Número 5 Semana 10.05 Año 2021

IR - HUB

IR-HUB WHAT'S NEW?

INVERSORES PIDEN EXPLICACIONES A EMPRESAS LÍDERES EN SU SECTOR

Inversores por un valor de $ 5,8 billones exhortan a las 106 empresas que puntúan cero en el ranking Corporate Human Rights Benchmark a conocer y mostrar sus riesgos de derechos humanos.

Este benchmark evalúa a las empresas de acuerdo a los principales instrumentos de referencia como son los Principios Rectores para las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP) y la OECD Due Diigence Guidance on Responsible Business.

“Como inversores, esperamos que las empresas demuestren su respeto por los derechos humanos en todas sus operaciones y cadenas de valor, incluso mediante la divulgación de compromisos públicos sólidos en materia de derechos humanos, explicaciones de los rigurosos procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos y mecanismos transparentes que permitan remediar impactos negativos ”, afirma Vaidehee Sachdev de **Aviva Investors**. “Las empresas que obtienen cero en el CHRB están claramente incumpliendo su responsabilidad de cumplir con estas expectativas. Los trabajadores y las comunidades a lo largo de la cadena de valor han sufrido impactos devastadores como resultado de la pandemia; ahora es el momento de asumir la responsabilidad de proteger los derechos humanos".

Un principio fundamental del proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos de los UNGP es que las empresas estén preparadas para 'conocer y mostrar' sus riesgos potenciales de forma continua”, según Nordea Asset Management. "Esperamos que las empresas tomen medidas en respuesta a este último acercamiento y, de no ser así, estamos preparados para invocar el proceso de representación para motivar a las empresas rezagadas".

Algunas de las empresas interpeladas son GENERAL MOTORS, STARBUCKS o HONDA. Los sectores incluidos en el índice son: sector agrícola, confección, extractivo, fabricación de TIC y, por primera vez, fabricación de automóviles. Dos tercios de las empresas automotrices obtuvieron cero en todas las medidas, lo que lo convierte en el sector peor posicionado en el CHRB.

IR - HUB

XINJIANG

¿POR QUÉ PREOCUPA A LOS INVERSORES LO QUE ESTÉ PASANDO EN XINJIANG?

Mientras crecen las acusaciones de violaciones de derechos humanos en la región autónoma de Xinjiang (China), incluyendo formas de esclavitud moderna, y diversos gobiernos imponen normas a las compañías que operan allí, los inversores también aumentan la presión sobre las compañías expuestas a este riesgo.

¿Por qué se habla de complicidad de las compañías en las violaciones de derechos humanos en esta región china?

La respuesta es la responsabilidad de ejercer la debida diligencia en la cadena de suministro en una región que es origen de diversas cadenas de suministro en varios sectores, como el textil, agrícola, electrónica, minería, etc. y dónde existe un riesgo elevado de persecución a la minoría uigur confirmado por ONG internacionales.

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos disponen que todas las empresas deben llevar a cabo una debida diligencia en materia de derechos humanos para garantizar que no están causando, contribuyendo a causar o vinculadas a impactos negativos en los derechos humanos, a través de sus acciones directas o sus cadenas de suministro.

¿Reacción del inversor?

Cualquier inversor puede estar conectado con impactos negativos en los derechos humanos a través de sus inversiones en compañías con operaciones y relaciones comerciales en Xinjiang.

Así, inversores en todas las geografías están presionando a las compañías por sus posibles vínculos con la región y los riesgos financieros que ello puede implicar para sus inversiones. En particular, la iniciativa Investor Alliance for Human Rights está coordinando una acción entre inversores con carteras en las que puedan existir compañías conectadas a través de sus cadenas de valor con la región.

¿Qué se espera de las compañías?

En breve, que mapeen sus cadenas de valor (proveedores, intermediarios, distribuidores, clientes y usuarios) para identificar las relaciones comerciales directas e indirectas que puedan estar conectadas con la región para después empezar a tomar medidas para mitigar el impacto a medio plazo de manera coordinada en el sector.

IR - HUB

TENDENCIAS

¿Diversidad y auditorías raciales?

La batalla contra el racismo en las empresas estadounidenses se ha colado en las juntas anuales, como seguimiento a la avalancha de declaraciones contra el racismo sistémico que se hicieron el año pasado tras el Black Lives Matter (BLM).

BlackRock rompe filas con una propuesta de realizar su propia auditoría racial, poniendo presión a las empresas para que ellas también las realicen.

Aunque anteriormente los accionistas habían rechazado solicitudes de auditorías raciales en los bancos de Wall Street y otras compañías, el apoyo esta creciendo. Las propuestas de accionistas para auditorías raciales presentadas en Johnson & Johnson y Citigroup Inc. recibieron el respaldo de más de un tercio de los accionistas. Amazon y JP Morgan se enfrentan a votaciones sobre auditorías raciales en las próximas semanas.

En estas auditorías, se trata de llevar a cabo análisis más profundos de los modelos de negocio y productos de las compañías y de sus políticas corporativas para determinar si causan o perpetúan las desigualdades raciales.

Las auditorías raciales son parte de un compromiso más amplio de la comunidad inversora con los derechos humanos y la diversidad y la transparencia sobre la diversidad en las plantillas, consejos y cadenas de suministro. Aunque en España estamos lejos del mismo impulso al movimiento racial, puede esperarse un mayor foco inmediato en diversidad, personas con discapacidad, género, ambas con regulaciones fuertes en la materia, peto también en relación con las personas LGBTI y trans- donde la regulación no existe.

BUENAS PRÁCTICAS

ESG y diversidad

Cada vez más compañías anuncian compromisos en relación con la diversidad. Por ej., la farmacéutica Lilly acaba de anunciar nuevos compromisos ESG, con amplios objetivos de sostenibilidad y compromisos de transparencia. Abordan, en especial, cuestiones como la diversidad de la plantilla, la desigualdad racial y asumen el compromiso de comunicar el progreso a los grupos de interés. Los compromisos S en relación con la diversidad incluyen:

- Aumentar la representación de afroamericanos en EE.UU.;
- Duplicar el gasto en proveedores afroamericanos;
- Continuar aumentando el número de mujeres en puestos directivos a nivel mundial.

Como hemos señalado, las cuestiones de diversidad y no discriminación tienen cada vez más importancia para los inversores. Según un reciente informe de KPMG, estas cuestiones están entre los asuntos ESG por los que los inversores muestran mayor interés.

¿Y las compañías españolas?

Aunque se ha avanzado en igualdad de género (las mujeres superan ya el 30% en los órganos de dirección de las principales compañías cotizadas) falta mucho por hacer.

Las compañías españolas pueden reforzar su apuesta por plantillas diversas más allá de políticas de igualdad de género, con medidas en relación con otros colectivos, como las personas LGBTI o Trans-, minorías o mayorías étnicas cuando operan en países de Latam donde estas poblaciones son mayoritarias. Además experiencias en diversos países muestran como los derechos de estos grupos en el terreno laboral siguen siendo objeto de vulneraciones.

Además, el *business case* justifica la adopción de estas medidas: las compañías más diversas e inclusivas generan mejores resultados.

El desempeño en estas áreas es clave, así como una mayor transparencia sobre objetivos, medidas y progreso, más allá de compromisos y políticas. Este año, p. ej., varias compañías se han incorporado a la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI) en el contexto de sus políticas S.

IR - HUB

IR-HUB HAPPY HOUR

El próximo **20 de mayo a las 17 horas**, conéctate y participa en nuestra *Happy Hour.*

No necesitas inscribirte, sólo conéctate haciendo click en este link:

https://zoom.us/j/92601902600?pwd=YVljbWZYSytXUTVSL0FIc0xlTTdkUT09

Durante una hora, conversaremos de manera informal sobre la actualidad ESG.

La sesión está abierta y es gratuita para todos los IRs y equipos de sostenibilidad que tengan interés en estos temas.

No dudes en proponernos temas o cuestiones de tu interés escribiendo a Pía: pia.navazo@businessandhumanrights.es

¡Te esperamos!

IR - HUB

Visítanos en:

https://www.bizandhumanrights.com/ir-hub-inicio

¿Te podemos ayudar?

pia.navazo@businessandhumanrigts.es