirección	No	La Empresa indica que ´La integración de la RSC [Responsabilidad Social Corporativa] en la gestión del grupo ROVI se realiza mediante la Política de Sostenibilidad en Materia Ambiental y Social, siendo el Comité de Dirección quien tiene atribuida la competencia de diseñarla, evaluarla y revisarla con carácter general´. Uno de los principios de acción de la Empresa en materia de RSC es ´Derechos humanos. Apoyar, mediante su adopción y divulgación, la integración de los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como de otros instrumentos internacionales, especialmente en los ámbitos de los derechos humanos, las prácticas laborales, (…) y la trata de personas´. No se ha encontrado evidencia relevante para este subindicador durante la última revisión. La metodología revisada de CHRB no considera la atribución de responsabilidad a toda la dirección lo suficientemente específica, ya que se espera poder identificar una posición concreta como responsable última de la implementación de la política.
		Fuente(s)	Memoria 2020; Política de Sostenibilidad; Informe integrado 2022
	B.1.1 Hasta 2 puntos		
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	La Política de Sostenibilidad indica que será el Equipo de desempeño social [...] el que [...] informe anualmente al Consejo de Administración y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y a la Comisión de Auditoría de Rovi sobre el grado de avance del cumplimiento de la Política y de la estrategia en Materia de Sostenibilidad.
		Fuente(s)	Política de Sostenibilidad
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	Sí	La Empresa indica que ´En 2017 se constituyó un órgano interno permanente con facultades de información, asesoramiento y propuesta que es el Comité de Responsabilidad Social (Equipo de Desempeño Social). Dentro de su ámbito de actuación y de conformidad con las competencias establecidas, este Comité informa anualmente al Comité de Dirección y a la Comisión de

			Nombramientos y Retribuciones sobre el grado de avance en el cumplimiento de la Política y de la estrategia de RSC. Desde 2019, se amplió la participación en este Equipo de Desempeño Social con empleados de otros centros de trabajo que hasta entonces no participaban como Granada, Panquímica, San Sebastián de los Reyes y Alcalá de Henares´. No se ha encontrado evidencia relevante para este subindicador durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Memoria 2020; Informe Integrado 2022	
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	Uno de los objetivos estratégicos contemplados en el plan director consiste en 'implementar procesos de debida diligencia en materia de sostenibilidad en la cadena de valor'. No se han encontrado más detalles, incluyendo una descripción del proceso mediante el cual la compañía identifica cuales son los potenciales impactos en derechos humanos.	
		Fuente(s)	Informe Integrado 2022	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	Ver subindicador anterior	
		Fuente(s)	Informe Integrado 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		

	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			0
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	La Empresa indica: ´ROVI dispone de un Sistema de Gestión y Control de Riesgos que permite identificar, clasificar, evaluar y dar respuesta a posibles riesgos que pudieran afectar a la consecución de los objetivos corporativos´. Sin embargo, no se ha encontrado una descripción de cómo la Empresa evalúa sus riesgos de derechos humanos. No se ha encontrado información relevante durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Memoria 2020; Informe Integrado 2022	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'dispone de una plataforma para evaluar a sus proveedores denominada EcoVadis. Entre los aspectos evaluados se encuentra el respeto de los derechos de los trabajadores y los Derechos Humanos'. Sin embargo este subindicador busca la descripción del proceso mediante el cual la compañía determina cuáles son los impactos relevantes de derechos humanos en la cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Informe Integrado 2022	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicador anterior.	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			0
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicador anterior.	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicador anterior	
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		

B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés afectados en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés afectados acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**1,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Empresa indica que 'ROVI dispone de un mecanismo interno y confidencial para la comunicación de conductas no éticas, se trata del "Canal Ético de ROVI" (…). A través del Canal Ético cualquier empleado, (…) tiene obligación de comunicar las siguientes conductas: (…) Cualesquiera comportamientos que puedan ser calificados como no éticos, o contrarios al Código Ético de ROVI (…)'. El Código Ético de ROVI contiene sus compromisos con los derechos humanos y laborales.	
		Fuente(s)	Política de Sostenibilidad	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	La Compañía indica que 'Los empleados de ROVI pueden comunicarse con el Canal Ético a través del correo electrónico canaletico@rovi.es, a través de correo físico, a través de la app ROVI Rocks, a través de sus responsables o a través de RRHH'. El código ético contiene la información referente al canal ético. La Compañía informa que 'El 100% de los empleados de ROVI son conocedores del Código Ético desde el momento de su incorporación a la Compañía'. 'Además, durante el ejercicio 2022, el área de Cumplimiento, encargada de velar por el cumplimiento del Código Ético, siguió impartiendo	

			formación al personal de ROVI sobre este tema'. La Compañía también afirma que 'El Grupo tiene presencia tanto en España, donde desarrolla gran parte de sus operaciones de comercialización, y la totalidad de servicios de fabricación y de actividades de investigación y desarrollo, como fuera del territorio con filiales en Francia, Portugal, Alemania, Italia, Reino Unido y Polonia, a través de las cuales comercializa, o prevé hacerlo en un futuro próximo sus productos'. De acuerdo al informe, la compañía desarrolla actividades de 'Elaboración, comercialización y venta de productos [...]' en Alemania, Reino Unido, Francia, Polonia y Suiza. No está claro si el mecanismo de queja está disponible en todas las lenguas relevantes, ya que la compañía dispone de filiales en el extranjero.	
		Fuente(s)	Informe Integrado 2022	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	El Código Ético para Proveedores indica: 'El Grupo ROVI ha establecido un buzón ético para proveedores (“Canal Ético de ROVI para Proveedores”) como canal de comunicación para que los proveedores del Grupo, sus propios proveedores, sus respectivos empleados (…) puedan comunicar conductas que pueden implicar (…) incumplimiento del presente Código, (…) incumplimiento del Código ético de ROVI (…)'. El Código Ético de ROVI y el Código Ético para Proveedores contienen los compromisos con los derechos humanos y laborales de la Empresa y sus expectativas, respectivamente.	
		Fuente(s)	Código Ético para Proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior. El canal ético para proveedores es para 'los proveedores del grupo, sus propios proveedores, sus respectivos empleados'.	
		Fuente(s)	Código Ético para Proveedores	
C.2	**C.2 Hasta 1 punto**			0

Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	No	La Empresa indica que ´ROVI dispone de un mecanismo interno y confidencial para la comunicación de conductas no éticas, se trata del "Canal Ético de ROVI" y el "Canal Ético de ROVI para Proveedores". (…). cualquier empleado, consejero, directivo, proveedor, contratista, socio comercial, y en general cualquier persona o entidad sujeta al Código Ético de ROVI o al Código Ético para Proveedores del Grupo ROVI tiene obligación de comunicar las siguientes conductas: (…) Cualesquiera comportamientos que puedan ser calificados como no éticos, o contrarios al Código Ético de ROVI (…)´. El Código Ético de ROVI contiene sus compromisos con los derechos humanos y laborales. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia que el mecanismo de queja pueda ser utilizado por grupos de interés externos afectados aunque no sean sujetos al Código Ético de ROVI o al Código Ético para Proveedores del Grupo ROVI.	
		Fuente(s)	Política de Sostenibilidad	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	El Código Ético para Proveedores indica: ´El Grupo ROVI ha establecido un buzón ético para proveedores ("Canal Ético de ROVI para Proveedores") como canal de comunicación para que los proveedores del Grupo, sus propios proveedores, sus respectivos empleados (…) puedan comunicar conductas que pueden implicar (…) incumplimiento del presente Código, (…) incumplimiento del Código ético de ROVI (…)´. El Código Ético de ROVI y el Código Ético para Proveedores contienen los compromisos con los derechos humanos y laborales de la Empresa y sus expectativas, respectivamente. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia de que grupos de interés externos de la cadena de suministro tengan acceso a los mecanismos	

			de queja.	
		Fuente(s)	Código Ético para Proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		

Compañía:	Sacyr			Puntos
				8,5
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**4,5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	En su Política de Derechos Humanos la Compañía comunica: 'Con esta Política, Sacyr pone de manifiesto su compromiso público al más alto nivel, de asumir su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos, contribuyendo a mejorar nuestro entorno, nuestra sociedad y nuestro futuro.'	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	La Política de Derechos Humanos de Sacyr declara: 'Para lograr la puesta en práctica de este compromiso, Sacyr y las demás sociedades pertenecientes a su Grupo se guiarán por los siguientes principios generales: [...] Respetar los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresa y Derechos Humanos'.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos				2
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)		

Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derchos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	El Código de Conducta de la Compañía establece que 'SACYR respeta el derecho de igualdad y a la no discriminación por razón de[...]. SACYR respeta y reconoce de forma efectiva los derechos a la libertad de afiliación y a la negociación colectiva en el ámbito laboral [...] SACYR no recurrirá al trabajo infantil, ni incorporará a su actividad empresarial ningún producto o servicio procedente del mismo en ninguno de los países en los que actúe, velando por el cumplimiento en toda su cadena de suministro de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el trabajo de menores de edad [...] SACYR no recurrirá al trabajo forzoso o realizado bajo coacción, evitando contratar a proveedores, contratistas o colaboradores externos con riesgo de desarrollar dichas prácticas, tal y como se prevé en su Política de gestión de la cadena de suministro'.	
		Fuente(s)	Código de conducta del Grupo Sacyr	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	El Código de Conducta afirma que a través de la Política de gestión de la cadena de suministro, 'el Grupo extiende a toda su cadena de valor los compromisos asumidos en el presente Código.' Adicionalmente, la Política de Gestión de la Cadena de Suministro afirma: 'Se espera que los proveedores no sólo cumplan con la normativa vigente, los convenios y recomendaciones centrales de la Organización Internacional del Trabajo, sino que adicionalmente tomen medidas proactivas basadas en [...]'	
		Fuente(s)	Código de conducta del Grupo Sacyr; Política de gestión de la cadena de suministro	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Sí	La Política de Gestión de la Cadena de Suministro declara: 'Las pautas de actuación que se establecen a continuación, suponen estándares mínimos y básicos de aplicación para nuestros proveedores: [...] 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; 4. Eliminar el trabajo forzoso o realizado bajo	

			coacción; 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil; 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.'	
		Fuente(s)	Política de gestión de la cadena de suministro	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso público de remediar	No	La Política de Derechos Humanos afirma que 'Para lograr la puesta en práctica de este compromiso, Sacyr y las demás sociedades pertenecientes a su Grupo se guiarán por los siguientes principios generales: [...] Reparar, en la medida de lo posible, las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.' Sin embargo, el subindicador busca un compromiso directo a reparar.	
		Fuente(s)	Política de derechos humanos	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	Sí	En su Política de Gestión de la Cadena de Suministro, la Compañía establece que 'Para lograr la puesta en práctica de los objetivos incluidos en esta Política, Sacyr y las demás sociedades pertenecientes a su Grupo guiarán sus actuaciones por los siguientes principios generales que, también, serán exigibles a todos sus proveedores: [...] Colaborar con los proveedores para acordar un plan de remediación, en el caso que surjan dudas sobre sus prácticas profesionales'.	
		Fuente(s)	Política de gestión de la cadena de suministro	
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**1,5**

B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	El informe de Sostenibilidad 2022 comparte el 'Modelo de Gobierno para la adecuada salvaguarda de derechos humanos' formado por 'Consejo de Administración, Comisión de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, Comité de Sostenibilidad, Comité Operativo de Sostenibilidad, Comités ESG (Diversidad, Seguridad, Cadena de suministro, etc.) [...] El Comité de Sostenibilidad [...] se encarga de desarrollar y ejecutar las políticas y actuaciones relativas a la sostenibilidad. Este Comité está presidido por Manuel Manrique, presidente y consejero delegado del Grupo, e integrado por la Dirección General Corporativa, la Dirección General de Personas, la Dirección General de Estrategia, Innovación y Sostenibilidad, la Dirección General de Comunicación, la Dirección General Financiera, la Asesoría Jurídica de Negocio y la Secretaría del Consejo de Administración'.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	EL informe de Sostenibilidad 2022 declara: 'en Sacyr, desde el departamento de Responsabilidad Social Corporativa, nos comprometemos a tomar todas las medidas posibles a nuestro alcance para que se respeten los derechos humanos en todas nuestras actividades'.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		

	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	En relación a la gestión de la cadena de suministro, la Compañía indica que 'nuestro compromiso está articulado al más alto nivel [...] y del Comité de Sostenibilidad., mediante la aprobación de la Política de gestión de la Cadena de Suministro'. El modern slavery statement (se accede desde web en lengua española) indica que 'Though sacyr management areas, we implement measures for the approval, control and evaluation of our service and product suppliers, as well as measures for the control and management of risks associated with our partners and clients with the aim of ensuring alignment with our significant third parties in these matters' No se ha encontrado más información que indique específicamente los recursos (humanos) y expertise en derechos humanos dedicados a gestionar la cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022; UK and Australia Consolidated Modern Slavery Statement 2022	
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'contamos con procedimientos internos de debida diligencia de nuestros proveedores, socios y clientes con el fin de evitar actividades contrarias a las pautas de comportamiento establecidas tanto el en Código de Conducta, incluyendo conductas relacionadas con la corrupción'. No se han encontrado detalles acerca del proceso por cual identifica cuales son los impactos potenciales en derechos humanos en la cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	

	a grupos de interés afectados y expertos.	Fuente(s)		
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	La Compañía indica que 'durante 2022 hemos llevado a cabo operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos del 100% de los proyectos en los que Sacyr ha participado'. No se han encontrado detalles acerca del proceso de evaluación, incluyendo si se han tenido en cuenta factores geográficos, sociales, económicos o de otro tipo a la hora de determinar la relevancia de los impactos.	0
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	

	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	El Informe de sostenibilidad indica que 'en 2021 se comenzó a realizar un análisis de riesgos ASG a nuestro porfolio de proveedores más relevantes, considerando el 100% de los proyectos. Se tomó como base metodológica de cribado inicial, el análisis del tamaño, la antigüedad de la relación comercial, la industria, la presencia geográfica y el gasto total de cada uno de los proveedores estudiados. Dicho análisis ha sido efectuado por un tercero independiente, a través de la herramienta Moodys ASG Score Predictor. En dicho proceso se han analizado un total de 1.052 nuevos proveedores de todo el Grupo (10.400 en 2021), teniéndose en cuenta 6 subcategorías de riesgo ASG (derechos humanos, gobernanza, recursos humanos, impacto en la comunidad, medio ambiente y comportamiento de negocios) y 37 asuntos materiales para la gestión de infraestructuras'. No se ha encontrado más detalles, acerca de si estas evaluaciones se consolidan de alguna forma que la Compañía pueda determinar cuáles son los impactos que considera salientes /relevantes a través de la cadena de suministro, más que considerar el riesgo global de cada proveedor individualmente (se indica que los proveedores críticos se clasifican según cuatro niveles de comportamiento, débil, limitado, robusto y avanzado). Por otro lado, no está claro si a la hora de determinar cuáles son los impactos son relevantes, se han tenido en cuenta factores geográficos, sociales, económicos o de otro tipo.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	

	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones	No	También afirma que 'durante 2022, no se han identificado operaciones con riesgo significativo de casos de trabajo infantil, forzoso u obligatorio, ni tampoco se han identificado casos de violaciones de los derechos de pueblos indígenas, o derechos humanos en general, durante el desarrollo de nuestras operaciones. En cuanto a la gestión de los riesgos relacionados con los derechos humanos, en los mapas de riesgos (operacionales) se han identificado los riesgos existentes (que son gestionados a través de los procedimientos de control establecidos para mitigarlos), tales como los de relaciones con las comunidades locales o el de inestabilidad social; entre los que también se incluyen los relacionados con los derechos humanos en la actuación de la empresa. No está claro, cuáles considera que son los impactos o riesgos relevantes en derechos humanos a partir de los resultados de las evaluaciones.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e	**B.2.3 Hasta 1 punto**			
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	0
		Fuente(s)		

impactos en derechos humanos	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	Continuando con la descripción del indicador anterior, la Compañía indica que 'Este análisis de riesgos nos permite establecer una serie de prioridades en el enfoque de supervisión de nuestra cadena de suministro, en base a su nivel de criticidad, que pueden incluir desde propuestas de acción correctiva hasta las auditorías del proveedor, así como iniciativas de control esenciales para asegurar la sostenibilidad de las operaciones y servicios de Sacyr'. Sin embargo, al igual que en el indicador anterior, la evidencia parece referirse a riesgos individuales de proveedores y sus consecuentes auditorías, más que, una vez conocidos los impactos a que se enfrenta, tomar acciones proactivas desde una perspectiva de impactos concretos en derechos humanos.
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto	No	En el Modern Slavery statement la compañía indica que 'We also provide training on sustainability to our suppliers through the delivery of the Good Practices Manual, the course explaining these practices and other training on waste management, water management, safeguarding of biodiversity and so on. In addition to these, we provided training to our suppliers on human rights in accordance with United Nations Global Compact'. No se ha encontrado detalles acerca de formación específicamente para abordar el trabajo forzoso (o detalles acerca de cómo formaciones específicas abordan algún aspecto concreto de derechos humanos para la Compañía).
		Fuente(s)	UK and Australia Consolidated Modern Slavery Statement 2022
	B.2.3 Hasta 2 puntos		
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.
	● Involucración de grupos de interés en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.

		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 puto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2,5**
C.1	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5

Mecanismos de reclamación para trabajadores	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La página web de Sacyr comunica que 'La Línea de Consulta y Denuncia es el canal creado por el Grupo Sacyr para que empleados o terceros puedan comunicar cualquier consulta relacionada con el Código de Conducta y, en general, con el Modelo de Cumplimiento Normativo del Grupo. También sirve para denunciar de forma segura posibles incumplimientos de la normativa interna o externa que resulte de aplicación, especialmente posibles conductas corruptas, anticompetitivas, o constitutivas de delito que puedan detectarse'.	
		Fuente(s)	Cumplimiento normativo: Línea de consulta y denuncia website	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	No	El Informe de gobierno corporativo de 2022 divulga que la Compañía realiza 'campañas informativas sobre el Código de Conducta, así como en relación con áreas específicas del mismo, como es el caso de las realizadas en materia de cumplimiento de la normativa penal, anticorrupción, de defensa de la competencia, de protección de datos personales o de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. Durante 2022 se ha impartido formación en estas materias a un total de 10.043 asistentes de todos los niveles, lo que equivale a un total de 12.680 horas de formación.' Y el informe de sostenibilidad 2022 declara que la línea de consulta y denuncia está disponible en inglés y español. Sin embargo, la Compañía tiene presencia en 28 países, entre los cuáles ni el español ni el inglés es la lengua oficial (Portugal, Brasil, Qatar, Argelia, Omán e Italia).	
		Fuente(s)	Informe anual de gobierno corporativo 2022; Informe de sostenibilidad 2022; Sacyr: en el mundo- web	

	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	La Política de Gestión de la Cadena de Suministro declara: 'Los proveedores que tengan conocimiento de un posible incumplimiento de esta Política deberán comunicarlo a Sacyr, pudiendo hacer uso para ello de la Línea de Consulta y Denuncia, herramienta habilitada por Sacyr para facilitar la formulación confidencial y segura de infracciones de nuestro Código de Conducta de Sacyr o de sus Políticas, entre las que se incluye la presente'. La política incluye requisitos para los proveedores de respetar derechos humanos, como se ha expuesto más arriba.	
		Fuente(s)	Política de gestión de la cadena de suministro	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	La Política de gestión de la Cadena de Suministro también afirma que 'El objetivo de esta Política es el de extender nuestros compromisos, políticas y valores a toda nuestra cadena de valor, y promover que nuestros proveedores, suministradores, colaboradores, contratistas y subcontratistas (en adelante y conjuntamente, “proveedores”) cumplan con los mismos compromisos'.	
		Fuente(s)	Política de gestión de la cadena de suministro	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	El Informe de Sostenibilidad 2022 de la Compañía afirma que 'La Línea de Consulta y Denuncia codigoconducta@sacyr.com) es el canal creado por Sacyr para que miembros de la compañía y terceros (clientes, usuarios de los servicios que prestamos, accionistas, proveedores, socios y cualquier otro grupo de interés) puedan denunciar, de forma segura, confidencial y anónima, cualquier posible incumplimiento del Código de Conducta y, en general, de nuestro Modelo de Cumplimiento Normativo, de Prevención Penal y de Defensa de la Competencia, así como también, de cualquier otra normativa interna o externa que resulte de aplicación, como es el caso de posibles conductas corruptas, anticompetitivas, fraudulentas o constitutivas de delito que puedan detectarse'.	1
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	

	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	La Línea de Consulta y Denuncia del Grupo Sacyr está disponible en inglés y en español (pero no en árabe, portugués e italiano, a pesar de la presencia de la Compañía e países en los que estos idiomas son de uso oficial), y no se ha encontrado evidencia de que lleve a cabo acciones de concienciación sobre la existencia de esta línea entre sus grupos de interés externos.	
		Fuente(s)	Sacyr: en el mundo- Website; Informe de sostenibilidad 2022	
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		

Compañía:	Solaria	Puntos
		8,5

Indicador	Subindicador	¿Cumple?	Explicación principal	Puntos
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				4
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Política de Derechos Humanos afirma que 'Solaria está comprometida con el respeto de los derechos humanos, tanto de sus empleados como de la sociedad en general'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos.	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	La Política de Derechos Humanos recoge los principios 'en línea con las principales declaraciones internacionales: […] Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos.	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La Política de Derechos Humanos recoge los principios 'en línea con las principales declaraciones internacionales: […] La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y sus ocho convenios fundamentales'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos.	
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derchos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Política de Derechos humanos contiene compromisos explícitos en relación a igualdad de oportunidades no discriminación 'en materia de acceso al empleo, formación y prestaciones', trabajo forzoso y trabajo infantil. También afirma que 'Solaria respeta la libertad de asociación sindical y derecho de negociación colectiva de su personal'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos.	

	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Ver subindicador siguiente	
		Fuente(s)		
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Sí	El código para proveedores incluye los siguientes requisitos: 'El proveedor garantiza que respeta la libertad de asociación sindical y derecho de negociación colectiva de su personal'. 'Se prohíbe al proveedor cualquier tipo de explotación laboral, trabajo forzado o involuntario'. 'El proveedor garantiza que ninguno de sus empleados está por debajo de la edad mínima legal para trabajar, atendiendo a la normativa comunitaria y local de cada una de las jurisdicciones en las que opere'. 'El proveedor promoverá la igualdad de oportunidades en materia de acceso al empleo, formación y prestaciones [...] el proveedor garantiza la no discriminación laboral'.	
		Fuente(s)	Código para proveedores	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso público de remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**1**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2.a	
		Fuente(s)		

recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La Compañía indica que el 'el control interno de la aplicación efectiva de las políticas de materia ambiental, social o de buen gobierno corresponde al Comité de Ética, Compliance y ESG que además trabaja para impulsar, dar seguimiento y revisar periódicamente el alineamiento de los retos relacionados con la estrategia de sostenibilidad y la actividad de la Compañía. El Comité de Ética, Compliance y ESG es el encargado de reportar periódicamente, o siempre que sea necesario, a la Comisión de Ética, Compliance y ESG o, directamente al Consejo de Administración'. La Política de DDHH se encuentra dentro de las responsabilidades de la Comisión.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022; Política de Derechos Humanos.	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	El código para proveedores indica que 'El Comité de Ética, Compliance y ESG de Solaria es el órgano encargado de proponer, tras la oportuna investigación, las acciones correctoras que procedan por el incumplimiento del Código'. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia acerca de cómo se articula la gestión de cumplimiento de Derechos Humanos por parte de los proveedores.	
		Fuente(s)	Código para proveedores	
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	El informe de sostenibilidad indica que 'la actuación de Solaria en materia de derechos humanos se basa en la minimización de los riesgos asociados a los derechos humanos a través de […] análisis de los riesgos asociados a los derechos humanos, basado en la probabilidad de ocurrencia de un daño o vulneración, distinguiendo entre riesgo bajo, si la probabilidad es remota, riesgo medio, si hay una probabilidad de que ocurra, o riesgo algo, si se detecta que hay una gran probabilidad de ocurrencia'. Sin embargo, no se ha encontrado detalles acerca del proceso mediante el cual identifica cuáles son los potenciales impactos de derechos humanos a que se enfrenta.	

		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'Solaria es consciente de la necesidad de llevar a cabo una debida diligencia de su cadena de suministro y, por ello, identifica, evalúa y gestiona los riesgos relacionados con ella'. También afirma que 'los principales proveedores de componentes son sometidos a un proceso de evaluación y debida diligencia en materia de respeto de los derechos humanos. En concreto, durante 2022, se ha realizado evaluaciones de respeto de los derechos humanos a los 9 proveedores'. Sin embargo, no se ha encontrado una descripción del proceso mediante el cuál identifica cuales son los potenciales impactos en derechos humanos a los que se puede enfrentar a través de la cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			0
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	El informe de sostenibilidad indica que 'la actuación de Solaria en materia de derechos humanos se basa en la minimización de los riesgos asociados a los derechos humanos a través de […] análisis de los riesgos asociados a los derechos humanos, basado en la probabilidad de ocurrencia de un daño o vulneración, distinguiendo entre riesgo bajo, si la probabilidad es remota, riesgo medio, si hay una probabilidad de que ocurra, o riesgo algo, si se detecta que hay una gran probabilidad de ocurrencia'. Sin embargo, no se han encontrado detalles acerca del proceso mediante el cual evalúa cuáles son los impactos de derechos humanos a que se enfrenta.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	

	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'ha realizado evaluaciones de debida diligencia e inspecciones in situ a sus principales proveedores, asegurando el cumplimiento de éstos de todas las normas y estándares internacionales sobre derechos humanos'. Sin embargo, no se ha encontrado una descripción del proceso mediante el cual determina cuáles son los impactos relevantes en derechos humanos a través de su cadena de suministro, incluyendo al menos algún factor tenido en cuenta, como social, geográfico, económico, etc.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			0
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'ha realizado evaluaciones e inspecciones in situ a algunos de sus principales proveedores, así como solicitudes de declaraciones juradas, asegurando el cumplimiento de éstos de todas las normas y estándares internacionales sobre derechos humanos'. Sin embargo, este subindicador busca evidencia de medidas proactivas para minimizar impactos que previamente ha considerado relevantes.	
		Fuente(s)	Informe de sostenibilidad 2022	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**3,5**
C.1	**C.1 Hasta 1 punto**			2

Mecanismos de reclamación para trabajadores	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Compañía indica que 'tiene establecido un canal de comunicación, al que pueden dirigirse tanto empleados y como terceras partes, con el fin de comunicar cualquier duda o sugerencia, así como denunciar comportamientos poco éticos o ilegales de los que se tenga conocimiento'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos.	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	La Compañía indica en el manual de Compliance que 'las notificaciones recibidas en otro idioma serán traducidas al castellano por un traductor externo'. También se indica que 'Solaria realiza acciones de comunicación y formación para que todos sus empleados conozcan la existencia del CANAL COMPLIANCE y comprendan su funcionamiento'. El Informe de sostenibilidad afirma que 'En lo que se refiere a la formación relacionada con la ética en la Compañía y el modo en el que los empleados deben actuar, el 100% de la plantilla ha recibido formación en materia de anticorrupción. Más allá, todos los empleados del ámbito corporativo han recibido formación adicional relacionada con el Código Ético y el modo en el que han de utilizar el canal de denuncias de la Compañía. Asimismo, el 100% de la plantilla ha recibido formación en materia de sostenibilidad corporativa'.	
		Fuente(s)	Manual de Compliance; Informe de Sostenibilidad 2021	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	El código para proveedores indica que el Comité de Ética, Compliance y ESG propondrá acciones correctoras por incumplimiento. En este contexto, se indica que 'Solaria tiene establecido un canal de comunicación al que pueden dirigirse tanto empleados como terceras partes, con el fin de comunicar cualquier duda o sugerencia, así como denunciar comportamientos poco éticos o ilegales de los que se tenga conocimiento'.	
		Fuente(s)	Código para proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	El propio código indica que 'El proveedor se compromete a aplicar este Código siempre que subcontrate servicios para la consecución de la relación contractual con la Compañía, siendo el único responsable en caso de incumplimiento por parte de un subcontratado'.	
		Fuente(s)	Código para proveedores	
C.2	**C.2 Hasta 1 punto**			1,5

Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	La Compañía indica que 'tiene establecido un canal de comunicación, al que pueden dirigirse tanto empleados y como terceras partes, con el fin de comunicar cualquier duda o sugerencia, así como denunciar comportamientos poco éticos o ilegales de los que se tenga conocimiento'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos.	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	Sí	Cómo se ha descrito en el indicador anterior, el código para proveedores incluye acceso al canal de cumplimiento de la compañía al que pueden dirigirse 'tanto empleados como terceras partes'.	
		Fuente(s)	Código para proveedores	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	El propio código indica que 'El proveedor se compromete a aplicar este Código siempre que subcontrate servicios para la consecución de la relación contractual con la Compañía, siendo el único responsable en caso de incumplimiento por parte de un subcontratado'.	
		Fuente(s)	Código para proveedores	
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 2 puntos)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:	Telefónica			Puntos
				11,5
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**3,5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Compañía indica en su Política de Negocio Responsable que 'estamos comprometidos con el respeto de los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos de nuestros empleados, clientes, socios comerciales, así como de todas las personas en las que influimos cada día a través de nuestros productos y servicios'.	
		Fuente(s)	Principios de Negocio Responsable	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	No	La Compañía indica en su Política de Derechos Humanos que 'nuestra política se basa en los Principios Rectores para Empresa y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y los siguientes convenios y compromisos Internacionales de Derechos Humanos: […] las Líneas Directrices la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales'. No obstante, se indica que la política 'se basa en', lo que no constituye un compromiso firme a seguir los Principios Rectores, o las Directrices para Multinacionales de la OCDE de acuerdo al criterio de formulación de CHRB. El informe de gestión de la Compañía indica que 'estamos comprometidos con la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948) y normas desarrolladas con posterioridad, como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU (2011) o las Líneas Directrices de la OCDE para empresas Multinacionales'. Sin embargo, para los indicadores del área A.1, la metodología revisada de	

			CHRB tan sólo admite compromisos provenientes de documentos formales de política. No se ha encontrado evidencia alternativa en un tipo de fuente apta para este indicador.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Informe de gestión consolidado 2022	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	La Compañía indica que 'respetamos y promovemos de forma proactiva los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, incluyendo […] los principios relativos a los derechos reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los ocho Convenios Fundamentales que los desarrollan.	
		Fuente(s)	Principios de Negocio Responsable	
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Compañía se compromete a 'promover la igualdad de oportunidades y evitar el trato discriminatorio de las personas en todos los ámbitos de nuestra organización y de nuestras propuestas de valor […] promover el equilibrio salarial entre cargos similares en contextos similares. Rechazar toda forma de acoso, amenaza o intimidación. También a 'garantizar la libertad sindical, de asociación, el derecho a huelga y el derecho a negociación colectiva independientemente del ámbito donde desarrollemos nuestras operaciones'; 'prohibir y rechazar cualquier forma de trabajo forzoso, esclavo o de tráfico humano dentro de nuestras operaciones' y 'prohibir y rechazar la utilización de mano de obra infantil en nuestras operaciones'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos , Principios de Negocio Responsable	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Como se indica a continuación, la Política de Sostenibilidad de la Cadena de Suministro tiene una expectativa de compromiso de proveedores con cada área de los principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT: discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, libertad de asociación y negociación colectiva.	
		Fuente(s)	Política de Sostenibilidad de la Cadena de Suministro	

	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Sí	La Política de Sostenibilidad de la cadena de suministro 'hace referencia a la totalidad de la cadena de suministro de Telefónica, aplicando tanto a proveedores directos como a su propia cadena de suministro'. La Política incluye, entre otros, los siguientes requisitos mínimos: 'El trabajo no se llevará a cabo en condiciones de esclavitud ni será involuntario o forzado' [...] 'el proveedor garantizará que no exista trabajo infantil en su actividad y en su propia cadena de suministro' [...] 'Los trabajadores del proveedores y de sus subcontratados, tendrán derecho a fundar sindicatos y a sindicarse, y a negociar colectivamente de conformidad con la legislación nacional [...] En caso de que la legislación limite el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, el empleador deberá considerar facilitar, y no entorpecer, el desarrollo de medios jurídicos paralelos para la asociación libre e independiente y para la negociación'. Finalmente, el proveedor 'llevará a cabo una política de igualdad y no habrá discriminación en la contratación, indemnización, acceso a la formación, promoción, finalización o jubilación'.	
		Fuente(s)	Política de Sostenibilidad de la Cadena de Suministro	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso público de remediar	Sí	La Compañía indica lo siguiente: 'Utilizamos la debida diligencia para identificar y prevenir y evitar la vulneración de los Derechos Humanos. Nos comprometemos a proporcionar un remedio justo y equitativo en el caso de provocar un efecto adverso sobre los Derechos Humanos.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	

	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	La Política de Sostenibilidad de la cadena de suministro describe los procesos en caso de incumplimiento, incluyendo el derecho a exigir medidas correctivas. El informe de gestión indica que 'Si un proveedor no alcanza en la plataforma externa de evaluación el nivel exigido o no es capaz de proporcionar la información solicitada, requerimos su compromiso para implantar los planes de mejora que garanticen el cumplimiento de nuestros estándares. En el caso de que el contraste con Dow Jones Risk & Compliance resultase en información adversa del proveedor, se realiza un análisis sobre dicha información para valorar dicha información adversa y su relevancia a efectos de la contratación en concreto. En casos extremos, cuando esto no es factible, se bloquea todo negocio adicional con el proveedor hasta que demuestre que ha corregido la situación, y/o se hayan llevado a cabo las acciones correspondientes para poder mitigar los riesgos identificados'. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia de que la Empresa espere que los proveedores asuman el compromiso explícito de remediar los impactos adversos que hayan causado o a los que hayan contribuido. La presente evidencia se refiere fundamentalmente a que la Compañía puede requerir a los proveedores planes correctivos por incumplimientos y compromisos de implantar planes de mejora. Por otro lado, los indicadores del área A.1 requieren que las fuentes sean compromisos públicos de política (procedentes de documentos de políticas formales). Evidencia cuya fuente son informes anuales o periódicos (segunda fuente en este caso) no se consideran relevantes para este indicador de acuerdo a la metodología de CHRB.	
		Fuente(s)	Política de Sostenibilidad de la Cadena de Suministro; Informe de gestión consolidado 2022	
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● Colaboración con proveedores en remediación	No	El informe de gestión indica que 'Consideramos como socios a nuestros proveedores y les ayudamos a cumplir nuestros elevados estándares de sostenibilidad. Como muestra de este compromiso, desde 2019 formamos parte del Supplier Development Programme -promovido por JAC y en el que participan otras operadoras de telecomunicaciones—, un programa de capacitación para proveedores clave que va más allá de una auditoría. El objetivo es acompañar al proveedor durante dos años para mejorar su desempeño en materia de sostenibilidad. Al participar en este programa, los proveedores han podido, por ejemplo, reducir la rotación de los trabajadores y los accidentes laborales en las fábricas, así como mejorar la satisfacción de los empleados y la tasa de productividad'. Sin embargo, el subindicador busca un compromiso de colaboración específicamente en la provisión de remedio a impactos adversos causados. Como se indica en anteriores subindicadores, se espera que este compromiso esté emplazado en una política.	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022	
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**5**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver indicador A.1.2.a	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La Compañía indica que el Director de Sostenibilidad y Asuntos Corporativos 'forma parte del Comité Ejecutivo y es responsable de impulsar y supervisar diferentes iniciativas para promover respeto de los derechos humanos /privacidad /libertad de expresión.	
		Fuente(s)	Informe de Transparencia en las Comunicaciones 2021	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			

	● Despliegue de la responsabilidad diaria	Sí	En particular, de acuerdo al informe de gestión, la 'Oficina de negocio responsable', que reúne a todos los directores de departamento relevantes en la Compañía para definir y monitorear el plan de negocio responsable (incluye derechos humanos). Esta oficina se apoya en el área Global de Ética Corporativa y sostenibilidad.
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos la Compañía; Informe de Gestión Consolidado 2021
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	Sí	Ver subindicador anterior. La oficina de negocio responsable lleva a cabo 'supervisión continua y reporte trimestral'. Por debajo, la 'oficina de debida diligencia' desarrolla la 'gestión y supervisión de la sostenibilidad de los procesos de debida diligencia, incluidos los problemas relativos a los derechos humanos'. Por otro lado, existe 'coordinación y diálogo con equipos a nivel local'. Consiste en 'diálogo continuo con los equipos locales para garantizar la implementación homogénea de la política de derechos humanos en la Compañía'. La periodicidad de esta coordinación y diálogo es 'continua'.
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	La Compañía indica que el modelo de gestión para toda la compañía 'se caracteriza por la gestión de compras global desde Telefónica Global Services y en coordinación con los equipos de compras locales en cada país'. También se indica que se apoya en dos herramientas externas integradas en la plataforma de compras para controlar riesgos asociados a proveedores (contexto de evaluación de desempeño de proveedores), EcoVadis y Factiva. El informe de gestión de 2022 afirma que 'Telefónica apuesta firmemente por una relación abierta y colaborativa con sus proveedores. El Programa Aliados, nos ha permitido fomentar una cultura de sostenibilidad, sensibilizando a los proveedores sobre el cumplimiento de nuestros estándares, a la vez que establecemos conjuntamente mecanismos de detección temprana y prevención de posibles riesgos en nuestras contratas y subcontratas (gran parte de ellas con contacto directo con nuestros clientes). No se ha encontrado evidencia, sin embargo, acerca de los recursos

			(humanos) y expertise que la Compañía destina a la gestión de la cadena de suministro, incluyendo derechos humanos (equipos, áreas de conocimiento, localización geográfica, etc.).	
		Fuente(s)	Informe de gestión consolidado 2021; Informe de gestión 2022.	
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			1
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	Sí	El informe de gestión indica que 'desde el punto de vista de la gestión interna, el punto de partida son nuestras evaluaciones de impacto globales sobre los derechos humanos, que realizamos cada tres o cuatro años con la colaboración de expertos externos y todas las partes implicadas en el ámbito del Grupo. El objetivo de este proceso es comprender el efecto, tanto real o como potencial, sobre los derechos humanos de nuestros productos, servicios, actividades empresariales y, de esta manera, identificar posibles impactos en los que debamos trabajar'. La Compañía indica que la evaluación (parece incluir en un solo paso identificación y evaluación) ha sido ejecutada en 2022, 'realizada con expertos externos en materia de derechos humanos', 'en estrecha cooperación con grupos de interés a nivel global/local'.	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	Sí	La Compañía indica que 'somos plenamente conscientes de que la naturaleza y el alcance geográfico de nuestras operaciones implican potenciales impactos en los derechos humanos en nuestra cadena de valor. La privacidad y la seguridad de los datos, la libertad de expresión y las condiciones laborales dignas son algunos ejemplos de derechos sobre los que representamos un papel esencial y que debemos hacerlos respetar, internamente con los empleados y externamente con los proveedores y clientes'. 'Nuestra estrategia pasa por la ejecución de un proceso de debida diligencia que garantice el respeto y el fomento de los derechos humanos a lo largo de toda la cadena de valor de Telefónica'. La Compañía afirma que 'en 2022, realizamos una Evaluación de Impacto Global sobre los derechos humanos y el medioambiente con la ayuda de una consultora externa con el fin de	

			identificar los impactos adversos potenciales y actuales vinculados a la cadena de valor de Telefónica'.	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022	
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	La Compañía indica que la evaluación (parece incluir en un solo paso identificación y evaluación) ha sido ejecutada en 2022, 'realizada con expertos externos en materia de derechos humanos', 'en estrecha cooperación con grupos de interés a nivel global/local'. Hasta 2021, la Compañía colaboró con BHR [Business and human rights]. No obstante, no está claro con qué grupos de interés afectados ha mantenido consultas como parte del proceso, ya que no se ha encontrado detalles más allá de 'grupos de interés a nivel global/local'. Anteriormente indicaba en la página web lo siguiente 'humanos 'identificamos los asuntos prioritarios para Telefónica y nuestros grupos de interés. Priorizamos riesgos y oportunidades en función del contexto, la estrategia de la compañía y nuestros grupos de interés, en especial los más vulnerables (niños, pueblos indígenas y personas con discapacidad)'. No obstante, ya no se ha encontrado evidencia pública de grupos de interés afectados consultados específicamente en el contexto de debida diligencia en derechos humanos. La Compañía dedica espacio del informe de gestión a explicar la relación y canales de comunicación con grupos de interés. Sin embargo este subindicador busca evidencia concreta de diálogo en la identificación de impactos en derechos humanos (como parte de un proceso de debida diligencia).	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022; Informe de transparencia en las comunicaciones 2021; Derechos humanos en la red (antiguo).	
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	La Compañía indica que realiza, semestralmente, evaluación de riesgos en todas sus operaciones, si se identifica un riesgo o impacto local, o una temática de riesgo, se procede a la evaluación de impacto. Sin embargo, este subindicador busca que el proceso sea activado, ex profeso, por una nueva circunstancia, como la introducción en un	

			nuevo mercado, una adquisición, cambios en contexto (por ejemplo social, económico o político), un evento, etc.	
		Fuente(s)	Informe de gestión consolidado 2022	
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador.	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			1,5
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	Sí	Ver indicador anterior. El informe continúa: 'una vez detectados estos impactos relevantes por medio de las evaluaciones globales, realizamos otros análisis en profundidad: 'evaluaciones de riesgo semestrales en todas nuestras operaciones a nivel nacional [asumiendo que se refiere a cada país de operación], de conformidad con el proceso de gestión de riesgos empresariales de Telefónica. Evaluaciones de impacto local en aquellos casos donde se consideren relevantes con el fin de contar con una imagen más precisa a nivel nacional que nos permita hacer frente a riesgos en contextos concretos. Evaluaciones de impacto temáticas cuando necesitamos una visión detallada de un problema tras identificar un riesgo o una preocupación especial'.	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022	
	● El proceso aplica a cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior. Como se ha indicado anteriormente, el informe indica que 'en 2022, realizamos una Evaluación de Impacto Global sobre los derechos humanos y el medioambiente con la ayuda de una consultora externa con el fin de identificar los impactos adversos potenciales y actuales vinculados a la cadena de valor de Telefónica'. Ver en el siguiente subindicador los aspectos considerados relevantes en la cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022	

	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones	Sí	El informe de gestión presenta un cuadro donde se indican 'asuntos prioritarios identificados en la evaluación de Impacto Global 2022'. Incluye 'condiciones laborales' en las operaciones y recursos humanos, 'diversidad y no discriminación, 'seguridad y salud', entre otros (incluyen elementos de privacidad, ciberseguridad, etc. no necesariamente cubiertos por la actual metodología). En relación la cadena de valor, se indica 'condiciones laborales', 'seguridad y salud', 'diversidad y discriminación', y asuntos relacionados con 'minerales en zonas en conflicto', que clarifica 'incluyen el trabajo infantil/forzado, el tráfico de seres humanos, etc.'.	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022	
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	Sí	Ver subindicadores anteriores.	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	La Compañía indica que la identificación de asuntos prioritarios 'se ha llevado a cabo teniendo en cuenta […] las opiniones de partes interesadas tanto internas como externas'. También presenta un cuadro indicando los 'colectivos impactados' por los asuntos relevantes en diferentes áreas incluyendo derechos humanos. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia detallando cómo han participado grupos de interés afectados en la determinación de la relevancia/saliencia de estos impactos.	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022	
B.2.3	**B.2.3 Hasta 1 punto**			1

Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	Sí	El informe de gestión indica que 'en función de los resultados obtenidos en las distintas evaluaciones, adaptamos nuestras normativas y procesos internos (fase 3) para prevenir, mitigar y/o remediar los posibles impactos sobre los derechos humanos. Cabe destacar dos procesos: Diseño Responsable, cuyo foco es la integración de criterios éticos y sostenibles (incluido el respeto por los derechos humanos) desde las fases de desarrollo inicial de cualquier producto o servicio; y, por otro lado, la formación en materia de derechos humanos a todos los empleados y áreas'. El informe continúa: 'las evaluaciones de impacto se presentan a la Comisión de Sostenibilidad y Calidad del Consejo de Administración y a la Oficina de Negocio Responsable para elaborar el plan de Negocio responsable'; 'Integración de los resultados de las evaluaciones de impacto en las políticas y los procesos internos'. Algunos ejemplos incluyen 'creación de la oficina de debida diligencia'; 'formación obligatoria sobre derechos humanos para todos los empleados'; 'inclusión de cláusulas de derechos humanos en los contratos con terceros (proveedores, socios, etc.) y en acuerdos de inversión 'joint ventures, fusiones y adquisiciones'; 'Auditorías in situ en materia de derechos humanos a proveedores, por ejemplo, en temas de salud y seguridad, trabajo infantil/forzado'; 'Proceso de escalación en caso de una crisis relacionada con los derechos humanos [...]'; 'Implementación de 'Derechos Humanos desde el Diseño'; 'Adopción de nuevas políticas relacionadas con derechos humanos [...] Política de Igualdad'.	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022	

	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'Para alcanzarlo [proveedores desarrollen su actividad respetando los derechos humanos], en 2022, como todos los años, exigimos que todos nuestros proveedores firmen la Política de Sostenibilidad en la Cadena de Suministro, que establece unas obligaciones de cumplimiento vinculantes por contrato en materia de derechos humanos. Igualmente, hemos realizado un análisis de riesgos para identificar a aquellos proveedores que pueden constituir un riesgo alto en materia de sostenibilidad a nivel general, y particularmente en derechos humanos, y someterlos a una detallada evaluación. Esta evaluación de proveedores de alto riesgo se realiza a través de EcoVadis e Integrity Next, como plataformas externas'. No obstante, la evidencia encontrada se centra en determinar cuáles son los proveedores de riesgo en lugar de acciones tomadas para abordar los riesgos relevantes identificados. El informe también indica que 'Además, verificamos el cumplimiento por parte de los proveedores de mayor importancia a través de auditorías in situ. Para realizar estas auditorías, también cooperamos con otras empresas de telecomunicaciones en el seno de la iniciativa JAC (Joint Audit Cooperation), en la que se abordan específicamente temas como trabajo forzoso, trabajo infantil y/o minerales de zonas de conflicto'. Sin embargo, aunque la monitorización puede formar pate del sistema, el subindicador busca evidencia de medidas proactivas para hacer frente a impactos detectados de manera transversal, en lugar de exclusivamente monitorizar proveedores individuales con medidas de corrección ad-hoc que, a efectos de esta metodología, se considera monitorización de cadena de suministro.
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto	Sí	En relación a la protección del menor [derechos de los niños], el informe indica que 'Estamos comprometidos con hacer de Internet un sitio más seguro para los menores. Conforme a nuestros compromisos e iniciativas para garantizar un entorno digital seguro, continuamos

			reforzando la defensa de los derechos de la infancia a través del análisis de impacto de nuestra actividad. Nuestros procesos e iniciativas se basan en los Derechos del Niño y Principios Empresariales desarrollados por Unicef y aplican su herramienta de autodiagnóstico MO-CRIA (Unicef Mobile Operator Child Rights Self-Impact Assessment Tool). Los menores (incluidos niños y adolescentes) son uno de los grupos vulnerables destacados en las políticas internas de nuestros Principios de Negocio Responsable, nuestra Normativa de Comunicación Responsable y la Política de Sostenibilidad en la Cadena de Suministro. Además, en 2022 seguimos aplicando el plan de mejora que se desarrolló a partir del MO-CRIA en aspectos como: Productos y servicios: la iniciativa Diseño Responsable incluye criterios explícitos centrados en la protección de los menores como grupo potencialmente vulnerable en el desarrollo de nuestros nuevos productos y servicios; Entorno audiovisual: creación de un Perfil de Menor en Movistar + para los niños de hasta 12 años con el fin de garantizar un entorno tecnológico seguro en el seno de la aplicación de Movistar +; Entorno de Internet seguro: en colaboración con la Internet Watch Foundation para identificar y bloquear imágenes de abusos sexuales de menores en la Red'.	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022	
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0

Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	La Compañía indica que: ´Llevamos a cabo acciones de control y reporte (…) de una forma continuada. Para ello, monitorizamos los posibles riesgos relacionados con derechos humanos y evaluamos el grado de implementación de las mejoras surgidas de los planes de trabajo de las evaluaciones de impacto´. Sin embargo, aunque la Empresa indica que evalúa el grado de implementación de las mejoras, no se ha encontrado una descripción del sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos. La Compañía también indica que hay un reporte anual al Consejo de Administración sobre la implementación del plan de Negocio Responsable, diálogo institucionalizado con grupos de interés a través de nuestro Stakeholder Panel, etc.'. Sin embargo, el subindicador busca una descripción de cómo se hace el seguimiento de las medidas específicas tomadas para hacer frente a los diferentes impactos.	
		Fuente(s)	Informe de gestión integrado 2022	
	● Ejemplo de lecciones aprendidas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No	Aunque la Compañía indica que las evaluaciones de impacto se llevan a cabo 'en estrecha cooperación con grupos de interés a nivel global/local', no se ha encontrado detalles acerca de cómo, concretamente, interactúan con grupos de interés afectados para valorar si las acciones tomadas en relación a los impactos relevantes han tenido el efecto deseado.	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022	
B.2.5	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0

Comunicando impactos en derechos humanos	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	La Compañía indica que: 'Llevamos a cabo acciones de control y reporte (…) de una forma continuada'. Sin embargo, no se ha encontrado al menos dos ejemplos que demuestran cómo se comunica con las partes interesadas afectadas con respecto a los impactos específicos sobre los derechos humanos planteados por ellos o en su nombre.	
		Fuente (s)	Informe de gestión consolidado 2021	
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés afectados acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**3**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			2
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	La Compañía indica en su Política de Derechos Humanos que 'se dispone de un Canal de Denuncias a través del cual los empleados, directivos, consejeros y restantes grupos de interés del Grupo Telefónica pueden comunicar cualquier posible irregularidad, acto contrario a la legalidad o a las normas internas'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	El Informe de Gestión Consolidado de 2021 indica: ´Como en los años anteriores, impartimos formaciones generales para todos los empleados a través del Curso de Principios de Negocio Responsable y Derechos Humanos´. Tanto el documento Principios de Negocio Responsable y como la Política Global de Derechos Humanos hacen referencia al Canal de Denuncias. El canal de denuncias está disponible en español, inglés, portugués y alemán. La Compañía tiene operaciones en países de Hispanoamérica, España, Brasil, Alemania y Gran Bretaña	
		Fuente(s)	Informe de gestión consolidado 2022; Principios de Negocio Responsable; Canal de Denuncias Website	

	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Sí	La Política de sostenibilidad en cadena de suministro requiere lo siguiente: 'los proveedores, así como sus empleados, tendrán la posibilidad de realizar preguntas o denuncias asociadas al cumplimiento de estos Criterios Mínimos de Negocio Responsable a través del canal confidencial disponible en el Portal del Proveedor'. También clarifica que 'el proveedor deberá informar a Telefónica, tan pronto como sea posible, si tuviera constancia de cualquier incumplimiento por su parte de las obligaciones impuestas por esta Política en su propia operación, o bien en su cadena de suministro (incluso los subcontratistas)'.	
		Fuente(s)	Política de Sostenibilidad de la Cadena de Suministro	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	Sí	Ver subindicador anterior. La Política también clarifica en su alcance que ésta 'hace referencia a la totalidad de la cadena de suministro de Telefónica, aplicando tanto a proveedores directos como a su propia cadena de suministro'.	
		Fuente(s)	Política de Sostenibilidad de la Cadena de Suministro	
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismo de queja para grupos de interés afectados externos	Sí	Como se describe en el indicador anterior, los grupos de interés pueden utilizar el canal de denuncias del Grupo. Además, la Política de Derechos Humanos indica que 'ponemos a disposición de nuestros grupos de interés el Canal de Negocio Responsable que permite el reporte de consultas, peticiones o reclamaciones relacionadas con el cumplimiento de los Principios de negocio responsable y sus políticas y normativas asociadas, y más específicamente de esta Política'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	C.2 Hasta 2 puntos			

	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés afectados de su existencia.	No	Aunque el Canal de Denuncias, está disponible en red, no está claro si está disponible en todas las lenguas relevantes (idiomas de los países en los que está presente). La evidencia encontrada se refiere exclusivamente a español e inglés. Tampoco está claro cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	
		Fuente(s)	Principios de Negocio Responsable; Canal de Denuncias Website	
	● grupos de interés afectados externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	Como se describe más arriba, la Política de Derechos Humanos indica que el Canal de Negocio Responsable está disposición de los grupos de interés de la compañía. Además, La política de Sostenibilidad de la cadena de suministro indica que proveedores y empleados tienen posibilidad de realizar denuncias a través del canal del proveedor. El informe de gestión indica que 'nuestro canal de consultas y denuncias está disponible en diferentes idiomas y abierto a cualquier persona, incluidos los empleados de nuestros proveedores'. Sin embargo, no está claro si los grupos de interés externos a proveedores también tienen acceso, ya que no necesariamente están directamente relacionados con la Compañía (Telefónica).	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022; Política de Derechos Humanos; Política de Sostenibilidad de la Cadena de Suministro; Canal de consultas y denuncias Website	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	Ver subindicador anterior	
		Fuente(s)		
C7	**C.7 Hasta 1 punto**			0

Remediando impactos adversos	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	En relación a mecanismos de reclamación y remedio, el informe de gestión indica que el 'Reglamento sobre el Canal (disponible públicamente) que garantiza un tratamiento uniforme, estipulando que las consultas deben ser respondidas y, siempre y cuando sea posible, ofrecer soluciones/remedios en un plazo máximo de 6 meses'. Sin embargo, la evidencia se refiere al plazo para abordar el impacto (evaluado en un indicador de la metodología CHRB no incluido en la core). La Política de Gestión del canal de denuncias dedica un subapartado a la resolución 'si se considera acreditada la existencia de infracción', sin embargo, no se ha encontrado detalles acerca de cómo se proporciona remedio a las personas afectadas. Este subindicador busca evidencia acerca de cómo, efectivamente, la Compañía ha proporcionado una reparación a la víctima(s) de impactos negativos en casos concretos. Alternativamente, el subindicador también acepta evidencia de cómo la compañía proporcionaría reparación.	
		Fuente(s)	Informe de gestión 2022; Política de gestión del canal de denuncias	
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso	No	La Compañía indica que 'este mecanismo será sometido periódicamente a un proceso de mejora continuo basado en los criterios de eficacia definidos por los Principios Rectores […] y aquella legislación asociada a estos temas'. El informe de gestión indica que 'las consultas del canal sirven para actualizar las políticas, proceso, etc. en materia de derechos humanos'. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia efectiva de un proceso de evaluación del mecanismo de reclamación.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Informe de transparencia en las comunicaciones	

Compañía:	Unicaja Banco			Puntos
				4,5
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**1**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La política de RSC incluye los siguientes compromisos en relación a grupos de interés: 'Respetar, en el desarrollo de las relaciones con sus empleados, los clientes, los accionistas e inversores y los proveedores, al igual que con la sociedad en su conjunto, los derechos humanos, como un ideal compartido por todos los pueblos y las naciones del planeta, conforme a la Carta Internacional de Derechos Humanos [...]'.	
		Fuente(s)	Política de RSC	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			0
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	No	La política de RSC incluye los siguientes compromisos en relación a grupos de interés: 'Respetar, en el desarrollo de las relaciones con sus empleados, los clientes, los accionistas e inversores y los proveedores, al igual que con la sociedad en su conjunto, los derechos humanos, como un ideal compartido por todos los pueblos y las naciones del planeta, conforme a la Carta Internacional de Derechos Humanos [...] y otros principios contenidos en documentos originados por las Naciones Unidas, la OCDE o la OIT'. Sin embargo este subindicador requiere un compromiso explícito con la Declaración de la OIT o, alternativamente, una política que contenga compromisos explícitos con las áreas cubiertas por los 8 convenios fundamentales.	

		Fuente(s)	Política de RSC; informe de RSC 2022
	● Compromiso explícito con cada área de principios y derchos fundamentales de la Declaración de OIT.	No	Aunque el informe de RSC contiene referencias a los distintas áreas de principios y derechos fundamentales, este subindicador busca políticas públicas donde la Compañía explícita y directamente se comprometa a respetar todos ellos.
		Fuente(s)	Informe de RSC 2022
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos		
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	No	El código ético indica que 'Unicaja Banco y las sociedades de su Grupo exigen a sus proveedores que sean respetuosos con la legislación laboral vigente y con los derechos humanos, además de con los principios sociales y ambientales promovidos por las Naciones Unidas.
		Fuente(s)	Código ético
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	No	El informe de RSC indica que 'El Plan Director de RSC, aprobado por el Consejo de Administración de la matriz en junio de 2022, al que se alude en otra sección de este Estado, prevé, respecto de los proveedores, la aprobación de una Política de Derechos Humanos, aplicable a toda la cadena de valor'. No se ha encontrado información adicional.
		Fuente(s)	Informe de RSC 2022
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**		0
	● Compromiso público de remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	A.1.4 Hasta 2 puntos		
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	

	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**1**
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**			0,5
	● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	No	Ver A.1.2	
		Fuente(s)		
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	La Compañía indica que 'El impulso de la sostenibilidad en el Grupo corresponde al Comité de Sostenibilidad Responsabilidad Social Corporativa (RSC) [...]. Con la actividad de este Comité se genera la capacidad de promover ideas y nuevas oportunidades para el crecimiento del negocio, mientras que se influye estratégicamente e impulsa el programa de sostenibilidad, en general. Esto incluye derechos humanos.	
		Fuente(s)	Política de debida diligencia en relación a principales incidencias adversas	
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	La Compañía indica que en las licitaciones gestionadas por la Central de Compras se incluye determinada información relacionada con la RSC. Sin embargo, no se ha encontrado información acerca de los recursos (humanos) y expertise en derechos humanos destinada a la gestión de la cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Informe de RSC 2022	

B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0,5
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	El Informe de RSC indica que 'La diligencia debida en materia de derechos humanos, atendiendo al tamaño del Grupo, a una proyección que no supera las fronteras nacionales, al elevado grado de respeto, en términos generales, de los derechos humanos en España, y a la naturaleza de los servicios financieros ofrecidos, se alcanza a través de un diálogo continuado con los grupos de interés, especialmente con los proveedores, con los empleados y los clientes. Por ejemplo, respecto a los empleados, la comunicación con los representantes legales de los trabajadores es permanente, lo que permite identificar sus inquietudes y expectativas. Respecto a los clientes, estos tienen la posibilidad de presentar sus observaciones y reclamaciones, además de en las propias sucursales, al Servicio de Atención al Cliente, lo que facilita la identificación de la actividad del Grupo y su repercusión en este colectivo, y el eventual inicio de actuaciones, de forma continuada en todo caso'. No se ha encontrado evidencia adicional, mostrando si han identificado algún impacto potencial a través de las consultas e interacciones con grupos de interés, y si existe un sistema formal para integrar esta información.	
		Fuente(s)	Informe de RSC 2022	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'En la homologación de proveedores el Grupo valora, del mismo modo, que estos demuestren un compromiso con sus empleados, la calidad y el medioambiente, entre otros aspectos, evitando la contratación de aquellos proveedores de los que se tenga constancia de que han incurrido en algún incumplimiento legal, fiscal, laboral, ambiental, en materia de seguridad, salud o, más ampliamente, de los derechos humanos promovidos por las Naciones Unidas'. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia de un proceso de debida diligencia que permita identificar cuáles son los potenciales impactos que se pueden producir en la cadena de suministro.	
		Fuente(s)	Informe de RSC 2022	

	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	Sí	La Compañía posee una política de debida diligencia para tomar decisiones de inversión y evitar incidencias adversas: 'los procedimientos de diligencia debida tienen el objetivo de mitigar las incidencias del asesoramiento y de las decisiones de inversión que tengan efectos negativos sobre los factores de sostenibilidad'. Los aspectos tenidos en cuenta incluyen 'consideración del seguimiento por parte de las empresas de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, incluidos los principios y derechos establecidos en los ocho convenios fundamentales a que se refiere la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo [...]'.	
		Fuente(s)	Política de debida diligencia en relación a principales incidencias adversas	
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	Aunque la Compañía incluye los derechos humanos entre sus riesgos no financieros 'siguen ocupando, aunque con una ligera subida, la última posición, aunque, desde un punto de vista regulatorio, es creciente la atención prestada a esta materia, particularmente, en lo que afecta a los procesos de diligencia debida', no se ha encontrado evidencia de un proceso de evaluación que determine cuáles son los aspectos relevantes en derechos humanos para la Compañía.	0
		Fuente(s)	Informe de RSC 2022	

	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	La Compañía indica que 'Respecto a determinadas cuestiones relativas a la promoción y la defensa de los derechos humanos, a la vista de la actividad desarrollada por el Grupo, del área geográfica de implantación y de oferta de sus servicios, y del origen y perfil de sus proveedores, se considera que no son significativos los riesgos asociados con los trabajos forzosos u obligatorios, o el trabajo infantil'. No obstante, no se ha encontrado información acerca de si ha realizado una evaluación formal (ver subindicadores anteriores) y si, en ese caso, hay algún aspecto relevante de derechos humanos al que se enfrente la empresa, más allá de considerar que no hay impactos relacionados con trabajo forzoso e infantil.
		Fuente(s)	Informe de RSC 2022
	B.2.2 Hasta 2 puntos		
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Involucración de grupos de interés en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**		0
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	

	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores.	
	● Involucración de grupos de interés en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 puto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
	● Involucración de grupos de interés en evaluaciones de seguimiento	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		

	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				**2,5**
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	El Código ético indica que 'Unicaja Banco dispone de un Canal de Denuncias para que sus empleados, directivos y miembros de los órganos de administración, así como sus clientes, proveedores y otros terceros puedan comunicar situaciones concretas en las que se aprecie un riesgo penal para la Entidad, incumplimientos potenciales o reales de los requisitos regulatorios previstos en la normativa externa o interna aplicable a Unicaja Banco, o de sus sistemas de gobierno interno, así como denunciar comportamientos contrarios al Código Ético'. 'El Canal de Denuncias es accesible a través de la web interna de Unicaja Banco para todos los empleados y, para terceros ajenos al Grupo, a través de la web corporativa de la Entidad'.	
		Fuente(s)	Código ético; Canal de denuncias Website	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	El informe de RSC indica que 'La totalidad de los empleados han sido informados, a través de las correspondientes circulares internas, sobre la implantación del Programa para la Prevención del Riesgo Penal en su conjunto y, en especial, de la habilitación del Canal de Denuncias, como medio para la comunicación de actuaciones que puedan ser constitutivas de ilícito penal, así como comunicar posibles infracciones relacionadas con el Código Ético'. La Compañía opera exclusivamente en España.	
		Fuente(s)	Informe de RSC 2022	

	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	No	El informe de RSC afirma que 'Se pone a disposición de los proveedores el canal denuncias de la Entidad que se prevé en la política corporativa correspondiente con el fin de que comuniquen cualquier conflicto de interés que hubieran identificado, tanto de forma inicial como, en su caso, durante el proceso de contratación'. Aunque el código ético indica que los proveedores tienen acceso al canal de denuncias, la evidencia encontrada sugiere que es para realizar denuncias en relación al comportamiento de la Compañía. No está claro que los empleados de los proveedores puedan formular quejas y reclamaciones en relación a incumplimientos (incluyendo derechos humanos) de sus empleadores (la entidad proveedora)	
		Fuente(s)	Código ético	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			1
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	El Código ético indica que 'Unicaja Banco dispone de un Canal de Denuncias para que [...] otros terceros puedan comunicar situaciones concretas en las que se aprecie un riesgo penal para la Entidad, incumplimientos potenciales o reales de los requisitos regulatorios previstos en la normativa externa o interna aplicable a Unicaja Banco, o de sus sistemas de gobierno interno, así como denunciar comportamientos contrarios al Código Ético'. 'El Canal de Denuncias es accesible [...] para terceros ajenos al Grupo, a través de la web corporativa de la Entidad'.	
		Fuente(s)	Código ético; Canal de denuncias Website	
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	0
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

Compañía:		Viscofan		Puntos
				8,5
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**	**Puntos**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				**5**
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso de respetar derechos humanos	Sí	La Política de Derechos Humanos indica que la actividad de la Compañía 'se desarrolla con absoluto respeto a los Derechos Humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y en especial con los principios en los que se basan'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE	Sí	La Política de Derechos Humanos añade que 'se adoptan los principios básicos de respeto de los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente y recogidos principalmente en […] los Principios Rectores sobre las empresas y Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos	
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos	**A.1.2.a Hasta 1 punto**			2
	● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Sí	Ver siguiente subindicador	
		Fuente(s)		

Humanos de trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT.	Sí	La Compañía realiza los siguientes compromisos: 'Viscofan se opone al trabajo forzoso u obligatorio'; 'Viscofan se opone al uso del trabajo infantil'; 'Viscofan no permitirá, ni practicará ni apoyará ningún tipo de discriminación […] en los contratos, remuneraciones y en prácticas relacionadas con el empleo'; Por último la Compañía 'respetará los derechos de éstas [personas trabajadoras] a asociarse libremente, unirse o no a sindicatos, buscar representación, sumarse a consejos de trabajadores de acuerdo con la legislación local y a negociar colectivamente con la empresa o sus representantes. Cuando los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva estén restringidos por ley, se diseñarán cauces adecuados que garanticen su ejercicio razonable e independiente dentro del marco legal del país en cuestión'.
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Política de sostenibilidad.
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos		
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT	Sí	Ver siguiente subindicador
		Fuente(s)	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho	Sí	La Compañía se compromete a 'promover el respeto de los Derechos Humanos en todas sus relaciones comerciales y la adhesión de sus contratistas, proveedores y socios comerciales a los mismos principios, prestando particular atención a las situaciones de conflicto y de alto riesgo'. Como se describe más arriba, la política de Derechos Humanos incluye un compromiso explícito con cada área de convenios fundamentales de la OIT. La Política de sostenibilidad, en el contexto de los compromisos con Derechos Humanos, indica que 'solicitamos a los proveedores compromisos relacionados con la defensa de los Derechos Humanos y en línea con las guías de Naciones Unidas'. En particular los proveedores de materias primas y embalaje están requeridos a declarar la conformidad con las políticas de Derechos Humanos, y tanto a estos proveedores como a los de mantenimiento

			se les realiza un procedimiento de homologación que incluye seguridad & salud, y gestión de Derechos Humanos.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Política de sostenibilidad;	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso público de remediar	Sí	En la política de Derechos Humanos la Compañía se compromete a 'identificar los potenciales impactos a los Derechos Humanos que las actividades del grupo pueden generar, desarrollar mecanismos de prevención y mitigación de dicho riesgo y, en un última instancia, reparar los impactos en caso de que se materializaran'.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos;	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar	Sí	Ver subindicador anterior. La Política de sostenibilidad, en el contexto de los compromisos con Derechos Humanos, indica que 'solicitamos a los proveedores compromisos relacionados con la defensa de los Derechos Humanos y en línea con las guías de Naciones Unidas'. En particular los proveedores de materias primas y embalaje están requeridos a declarar la conformidad con las políticas de Derechos Humanos, y tanto a estos proveedores como a los de mantenimiento se les realiza un procedimiento de homologación que incluye seguridad & salud, y gestión de Derechos Humanos.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; Política de sostenibilidad;	
	A.1.4 Hasta 2 puntos			
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Colaboración con proveedores en remediación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				**1**
B.1.1 Responsabilidad	**B.1.1 Hasta 1 punto**			1
	● Compromiso explícito con los Principios	Sí	Ver indicador A.1.2.a	

y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT.	Fuente(s)	
	● Responsabilidad alta dirección	Sí	El Informe anual indica que Viscofan cuenta con un 'Comité de Sostenibilidad ejecutivo: es el órgano responsable de coordinar y supervisar el Plan de Actuación en Sostenibilidad, las iniciativas, planes de trabajo y objetivos a largo plazo establecidos en el mismo. El comité reporta a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, órgano interno del Consejo de Administración encargado de la supervisión, desarrollo y mejora de las políticas de sostenibilidad de la Sociedad. El Comité de Sostenibilidad se ha reunido en tres ocasiones durante 2022 analizando la evolución del Plan de Actuación de Sostenibilidad 2022-2025 impulsando las iniciativas estratégicas y la evolución de los principales indicadores [...]'.
		Fuente(s)	Informe anual 2022
	B.1.1 Hasta 2 puntos		
	● Despliegue de la responsabilidad diaria	No	El departamento de Medio Ambiente, Seguridad y Salud laboral ("EHS") corporativo será el responsable de la implantación y monitorización de la Política [de seguridad y salud]. No se han encontrado más detalles acerca de cómo se gestiona el día a día de los asuntos relacionados con Derechos Humanos dentro de la Compañía (despliegue a partir del Comité de Sostenibilidad).
		Fuente(s)	Política de seguridad y Salud; Informe anual 2022; Política de Derechos Humanos.
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador
		Fuente(s)	
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro	No	La Compañía indica que tiene 'establecido un sistema de homologación de proveedores que permite un tratamiento no discriminatorio en los procesos de selección de proveedores y contratistas [...]'. 'Dentro del Plan de incentivo plurianual 2022-2024 para consejeros ejecutivos, directivos y otro personal clave de Viscofan se ha establecido el

			objetivo de la realización de auditorías [sobre el código]'. Sin embargo, no se ha encontrado detalles acerca de los recursos y expertise (personal) dedicados.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**			0
	● Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias	No	En su política de Derechos Humanos, la Compañía se compromete a 'identificar, dentro de los sistemas de control de riesgos, los potenciales impactos a los Derechos Humanos que las actividades del Grupo pueden generar'. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia acerca de cómo la Compañía lleva a cabo este proceso de identificación de potenciales impactos. La Compañía reconoce aspectos específicos de Derechos Humanos como materiales, pero no se ha encontrado evidencia acerca de si se ha llevado a cabo un proceso de due diligence que permita identificar sus impactos potenciales. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos; informe anual 2019	
	● Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.1 Hasta 2 puntos			
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El sistema se activa por nuevos acontecimientos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**			0
	● Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● El proceso aplica a cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.2 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
		Fuente(s)		
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluación	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.3 Hasta 1 punto**			0
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	No	En su política de Derechos Humanos, la Compañía se compromete a 'identificar, dentro de los sistemas de control de riesgos, los potenciales impactos a los Derechos Humanos que las actividades del Grupo pueden generar, desarrollar mecanismos de prevención y mitigación de dicho riesgo'. Sin embargo, no se ha encontrado descripción acerca de cómo la Compañía ha desarrollado un sistema para tomar acciones frente a los impactos en Derechos Humanos que se hayan concretado a través del proceso de debida diligencia. No se ha encontrado evidencia adicional durante la última revisión.	
		Fuente(s)	Política de Derechos Humanos;	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro	No	La Compañía indica que 'en base al Código de Conducta de Proveedores, se ha establecido un compromiso de realización de auditorías sobre el cumplimiento de dicho Código'. Sin embargo, este subindicador busca detalles acerca de acciones particulares destinadas	

			a abordar impactos concretos.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.3 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los tres requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en acciones	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.4 Hasta 1 punto**			0
	● Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	● Cumple los dos requisitos anteriores	No	Ver subindicadores anteriores	
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento	No		
		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	**B.2.5 Hasta 1 punto**			0
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés afectados acceden a respuestas	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente (s)		

Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				2,5
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**			1,5
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	Sí	El informe anual indica que 'El canal de denuncias es un elemento clave del sistema. Para facilitar la supervisión del cumplimiento de nuestro Código Ético y la normativa de Viscofan, los trabajadores y cualquier persona con interés legítimo pueden acceder al Canal de Denuncias en la página web de Viscofan en el apartado de Gobierno Corporativo, en la intranet de empleados, o bien a través del correo electrónico officeofethics@viscofan.com o correo físico al Comité de Ética en las oficinas centrales de Viscofan en Navarra para comunicar cualquier indicio de conducta que consideren un posible riesgo'.
		Fuente(s)	Informe anual 2022	
	C.1 Hasta 2 puntos			
	● Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas.	Sí	La Compañía indica que 'Viscofan continua con la formación en cumplimiento normativo para todos los trabajadores. La formación se ha diseñado de manera atractiva y multiformato de manera que se forme a los trabajadores eficazmente en los estándares éticos que deben cumplir y, al mismo tiempo, empodere a todos los empleados para combatir cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas en el ámbito laboral o cualquier actuación corrupta en el seno de la compañía. La integrity line está disponible en 11 idiomas.
		Fuente(s)	Informe Anual 2022; Canal de denuncias website	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	No	La Política general de sostenibilidad indica que el canal de denuncias 'permite a los empleados y a otras personas relacionadas con la Sociedad comunicar eventuales incumplimientos que se puedan producir'. Sin embargo, no se indica si los empleados de la cadena de suministro pueden hacer uso del canal para comunicar comportamiento inadecuado por parte del proveedor. Únicamente se ha encontrado referencia a 'personas relacionadas con la sociedad'. El informe anual 2022 indica que 'todos los proveedores pueden ponerse en contacto con el Comité de Ética y Cumplimento Normativo de

			Viscofan a través del canal habilitado para ello en la página web'. No obstante, como se ha indicado, este subindicador busca evidencias de que los trabajadores de los proveedores puedan formular quejas en relación al comportamiento del proveedor hacia sus empleados.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022; Política de sostenibilidad; Política de Derechos Humanos	
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	**C.2 Hasta 1 punto**			
	● Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados	Sí	La Política general de sostenibilidad indica que el canal de denuncias 'permite a los empleados y a otras personas relacionadas con la Sociedad comunicar eventuales incumplimientos que se puedan producir'. Aunque aquí no se clarifica si grupos de interés externos afectados pueden hacer uso del canal, el informe de 2022 clarifica que 'cualquier persona con interés legítimo pueden acceder al canal de Denuncias de la página web de Viscofan'. 'Asimismo, el Canal de denuncias está abierto a terceros, con la posibilidad de tramitar denuncias anónimas, en los términos y con las garantías' legalmente exigibles.	
		Fuente(s)	Informe anual 2022; Política de sostenibilidad; Política de Derechos Humanos; Informe anual 2022 (Gobierno Corporativo)	1
	C.2 Hasta 2 puntos			
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**			0
	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	C.7 hasta 2 puntos			
	●Cambios en procedimientos como consecuencia	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Monitorización de implementación de remedio	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (Alternativamente para 1 punto)	No	No se ha encontrado evidencia referente a los requisitos de este subindicador	
		Fuente(s)		

ecodes
tiempo de actuar

Plaza San Bruno, 9
50001 - Zaragoza (España)

Telf.: +34 976 29 82 82
ecodes@ecodes.org

www.ecodes.org