Derechos Humanos en la cadena de valor de las empresas españolas

Análisis de la calidad de políticas y sistemas para identificar, mitigar y remediar riesgos y vulneraciones de derechos humanos en el IBEX35

Informe elaborado por:

ecodes
tiempo de actuar

CONTENIDO

Agradecimientos 3

1. Introducción 4

2. Objetivos y alcance 6

3. Metodología 8

3.1. La metodología de chrb 8

3.2. Procesos aplicados en este estudio 9

3.3. Consideraciones 11

4. Resultados 12

4.1. Resultados Globales 12

4.2. Sección A: Compromisos 14

4.3. Sección B: integrando derechos humanos y debida diligencia 16

4.4. Sección C: Remedio y mecanismos de reclamación 20

5. Conclusiones 22

Sobre ECODES 24

Anexo 1: Traducción metodología CHRB Core 25

Anexo 2: resumen de puntuaciones 33

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). 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 y ayuda en todo momento, sus recomendaciones han facilitado considerablemente la ejecución de este trabajo de análisis. No obstante, ni la WBA ni el personal de CHRB han participado directamente 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 que componen el índice.

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, que se han consagrado a nivel internacional en documentos fundamentales como la Carta internacional de Derechos Humanos y la Declaración Universal de Derechos Humanos (incluida en la Carta). Las Compañías, a través de sus operaciones, pueden generar impactos tanto positivos como impactos negativos en relación a estos derechos. En el balance positivo, crean empleos, suministran productos y servicios que las personas demandan y proporcionan ingresos fiscales al Estado. En el lado negativo, sin un compromiso de protección de los Derechos Humanos y su implementación a través de los procedimientos, sistemas y mecanismos necesarios, pueden surgir una amplia gama de posibles impactos negativos, como condiciones laborales precarias con salarios de pobreza, instalaciones de trabajo peligrosas e insalubres, o el despojo de las tierras ancestrales de los pueblos indígenas para la explotación de sus recursos físicos.

Más recientemente, 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) que incluía 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 de los derechos humanos por parte de las empresas.

No obstante, ninguna de estas normas es vinculante para las empresas. En la actualidad, en el contexto español, tenemos el requisito de publicación anual de un Estado de Información No Financiera[1], que debe incluir lo siguiente:

Información sobre el respeto de los derechos humanos: Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.

[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 Legsilativo 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.

En el futuro próximo llegará la legislación europea que se está terminando de perfilar, y que obligará a todas las empresas de la unión a conducir procesos de debida diligencia que incluye derechos humanos[2]. 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.

Con este contexto en mente, ECODES pretende llevar a cabo un análisis sistemático y riguroso de las políticas, debida diligencia y mecanismos de reclamación en Derechos Humanos de las principales compañías que cotizan en la bolsa española, que además tienden a tener una importante presencia internacional, bien sea a través de sus propias operaciones o a lo largo de su cadena de valor, lo que hace que estén expuestas a contextos bien diferentes al existente en nuestro país.

Para este estudio se utilizará 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 de la iniciativa internacional desde el año 2016. La metodología CHRB 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 y profundo de las políticas y prácticas empresariales en materia de Derechos Humanos. En la actualidad, el análisis CHRB solo incluye a dos empresas españolas (Repsol y Inditex). El presente estudio abarca todas las empresas del IBEX 35, incluyendo análisis de sectores previamente excluidos del proceso de estudio.

[2] Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre diligencia debida de las empresas y responsabilidad corporativa

[3] https://www.corporatebenchmark.org/

2. OBJETIVOS Y ALCANCE

El objetivo general del estudio elaborado ha sido llevar a cabo un análisis del conjunto del IBEX 35 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 el conjunto de las principales empresas que cotizan en España.
- 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 el desempeño de las mayores empresas españolas en relación con los derechos humanos para permitir a los inversores incorporar esta información en sus procesos de toma de decisiones
- Establecer una competencia sana entre las empresas analizadas en base a la mirada comparativa en clave de ranking que se incluye en el proceso de análisis
- 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 que se incluye en el proceso de análisis. Aunque este es un objetivo aspiracional para ECODES, para el presente estudio, dadas las limitaciones en el alcance, no se ha podido establecer un diálogo con las empresas para una revisión de información y provisión de comentarios adicionales por parte de éstas, por lo que entendemos que este sería un objetivo a lograr si existiese continuidad y crecimiento en este proyecto. A pesar de que se han asignado las puntuaciones correspondientes a cada empresa,y éstos perfiles están disponibles en el Anexo III debido a esta falta de posibilidad de revisión, hemos preferido no poner tanto el foco en este aspecto como en el estado del conjunto del índice.

El IBEX35 es el principal índice bursátil de referencia de la bolsa española, formado por las 35 empresas cuyas acciones tienen mayor liquidez. Dada la importancia de la gestión de riesgos e impactos en derechos humanos a lo largo de toda la cadena de valor, la metodología de CHRB hace especial hincapié en la gestión de la cadena de suministro (en muchos casos, con más impacto de derechos humanos que las operaciones propias de las empresas). Hay ejemplos abundantes de empresas que subcontratan la producción de determinados productos, especialmente en el sector textil, TICs y en algunos casos también en el agrícola. Cabe mencionar que el análisis tanto de Inditex como de Repsol no se ha llevado a cabo en el contexto de este estudio, ya que ambas empresas estaban previamente incluidas en el Benchmark (estándar de comparación para empresas) principal de CHRB. Siguiendo recomendación de CHRB se ha optado por tomar

directamente las puntuaciones que ya tenían, sin reevaluar, considerando que habían sido recientemente analizadas.

El CHRB hasta la fecha ha agrupado las Compañías en los siguientes grandes sectores: Agrícola, Extractivo, Textil, Comunicación y 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 objetivo de este proyecto es estudiar su índice principal.

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 el índice en su totalidad y por sectores. No obstante, como queda patente en el siguiente cuadro, la distribución de empresas por sectores es considerablemente desigual, por lo que hay que tomar los resultados con precaución debido al tamaño de la muestra en cada caso. Por otro lado, el sector con menos empresas, servicios inmobiliarios, también es el que menos exposición a riesgo país tiene, tanto porque las operaciones propias tienen lugar en países de Europa occidental como porque su cadena du suministro está muy localizada en el entorno de las operaciones. Por último, señalar que se tomó la composición del índice en enero de 2021.

Tabla 1: Empresas y sectores del IBEX35

Petróleo y energía	**Bienes de consumo**
Enagás	Almirall
Endesa	Grifols
Ibedrola	Inditex
Naturgy	Pharmamar
Red Eléctrica	Viscofan
Repsol	**Servicios Financieros**
Solaria	Banco Sabadell
Mat. Básicos, Industria y Construcción	Banco Santander
ACS	Bankia
Acciona	Bankinter
Acerinox	BBVVA
ArcelorMittal	Caixabank
CIE Automovtive	Mapfre
Ferrovial	**Tecnología y Telecomunicaciones**
Siemens-Gamesa	Cellnex
Servicios de consumo	Indra
Aena	Telefónica
Amadeus	**Servicios Inmobiliarios**
IAG	Inmobiliaria Colonial
Meliá	Merlín Properties

Fuente: Elaboración propia en base a clasificación de https://www.bolsamadrid.es/

3. METODOLOGÍA

3.1. LA METODOLOGÍA DE CHRB

La metodología de análisis desarrollada en el marco de la iniciativa CHRB es una metodología pública[4] que ha incluido a consultas con distintos grupos de interés para su elaboración. Está basada en los principales estándares internacionales, y originalmente se aplicó a los sectores extractivo, textil y agrícola, aunque en las últimas ediciones se ha extendido al sector de tecnología y comunicación y automóvil. Los indicadores cubren aspectos comunes aplicables a todas las empresas y áreas y riesgos específicos para distintos sectores de actividad.

Está agrupada en torno a 6 grandes áreas de análisis: Políticas y Compromisos (más una sub sección de gobernanza de la gestión), sistemas de implementación de políticas (que incluye sub sección específica de debida diligencia), mecanismos de queja y reclamación, desempeño, alegaciones, y transparencia (éste último consta de tres indicadores que se evalúan en base a lo obtenido en otras secciones).

El proceso de análisis incluye revisión de documentación publicada por las empresas. Posteriormente, se desarrolla un proceso de *engagement* con las empresas 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 puntuación o *scoring* para permitir un análisis comparativo de la muestra de empresas total y por sector.

A lo largo de los seis ámbitos o dimensiones de análisis mencionados se reparten más de 50 indicadores, con sus correspondientes subindicadores. Además de la metodología principal que se acaba de describir, CHRB ha publicado una metodología básica ("core") que incluye 13 indicadores comunes a empresas de todos los sectores. Durante el año 2020, el estudio principal de CHRB, considerando el contexto generado por el COVID-19, se ha ejecutado siguiendo esta metodología, estrechamente vinculada a los Principios Rectores de Naciones Unidas, donde la debida diligencia y la reclamación toma un papel preponderante.

En el presente estudio se ha optado por seguir la metodología de indicadores nucleares que el propio Benchmark (core methodology) utilizó en 2020, ya que además permite la evaluación de cualquier empresa, y no se ve afectada por indicadores que se adaptan al contexto de algunos sectores específicos. La tabla a continuación muestra los 13 indicadores de la metodología básica. En el Anexo I se

[4] Metodología de análisis disponible en https://www.corporatebenchmark.org/chrb-methodology

puede encontrar una explicación completa de estos indicadores con sus subindicadores correspondientes.

Por último, señalar que el análisis de CHRB acepta exclusivamente información en lengua inglesa, sin aceptar contenidos en otros idiomas. 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.

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

Tema A.	**Gobierno y compromisos**
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 para involucrar a los grupos de interés
A.1.5	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: corporatebenchmark.org

3.2. PROCESOS APLICADOS EN ESTE ESTUDIO

Los procesos utilizados en este estudio se han organizado en dos fases.

FASE 1. FASE 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 que aborden la temática de su estrategia, planificación y

desempeño en relación al tema de la protección de los derechos humanos en las comunidades en donde operan.

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)
- Comunicado de prensa relevantes para el análisis
- Contenido en la página web de la empresa relevante para el análisis

Esta fase tuvo lugar entre la segunda quincena de enero y la primera semana de febrero de 2021. Una vez concluida la recopilación, se contactó mediante correo electrónico con las 33 empresas (excluyendo Inditex y Repsol) que iban a ser analizadas, 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. 8 Compañías respondieron a estas comunicaciones.

FASE 2. FASE DE ANALISIS Y CONCLUSIONES: La segunda fase del estudio ha incluido 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.

3.3. CONSIDERACIONES

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 13, y en el documento metodológico no se renumeran, 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.

4. RESULTADOS

En esta sección se describen los resultados obtenidos de forma global, y posteriormente por secciones. También se puede comprobar que hay un desglose por sectores. Sin embargo, como se ha indicado con anterioridad, este desglose por sectores debe ser tomado con precaución debido a las diferencias de tamaño muestral, presencia internacional de las empresas y riesgo inherente del sector.

4.1. RESULTADOS GLOBALES

Las dos figuras a continuación muestran los resultados globales obtenidos por las empresas que integran el índice. La puntuación media ha sido de 8,9 puntos y el valor mediano de 8. Como se puede comprobar en el número de Compañías que ha obtenido las diferentes puntuaciones representadas, hay un par de casos que despuntan por abajo, y otro que lo hace por arriba. En el resto, aunque hay excepciones, está bastante repartido, habiendo hasta cuatro ocasiones en que 3 empresas coinciden en puntuación.

Figura 1: Número de empresas y puntuación obtenida

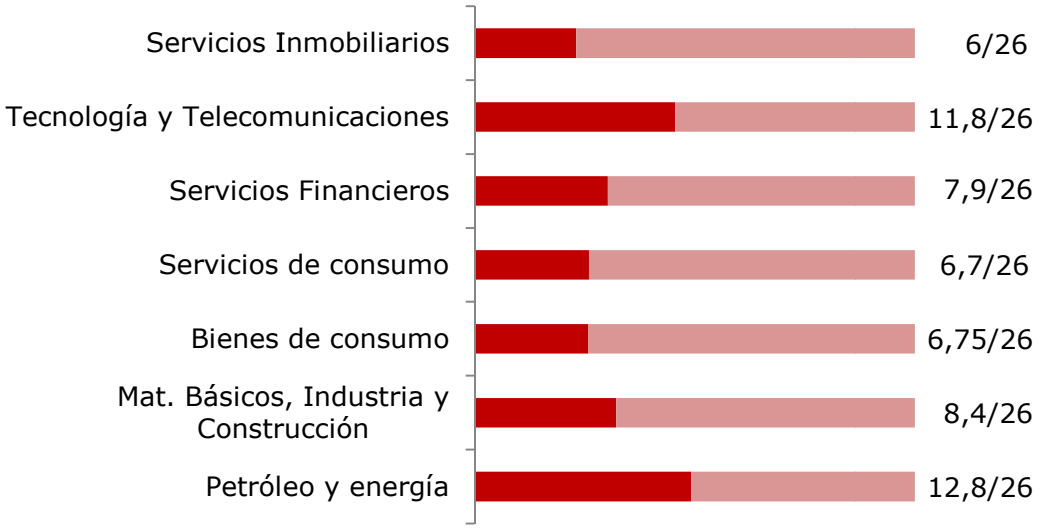
Fuente: elaboración propia

Figura 2: Puntuación media del índice

Fuente: elaboración propia

Entrando ya a valorar los resultados por sectores (con las salvaguardas señaladas), vemos que la puntuación más alta es para el sector de Petróleo & energía, seguido del de telecomunicaciones y los materiaes básicos, industria y construcción. Es un resultado esperable ya que habitualmente las empresas en estos sectores suelen estar muy diversificadas geográficamente, elevando su exposición en riesgo país, lo que puede hacer más habitual que informen públicamente acerca de sus protocolos y acciones.

Figura 3: Puntuación media por sector



Fuente: elaboración propia

Hay que mencionar que no hay interés en este estudio por señalar comportamientos, o información específica de empresas en particular, ya que no han tenido la opción de revisar sus perfiles, y la vocación del estudio es ver la situación actual de las "empresas españolas" en términos generales, cuando se las compara con el estándar de referencia en empresas y derechos humanos. A efectos comprartivos, decir que el CHRB 2020 obtuvo una media de 10,3 puntos para sector agrícola , 9 para el textil, 10,2 para el extractivo, y 7,9 puntos para el sector ICT. El sector del automóvil fue evaluado frente a la metodología completa.

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, no se ha incluido para mantener la coherencia con el análisis realizado por CHRB.

4.2. SECCIÓN A: COMPROMISOS

Esta primera área evalúa los compromisos formales de las empresas con distintas convenciones y estándares internacionales, así como los compromisos a involucrar y relacionarse con grupos de interés afectados y remediar sus impactos negativos que estos mismos estándares requieren. La metodología original recoge 6 indicadores (más otros tres de gobernanza en otra subsección), reducidos a 4 en la básica. Como se ha enumerado más arriba, estos cuatro indicadores cubren, a grandes rasgos, compromisos de respetar los derechos humanos y con unas iniciativas específicas, compromisos de respetar las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), compromiso de involucrar a los grupos de interés afectados, especialmente en derechos humanos, y compromiso de remediar cualquier impacto negativo que se haya generado o al que se haya contribuido.

Tabla 3: Indicadores sección A

Tema A.	Gobierno y compromisos
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 para involucrar a los grupos de interés
A.1.5	Compromiso de remediar.

La puntuación máxima posible en esta sección es 8 puntos. Como se indica en la figura a continuación, la media se queda en aproximadamente 3,8 puntos, justo por debajo de la mitad. Ninguna Compañía ha llegado a obtener 7 puntos en el Ranking, habiendo tres Compañías que han obtenido al menos 6 puntos. En el lado inferior, hay dos Compañías que no han conseguido puntos en esta área. La puntuación más habitual ha sido de 2,5 puntos y el valor mediano, de 3,5. Si vamos a ver las puntuaciones por sector vemos que hay una gran variabilidad, siendo los sectores tecnológico y de petróleo & energía los que destacan sobre el resto.

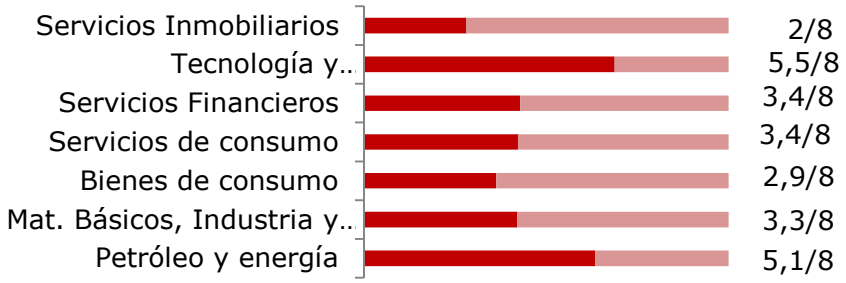
Figura 4: Puntuación media del índice

Fuente: elaboración propia

A la hora de hablar de compromisos, CHRB establece expresiones que considera suficientes y aquellas que considera vagas ("vague/weak") 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.

Como consecuencia, el indicador en el que menos Compañías han obtenido puntuación ha sido el de provisión de remedio, donde además ninguna empresa se anota los 2 puntos. Este indicador, junto al segundo subindicador de involucración

Figura 5: Puntuación media por sector



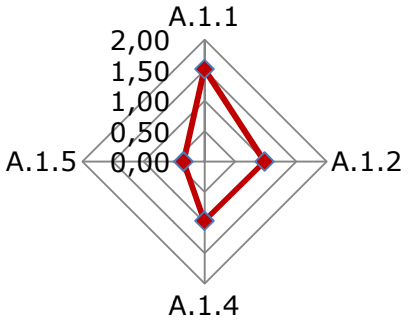
Fuente: elaboración propia

de stakeholders, puede ser más difícil de cumplir para Compañías 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 las empresas no tengan políticas específicas sobre lo que se requiere por el indicador.

Un aspecto de esta área de Política en el que tradicionalmente la metodología de CHRB ha otorgado puntuaciones más bajas, dentro de los derechos laborales, los referentes a la jornada regular de trabajo. Dado que CHRB requiere formulaciones explícitas con los diferentes derechos, nos encontramos con que rara vez las compañías se refieren a los estándares internacionales de la OIT en materia de horas de trabajo, o incluso a las leyes locales en esta materia específica.

Respecto a los compromisos con los grupos de interés, se acepta evidencia tanto de compromiso formal como práctica. El primer subindicador acepta situaciones generales de diálogo, y el segundo es específico acerca de derechos humanos, y apenas se han obtenido puntos. Esto se traduce, en que, en términos medios, las puntuaciones hayan sido más bajas en los indicadores de remedio y grupos de interés (este último además, no permite tener 1,5 puntos).

Figura 6: Puntuación media por indicador en sección A



Fuente: elaboración propia

4.3. SECCIÓN B: INTEGRANDO DERECHOS HUMANOS Y DEBIDA DILIGENCIA

Esta es la sección central de la metodología básica. La original contempla 13 indicadores (siendo uno de ellos, además, doble) 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 6. Uno sobre responsabilidad ejecutiva y diaria de la gestión de derechos humanos, 4 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 4: Indicadores sección B

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

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 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 debatirse si es un mecanismo de acción en determinados contextos, la metodología principal dedica un indicador en exclusiva a la monitorización (el 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 diferentes análisis realizados.

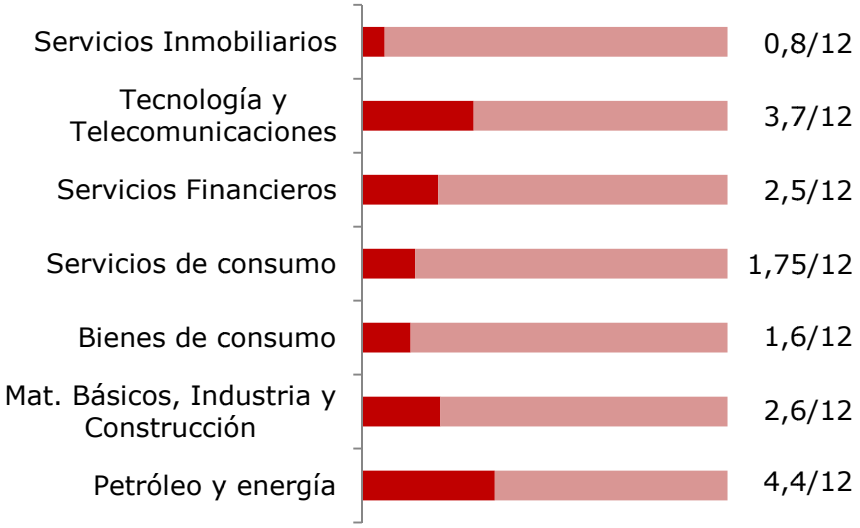
Éste área se evalúa sobre un total de 12 puntos. Aunque es el tema más grande en puntuación, lo cierto es que la mayoría de los mismos se obtienen a través de un proceso continuo de acción, ya que se trata del proceso completo de debida diligencia, En éste área es donde las empresas han puntuado menos en términos relativos, ya que el promedio de puntos ha sido 2,7 sobre 12, y la puntuación tanto mediana como más habitual, 1,5.

Figura 7: Puntuación media del índice en sección B

Fuente: elaboración propia

Al igual que en la sección A, los sectores de Petróleo & energía y de telecomunicaciones lideran el ranking, aunque intercambiando posiciones respecto a la sección A. En este caso, el tercer puesto es para materiales básicos, construcción e industria.

Figura 8: Puntuación media por sector en sección B



Fuente: elaboración propia

Con carácter general ha existido dificultad en obtener fácilmente descripciones para el indicador B.1.1. Las Compañías analizadas, no suelen ser muy directas y 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 en términos de análisis ha sido uno de los más difíciles de otorgar ya que las empresas en prácticamente ningún caso dedican un apartado específico del informe a explicar los equipos que llevan a cabo el trabajo y cómo se estructura la responsabilidad de la sostenibilidad dentro de la organización (incluyendo cadena de suministro). Lo que habitualmente está centralizado en un apartado del documento en empresas de otros países, en los informes revisados para la elaboración de este estudio, esta información no aparecía de forma limpia prácticamente en ningún caso, por lo que se complica la articulación de una explicación que satisfaga los requisitos de CHRB. En no pocos casos se han obtenido puntos dando por buenas evidencias que hubiesen requerido

discusión en caso de ser evaluadas en el contexto del análisis periódico de CHRB. Con el previsible endurecimiento[5] de este requisito tras la revisión metodológica es muy posible que haya un descenso generalizado si se llevan a cabo futuras ediciones de este estudio y el nivel de detalle proporcionado se mantiene.

Como se ha indicado, esta área básicamente cubre la debida diligencia, dedicándosele 9 de los 12 puntos posibles. Los resultados muestran un progresivo descenso en unas puntuaciones ya de por sí bajas, a medida que nos internamos en el proceso, que contempla 5 pasos: Identificación de impactos potenciales, evaluación de impactos relevantes, toma de medidas frente a esos impactos, monitorización de las medidas para comprobar si han sido efectivas y se están mitigando los riesgos, y el quinto paso, parcialmente redundante en términos de puntuación, informar públicamente acerca del proceso. Este quinto indicador también posee subindicadores relativos a cómo las empresas han respondido, en términos de comunicación, a grupos de interés que han presentado quejas o preocupaciones.

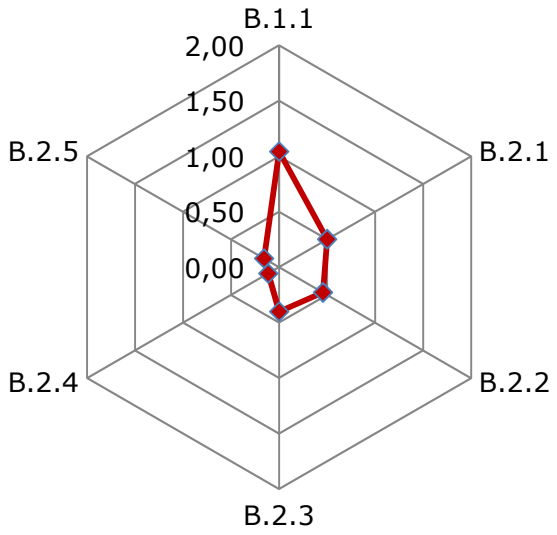
La Directiva Europea que se encuentra en fase de aprobación hará obligatorio que las empresas lleven a cabo procesos de debida diligencia. Aunque existe una cantidad de texto significativa destinada por las Compañías a explicar la gestión de riesgos e impactos en derechos humanos, tradicionalmente ha 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 debida diligencia, cuando habitualmente es la monitorización lo que está más desarrollado. Mientras que la debida diligencia busca 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.

En las empresas analizadas, con carácter general la información publicada suele ser escueta, lo que previene que las Compañías 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, recurrir a expertos en derechos humanos, 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

[5] CHRB está llevando a cabo una revisión metodológica de cara a ser presentada al final del verano de este 2021. Se ha publicado un documento con los potenciales cambios metodológicos para someterlo a una segunda ronda de consultas. ECODES ha participado en ambas rondas.

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 4 compañías han obtenido alguna puntuación.

Figura 9: Puntuación media por indicador en sección B



Fuente: elaboración propia

4.4. SECCIÓN C: REMEDIO Y MECANISMOS DE RECLAMACIÓN

Por último, el área de mecanismos de denuncia es la más pequeña, contando con tres indicadores y seis puntos como máximo. En la metodología completa, esta sección cuenta con 7 indicadores, y trata fundamentalmente sobre cómo las empresas aceptan quejas y proporcionan remedios. El indicador C1 se centra en empleados, tanto propios como de proveedores, y en el desempeño durante el último año en las operaciones propias. 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 sección C

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

A pesar de ser literalmente la mitad de puntos que el área B, la media de puntuación media ha estado muy cercana, situándose en 2,4 puntos, mientras que tanto la moda como el valor mediano, han sido 2,5 puntos, 1 por encima del área de debida diligencia y gestión.

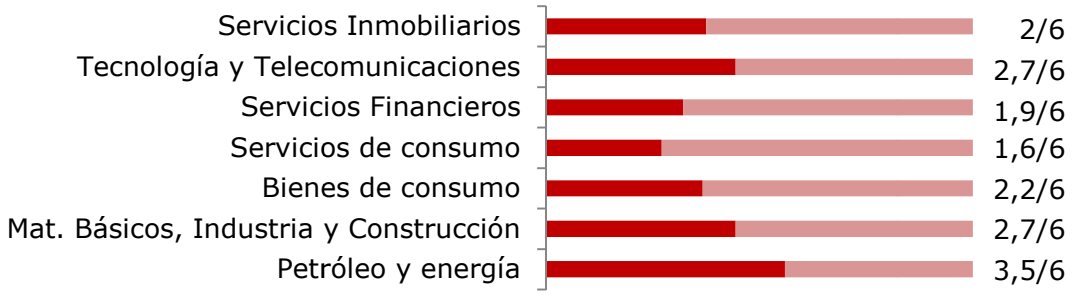
Figura 10: Puntuación media del índice en sección C

Fuente: elaboración propia

Por sectores, Petróleo & energía está en cabeza aquí también, seguido de tecnológicas y de materiales básicos, construcción e industria, que han mostrado resultados similares.

Estos resultados se han obtenido a pesar de que la práctica totalidad de empresas tiene 0 puntos en el indicador C.7. Al igual que ocurría en el área A, 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. En el Benchmark principal, muy pocas empresas obtienen una alta

Figura 11: Puntuación media por sector en sección C



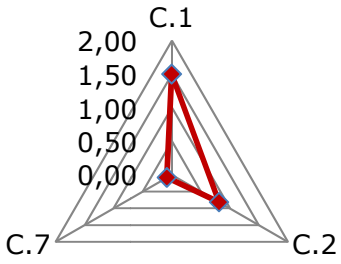
Fuente: elaboración propia

puntuación en este indicador, y el punto 1 lo suelen obtener por protocolos contra el trabajo infantil o medidas de compensación en casos de trabajo forzoso ligado a cobros por empleo o deudas de trabajador.

En lo que respecta a los otros dos indicadores, habitualmente las Compañías han conseguido buenas puntuaciones, en parte por la obligatoriedad de informar acerca de posibles incumplimientos, y por el hecho de que en no pocos casos, no era necesaria una amplia gama de idiomas y accesibilidad para presentar denuncias. Una vez más, el hecho de requerir 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.

Un aspecto a señalar, es el subindicador de desempeño en C.1, sobre el número de denuncias relacionadas con derechos humanos realizadas, abordadas y/o resueltas. Alguna empresa clarifica que las reclamaciones de derechos humanos utilizan un espectro reducido de temas, por lo que pueden estar omitiendo denuncias relevantes, ya que ha habido casos en que se referencia que no ha habido denuncias relacionadas con incumplimientos de derechos humanos, y paralelamente se ha informado acerca de denuncias relacionadas con la no discriminación, que es un convenio fundamental de la para la OIT.

Figura 12: Puntuación media por indicador en sección C



Fuente: elaboración propia

5. CONCLUSIONES

Como hemos podido ver a lo largo del estudio, queda un largo camino por recorrer en temas de compromisos, debida diligencia y mecanismos de reclamación para muchas de las principales empresas del país, al menos, en términos de comunicación pública acerca de éstos. Como se ha mencionado con anterioridad, en algunos casos es de esperar que las Compañías no informen al 100% de algunos de los aspectos cubiertos aquí, pero que sí que hagan cosas importantes en la materia. Está por ver cómo la nueva legislación que está por venir afecta a la forma en que las empresas no sólo comunican, sino actúan en relación a los derechos humanos. Después de todo, la debida diligencia es un proceso bien definido, que requiere seguir unos pasos y pautas concretos. En algunos casos ha quedado patente que bastantes empresas realizan muchas acciones relacionadas con el aseguramiento de la protección de los derechos humanos, pero no parecen hacerlo siguiendo estas pautas y protocolos concretos. Para acabar, unas breves conclusiones acerca del análisis realizado.

- Si bien el análisis se ha realizado utilizando la metodología básica ("core") de CHRB, esto encaja mejor en el contexto del IBEX35, ya que es un índice con una presencia significativa de empresas que sólo operan en suelo nacional, o tímidamente en el extranjero. Al estar orientada la metodología completa a los sectores de mayor impacto, el análisis con puntuación completa podría no haber sido significativo en no pocos casos.

- En lo referente a compromisos, si se descuentan los subindicadores que podrían considerarse 'aspiracionales', el habitual punto flaco ha sido una falta de mención explícita a los estándares internacionales en horas de trabajo, y los compromisos claros con la remediación. Como se ha mencionado en este informe, es posible que algunas Compañías que operan en entornos muy específicos y desarrollados consideren suficiente referencias al cumplimiento de la ley. No obstante, CHRB busca un compromiso explícito que ponga de relieve que las excesivas horas de trabajo pueden ser un problema, y despejar dudas acerca de un compromiso firma con remediar o reparar cualquier impacto al que hayan contribuido.

- En el ámbito de la responsabilidad y la implementación de políticas y sistemas, a pesar de la puntuación, se observa que no es habitual que las Compañías informen de forma "centralizada" de cómo se organiza la gestión de la sostenibilidad en términos de equipos y recursos. Las puntuaciones obtenidas en no pocos casos son con evidencia que podría considerarse frágil.

- El reporting acerca de la debida diligencia es una asignatura pendiente. Aunque las Compañías están obligadas a informar en el contexto legal actual, es habitual que se haga de forma escueta, lo que impide cumplir satisfactoriamente los distintos subindicadores, ya que la información obtenida tiende a ser parcial. A

medida que se profundiza en el proceso, la cantidad de información desciende exponencialmente hasta ser prácticamente inexistente para el indicador B.2.4.

- Posible penalización para las Compañías por su tamaño y áreas de operación para producir información relevante para los distintos indicadores. Al omitirse los indicadores de gestión del apartado B.1 de la metodología es posible que buena información de sistemas implementados no esté recibiendo crédito.

- Se informa con carácter general de los mecanismos de remediación. Existe la posibilidad de que haya subindicadores infravalorados por ausencia de evidencia explícita (basado en experiencia en análisis del benchmark de CHRB). Principalmente referente a denuncias en la cadena de suministro e idiomas de denuncia.

- 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 era 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 para todas.

CHRB se encuentra realizando un proceso de revisión metodológica que tendrá como se espera que se publique en verano de este 2021. Es de esperar que se endurezcan algunos de los indicadores incluidos entre los considerados básicos, por lo que futuras ediciones de este estudio podrían requerir un reinicio del proceso de análisis.

SOBRE ECODES

El modelo de producción y consumo que hemos desarrollado ha chocado con los límites de la biosfera y estamos obligados a realizar un cambio masivo, profundo y rápido.

En el año 2015 los pueblos y gobiernos del mundo, las Naciones Unidas, acordaron una doble AGENDA GLOBAL para la humanidad: El Acuerdo de París, que hay que implementar con la mayor ambición y celeridad posibles, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible(ODS).

ECODES asume como propio el desafío que supone esa doble AGENDA GLOBAL, y orienta todo su esfuerzo a su pleno cumplimiento. Esto exige profundos cambios en normativas, tecnologías y hábitos. Por eso la misión de ECODES es buscar cómplices en los actores claves de la sociedad y construir alianzas con ellos.

El objetivo de ECODES en esas alianzas es propiciar la acción transformadora y crear alternativas. Nos focalizamos en la búsqueda de soluciones.

La meta última de nuestro trabajo es acelerar la transición hacia una economía neutra en carbono, inclusiva y circular.

En la búsqueda de esos cómplices nosotros trabajamos tanto con empresas y organizaciones de gran dimensión, como con empresas pequeñas, emprendedores y entidades que están desarrollando, germinalmente, la innovación y el enfoque disruptivo que precisa nuestra sociedad.

ECODES utiliza tres palancas para promover esa transición:el cambio de políticas públicas, la promoción del mercado de la sostenibilidad y el cambio de cultura y valores.

En conclusión, ECODES promueve la acción transformadora y la esperanza para el cambio. Por eso nos concentramos en CREAR el mundo que queremos.

ecodes.org

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.

Contactos

Carlos Martínez Castillo

carlos.martinez@ecodes.org

Equipo análisis de sostenibilidad

ESG.research@ecodes.org

ANEXO 1: TRADUCCIÓN METODOLOGÍA CHRB CORE

Compañía:	Sector		XXX
	Empleados		
	Facturación		

Indicador	Subindicador	Explicación principal
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 8 puntos)		
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**	
	● Compromiso de respetar Derechos Humanos	Compromiso a respetar los Derechos Humanos. Puede consistir en un compromiso general a respetar los derechos humanos, compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, con la Declaración Universal de Derechos Humanos, o con la Carta internacional de derechos humanos.
	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-
A.1.2 Compromiso de respeto Derechos Humanos de trabajadores	**A.1.2 Hasta 1 punto**	
	● Compromiso con la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT o con el Pacto Mundial de Naciones Unidas.	Política pública de compromiso a respetar los Derechos Humanos que la OIT ha declarado fundamentales (ILO Core Labout Standards) o los 10 principios del Pacto Mundial (los principios 3 a 6 están basados en la Declaración de la OIT de los principios y derechos fundamentales en el trabajo).
	● Expectativa de compromiso de proveedores con cada área de derechos fundamentales de la OIT (convenios fundamentales).	Las políticas de la Compañía también esperan que los proveedores se comprometan a respetar cada uno de los estándares fundamentales de la OIT y los lista explícitamente en ese compromiso.

	A.1.2 - Hasta 2 puntos	
	● Compromiso explícito de la Compañía con los convenios fundamentales de la OIT.	La política de la Compañía incluye compromiso explícito con: Libertad de asociación y negociación colectiva; Compromiso contra el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en empleo y ocupación.
	● Compromiso con horas de trabajo **y** salud y seguridad	También incluye compromiso de respetar la salud y seguridad de los trabajadores y los estándares de la OIT respecto a las horas de trabajo.
	● Compromiso de proveedores con salud y seguridad, **y** horas de trabajo	Compromisos de la Compañía incluyen expectativa de compromiso de proveedores con respeto a las convenciones de la OIT sobre horas de trabajo, y compromiso con seguridad & salud.
A.1.4 Compromiso a relacionarse e interactuar con grupos de interés.	**A.1.4 Hasta 1 punto**	
	● Compromiso **o** relación con grupos de interés afectados	La Compañía tiene una política pública de compromiso a relacionarse e interactuar con los grupos de interés afectados (y potencialmente afectados), incluyendo comunidades locales donde sea relevante. Alternativamente, existe evidencia de que la Compañía se ha relacionado/interactuado con estos grupos de interés o sus representantes legítimos de forma regular.
	A.1.4 Hasta 2 puntos	
	● Compromiso **o** relación con grupos de interés afectados en derechos humanos	El compromiso de la Compañía incluye relacionarse con grupos de interés afectados o sus representantes legítimos en el desarrollo o monitorización del enfoque de Derechos Humanos. Alternativamente, existe evidencia de que la Compañía se ha relacionado/interactuado con estos grupos de interés o sus representantes legítimos de forma regular en temas de Derechos Humanos.
A.1.5 Compromiso de remediar	**A.1.5 Hasta 1 punto**	
	● Compromiso público de remediar impactos negativos.	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 contribuído.

	A.1.5 Hasta 2 puntos	
	● Compromiso de no obstruir otras formas de acceso a remedio **o** colaboración con otras entidades que proveen remedio.	El enfoque de la Compañía no obstruye el acceso a otros mecanismos de remedio, o incluye un compromiso de colaborar con iniciativas que proporcionan acceso a remedio.
	● 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, a través de los mecanismos del proveedor, o a través de la colaboración con el proveedor en el desarrollo de remedios no judiciales a través de entidades independientes.
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 Declaración OIT/Pacto Mundial	Si la Compañía se ha comprometido a los convenciones fundamentales de la OIT o al Pacto Mundial, puede optar a la máxima puntuación en este indicador.
	● Responsabilidad alta dirección	La Compañía indica cuál es el puesto(s) responsable para los Derechos Humanos a nivel de alta dirección.
	B.1.1 Hasta 2 puntos	
	● Despliegue de la responsabilidad dentro de la Compañía	La Compañía describe cómo la responsabilidad para los Derechos Humanos está distribuida en el día a día de las operaciones.
	● Despliegue de la responsabilidad para la cadena de suministro	La Compañía describe cómo está desplegada la responsabilidad para la gestión del día a día de los Derechos Humanos en la cadena de suministro.
B.2.1 Identificando: Procesos y desencadenantes para identificar riesgos e impactos de derechos	**B.2.1 Hasta 1 punto**	
	● Descripción proceso identificación, 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.
	● Descripción proceso de identificación en	La compañía describe procesos para identificar riesgos e impactos de derechos humanos, causados o

humanos.	cadena de suministro	a los que pueda contribuir, a través de su cadena de suministro.
	B.2.1 Hasta 2 puntos	
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular	La Compañía describe cómo tiene un sistema global para identificar riesgos e impactos en Derechos Humanos de forma regular.
	● Sistema incluye consultas con grupos de interés	Este sistema incluye consultas con grupos de interés afectados.
	● Sistema incluye consultas con expertos en Derechos Humanos	El sistema incluye consultas con expertos internos y/o externos en Derechos Humanos.
	● El sistema se desencadena por nuevos acontecimientos (actividades, países, nuevas relaciones comerciales)	El sistema es ejecutado cuando hay cambios su situación, ya sea por nuevas operaciones, nuevas relaciones, o cambios en el contexto de sus localizaciones.
	● Explica uso de HRIA/ESIA	Explicación sobre cuándo (qué circunstancias) tendrán lugar Evaluaciones de Impacto en Derechos Humanos (HRIAs) o evaluaciones sociales y ambientales (ESIAs) que incluyan Derechos Humanos
B.2.2 Evaluando: Proceso de evaluación de riesgos e impactos identificados (riesgos significativos y riesgos clave de la industria)	**B.2.2 Hasta 1 punto**	
	● Describe cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos **o** indica cuáles son estos	La Compañía describe su proceso(s) para evaluar sus riesgos e impactos de Derechos Humanos y cuáles considera que son estos, indicando cómo tiene en cuenta factores relevantes, como aspectos sociales, económicos o geográficos. Alternativamente, la empresa puede conseguir este punto si da a conocer públicamente los resultados de estas evaluaciones (cuáles son sus riesgos e impactos significativos), lo cuál puede estar agregado por operaciones o localizaciones.
	B.2.2 Hasta 2 puntos	

	● Cumple los dos requisitos anteriores	La Compañía cumple con los dos requisitos/alternativas del punto anterior.
B.2.3 Integrando y actuando: Integrando resultados de evaluación internamente y tomando las acciones necesarias	**B.2.3 Hasta 1 punto**	
	● Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos	La Compañía describe su sistema global para pasar a la acción en la prevención, mitigación o remedio de sus cuestiones de sus problemas de derechos humanos significativos,
	● Ejemplo de acción contra riesgo/impacto **o** sistema para tomar acciones en cadena de suministro	La Compañía proporciona un ejemplo específico de conclusiones a las que se ha llegado y las acciones tomadas o por tomar, como consecuencia de esto, en al menos una de sus actividades/operaciones. Alternativamente, la compañía describe como su sistema global también incluye la cadena de suministro.
	B.2.3 Hasta 2 puntos	
	● Cumple los tres requisitos anteriores	La Compañía cumple con los tres requisitos anteriores.
B.2.4 Haciendo seguimiento: Monitorizando y evaluando la efectividad de las acciones tomadas para responder a riesgos e impactos de 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 **o** Ejemplo de lecciones aprendidas al realizar el seguimiento de la efectividad de acciones tomadas	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. 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.
	B.2.4 Hasta 2 puntos	
	● Cumple los dos requisitos anteriores	La Compañía cumple con los dos requisitos/alternativas anteriores
B.2.5 Comunicándose: Dando cuentas sobre cómo los impactos en derechos humanos son abordados	**B.2.5 Hasta 1 punto**	
	● La Compañía proporciona evidencia de identificación	La Compañía describe o demuestra cómo comunica externamente sus impactos en derechos humanos y cómo de efectiva ha sido abordando estos problemas (B.2.1).
	● La Compañía proporciona evidencia de evaluación	La Compañía describe o demuestra cómo comunica externamente sus impactos en derechos humanos y cómo de efectiva ha sido abordando estos problemas (B.2.2).

	● La Compañía proporciona evidencia de acción	La Compañía describe o demuestra cómo comunica externamente sus impactos en derechos humanos y cómo de efectiva ha sido abordando estos problemas (B.2.3).
	● La Compañía proporciona evidencia de seguimiento	La Compañía describe o demuestra cómo comunica externamente sus impactos en derechos humanos y cómo de efectiva ha sido abordando estos problemas (B.2.4).
	● La Compañía incluye cadena de suministro en las evidencias del proceso de due diligence.	La Compañía describe o demuestra cómo comunica externamente sus impactos en derechos humanos y cómo de efectiva ha sido abordando estos problemas, en relación a la cadena de suministro (B.2.1 a B.2.4)
	B.2.5 Hasta 2 puntos	
	● Responde a preocupaciones específicas realizadas por grupos de interés	La Compañía describe cómo ha respondido a preocupaciones específicas trasladadas por grupos de interés a afectados o por sus representantes.
	● Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas	La Compañía describe cómo se asegura de que los stakeholders afectados y sus representantes pueden acceder a las comunicaciones de la Compañía respecto a sus preocupaciones.
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación		
C.1 Mecanismos de reclamación para recibir quejas o preocupaciones de los trabajadores	**C.1 - hasta 1 punto**	
	● Mecanismos de queja para todos los empleados	La Compañía indica que tiene uno o más mecanismos disponibles, accesible(s) a todos los trabajadores para que refieran quejas o preocupaciones relacionadas con la Compañía.
	C.1 - Hasta 2 puntos	
	● Informa desempeño de mecanismo	La Compañía da a conocer datos sobre la operación del mecanismo, incluyendo cifras sobre el número de quejas relacionadas con derechos humanos que se han formulado, y abordado o resuelto.
	● Mecanismo disponible en lenguas necesarias	La Compañía indica que el mecanismo está disponible en todas las lenguas adecuadas.

	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja	Los trabajadores en la cadena de suministro, bien tienen a los mecanismos de la propia Compañía, o bien la Compañía espera que los proveedores tengan mecanismos similares y trasladen esas mismas expectativas a sus propios proveedores (a proveedores indirectos)
C.2 Mecanismos de reclamación para recibir quejas o preocupaciones de 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 empresa (o aquellos que los representan), para presentar reclamaciones o preocupaciones, incluyendo relacionados con derechos humanos, particularmente en localizaciones de alto riesgo.
	C.2 - Hasa 2 puntos	
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas	La Compañía también describe cómo se asegura de que el(los) canal(es) está(n) disponible(s) a todos los grupos de interés externos potencialmente afectados en todas las operaciones, incluyendo en idiomas locales
	● 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 los mecanismos de la empresa para presentar reclamaciones o preocupaciones respecto a los proveedores de la Compañía, o alternativamente, la Compañía espera que los proveedores tengan mecanismos disponibles para estos grupos de interés externos (y transmitan esas mismas expectativas a sus propios proveedores)
C7 Remediando impactos adversos e incorporando lecciones aprendidas	**C.7 - Hasta 1 punto**	
	●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
	C.7 - Hasta 2 puntos	

	●Cambios en procedimientos como consecuencia	Para efectos adversos que haya causado a los que haya contribuído, la Compañía indica cambios en los sistemas o procedimientos para prevenir similares impactos adversos en el futuro. Alternativamente, 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.
	● Evaluación de efectividad de mecanismos de reclamación	La Compañía proporciona una evaluación de la efectividad de los mecanismos de remediación.

ANEXO 2: RESUMEN DE PUNTUACIONES

Compañía	A.1.1	A.1.2	A.1.4	A.1.5	Sección A	B.1.1	B.2.1	B.2.2	B.2.3	B.2.4	B.2.5	Sección B	C.1	C.2	C.7	Sección C	Puntos Totales
Acciona	2	1,5	1	1	5,5	2	1	2	0	0	0,5	5,5	1,5	1	0	2,5	**13,5**
Acerinox	1	0,5	1	0	2,5	1	0	0	0	0	0	0	1,5	1	0	2,5	**6**
ACS	2	0,5	0	0	2,5	2	1,5	1	1	1	0,5	7	1,5	1,5	0	3	**12,5**
Aena	2	0,5	1	0	3,5	1,5	0	0	0	0	0	1,5	1,5	1	0	2,5	**7,5**
Almirall	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	**1**
Amadeus IT	1	1,5	1	1	4,5	0	0,5	0	0	0	0	0,5	1,5	0	0	1,5	**6,5**
ArcelorMittal	1	1,5	1	0	3,5	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	**4,5**
Banco Sabadell	1	0,5	1	0	2,5	1	0	0	0	0	0	1	1,5	0	0	1,5	**5**
Banco Santander	2	0,5	1	0	3,5	1,5	0,5	0	0	0	0	2	1,5	1	0	2,5	**8**
Bankia	2	0,5	1	0	3,5	1,5	0,5	0	0	0	0	2	2	0	0	2	**7,5**
Bankinter	2	0,5	1	0	3,5	1	0,5	1	0	0	0	2,5	1,5	0	0	1,5	**7,5**
BBVA	2	1,5	1	0,5	5	1,5	0	0	2	0	0,5	4	1,5	1,5	0	3	**12**
Caixabank	2	0,5	1	0	3,5	1	1,5	1	1	0	0,5	5	1,5	0	0	1,5	**10**
Cellnex	2	1,5	1	1	5,5	1,5	0	0	0	0	0	1,5	1,5	1	0	2,5	**9,5**
CIE Automotive	2	1,5	1	0	4,5	1	0,5	0	0	0	0	1,5	1,5	1	0	2,5	**8,5**
Enagás	2	1,5	1	0	4,5	1	0	0	1	0	0	2	1,5	1	0	2,5	**9**
Endesa	2	1,5	1	1,5	6	1,5	1,5	2	1	1	0,5	7,5	2	2	0	3	**17,5**
Ferrovial	1	0,5	1	0	2,5	1,5	0	0	0	0	0	1,5	1,5	1	0	2,5	**6,5**
Grifols	1	0,5	1	0	2,5	0	0	0	0	0	0	0	1,5	1,5	0	3	**5,5**
IAG	1	0	1	0	2	0,5	0	0	1	0	0	1,5	1	0	0	1	**4,5**

Iberdrola	2	1,5	1	1	5,5	1	1,5	2	1	0	0,5	6	1,5	1	0	2,5	**14**
Inditex	2	2	2	0,5	6,5	2	0,5	1	2	1	0,5	7	1,5	1,5	1	4	**17,5**
Indra	2	1,5	1	1	5,5	0,5	1,5	0	0	0	0,5	2,5	1,5	1,5	0	3	**11**
Inmobiliaria Colonial	1	1,5	1	0	4	1,5	0	0	0	0	0	1,5	1,5	0	0	1,5	**6,5**
Mapfre	1	0,5	1	0	2,5	1	0	0	0	0	0	1	1,5	0	0	1,5	**5**
Melia	1	0,5	1	1	3,5	0,5	1,5	1	0	0	0,5	3,5	1,5	0	0	1,5	**8,5**
Merlin Properties	1	0,5	1	0	2,5	0	0	0	0	0	0	0	1,5	1	0	2,5	**5**
Naturgy	2	1,5	1	0	4,5	1,5	0,5	0	0	0	0	2	1,5	1	0	2,5	**9**
Pharmamar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,5	0	0	1,5	**1,5**
Red Eléctrica	2	1,5	1	1	5,5	1,5	0,5	1	1	0	0	4	2	2	0	4	**13,5**
Repsol	2	2	2	0,5	6,5	1	1,5	2	2	1	0,5	8	2	2	2	6	**20,5**
Siemens Gamesa	1	0,5	1	0	2,5	2	0,5	0	0	0	0	2,5	1,5	1,5	0	3	**8**
Solaria	1	1	1	0	3	1	0	0	0	0	0	1	1,5	1,5	0	3	**7**
Telefónica	2	1,5	1	1	5,5	2	1,5	2	1	0	0,5	7	1,5	1	0	2,5	**15**
Viscofan	2	1,5	1	1	5,5	1	0	0	0	0	0	1	1,5	0	0	1,5	**8**