
Política de Derechos Humanos

Grupo Catalana Occidente

Descripción del Documento

Título	Política de Derechos Humanos
Descripción del documento	<p>El objeto de este documento es describir la Política de Derechos Humanos de Grupo Catalana Occidente, S.A. y las Entidades que lo conforman (en adelante, indistintamente, el “Grupo” o “GCO”).</p> <p>La presente Política responde a la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como a un marco regulatorio europeo y nacional cada vez más exigente, que incluye los principios del Pacto Mundial, la Agenda 2030 de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.</p> <p>Esta Política forma parte del conjunto de Políticas que conforman el sistema de gobierno del Grupo.</p>
Responsable	Dirección Recursos Humanos
Frecuencia de revisión	Anual, salvo que surgiesen circunstancias que aconsejasen efectuar dicha revisión en un periodo inferior.

Control de Versiones

Versión	Realizada por	Validado por	Aprobado por
1.0	Dirección Recursos Humanos	Comité de Dirección	Consejo de Administración
	Fecha: Octubre 2024	Fecha: Noviembre 2024	Fecha: Noviembre 2024

Sumario

1. Disposiciones generales	5
1.1. Objetivo	5
1.2. Ámbito de aplicación	5
1.3. Gobierno de la Política	6
1.4. Comunicación de la Política	6
2. Marco de actuación	6
3. Compromisos específicos para los principales grupos de interés	7
3.1. Compromisos con los empleados	7
3.2. Compromisos con los clientes	9
3.3. Compromisos con los proveedores y colaboradores	10
3.4. Compromisos con la sociedad	11
4. Debida diligencia en materia de derechos humanos	12

1. Disposiciones generales

La Dirección de Recursos Humanos de Grupo Catalana Occidente, S.A. (en adelante, indistintamente, el “Grupo” o “GCO”) es responsable de esta Política y de su actualización y revisión anual. La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Grupo Catalana Occidente, S.A., y posteriormente, se han adherido a la misma, mediante el correspondiente acuerdo de cada uno de los órganos sociales, las Entidades Individuales del Grupo.

El contenido de la Política debe ser revisado anualmente, salvo que surgiesen circunstancias que aconsejasen efectuar dicha revisión en un periodo inferior. La mencionada revisión será efectuada por el responsable de la Política y en la misma se incluirán las modificaciones que debieran incorporarse. A efectos de esta revisión, el responsable de la Política elaborará un informe que será presentado al Consejo de Administración para que proceda a validar las modificaciones sugeridas en el mismo, aprobándose la modificación de la Política en el sentido que establezca dicho Consejo.

El presente documento parte del Código ético de GCO y su normativa de desarrollo, que recoge los principios y valores que rigen la actuación del Grupo y las entidades que lo integran. Adicionalmente, los compromisos y responsabilidades asumidos en la presente Política se alinean con otras normas y políticas específicas, tales como, la Política de Privacidad, la Política de Derechos Humanos, la Política de Diversidad e Igualdad, la Política de Medioambiente y Cambio Climático, el Protocolo de acoso moral o psicológico en el trabajo, el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y los Planes de igualdad de las Entidades del Grupo, entre otros.

1.1. Objetivo

Los derechos humanos, como el derecho a la no discriminación, el derecho a salarios justos y condiciones de trabajo seguras, los derechos de privacidad, libertad de asociación y negociación colectiva, el derecho a no sufrir trabajo forzoso e infantil, el derecho al descanso y al ocio, etc., son universales, lo que implica que cada persona en el mundo merece ser tratada con dignidad y que sus intereses se valoren por igual. Los gobiernos tienen la obligación legal de proteger a las personas contra los abusos de los derechos humanos pero las empresas también reconocen su propia responsabilidad de proporcionar un entorno donde se salvaguarden estos derechos.

La presente Política manifiesta el compromiso de GCO con el respeto y la promoción de los derechos humanos en todas las actividades y procesos de la organización. Por ello, el Grupo se esfuerza para que no exista ninguna forma de abuso o vulneración de los derechos humanos entre sus grupos de interés y se compromete a defender su cumplimiento en toda su actividad y en las regiones donde opera.

1.2. Ámbito de aplicación

Esta Política es de aplicación a GCO y a las Entidades que lo conforman.

Sin perjuicio de lo anterior, las Entidades que, por razón de su especialidad o por cualquier otro motivo, requieran adaptar esta Política a sus circunstancias específicas, podrán aprobar una política individual con el mismo objeto que la presente Política, respetando el marco general contenido en la misma.

1.3. Gobierno de la Política

El Consejo de Administración de Grupo Catalana Occidente, S.A., será el responsable de esta Política, debiendo aprobar cualquier cambio o revisión sustancial. Asimismo, deberá supervisar la efectividad de esta Política y los compromisos en ella incluidos.

De forma complementaria, el Comité de Auditoría de GCO tiene la función de supervisar la actuación del Grupo en relación con los temas de Sostenibilidad, incluida la presente política y sus correspondientes y pertinentes actualizaciones. Adicionalmente, el Comité de Sostenibilidad de GCO actuará como coordinador y supervisor de los diferentes aspectos recogidos en la Política garantizando su coherencia con las Políticas generales del Grupo.

La Dirección de Recursos Humanos de GCO es responsable de la elaboración de esta Política y de su actualización y revisión anual.

El contenido de la Política deberá ser revisado por el Comité de Sostenibilidad de GCO con una periodicidad anual, salvo cuando surjan circunstancias que aconsejen efectuar dicha revisión en un periodo inferior.

Las revisiones de esta Política serán aprobadas por el Consejo de Administración de Grupo Catalana Occidente, S.A. a propuesta del Comité de Sostenibilidad de GCO, debiendo tomar razón de las mismas el resto de Entidades del Grupo descritas en el apartado “Ámbito de aplicación”.

1.4. Comunicación de la Política

La presente Política será objeto de comunicación interna y externa. Se define el siguiente proceso de comunicación:

- Una vez que el Consejo de Administración de Grupo Catalana Occidente, S.A. haya aprobado la política, o cualquiera de sus modificaciones posteriores, la Unidad de Relación con Inversores, Rating y Sostenibilidad de GCO se encargará de distribuir la misma junto con el resto de Políticas de Sostenibilidad del Grupo.
- La Política se publicará en los Portales Intranet de las Entidades del Grupo para su conocimiento por toda la organización.
- A nivel externo, la Política se publicará en la web corporativa de GCO, dentro del apartado relativo a Sostenibilidad.

2. Marco de actuación

La posición de GCO en materia de derechos humanos se alinea con los principales estándares nacionales e internacionales:

- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y Agenda 2030 de Naciones Unidas. En concreto, la actividad desarrollada por GCO y la labor desarrollada desde las Fundaciones Occident y Mémora está orientada a contribuir a los siguientes ODS relacionados con los derechos humanos:
 - Objetivo 1: Fin de la pobreza
 - Objetivo 3: Salud y bienestar

- Objetivo 4: Educación de calidad
- Objetivo 5: Igualdad de género
- Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico
- Objetivo 10: Reducción de las desigualdades
- Objetivo 11: Ciudades y comunidades sostenibles
- Objetivo 13: Acción por el clima
- Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas
- Objetivo 17: Alianzas para lograr los objetivos
- La Carta Internacional de Derechos Humanos de Naciones Unidas, que incluye:
 - La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
 - El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
 - El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- La Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en materia de Sostenibilidad para empresas multinacionales.
- Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (Directiva CSRD), conforme su normativa de transposición.
- Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859 (Directiva CSDDD), conforme su normativa de transposición.

3. Compromisos específicos para los grupos de interés

GCO se compromete a abstenerse y evitar ser cómplice de cualquier acción que pueda comprometer los derechos humanos reconocidos tanto en la legislación nacional como internacional, y recogidos en su normativa interna. Para ello, se esfuerza por garantizar que estos derechos fundamentales sean respetados de manera integral por y para todos sus grupos de interés, incluyendo a los empleados, clientes, proveedores y colaboradores, así como para el bienestar y progreso de la sociedad en su conjunto.

3.1. Compromisos con los empleados

En el marco del compromiso con la protección y promoción de los derechos humanos, GCO destaca la importancia fundamental del equipo humano. Por esta razón, el Grupo aspira a ser un empleador responsable, fomentando un entorno laboral en el que se aseguren y respeten los derechos de los trabajadores.

Igualmente, GCO se asegurará de que los empleados respeten y contribuyan al cumplimiento del Grupo con los derechos humanos, actuando como una primera línea de defensa al mostrar

un respeto estricto hacia los derechos humanos. Además, los empleados tienen la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de esta Política y del marco normativo de derechos humanos en todo el Grupo, informando sobre cualquier posible impacto sobre los mismos a través del Canal de Denuncias disponible.

Evitar prácticas discriminatorias o que menoscaben la dignidad de las personas

GCO se esfuerza por crear un entorno inclusivo donde cada individuo sea valorado y tratado con respeto, rechazando cualquier práctica discriminatoria o que menoscabe la dignidad de las personas en el entorno laboral. En este sentido, el término "discriminación" incluye cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia por razones de género, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, riqueza, nacimiento o cualquier otra situación, que tenga como efecto anular o impedir la igualdad de oportunidad o trato en un empleo o posición laboral.

GCO trabaja en todas las áreas de recursos humanos para evitar la discriminación y promover un ambiente inclusivo donde los empleados puedan desarrollar su potencial sin barreras ni prejuicios. Además, asegura procesos confidenciales y diligentes para denunciar y corregir conductas inapropiadas.

Respetar la libertad sindical, de asociación y negociación colectiva

GCO respalda el derecho de asociación y la representación sindical, permitiendo a los empleados afiliarse y participar en sindicatos y negociaciones colectivas. Además, el Grupo mantiene un diálogo abierto con las organizaciones de empleados y garantiza que ningún empleado sufra represalias o discriminación por el hecho de estar afiliado a una organización sindical y/o de un comité de empresa o participar en sus actividades.

Adicionalmente, el Grupo promueve la participación de los representantes de los trabajadores en estos procesos, informando sobre asuntos relevantes y la situación de la empresa.

Asegurar el trabajo libre

GCO rechaza recurrir de forma consciente a cualquier tipo de trabajo obligatorio o forzoso, entendiendo como tal cualquier tipo de trabajo o servicio que no haya sido ofrecido voluntariamente o que haya sido obtenido bajo amenaza o sanción. Asimismo, se compromete a respetar la libertad de movimiento de las personas empleadas, sin coerción ni restricciones indebidas, promoviendo así un entorno de trabajo respetuoso y libre de abusos.

De igual forma, el Grupo no tolera la coacción, el acoso, ya sea físico, psicológico, moral, sexual o de abuso de autoridad, y ninguna conducta que intimide o vulnere los derechos de las personas, incluyendo aquellas derivadas del tráfico ilegal, la trata de personas o cualquier forma de esclavitud moderna. Además, GCO prohíbe el empleo infantil en sus operaciones y entre sus proveedores, respetando las disposiciones del Convenio de la OIT y las normativas locales más estrictas, abogando por la abolición de la explotación infantil.

Proteger la seguridad y salud de los empleados

GCO se compromete a proteger la seguridad y salud de sus empleados mediante medidas preventivas conforme a la legislación aplicable. La empresa promueve entornos de trabajo seguros y saludables, respaldados por un sistema de gestión de salud y seguridad que cumple con todas las leyes aplicables.

Con el fin de garantizar la seguridad y salud, GCO fomenta una cultura de prevención de riesgos laborales, elabora protocolos para el manejo de enfermedades, incluye beneficios en acuerdos colectivos ante incapacidad laboral y crea un Plan de Bienestar del Empleado para el cuidado integral de la salud y la conciliación de la vida personal y profesional.

Actuar como un empleador responsable

GCO se compromete a garantizar condiciones laborales equitativas y dignas, promoviendo la igualdad de oportunidades y rechazando cualquier forma de discriminación. De la misma forma, el Grupo asegura un entorno de trabajo seguro y saludable, con flexibilidad para equilibrar la vida profesional y personal, y fomenta el bienestar laboral y la motivación en sus equipos.

La formación y el desarrollo profesional son prioridades para GCO, que ofrece capacitación continua para mejorar competencias y promover el desarrollo profesional. Además, la empresa alinea las capacidades individuales con los requerimientos profesionales, evalúa periódicamente el desempeño y fomenta la promoción interna, la innovación y el trabajo en equipo.

En cuanto al sistema retributivo de GCO, este se basa en el equilibrio entre los estándares del mercado y la equidad interna, con criterios que reconocen la responsabilidad y complejidad de las tareas, y que permiten objetivar la nivelación retributiva, garantizando la aplicación del principio de igual remuneración por trabajos de igual valor.

Adicionalmente, las horas de trabajo, los períodos de descanso y el derecho a vacaciones están sujetos a la legislación y reglamentación laboral local. Asimismo, el Grupo dirige sus esfuerzos para proporcionar flexibilidad horaria y asegurar la conciliación familiar de sus empleados.

Proteger la libertad de opinión, de información y de expresión, así como a la privacidad de datos y a la intimidad

GCO se compromete a garantizar la privacidad e intimidad de sus empleados, protegiendo todos los datos personales, incluida la información sensible como la salud y datos económicos, y respetando la confidencialidad de las comunicaciones personales.

GCO garantiza la seguridad de los datos personales implementando medidas físicas, técnicas y organizativas adecuadas para salvaguardar la información que recopila. Además, los datos personales serán recogidos y tratados con fines determinados, explícitos y legítimos, de conformidad con la finalidad y propósito informados al interesado en el momento de la obtención de los mismos.

Asimismo, GCO garantiza el respeto a la vida privada y familiar, al domicilio y a las comunicaciones, la libertad de opinión, la libertad de expresión y de información. Además, el Grupo proporciona canales de comunicación que protegen la libertad de expresión, sin restringir indebidamente, al mismo tiempo que garantizan la privacidad de los empleados.

3.2. Compromisos con los clientes

GCO se dedica a construir relaciones sólidas y duraderas con sus clientes. Estas relaciones contractuales se sustentan en la honestidad, la buena fe, la confianza, la transparencia, la

confidencialidad y la profesionalidad, asegurando una interacción justa y equitativa en todo momento.

En su trato con los clientes, GCO no solo garantiza que sus servicios reflejen los más altos estándares éticos y de calidad, sino que también promueve el respeto de los derechos humanos, comprometiéndose a identificar y mitigar cualquier posible efecto adverso en su relación con ellos.

Rechazar cualquier forma de discriminación

GCO se compromete a tratar a cada cliente con dignidad, respeto y equidad, asegurando un trato justo y sin prejuicios, independientemente de sus opiniones o circunstancias individuales. De esta forma, el Grupo rechaza cualquier forma de discriminación y garantiza el acceso igualitario a sus productos y servicios. Además, trabaja para eliminar barreras que impidan el acceso a la información y adapta sus procesos, así como capacitar a su personal, para asegurar que todos los clientes reciban un nivel de atención y servicio de calidad.

Respetar la confidencialidad, derecho a la intimidad y privacidad de los datos de los clientes

GCO garantiza la licitud, lealtad y transparencia en el tratamiento de datos personales, obteniéndolos de manera lícita y transparente, proporcionando información clara a los interesados y recabando su consentimiento explícito cuando es necesario. También se asegura la limitación de la finalidad, de modo que los datos personales se recogen y tratan con fines determinados, explícitos y legítimos, informados al interesado en el momento de la obtención.

Igualmente, GCO cumple con los derechos de acceso, rectificación, supresión y derecho al olvido, oposición, limitación del tratamiento y portabilidad de los datos personales, y se compromete a notificar las brechas de datos personales a la autoridad de control y a los posibles afectados al apreciarse un alto riesgo. Además, limita la conservación de datos al tiempo necesario para su tratamiento y el cumplimiento de las obligaciones legales, y asegura la integridad y confidencialidad de los datos mediante medidas técnicas y organizativas apropiadas.

Promover una comunicación transparente

En GCO se promueve una comunicación transparente con los clientes, garantizando que la información proporcionada sea clara, precisa y veraz. Además, se debe ofrecer información relevante sobre los productos y servicios, ofreciendo un asesoramiento completo y honesto para que los clientes puedan tomar decisiones informadas.

Adicionalmente, se evitan prácticas comerciales ambiguas para los clientes garantizando la claridad y transparencia en la comunicación de los términos y condiciones, beneficios, riesgos y costes asociados con cada producto o servicio ofrecido. Este enfoque respeta el derecho humano a la información y a la autodeterminación, promoviendo una relación de igualdad y respeto mutuo.

3.3. Compromisos con los proveedores y colaboradores

GCO considera a sus proveedores y colaboradores como aliados clave para cumplir con esta política y espera que trasladen estos valores a lo largo de su cadena de valor.

En particular, los proveedores y colaboradores deberán, tanto en sus empresas como en sus propias cadenas de valor: (i) adoptar las medidas necesarias para eliminar toda forma de

trabajo forzoso y cualquier forma de esclavitud moderna en su organización; (ii) rechazar expresamente el empleo de mano de obra infantil; (iii) respetar la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva de sus profesionales, (iv) evitar toda práctica discriminatoria por cualquier condición o característica; (v) fijar los salarios de sus profesionales de acuerdo con las leyes aplicables, respetando los salarios mínimos, horas extra y beneficios sociales; y (vi) proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable a través de la adopción de procedimientos y normativas en materia de seguridad y salud laboral.

Por otro lado, en el proceso de licitación de proveedores, el Grupo facilita la máxima transparencia, proporcionando a todos los participantes información fiable y dando oportunidades a proveedores alternativos. Esta transparencia está alineada con el respeto a los derechos humanos, ya que asegura que las decisiones empresariales se tomen sin discriminación y con igualdad de oportunidades.

3.4. Compromisos con la sociedad

GCO respeta los derechos humanos de la sociedad, reconociendo la importancia de establecer relaciones de confianza y colaboración. Este compromiso se refleja en la implementación de prácticas responsables que garantizan el bienestar y la dignidad de las personas que podrían verse afectadas por sus operaciones.

Conservar el medioambiente

GCO reconoce el acceso a un medioambiente limpio, sano y sostenible como un derecho humano fundamental, un principio esencial para garantizar la salud, el bienestar y la dignidad de todas las personas. Este reconocimiento se basa en la comprensión de que un entorno saludable es crucial para la existencia y supervivencia de las personas.

A pesar de que GCO no tiene un impacto ambiental significativo, trabaja activamente en la protección y conservación del medioambiente, promoviendo una cultura de desarrollo sostenible y un uso eficiente de recursos, gestionando y midiendo el impacto ambiental de sus operaciones y protegiendo los recursos naturales para las generaciones futuras.

Anticorrupción

La corrupción es uno de los factores que socava las instituciones, debilita la justicia y compromete el desarrollo económico y social de las sociedades. GCO rechaza la corrupción en todas sus formas, posibilitando que sus grupos de interés puedan relacionarse con el Grupo sin temor a los riesgos derivados de una utilización indebida del sistema financiero y de otros sectores de la actividad económica. Con este fin, el Grupo se compromete a llevar a cabo todas sus actividades de acuerdo con la legislación vigente en todos los ámbitos de actuación y en todos los países en los que opera.

Inversión responsable

Como firmante de los Principios de Inversión Responsable (PRI) de Naciones Unidas, GCO se ha unido al compromiso de lograr un sistema financiero global y sostenible mediante la incorporación de factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) en sus decisiones de inversión y en el ejercicio activo de la propiedad. Por ello, GCO evalúa cuidadosamente el impacto social y ambiental de sus inversiones, garantizando que sus

acciones no solo cumplan con las normativas vigentes, sino que también reflejen los valores y principios éticos del Grupo.

4. Debida diligencia en materia de derechos humanos

La debida diligencia es el proceso por el cual GCO se compromete a tomar todas las medidas necesarias y eficaces para identificar, prevenir, mitigar, rendir cuentas y responder por los impactos negativos, reales o potenciales, sobre los derechos humanos que pueda provocar con sus propias actividades o las de su cadena de valor.

Para garantizar la adecuada implantación de este proceso, GCO dispone de un procedimiento consistente en el conjunto de fases enumeradas a continuación:

1. Integración transversal de la debida diligencia

El Grupo y sus Entidades dependientes deberán integrar el concepto de debida diligencia, observando la presente política en sus sistemas de administración para abordar de forma específica los principios y exigencias en materia de derechos humanos.

2. Evaluación de los efectos adversos sobre los derechos humanos

El Grupo y sus Entidades dependientes deberán adoptar las medidas adecuadas para identificar y evaluar los efectos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos que se deriven de sus propias actividades o de las de sus filiales y de sus relaciones comerciales establecidas.

La evaluación de los impactos o efectos adversos potenciales se debe realizar en función de su severidad y probabilidad y con una periodicidad anual.

Para la medición de los derechos humanos se podrán utilizar indicadores como: casos de incumplimiento de los derechos humanos en el Grupo, calificación ESG de los proveedores del Grupo según agencias de rating o proveedores de datos externos de sostenibilidad.

3. Medidas de prevención, mitigación y gestión

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 de la vulneración de derechos humanos.

Entre las medidas de prevención definidas se encuentran la adopción del Código ético de GCO para todos los empleados, red de agentes y colaboradores, así como la inclusión de cláusulas de cumplimiento del Código ético de GCO, donde se recoge la obligación de salvaguardar los derechos humanos, en los contratos con los proveedores del Grupo.

GCO se compromete a establecer mecanismos legítimos y eficaces para la mitigación de los impactos adversos que pueda causar o contribuir a generar sobre los derechos humanos de sus grupos de interés.

4. Mecanismos de reclamación y remediación

La debida diligencia busca prevenir o evitar cualquier impacto adverso potencial del Grupo sobre los derechos humanos, pero cuando este ya ha sido provocado, debe abordarse el daño y plantear diferentes acciones para atender a las partes perjudicadas. Por ello, el Grupo dispone

de mecanismos de reclamación, remediación y seguimiento para reparar el daño de acuerdo a las siguientes directrices.

El Grupo deberá disponer de un Canal de Denuncias de irregularidades y fraudes con el fin de que los colectivos potencialmente afectados puedan comunicar a través del sistema interno de información cualquier vulneración de los derechos humanos, protegiendo a los informantes adecuadamente frente a las represalias, y poner así en marcha los mecanismos de reparación lo antes posible. Se deberá asegurar que dicho Canal de Denuncias pueda ser usado por las personas que se vean o puedan verse afectadas por un efecto adverso, los sindicatos y otros representantes de los trabajadores que representen a los colectivos afectados y las organizaciones de la sociedad civil activas en los ámbitos relacionados con los colectivos afectados.

En cuanto a las medidas de remediación ante a un efecto adverso real probado se deberá abordar e investigar el origen del efecto de acuerdo con los procedimientos internos, la normativa legal y los convenios vigentes y si procede desarrollar y aplicar un plan de acción correctivo y adoptar las medidas disciplinarias convenientes.