8º Estudio Multisectorial del Estado de la Responsabilidad Corporativa en la Gran Empresa en España

2022

CLUB DE EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

Prólogo

Cuando publicamos la anterior edición del "*Estudio Multisectorial del Estado de la Responsabilidad Corporativa en la Gran Empresa en España*" de 2019 no podíamos imaginar que en los meses siguientes el mundo afrontaría una de las mayores crisis sanitarias, sociales y económicas globales como consecuencia de la pandemia de la COVID-19.

Sin duda, esta crisis ha sido y sigue siendo una prueba de resistencia y resiliencia para todos, incluidas las empresas de cualquier tamaño y sector, que se han visto obligadas a reaccionar con enorme celeridad, modificando actuaciones y prioridades, y demostrando, una vez más, la capacidad del tejido empresarial para contribuir de forma positiva a la sociedad con sus productos, servicios y recursos.

En este complejo contexto, y por lo que respecta a la gestión de la Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad, también hemos sido testigos tanto de destacables novedades en el ecosistema legislativo y normativo en dícha materia, como de multitud de innovadoras iniciativas desde el ámbito empresarial y de alternativas de negocio que emplean los criterios ASG desde su conceptualización, dando lugar a la creación de empresas que integran la Sostenibilidad en todas sus actuaciones y que promueven el desarrollo de cadenas de valor sostenibles.

En esta octava Edición comprobamos cómo la gobernanza y la aplicación de CRITERIOS ÉTICOS Y VALORES DE LA EMPRESA son fundamentales y uno de los principales ámbitos de la Responsabilidad Corporativa en el que las empresas vuelcan sus esfuerzos, y como evidencia de ello el PROPÓSITO CORPORATIVO, con una evidente relación con la Responsabilidad Corporativa/Sostenibilidad, se está incorporando cada vez más en las culturas empresariales.

Los temas de Medioambiente, claramente influenciados por el Pacto Verde Europeo y la Ley de Cambio Climático y Transición Energética, ocupan una posición destacada en las estrategias de las organizaciones, si bien aún existen oportunidades de mejora en cuanto a la comunicación de los resultados.

"La GESTIÓN DE HUELLA DE CARBONO y la EFICIENCIA ENERGÉTICA centran la mayor parte de los esfuerzos, y muy vinculado con ellas, las acciones para promover la MOVILIDAD SOSTENIBLE y la ECONOMÍA CIRCULAR."

Por lo que respecta a la dimensión SOCIAL INTERNA de la Responsabilidad Corporativa, desde la anterior Edición del Estudio se ha observado un interés creciente por las actividades orientadas a fomentar la DIVERSIDAD, EQUIDAD e INCLUSIÓN, abordando la Diversidad en sus diferentes dimensiones con un enfoque estratégico, incorporándola desde los más altos órganos de gestión y teniendo en cuenta a los diferentes Grupos de Interés. Por su parte, se observa que la ACCIÓN SOCIAL se centra más en las PERSONAS VULNERABLES, desarrollando las empresas iniciativas para contribuir con sus productos, servicios y actividades a la mejora de la calidad de vida de estos colectivos.

Teniendo en cuenta la magnitud de los retos económicos y sociales que están afrontando la sociedad en general y las empresas en particular, como consecuencia de la pandemia, esta Edición del Estudio constata que la Sostenibilidad se integra cada vez más en las estrategias de negocio y que de esta forma puede tener un papel relevante en la recuperación, en línea con los Planes de Recuperación para Europa, Next Generation EU, que destacan la Sostenibilidad como uno de los criterios de valoración clave.

Contenidos

OBJETIVOS DEL ESTUDIO 4

CONTEXTO 5

RESULTADOS DEL ESTUDIO 6

- APROXIMACIÓN SECTORIAL 7
- ESTRUCTURA DE LOS RESULTADOS 8
- EMPRESAS LÍDERES EN RESPONSABILIDAD CORPORATIVA 9
- RESULTADOS DESTACADOS POR ÁREAS DE LA RESPONABILIDAD CORPORATIVA 11
  - •GESTION DE LA RC / SOSTENIBILIDAD 12
  - •GRUPOS DE INTERÉS Y COMUNICACIÓN 33
  - •ÉTICA, “COMPLIANCE” Y GOBIERNO CORPORATIVO 45
  - •MEDIOAMBIENTE 59
  - •DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA 69
  - •DIMENSIÓN SOCIAL INTERNA 77

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 89

ANEXOS 100

- EMPRESAS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO 101
- CONTRIBUCIÓN A LOS ODS 102
- CUESTIONARIO 106
- COLABORACIONES 116

Objetivos del Estudio

•Continuar la serie del “Estudio Multisectorial sobre el Estado de la Responsabilidad Corporativa en la Gran Empresa en España” iniciada en 2007 y que se publica con periodicidad bienal junto con el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

•Recoger las principales novedades (normativas, políticas públicas, tendencias, etc.) que las empresas han reflejado en sus estrategias, políticas, programas y actuaciones de Responsabilidad Corporativa desde la publicación de la anterior edición, en 2019.

•Medir la evolución en las diferentes Áreas que componen la Responsabilidad Corporativa, tales como la Estrategia, el Diálogo con Grupos de Interés, el Medioambiente, las Relaciones con Proveedores y Colaboradores, la Comunicación y el impacto en el mercado, el Gobierno Corporativo y la incidencia en las políticas de Personal y Empleo de las empresas como consecuencia de la implantación de criterios de Responsabilidad Corporativa.

•Recoger específicamente los avances alcanzados en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión en la empresa y en su contribución general a la Agenda 2030.

•Apoyar con el ejemplo, a través de las medidas concretas implantadas por las empresas, las políticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social en el campo de la Responsabilidad Social de las Empresas, así como otras políticas, actuaciones públicas y recomendaciones que tengan impacto en la Responsabilidad Corporativa de las empresas.

•Reflejar de una manera objetiva el estado de la Responsabilidad Corporativa en la Gran Empresa en España, a través de la presentación pública de los resultados, contribuyendo a su difusión y conocimiento en el contexto español.

•Demostrar las ventajas que conlleva la adopción de políticas e iniciativas de Responsabilidad Corporativa por las empresas, mediante la exposición de datos objetivos y reales, y fomentar su aplicación por aquellas organizaciones que aún no lo han hecho.

•Todo lo anterior con el propósito de poner de relieve los beneficios inherentes a la implantación estratégica de la Responsabilidad Corporativa, tales como la mejora de la competitividad, el fomento de la igualdad de oportunidades, la promoción del talento y la apuesta por la formación, la incorporación al mercado de trabajo de colectivos en riesgo de exclusión, o el compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas, entre otros.

Contexto

2021 ha sido un año marcado por la pandemia del COVID-19 y, en el marco de la Responsabilidad Corporativa, por las reflexiones sobre su impacto en los avances en el cumplimiento de los Objetivos y Metas de la AGENDA 2030, habiéndose observado, por ejemplo, un significativo aumento de las desigualdades a todos los niveles.

La relevancia del tejido empresarial en nuestra sociedad se ha puesto aún más de manifiesto con la pandemia, con el cambio de necesidades y prioridades de todos los sectores y de la sociedad en su conjunto. A la vez, se ha producido una enorme proliferación de iniciativas y noticias relacionadas con los temas Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo (ASG), que alcanza a todo tipo de organizaciones (públicas y privadas) y sectores.

Así, determinados temas relacionados con la Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad crecen en relevancia, como la Lucha contra el Cambio Climático, y otros que se están potenciando rápidamente gracias a nuevas regulaciones y demandas de la sociedad, como la Economía Circular.

Además, la publicación de regulaciones en materia de Sostenibilidad ha sido notable en los últimos años, con normativas tanto en temas sociales y ambientales, como de transparencia y buen gobierno (ASG).

Nueva normativa relevante en materia de sostenibilidad

MEDIO AMBIENTE

•Pacto Verde Europeo (2019)

•Plan de acción para la economía circular por una Europa más limpia y más competitiva (2020)

•Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles (2020)

•Ley de cambio climático y transición energética (2021)

SOCIAL

•Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

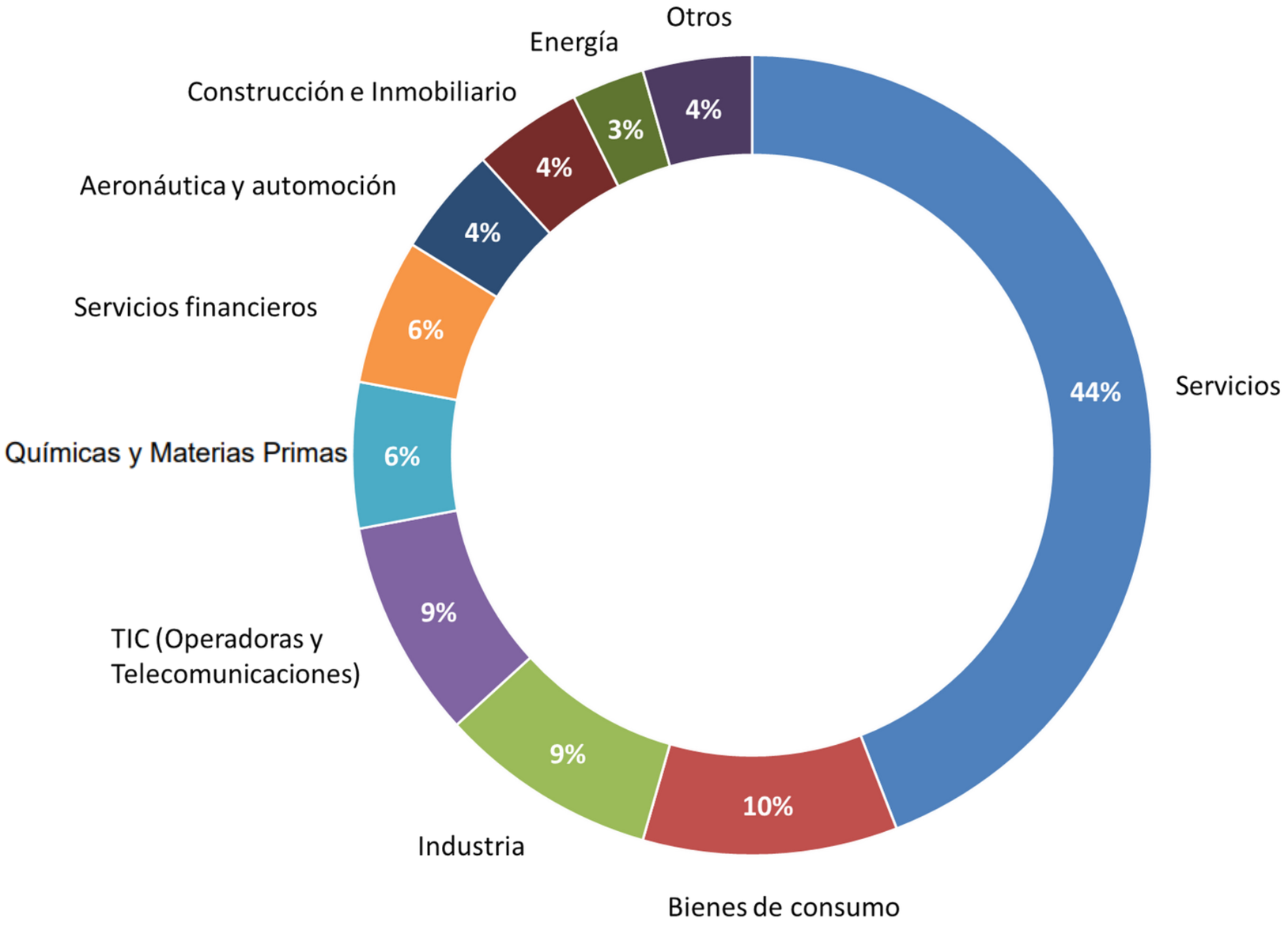
• Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

GOBIERNO CORPORATIVO

•Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (2022)

Resultados del Estudio

Aproximación Sectorial



Estructura de los Resultados

Como es habitual en la serie del "*Estudio Multisectorial sobre el Estado de la Responsabilidad Corporativa de la Gran Empresa en España*", los resultados de la presente Edición muestran de manera agregada los datos obtenidos a través de un Cuestionario "ad hoc" elaborado por el Club de Excelencia en Sostenibilidad (incluido en los Anexos), que ha sido enviado a las principales grandes empresas que operan en España.

Este Cuestionario se ha elaborado actualizando las cuestiones formuladas en la edición anterior del Estudio con el objetivo de mantener el análisis de los temas principales, incluyendo además cuestiones relacionadas con nuevas tendencias y normativas nacionales e internacionales. Esto permite, por un lado, la trazabilidad de los resultados respecto a ediciones anteriores y, por otro, la medición del impacto de nuevos temas en la gestión de la Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad de las empresas.

Las preguntas son un total de 50, estructuradas en 6 Áreas: Gestión de la Responsabilidad Corporativa; Grupos de Interés y Comunicación; Ética, "Compliance" y Gobierno Corporativo; Dimensión Ambiental; y Dimensiones Sociales Externa e Interna.

Los resultados se exponen de dos formas:

- A través de gráficos para cada una de las 6 Áreas mencionadas, en los que se refleja el resultado agregado de las empresas participantes. Este análisis pone énfasis en el camino que marcan las Empresas Líderes.
- A través de los gráficos específicos de cada una de las cuestiones, con el fin de facilitar un acceso y comprensión de mayor detalle de los resultados.

Empresas Líderes en RC

Son Empresas Líderes aquéllas que han obtenido una puntuación total igual o superior a 840 puntos, sobre un global de 1000 puntos asociados al cuestionario. En esta Edición, hay 8 empresas que adquieren la categoría de Empresa Líder y se caracterizan por los siguientes aspectos diferenciales clasificados según las Áreas de la Responsabilidad Corporativa analizadas en el Estudio:

Gestión de la RC/Sostenibilidad:

•Definición del Propósito Corporativo.

•Políticas específicas de RC.

•Estrategia de RC alineada con la Estrategia de Negocio.

•Cuadro de Mando Integral para el seguimiento de la implementación de la Estrategia.

•La gestión de la RC depende de un Departamento específico.

Comunicación y relación con los Grupos de Interés:

•Se relacionan de forma sistemática y periódica con sus Grupos de Interés.

•Permean sus principios de Sostenibilidad a su Cadena de Suministro, definiendo Criterios y Políticas de Compras Responsables y trabajando en Alianza con sus Proveedores.

•Disponen de Directrices sobre Comunicación Responsable para su comunicación corporativa y su publicidad, conscientes de que un comportamiento responsable contribuye a una buena Reputación.

Etica, “Compliance” y Gobierno Corporativo

•Disponibilidad de un Sistema de Gestión Integral de la Ética, con un Código de Conducta/Ético, un Canal de Denuncias y procesos de comunicación adecuados para difundirlos entre sus empleados y públicos clave.

•Políticas Corporativas específicas para velar por el cumplimiento de los Derechos Humanos.

•Mecanismos para luchar contra la Corrupción y el Fraude, y para blindar la Seguridad de su Información a través de estrategias de Ciberseguridad.

•Informan de forma transparente sobre las Retribuciones a los altos directivos y establecen indicadores ASG relacionados con el Variable de las Retribuciones.

Empresas Líderes en RC

Dimensión Medioambiente

•Disponen de un Sistema de Gestión de la Eficiencia Energética certificado.

•Han definido una Estrategia de Reducción/Compensación de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y lucha contra el Cambio Climático y la gran mayoría ha inscrito su huella en el Registro Nacional de Huella de Carbono.

•Disponen de un Plan de Movilidad Sostenible

•La empresa aplica los principios de la Economía Circular en la Gestión de Residuos, fomentando el reciclaje o la reutilización de materiales y en la selección de materias primas, priorizando aquellas de derivados reciclados o producidas bajo criterios de ecoeficiencia.

•Realizan acciones para proteger la biodiversidad, y manifiestan dicho compromiso incorporando el concepto de biodiversidad en su política ambiental o con un plan de acción específico.

Dimensión Social Externa

•Miden el impacto de su Plan de Acción Social con metodologías internacionales.

•Se enfocan en la Innovación de Productos y Servicios que ofrezcan soluciones a retos ambientales y sociales de su entorno, y para ello cuentan con un presupuesto específico.

•En sus programas de Diversidad hacia la sociedad priorizan temas de Género, Discapacidad y colectivos en riesgo de exclusión.

•Alinean las acciones de RC y las de Acción Social de la compañía, ya sea porque están dentro del plan estratégico de RC o porque se planifican sinergias entre ellas.

Dimensión Social Interna

•Garantizan la Diversidad, Equidad e Inclusión a través de Planes de Diversidad que evitan la discriminación negativa en los procesos de contratación, supervisados por una Comisión interna de Diversidad.

•Desarrollan acciones de integración laboral de personas de colectivos vulnerables y acciones formativas.

Resultados Destacados por Áreas de la Responsabilidad Corporativa

GESTIÓN DE LA RC/SOSTENIBILIDAD

GRUPOS DE INTERÉS Y COMUNICACIÓN

ÉTICA, “COMPLIANCE” Y GOBIERNO CORPORATIVO

MEDIOAMBIENTE

DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA

DIMENSIÓN SOCIAL INTERNA

GESTIÓN DE LA RC/SOSTENIBILIDAD

RESULTADOS GENERALES EN GESTIÓN DE LA RC/SOSTENIBILIDAD

Del 90% de empresas que disponen de una Estrategia de RC/Sostenibilidad, la mitad de ellas las tienen integradas en sus Estrategias de Negocio y la otra mitad han alineado sus Estrategias de RC/Sostenibilidad y de Negocio (Gráfica 4), lo que significa que existe un margen de mejora en cuanto al proceso de identificación de los Temas de RC/Sostenibilidad más relevantes (Análisis de Materialidad) que deben abordar las empresas según sus impactos.

El hecho de que el 100% de las empresas participantes tengan identificados los riesgos financieros y no financieros de su sector (Gráfica 7), puede facilitar la tarea de identificar los Temas de RC/Sostenibilidad Materiales, así como el hecho de que el 100% de las empresas tengan algún mecanismo para la integración de los Criterios de Sostenibilidad en la operación de la empresa, si bien no todas lo tienen establecido formalmente.

Por otra parte, el 28% de las empresas participantes carece de una estructura desde la cual se dirija la implantación de la Estrategia de RC/Sostenibilidad (Gráfica 8), por lo que sería recomendable que esas empresas designasen la figura de Director/a de RC/Sostenibilidad que reporte directamente al primer ejecutivo de la compañía. Esta tendencia se refleja en los notables avances de las Empresas Líderes, las cuales han mejorado 21 p.p. en este aspecto respecto a la edición anterior (Gráfica 8.1).

Para facilitar la integración y seguimiento de la RC/Sostenibilidad en el día a día de la empresa, se recomienda el establecimiento de un Sistema de Gestión de la Información de RC/Sostenibilidad, con el que se mejore el nivel de control en este ámbito. El 56% de las empresas participantes (Gráfica 9) cuentan con un sistema de gestión de este tipo y el 77% disponen de un Cuadro de Mando Integral a través del cual la Alta Dirección supervisa los avances en materia ASG.

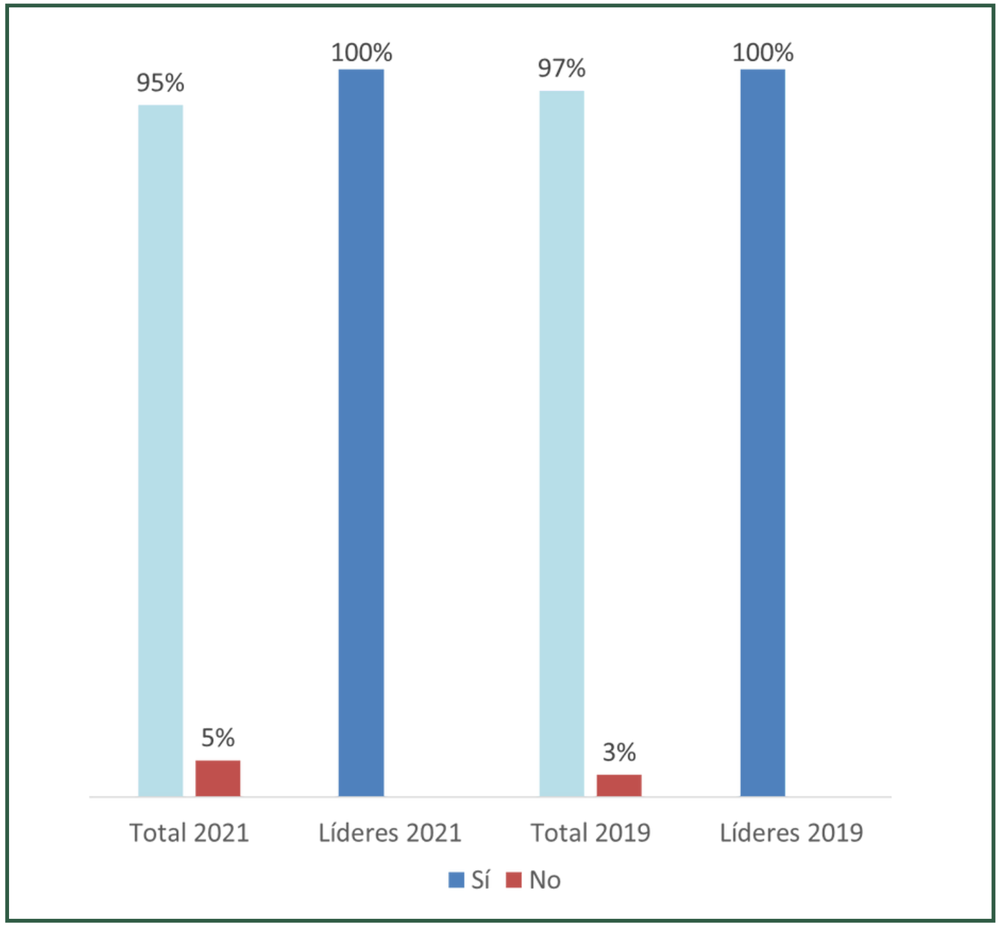
El 10% de las empresas participantes manifiesta que no comunica externamente sus avances en RC/Sostenibilidad, práctica que deberán adoptar en el corto plazo para cumplir con la exigencia de Reporte No Financiero.

Por otra parte, del 84% de empresas que mide el impacto de sus acciones de RC/Sostenibilidad, el 70% reporta esta información en su Informe Anual, por lo que existe cierto margen de mejora: 14p.p. en empresas que miden, pero no reportan resultados (Gráfica 11)

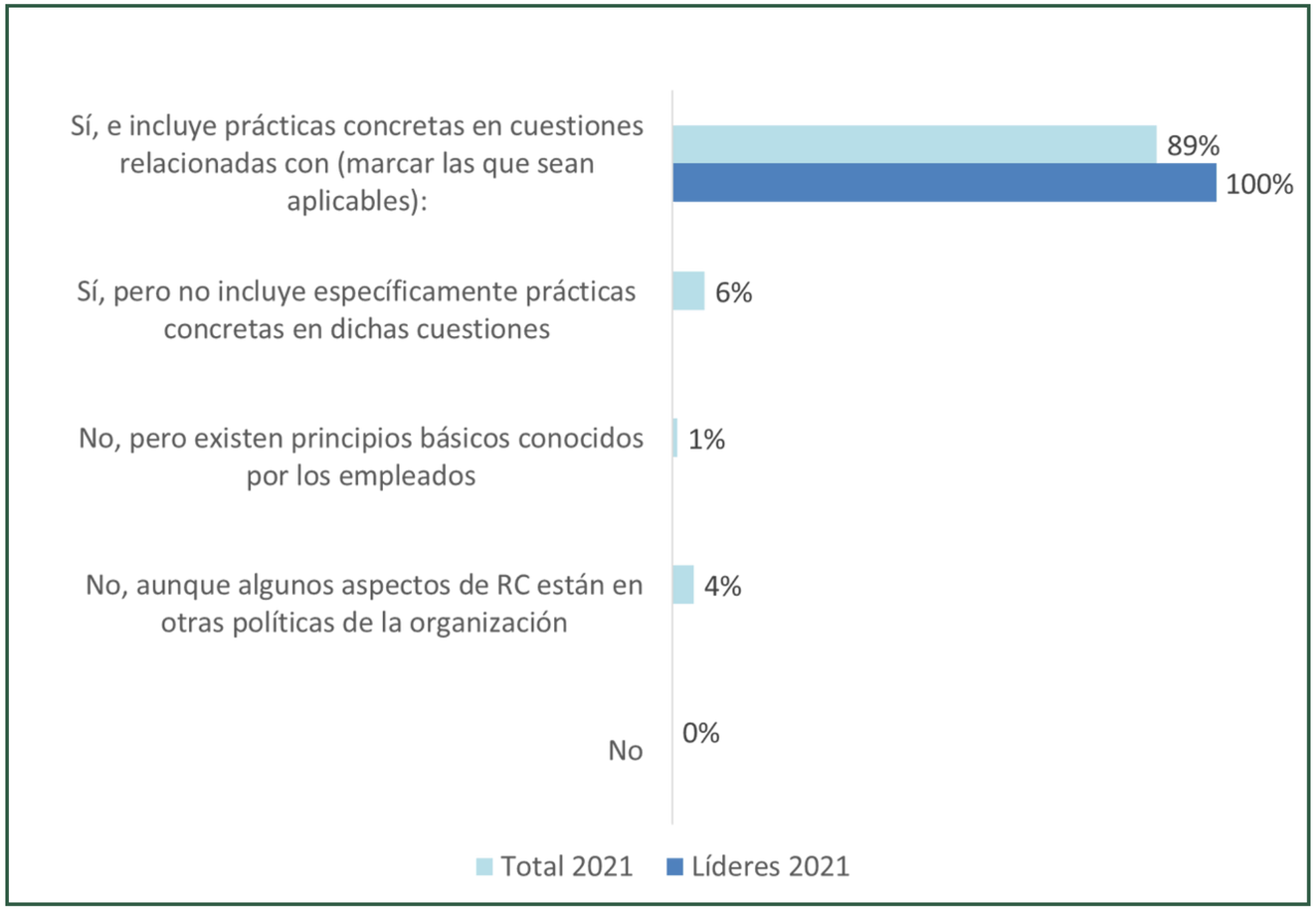
Los ODS son la iniciativa global de RC/Sostenibilidad con la que más se identifican y alinean las empresas, independientemente del sector al que pertenecen. Este hecho ofrece una oportunidad respecto a las posibilidades de comunicación externa e interna sobre avances y forma de rendir cuentas a los grupos de interés, para demostrar la contribución de las empresas a la Agenda 2030.

1 - ¿Cuenta su empresa con Política o Políticas específicas sobre Responsabilidad Corporativa?

Gráfica 1. ¿Cuenta su empresa con Política o Políticas específicas sobre Responsabilidad Corporativa?

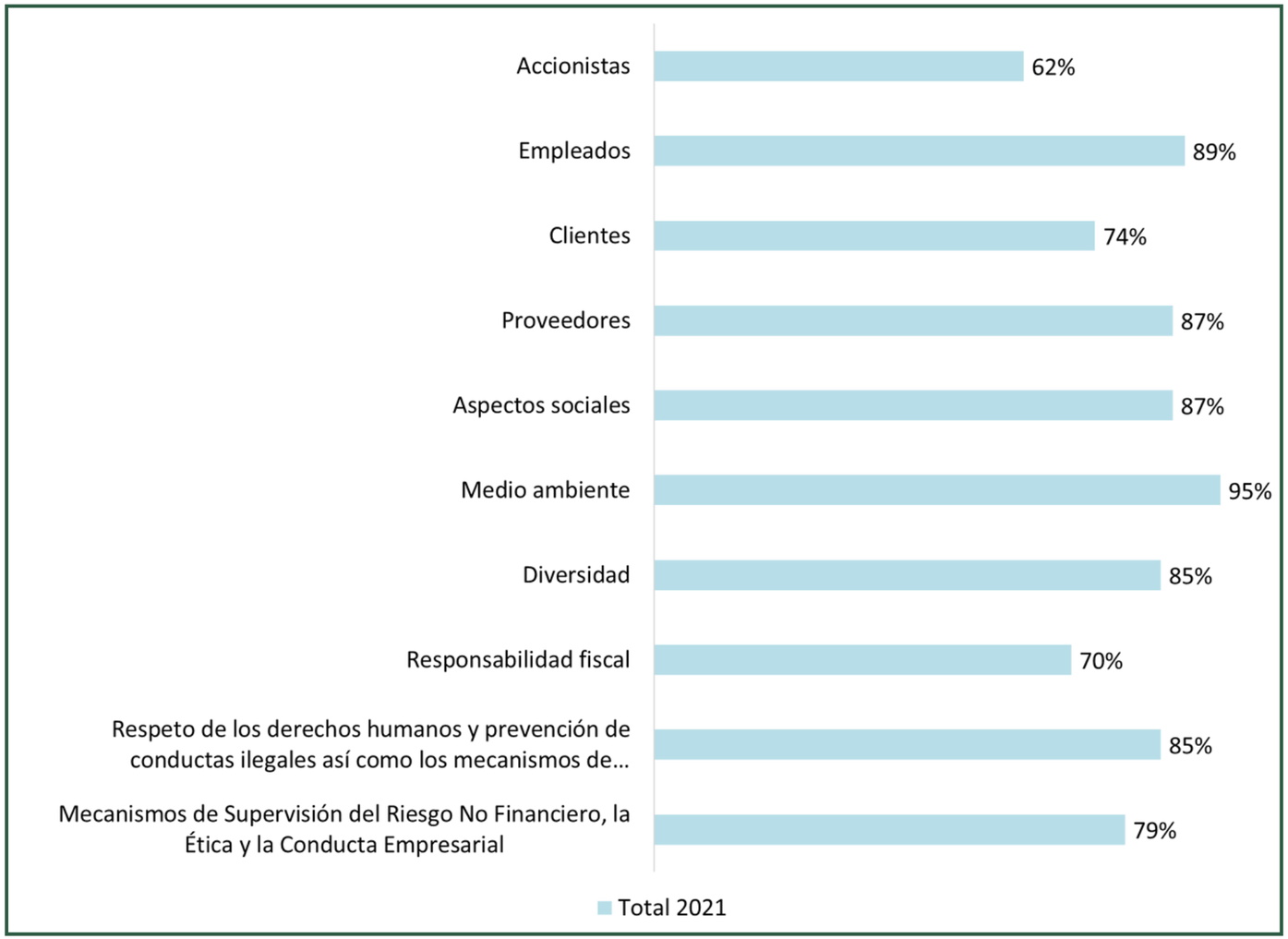


Gráfica 1.1



1 - ¿Cuenta su empresa con Política o Políticas específicas sobre Responsabilidad Corporativa?

Gráfica 2. Grupos de Interés y aspectos que se explicitan en la Política de RC



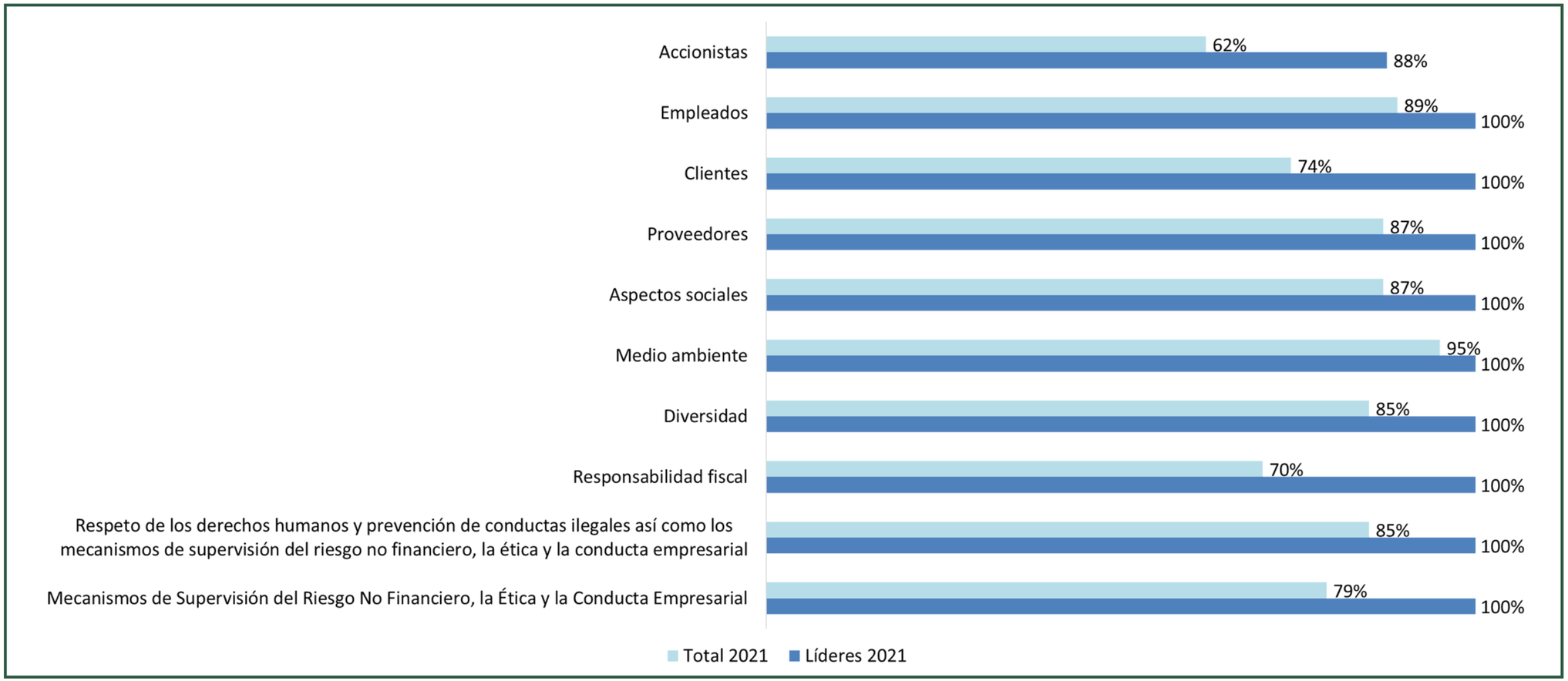
El 95% de las empresas participantes tienen Políticas específicas de RC, las cuales mencionan de forma específica sus compromisos con diferentes Grupos de Interés (gráficas 1 y 2).

El Medioambiente y los Empleados son los aspectos más incluidos en la Política de RC (Gráfica 2)

El 100% de las empresas tienen algún mecanismo que facilita la integración de los Criterios de RC/Sostenibilidad en la operación de la empresa, aunque no todas lo tienen formalmente establecido (el 4% aborda la RC/Sostenibilidad desde otras políticas de la organización sin tener una política específica de RC y el 1% afirma tener principios o valores de RC/Sostenibilidad que conocen los empleados, aunque carezcan de una política concreta) (Gráfica 1.1).

1 - ¿Cuenta su empresa con Política o Políticas específicas sobre Responsabilidad Corporativa?

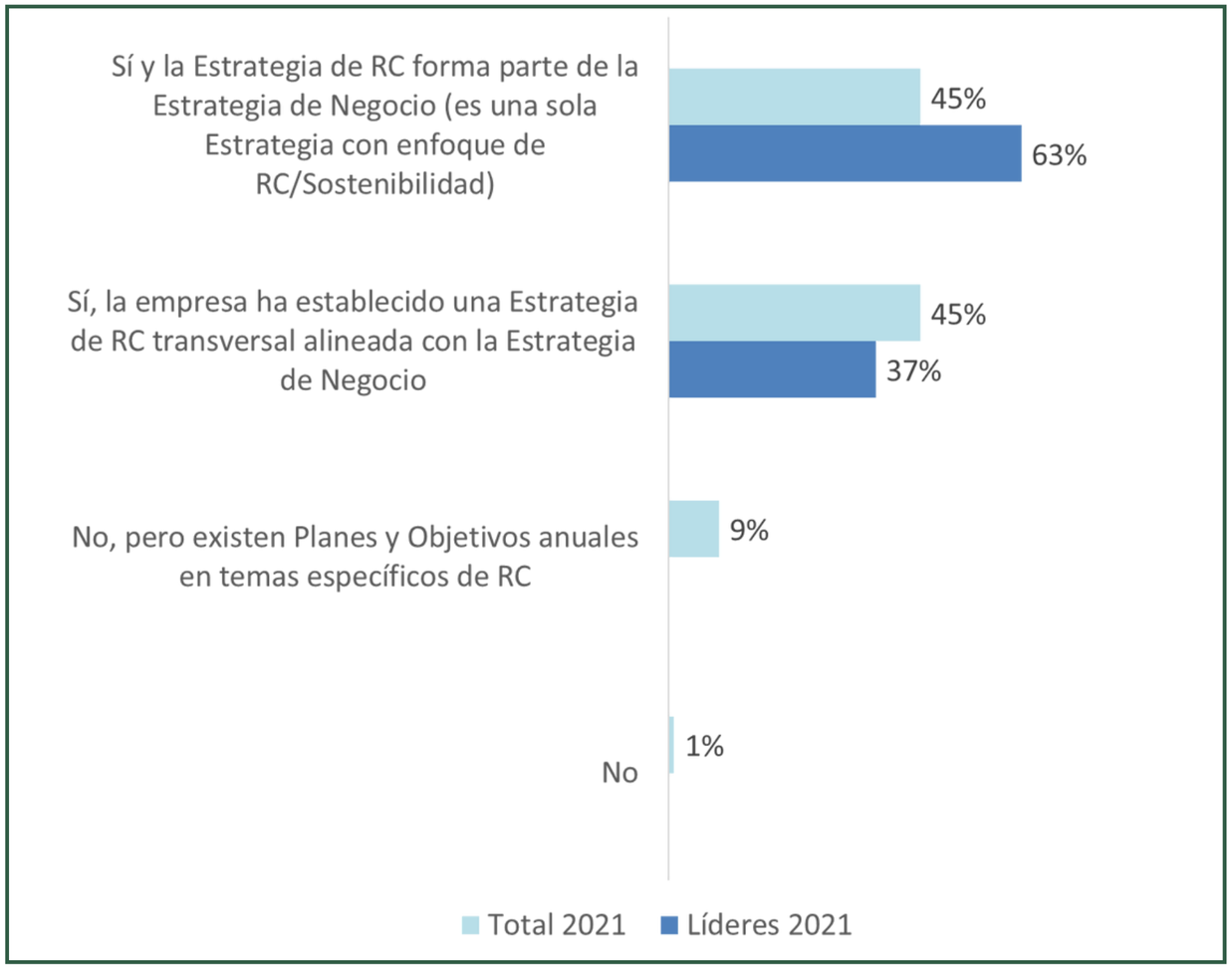
Gráfica 3. Grupos de Interés y aspectos que se explicitan en la Política de RC en empresas participantes vs Empresas Líderes



El 100% de las Empresas Líderes tienen Políticas de RC/Sostenibilidad que abarcan a todos los Grupos de Interés y a todos los Aspectos de RC (exceptuando a los Accionistas, en cuyo caso la tienen el 88% de los Líderes).

2 - ¿La empresa alinea su Estrategia de Responsabilidad Corporativa con su Estrategia de Negocio?

Gráfica 4. ¿La empresa alinea su Estrategia de Responsabilidad Corporativa con su Estrategia de Negocio?



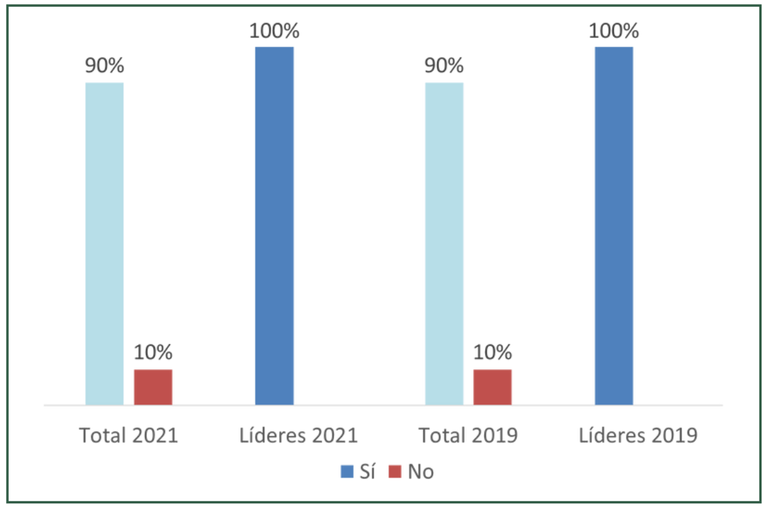
90% del total de empresas tienen una Estrategia de RC.

El 45% de las empresas participantes integra su Estrategia de RC en la Estrategia de Negocio.

El 63% de las Empresas Líderes integran la Estrategia de RC en la Estrategia de Negocio.

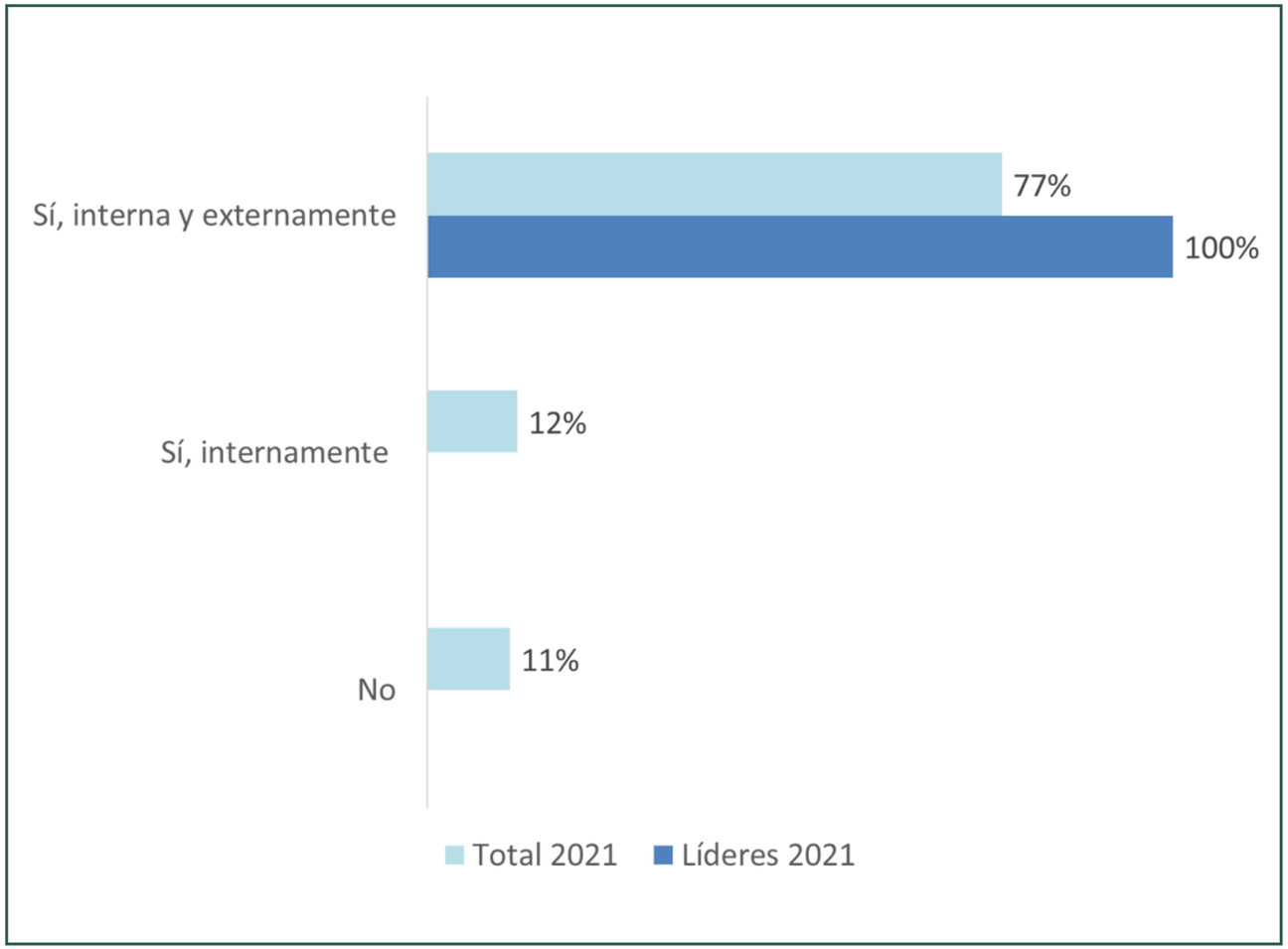
La tendencia se mantiene estable frente a la edición anterior.

Gráfica 4.1 ¿La empresa alinea su Estrategia de Responsabilidad Corporativa con su Estrategia de Negocio?



3 - ¿Ha definido y comunicado la empresa su Propósito Corporativo?

Gráfica 5. ¿Ha definido y comunicado la empresa su Propósito Corporativo?



- 89% de las empresas participantes han definido su Propósito Corporativo.
- El 77% lo comunican interna y externamente (el 12% solo lo comunican internamente)

El Propósito Corporativo expresa el compromiso de la empresa hacia la sociedad. Incide en el "para qué" hace lo que hace y en "cuál es el sentido" de realizar su actividad de la forma en que lo hace.

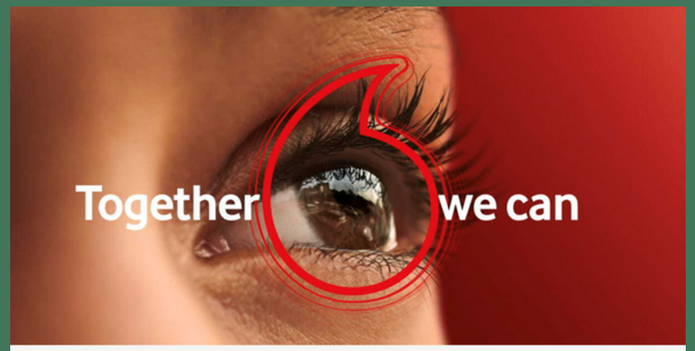
3 - ¿Ha definido y comunicado la empresa su Propósito Corporativo?

Ejemplos de Próposito Corporativo

Renault Group planteó ante sus accionistas que el propósito es un motor clave de la competitividad

"Nuestro espíritu de innovación lleva la movilidad más lejos para acercar a las personas". Con estas palabras, el organismo social de Renault Group y sus 170.000 colaboradores quiso destacar la base de su misión de servir a sus clientes y a todos los grupos de interés."

Renault Group



Nuestro Propósito

Mejorar la vida de 1000 millones de personas y reducir nuestro impacto medioambiental a la mitad para 2025.

We connect for a better future

vodafone

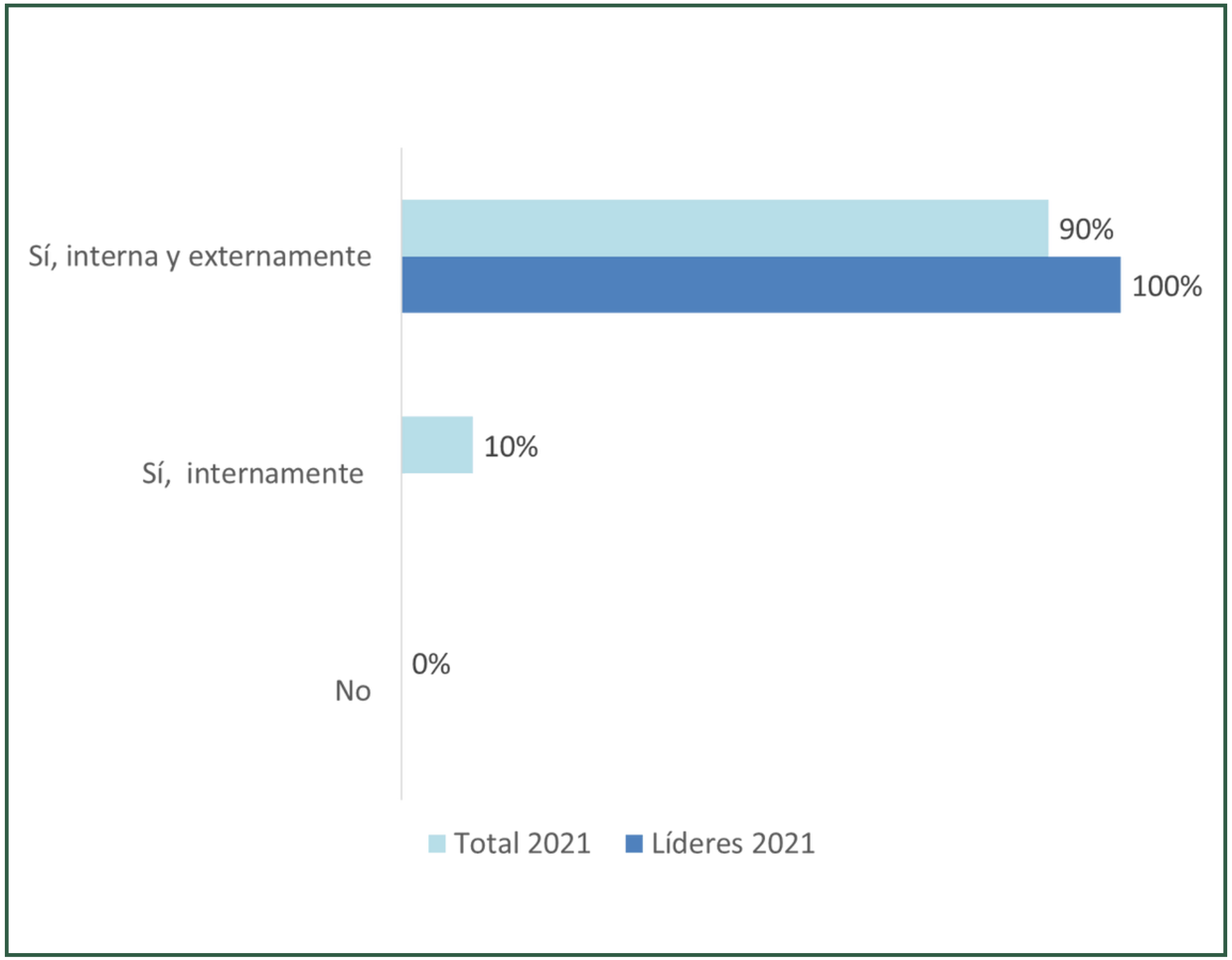
Propósito Saint-Gobain

Nuestro propósito señala el rumbo de nuestro futuro común. Somos fabricantes y distribuidores. Junto a nuestros clientes (y para ellos) diseñamos productos y distribuimos materiales y soluciones que impactan positivamente en la vida de todos y cada uno. Soluciones de gran rendimiento que aportan bienestar y mejoran la calidad de vida, al mismo tiempo que cuidan el planeta.

SAINT-GOBAIN

4 - ¿Comunica la Estrategia de RC/Sostenibilidad de su empresa y las Políticas vinculantes?

Gráfica 6. Comunicación interna y externa de las políticas de RC/Sostenibilidad

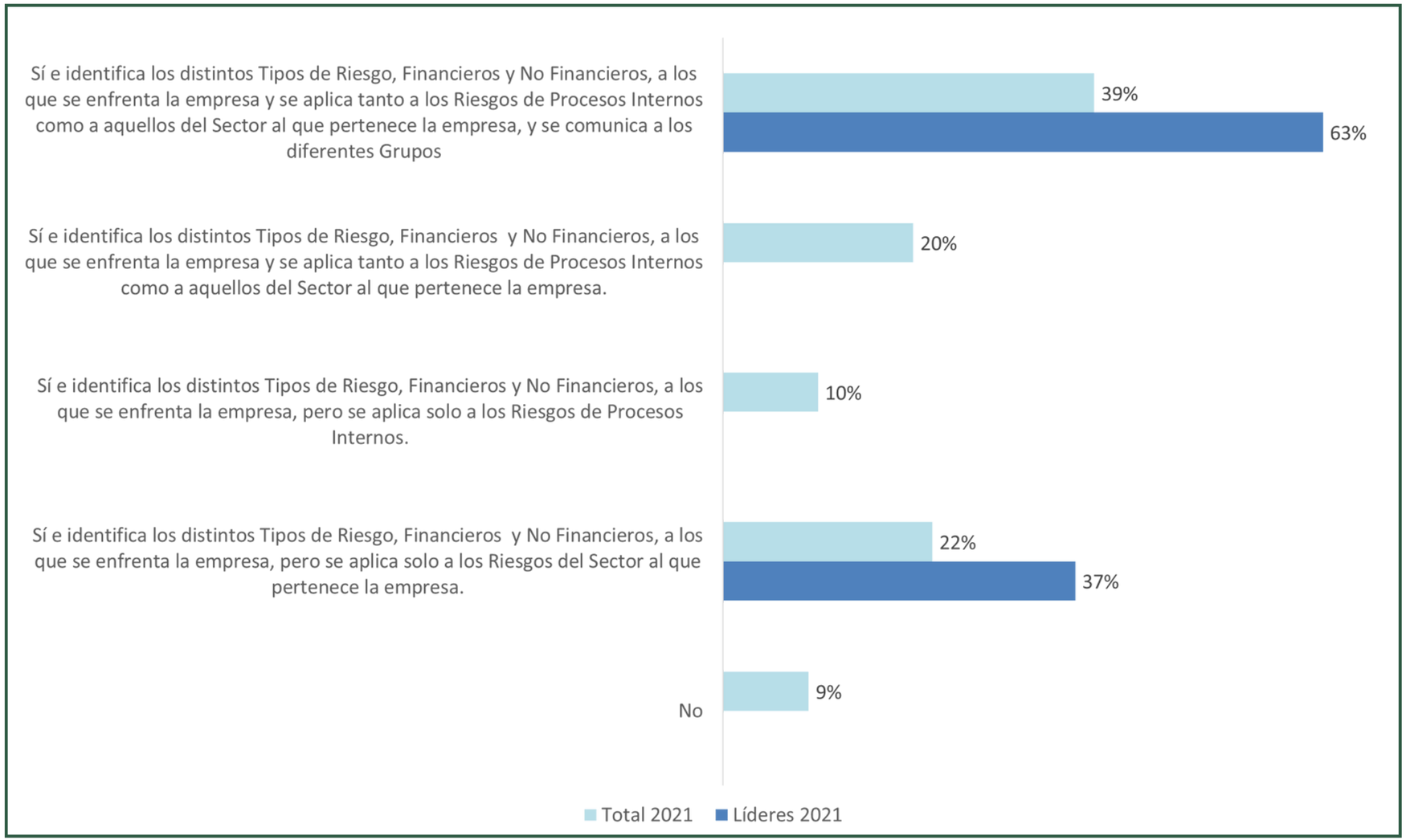


El 90% de las empresas participantes comunican interna y externamente su Estrategia y Políticas de RC/Sostenibilidad.

Un 10% todavía no las comunica externamente, práctica que se debería adoptar en el corto plazo para cumplir con la exigencia de Reporte No financiero aplicable a grandes empresas.

5 - ¿ La empresa dispone de un Sistema de Gestión Integral de Riesgos?

Gráfica 7. ¿ La empresa dispone de un Sistema de Gestión Integral de Riesgos?

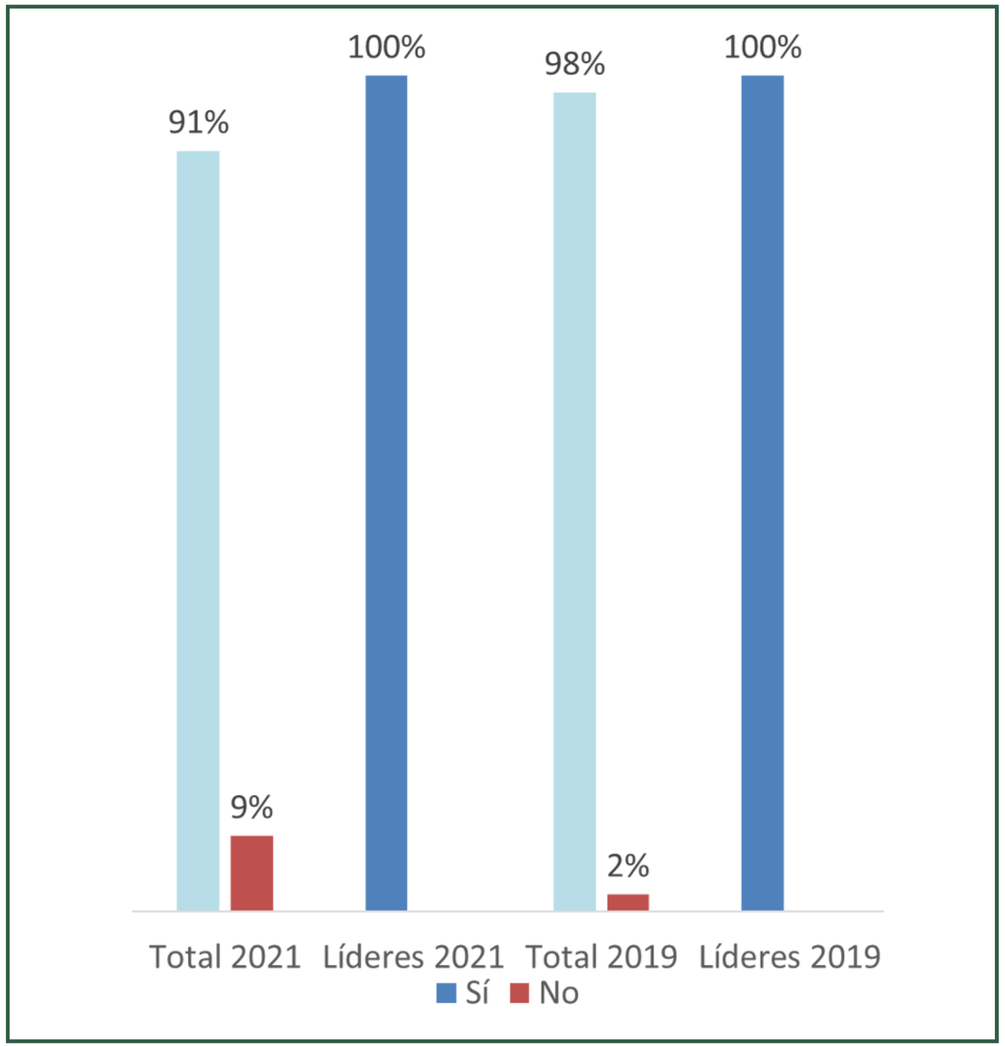


El 91% de las empresas participantes han identificado los Riesgos (financieros y no financieros) vinculados al negocio (100% en el caso de las Empresas Líderes), de los cuales:

- el 59% identifica los riesgos vinculados tanto a procesos internos como al sector al que pertenece la empresa, y el 39% de ellos además los comunica a sus Grupos de Interés (63% en el caso de las Empresas Líderes)
- el 22% identifica los riesgos vinculados solamente al sector al que pertenece la empresa
- el 10% identifica solamente los riesgos vinculados a procesos internos

5 - ¿ La empresa dispone de un Sistema de Gestión Integral de Riesgos?

Gráfica 7.1. Gestión Integral de Riesgos en las Empresas Líderes

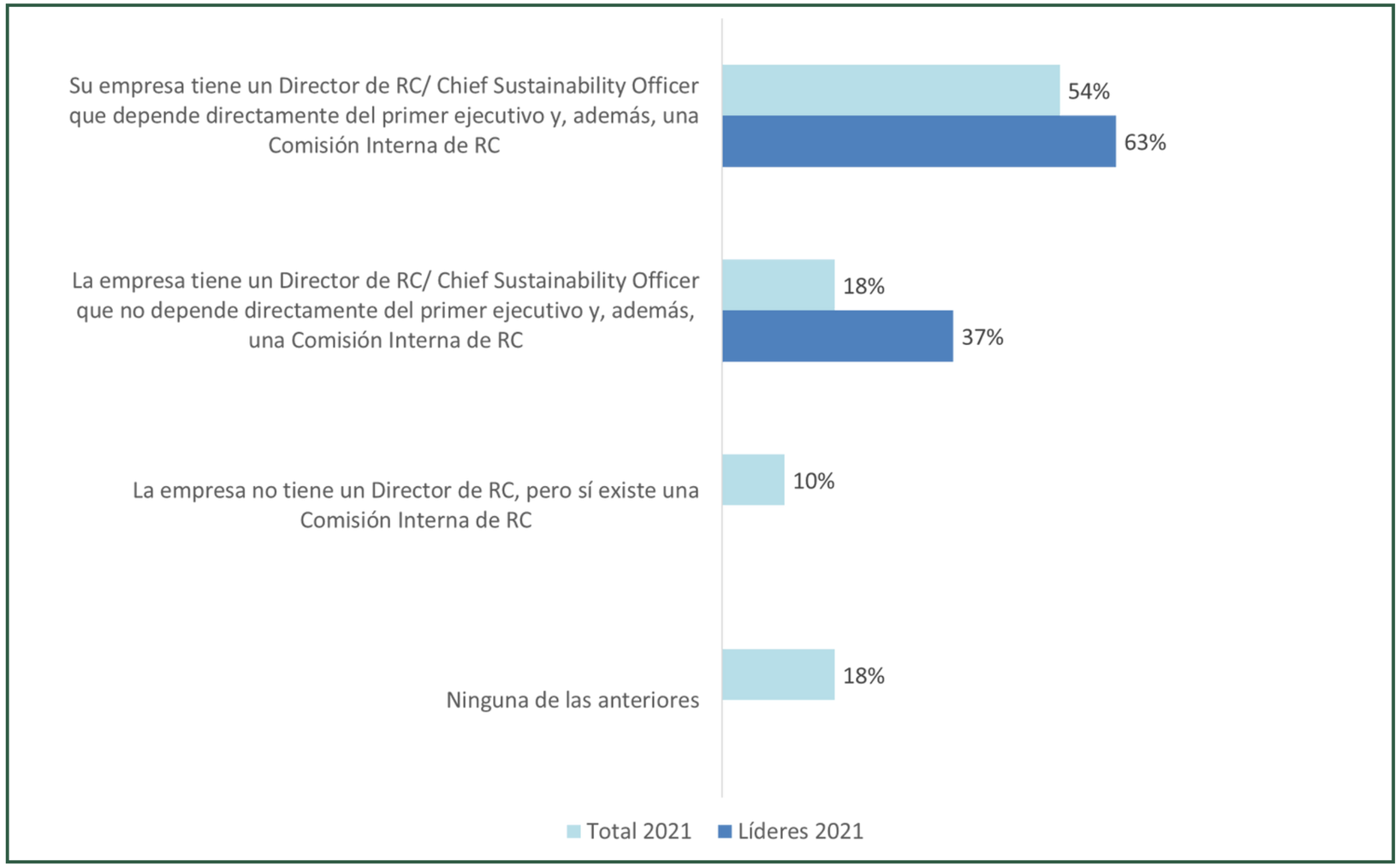


El 100% de las Empresas Líderes tienen identificados todos los tipos de Riesgos Financieros y No financieros vinculados a su Sector. (Gráfica 7.1)

63% de las Empresas Líderes además identifica los Riesgos de Procesos Internos e incluyen información sobre su Gestión Integral de Riesgos en los Informes anuales dirigidos a los diferentes Grupos de Interés. En el caso del total de empresas participantes es solo el 39% (Gráfica 7)

6 - ¿La empresa tiene una estructura organizativa específica para la implantación de la Responsabilidad Corporativa?

Gráfica 8. Estructura organizativa para la implantación de la Responsabilidad Corporativa



El 100% de las Empresas Líderes disponen de Director de RC, y en el 63% de ellas dependen del primer ejecutivo.

El 72% de las empresas participantes dispone de Director RC, de las cuales el 54% depende directamente del primer ejecutivo.

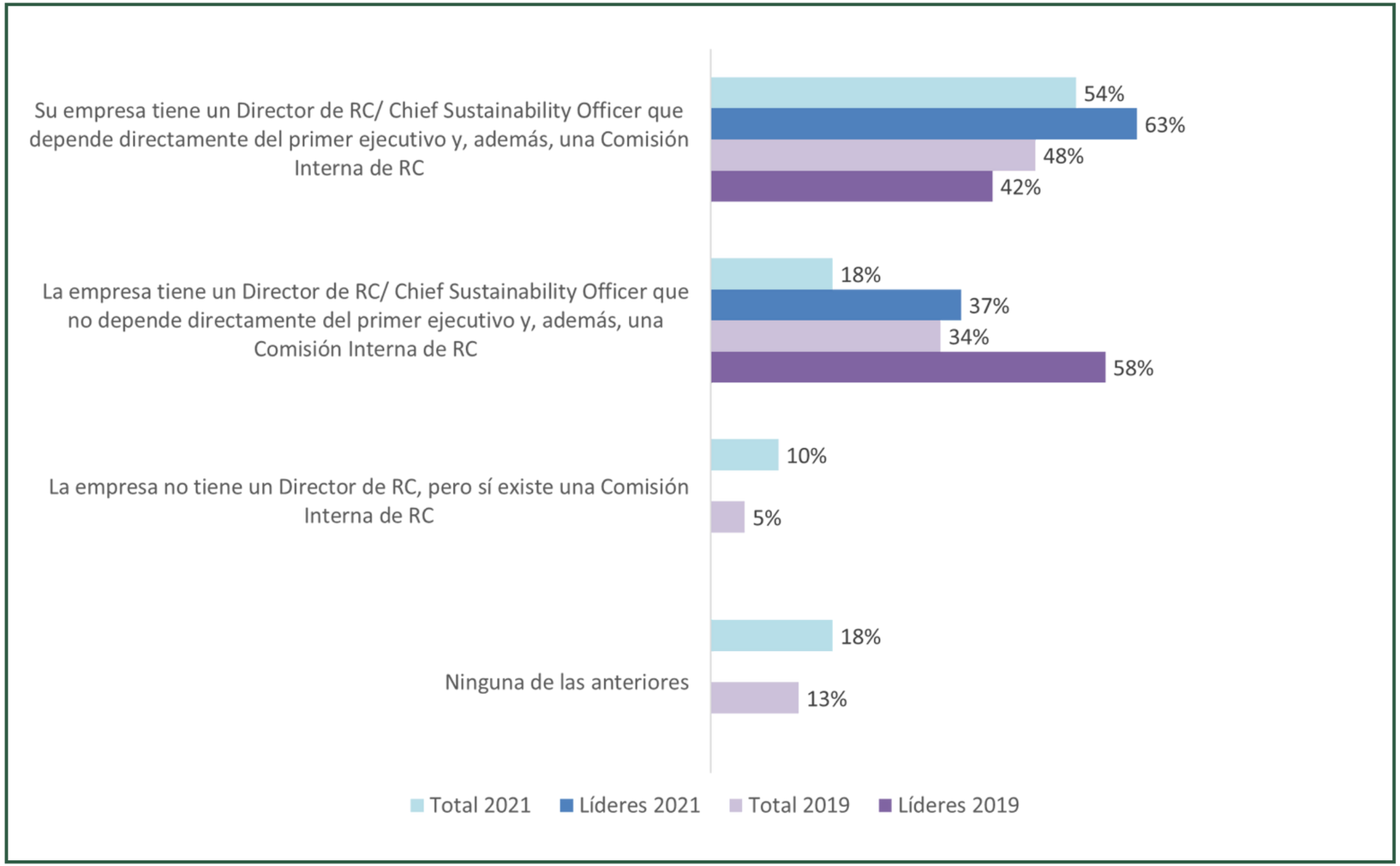
En definitiva, la estructura más sólida para la Gestión de la RC coincide con la más presente en las organizaciones participantes: un Director de RC/Sostenibilidad que reporta con línea directa al primer ejecutivo de la compañía y se apoya en una Comisión interna de RC.

6 - ¿La empresa tiene una estructura organizativa específica para la implantación de la Responsabilidad Corporativa?

El 63% de las Empresas Lideres disponen de Director de RC que reporta directamente al primer ejecutivo y además disponen de Comisión de RC, aumentando 21 p.p respecto a la edición anterior.

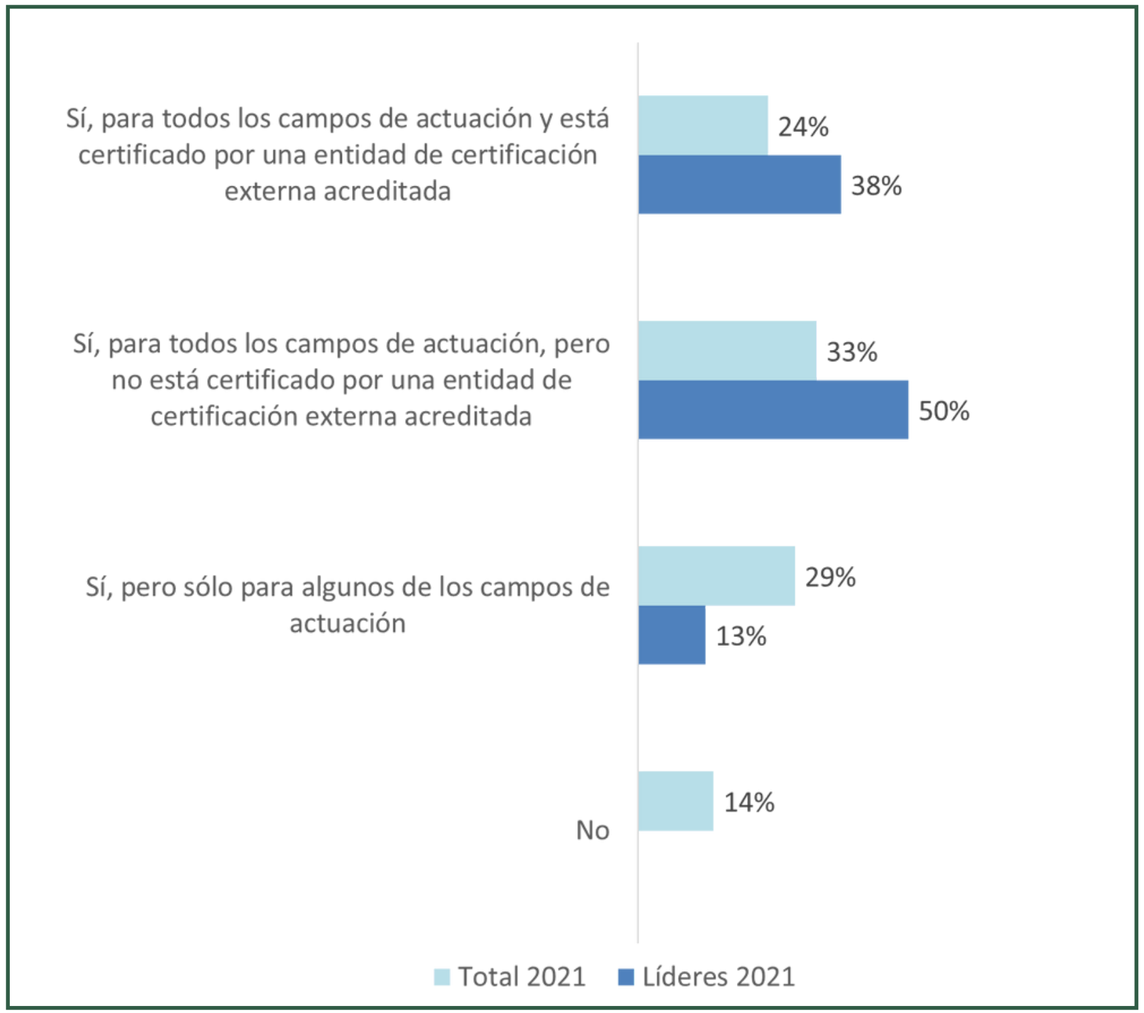
En el caso del total de las empresas participantes es del 54%, aumentando 6 p.p. respecto a la edición anterior.

Gráfica 8.1 Estructura organizativa para la implantación de la Responsabilidad Corporativa



7 - ¿La empresa dispone de un Sistema de Gestión de la RC?

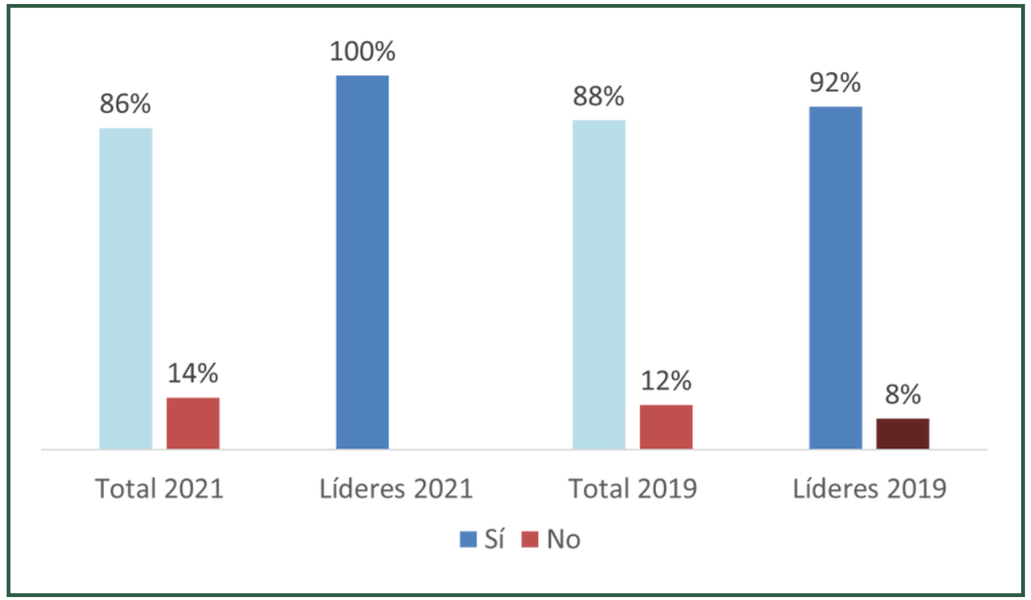
Gráfica 9. La empresa dispone de un Sistema de Gestión de la RC



El 86% de las empresas participantes dispone de Sistemas de Gestión de la RC, aunque en diferentes niveles de alcance:

- El 57% cuenta con un Sistema de Gestión de la RC para todos sus campos de actuación (88% en el caso de las Empresas Líderes)
- El 29% lo tiene solo para algunos campos
- El 24% lo tiene certificado (38% en el caso de las Empresas Líderes)

Gráfica 9.1. Empresas líderes con un Sistema de Gestión de la RC

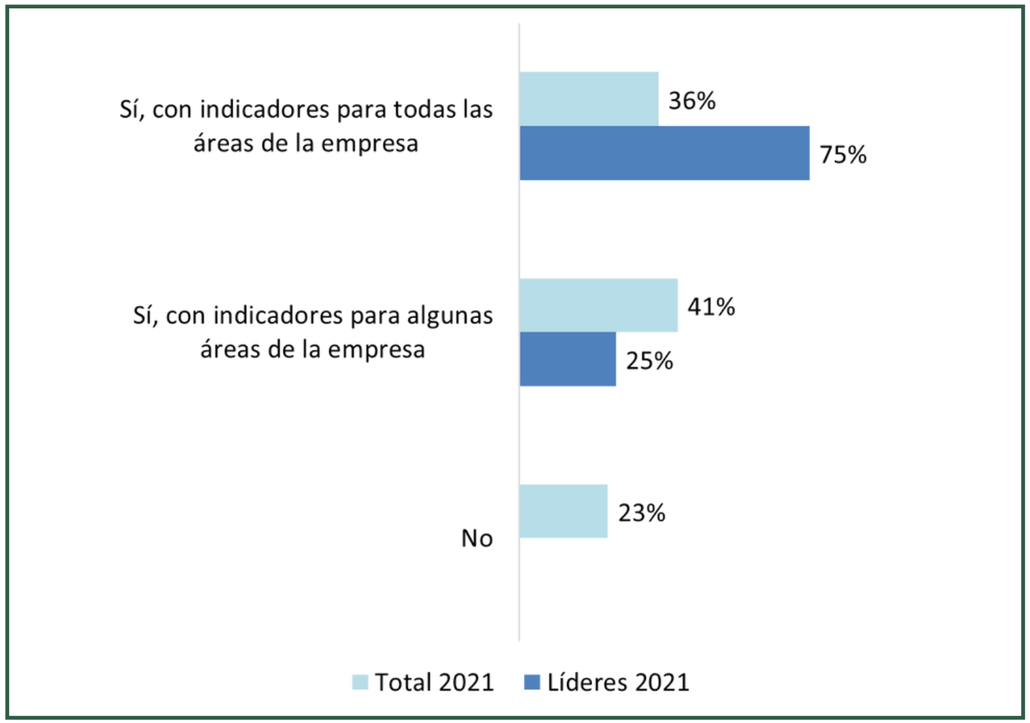


8 - ¿Existe un Cuadro de Mando Integral o similar que se presenta periódicamente a la Alta Dirección y sintetiza los Indicadores de Responsabilidad Corporativa?

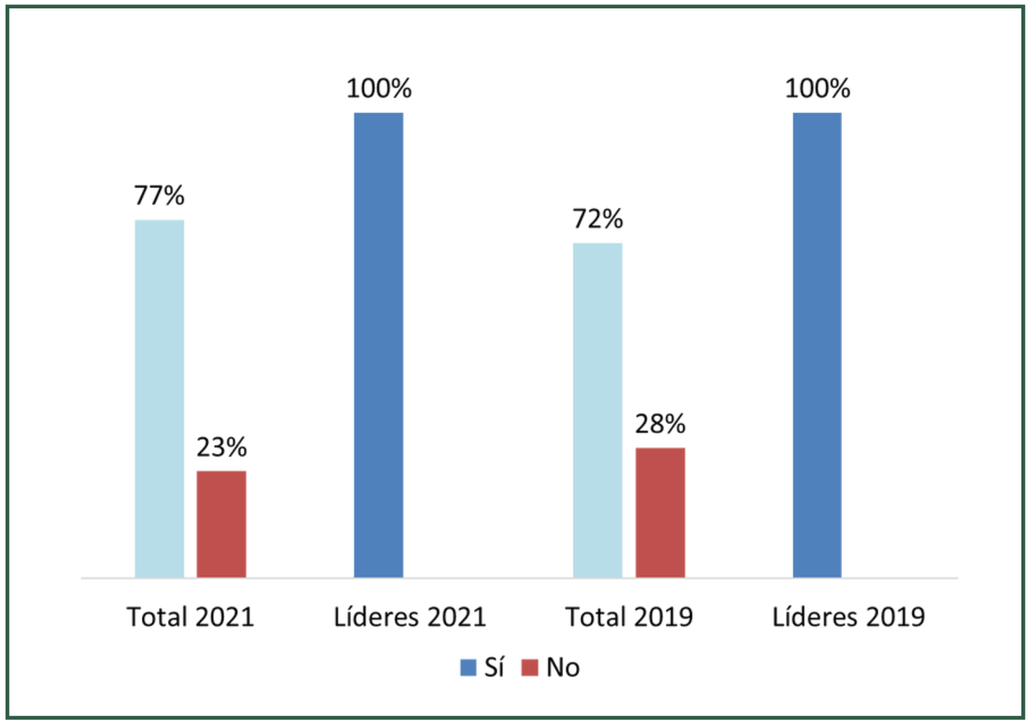
El 100% de las empresas líderes y el 77% del total de empresas participantes disponen de un Cuadro de Mando Integral a través del cual la Alta Dirección supervisa los avances ASG.

Hay una mejoría de 5 p.p. en el uso de este sistema de seguimiento por el total de empresas participantes respecto a 2019, si bien aún existe margen para la mejora en este aspecto clave de la gestión.

Gráfica 10. Existe un Cuadro de Mando Integral o similar que se presenta periódicamente a la Alta Dirección y sintetiza los Indicadores de Responsabilidad Corporativa



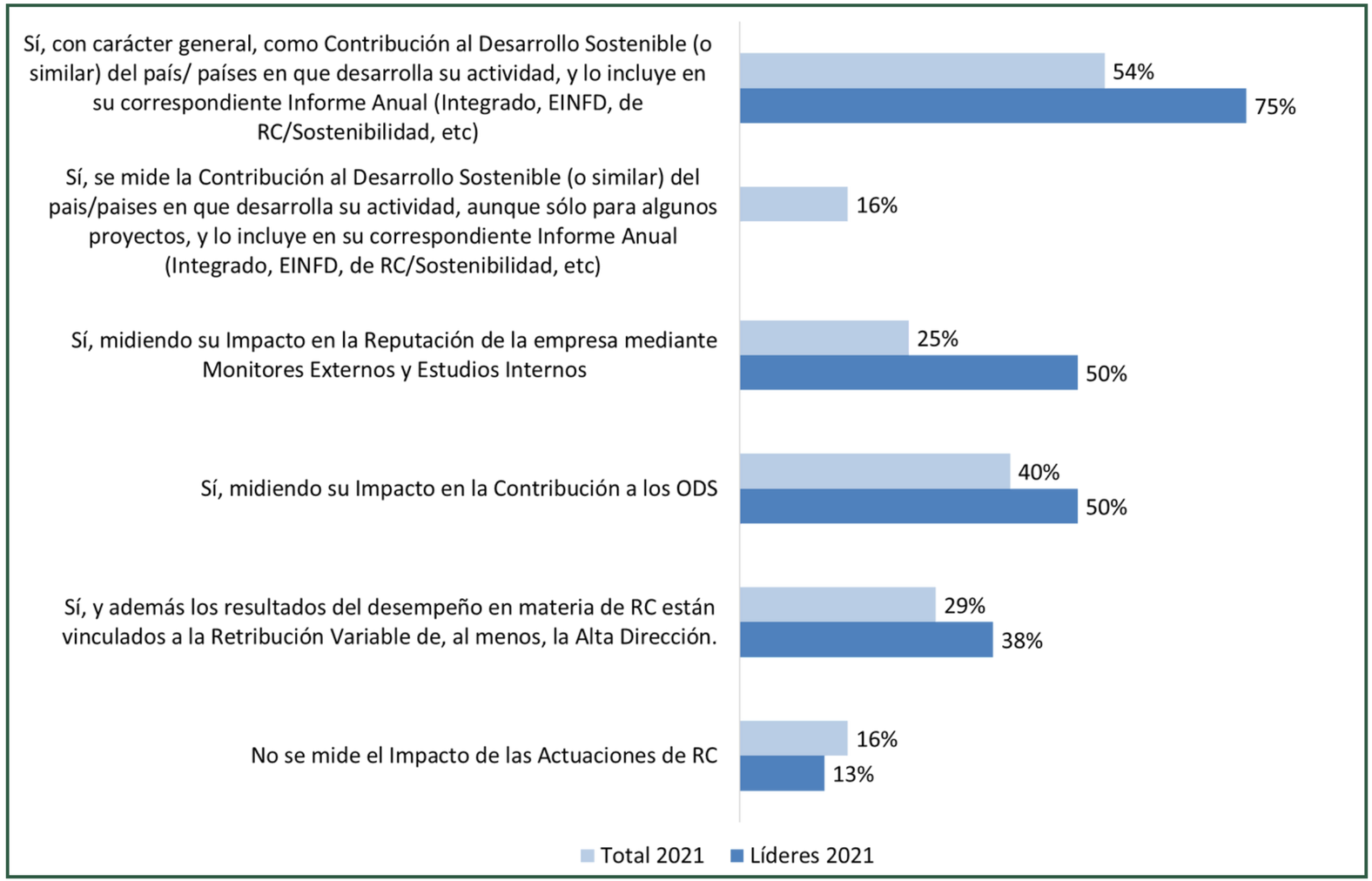
Gráfica 10.1 Evolución Cuadro de Mando Integral



9 - ¿Se mide el Impacto de las actuaciones de RC que desarrolla su empresa?

(RESPUESTA MÚLTIPLE)

Gráfica 11. ¿Se mide el Impacto de las actuaciones de RC que desarrolla su empresa?



Del total de empresas participantes:

•84% mide el impacto de sus acciones de RC

•70% reporta está información en su Informe Anual (Existe un margen de mejora de 14 p.p. en empresas que miden el impacto pero no reportan resultados)

•29% vincula la Retribución Variable de la Alta Dirección a los Resultados.

Del total de Empresas Líderes:

•87% mide su impacto ASG

•75% Incluye la información en su Informe Anual (Existe un margen de mejora de 12 p.p. en empresas que miden el impacto pero no reportan resultados)

•50% mide su impacto en la Reputación mediante monitores externos (frente a solo un 25% del total de empresas participantes)

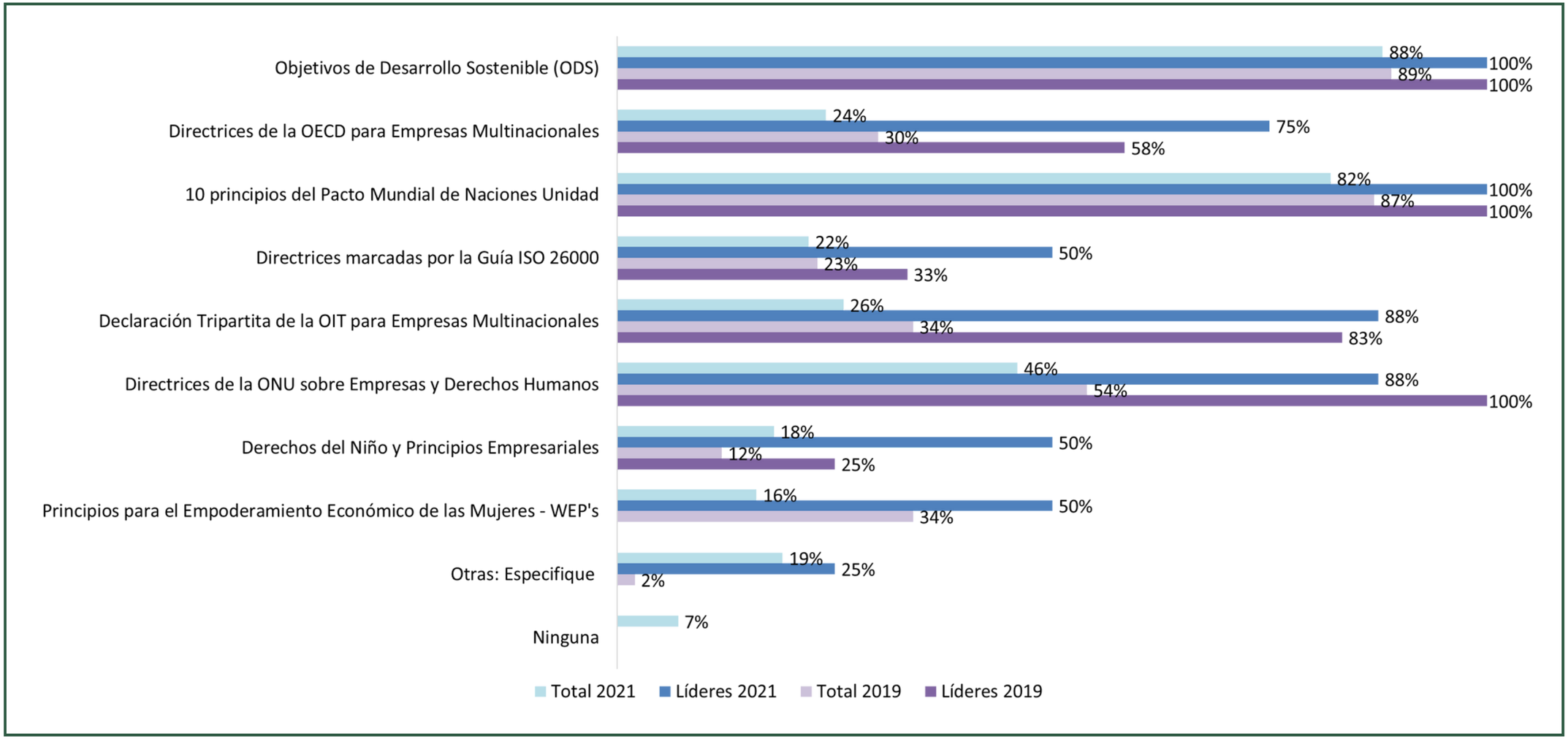
•50% mide su impacto en la contribución a los ODS (frente a un 40% del total de empresas participantes)

•38% vincula las Retribuciones Variables de la Alta Dirección a los Resultados ASG

10 - Indique a qué Iniciativas Internacionales se ha Adherido/ha Suscrito su empresa

(RESPUESTA MÚLTIPLE)

Gráfica 12. Iniciativas Internacionales a las que se ha Adherido/ha Suscrito la empresa



10 - Indique a qué Iniciativas Internacionales se ha Adherido/ha Suscrito su empresa

(RESPUESTA MÚLTIPLE)

Los ODS son la Iniciativa Internacional más integrada: 88% del total de empresas participantes y 100% de las Empresas Líderes.

También merece especial mención la elevada adhesión a:

- Los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas: 82% del total de empresas participantes y 100% de las Empresas Líderes.
- Las Directrices de la ONU sobre Empresas y DDHH: 46% del total de empresas participantes y 88% de las Empresas Líderes.

Asimismo son destacables los notables avances de las Empresas Líderes en las siguientes iniciativas:

- 25 p.p. en las adheridas a los Derechos del Niño y Principios Empresariales.
- 17 p.p. en las adheridas a las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, así como las que aplican las directrices de ISO 26000.

Otras iniciativas mencionadas son:

Charter de la Diversidad

UITA 2022

UNEP Finance Initiative

Principios de Ecuador

Principios de Inversión Responsable

TCFD

Compromiso Katowice

Principios de Banca Responsable

Collective Commitment Climate Action

Net Zero Banking Alliance

PCAF

Commitment Financial Health and Inclusion

Net Zero Asset Manager Initiative

The Valuable 500

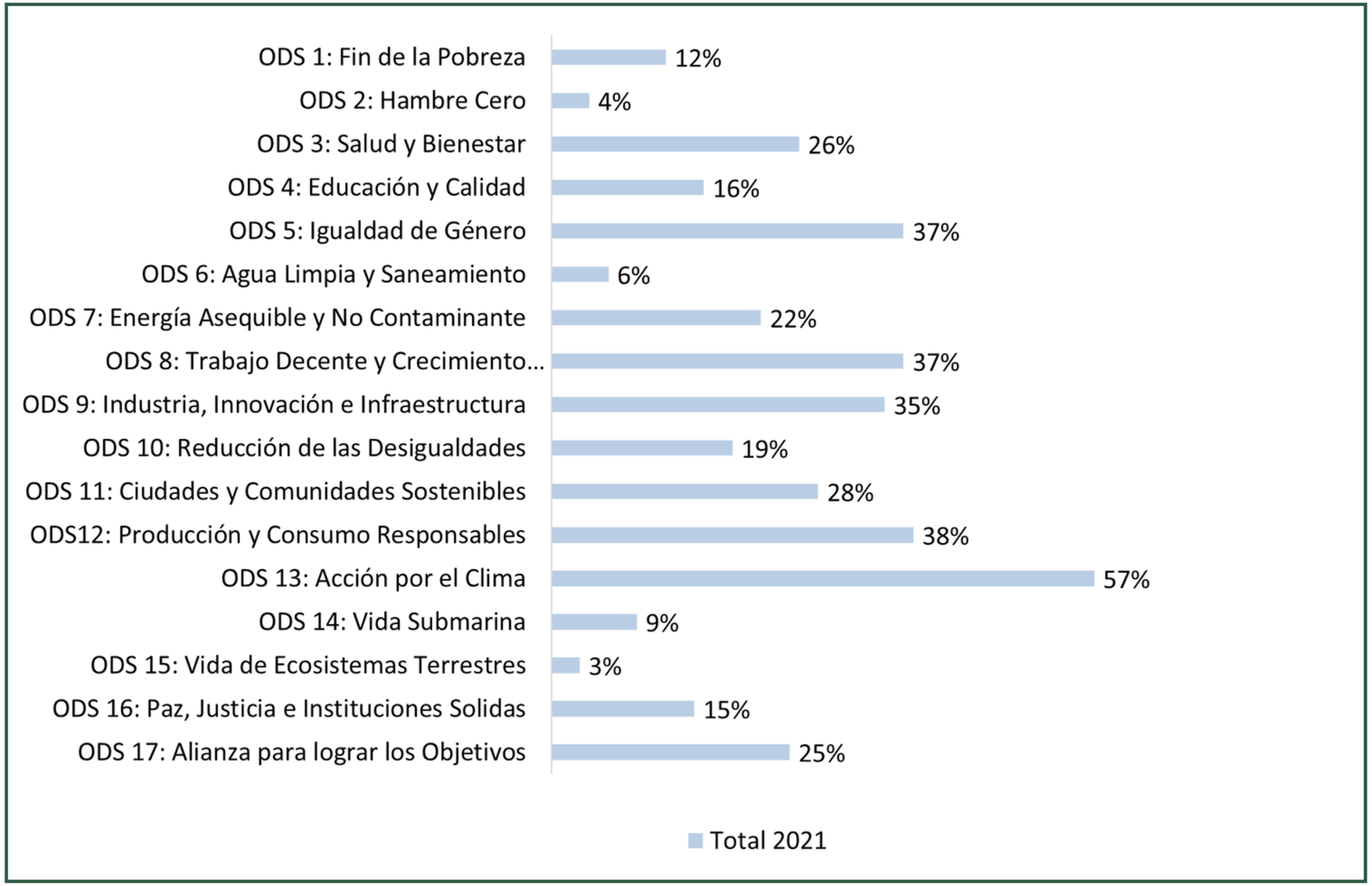
Convenio 188 de la OIT sobre el trabajo en la pesca

OCS y Sello More

Carta Europea de la Seguridad Vial

11 - Indique los 3 ODS Prioritarios para su empresa y especifique qué acciones desarrolla para estos

Gráfica 13. ODS Prioritarios para las empresas participantes



Los ODS más seleccionados por las empresas son:

57%

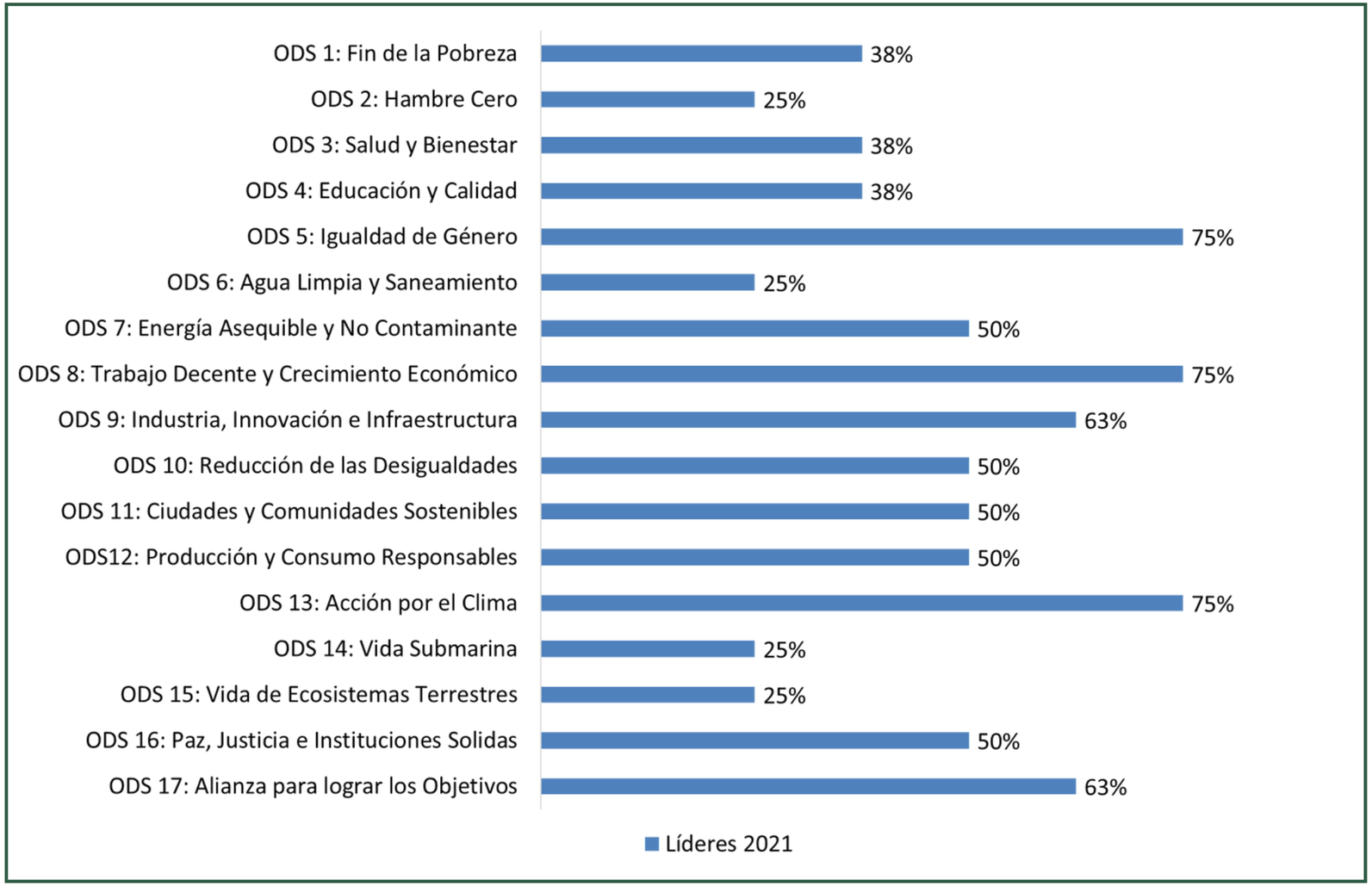
38%

37%

37%

11 - Indique los 3 ODS Prioritarios para su empresa y especifique qué acciones desarrolla para estos

Gráfica 13.1 ODS Prioritarios para las empresas líderes participantes



Los ODS más seleccionados por las Empresas Líderes son:

75%

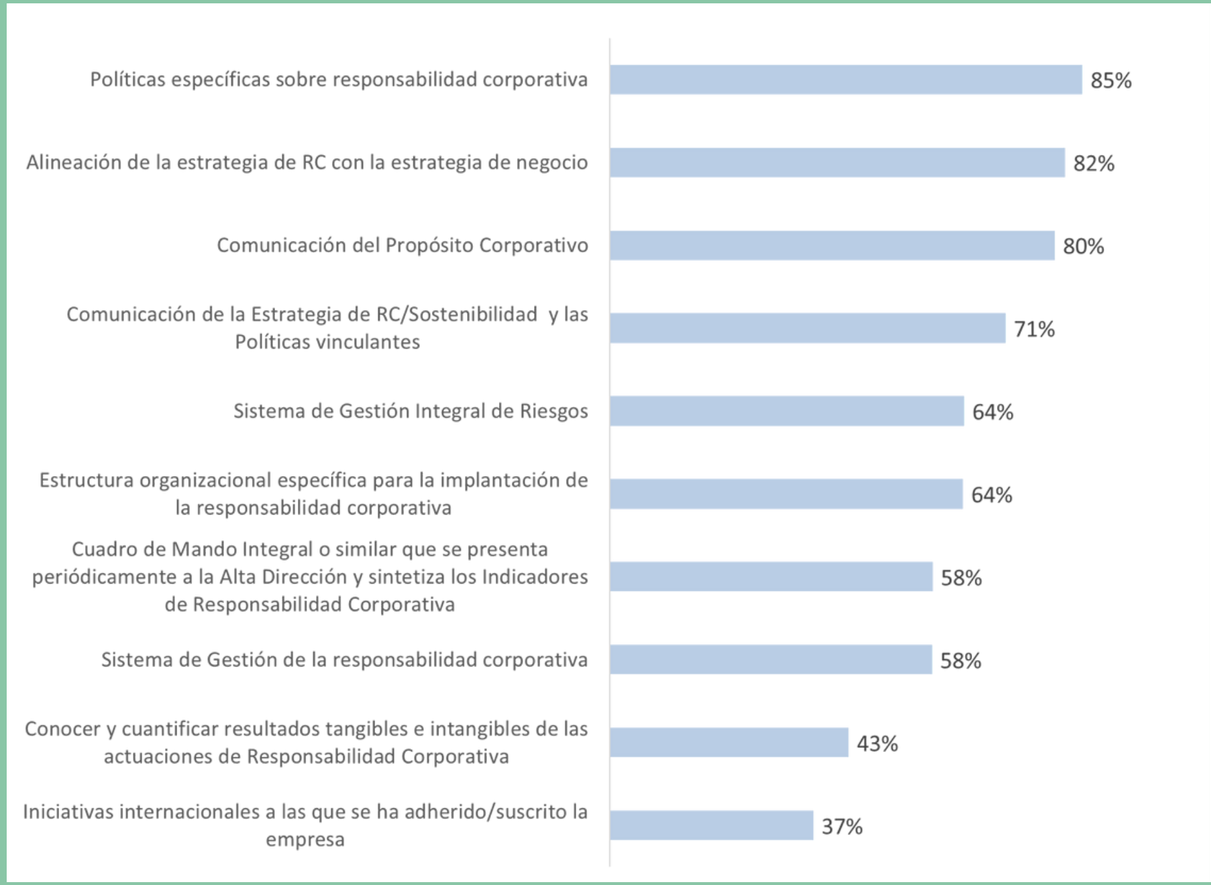
75%

75%

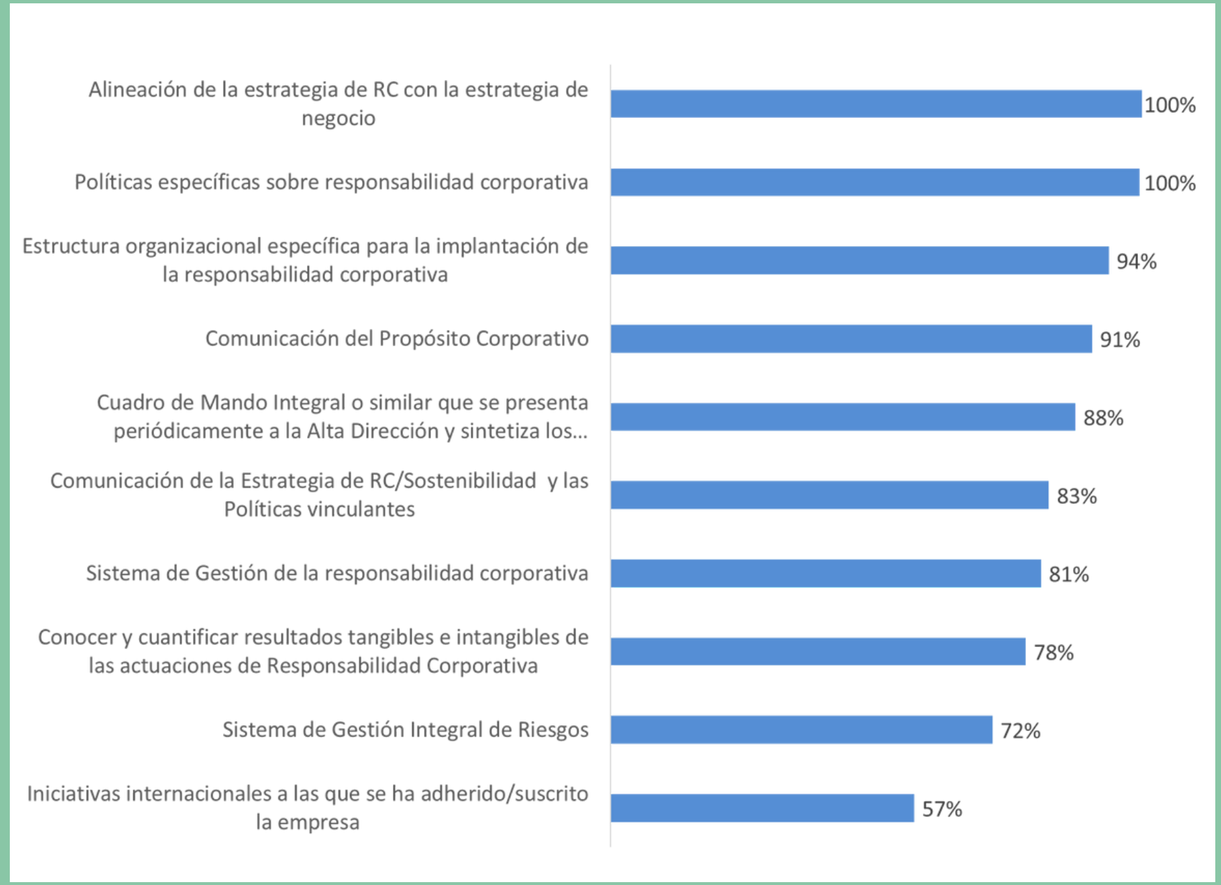
En los Anexos se proporcionan ejemplos de acciones específicas desarrolladas por las empresas como contribución a los diferentes ODS

GESTIÓN DE LA RC/SOSTENIBILIDAD: RESUMEN

Gráfica 14. Resumen Gestión RC Total Empresas participantes 2021



Gráfica 14. 1 Resumen Gestión RC Empresas Líderes 2021



COMUNICACIÓN Y GRUPOS DE INTERÉS

RESULTADOS GENERALES EN GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN Y GRUPOS DE INTERÉS

Si bien prácticamente todas las empresas participantes han identificado y priorizado sus Grupos de Interés, el porcentaje de empresas que establece procesos de diálogo y relación con ellos planificados en el tiempo es del 68% (Gráfica 15).

Dada la celeridad con la que se producen los cambios en la actualidad y teniendo en cuenta la tendencia hacia la que se encaminan las empresas de realizar procesos de diálogo y materialidad continua, es esperable que en los próximos años el porcentaje de empresas que establezcan procesos de diálogo de forma periódica y planificada en el tiempo con sus Grupos de Interés aumente de forma significativa.

El 97% de las empresas participantes elabora algún tipo de informe que rinde cuentas sobre sus acciones en materia de RC (Gráfica 16), lo cual es congruente con el cumplimiento de la Directiva de Información No Financiera, traspuesta en España con la Ley 11/2018. Se identifica en este sentido una oportunidad de mejora en el porcentaje de empresas que fundamenta dicho informe en estándares internacionales (49%).

Hay una fuerte concienciación sobre la importancia de seleccionar proveedores con prácticas responsables y el 99% de las empresas tienen en cuenta estos criterios, de las cuales el 75% lo hace a través de políticas y criterios formales establecidos en la empresa. Aumenta el número de empresas que trasladan con carácter obligatorio dichos criterios a los proveedores con mayor riesgo sobre el negocio (50% frente al 40% en la edición 2019). Por otra parte, es menor el porcentaje de empresas (33%) que supervisa dicho cumplimiento a través de auditorias (Gráfica 19).

Los criterios que se aplican en mayor medida (87%) son criterios vinculados a aspectos Sociales (Gráfica 18) y para asegurar el respeto por los DDHH, la práctica más común aplicada por las empresas es la Adhesión a Códigos de Conducta (Gráfica 20).

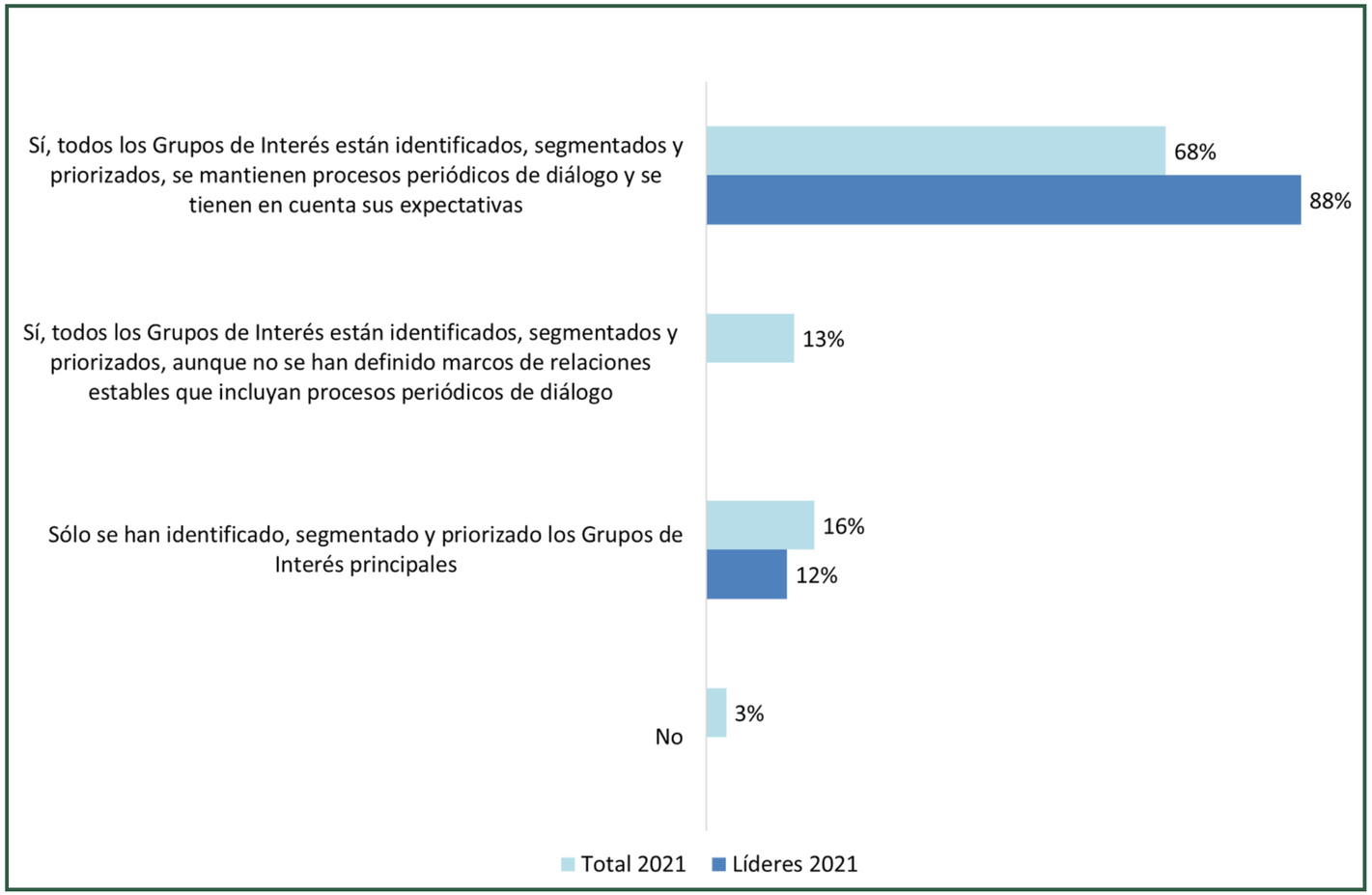
El 100% de las empresas participantes involucran a sus Clientes en materia de RC/Sostenibilidad y el aumento del porcentaje de empresas participantes que trabajan a través de acciones directas con sus Clientes enfocadas a fomentar el uso sostenible de sus productos y servicios refleja el impacto de los principios de la Economía Circular: 88% de las Empresas Líderes lo hacen y el 62% de las empresas participantes a nivel general, frente a un 58% en ambos casos en 2019 (Gráfica 21).

12 - ¿La empresa tiene Identificados, Segmentados y Priorizados todos sus Grupos de Interés y ha definido un Marco de Relaciones con todos ellos?

El 97% de empresas participantes tienen sus Grupos de Interés identificados y priorizados (100% en el caso de las Empresas Líderes).

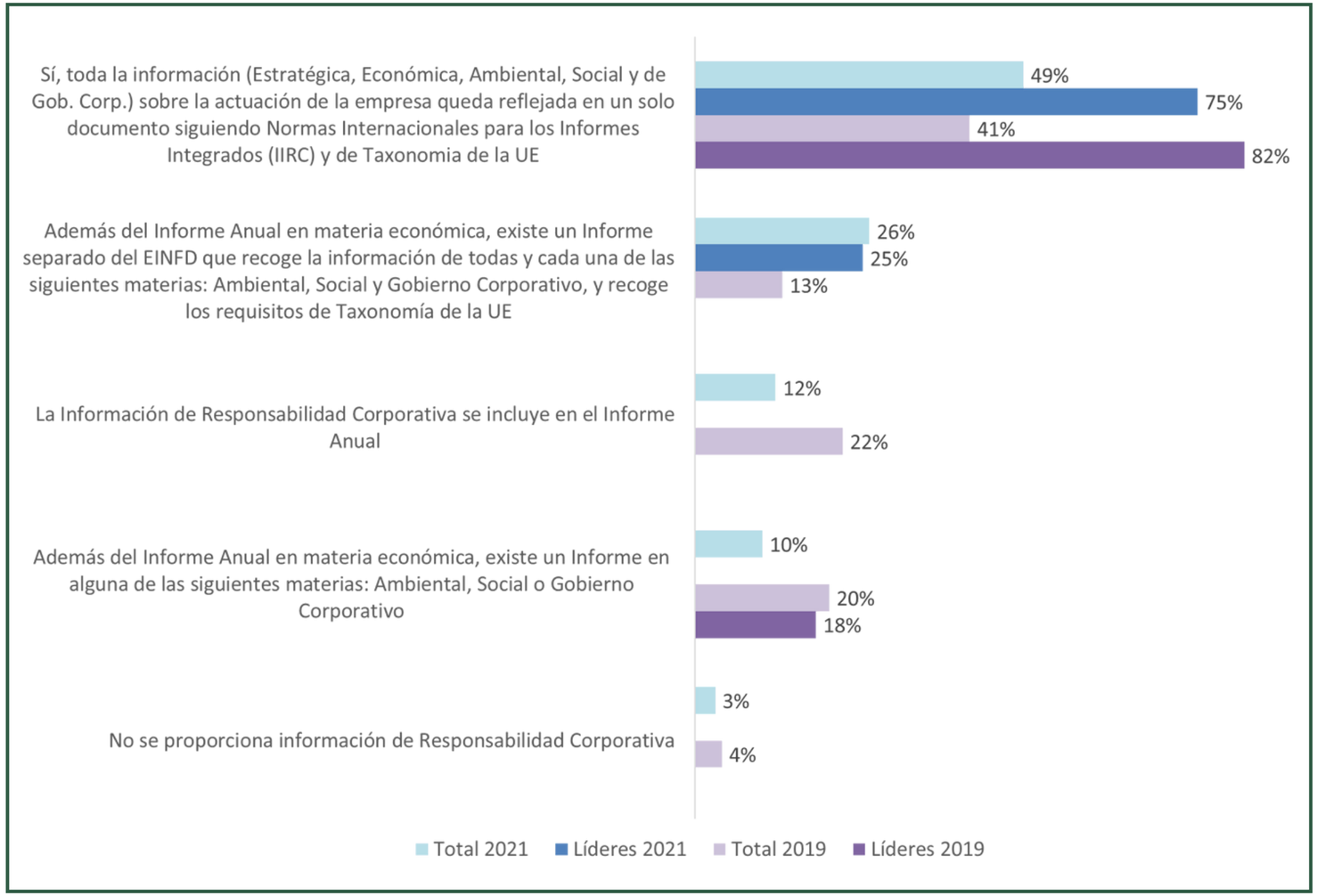
Además, el 68% de las empresas participantes establece procesos de diálogo y relación con ellos planificados en el tiempo, y en el caso de las Empresas Líderes es el 88%.

Gráfica 15. ¿La empresa tiene Identificados, Segmentados y Priorizados todos sus Grupos de Interés y ha definido un Marco de Relaciones con todos ellos?



13 - ¿La empresa presenta un Informe de Estado de Información No Financiera que incluye las actuaciones de Responsabilidad Corporativa/Sostenibilidad?

Gráfica 16. ¿La empresa presenta un Informe de Estado de Información No Financiera que incluye las actuaciones de Responsabilidad Corporativa/ Sostenibilidad?

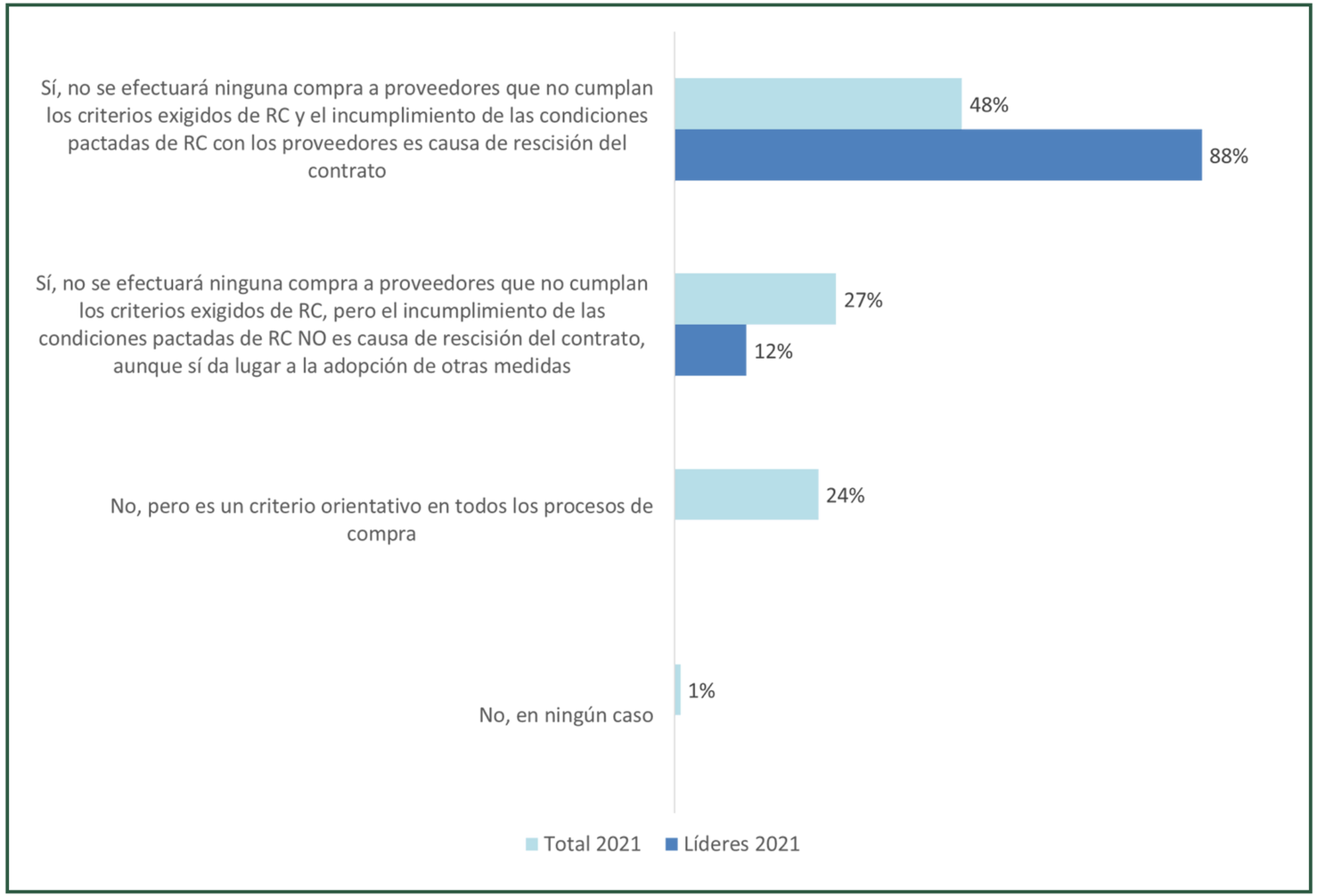


El 87% del total de las empresas participantes presenta un Informe de Estado de Información No Financiera (ya sea con el Informe Anual o en un informe específico separado).

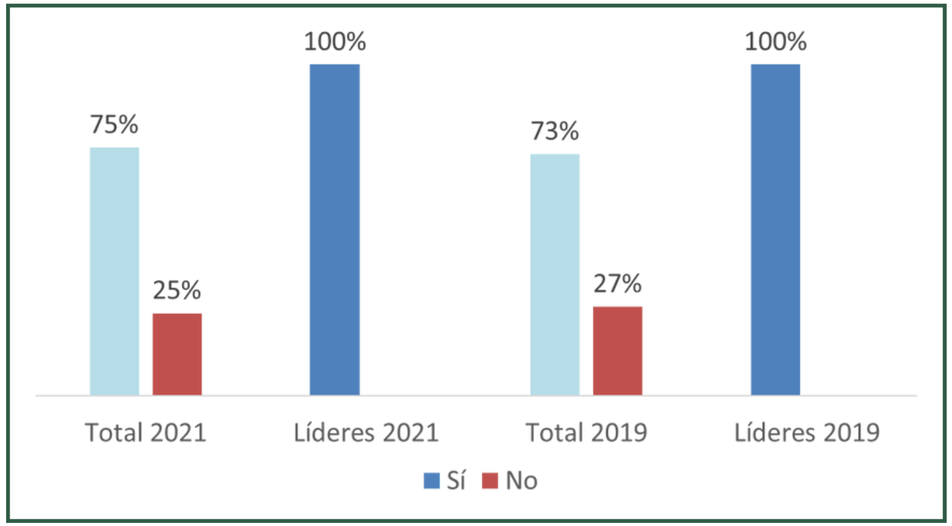
Por lo que respecta a las Empresas Líderes, el 100% presenta un Informe de Estado de Información No Financiera.

14 - ¿La Responsabilidad Corporativa es un criterio específico para la Cualificación y Selección de Proveedores?

Gráfica 17. ¿La Responsabilidad Corporativa es un criterio específico para la Cualificación y Selección de Proveedores?



Gráfica 17.1 Aplicación de criterios de compras responsables a proveedores año 2019 vs 2021



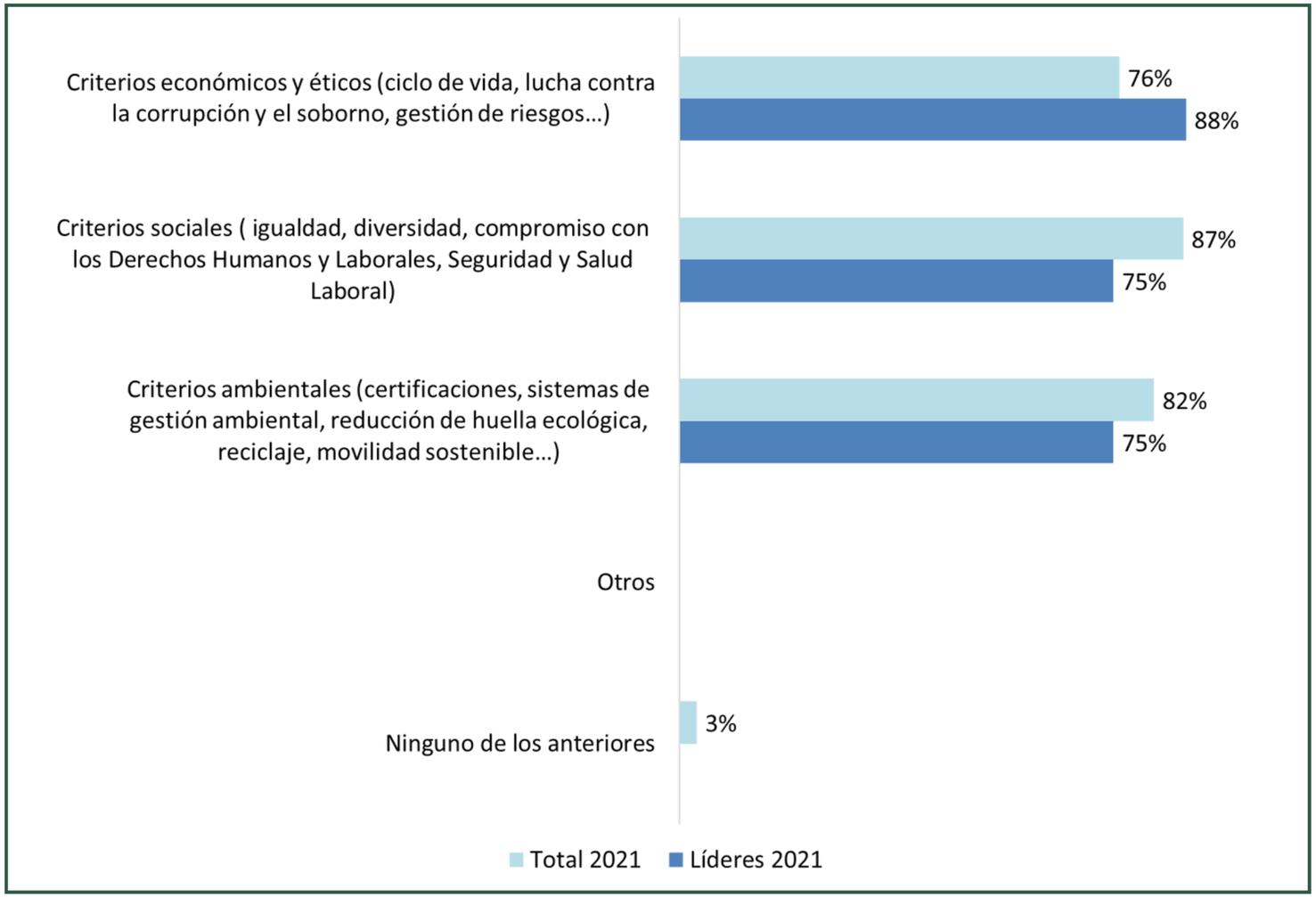
La repercusión de las acciones responsables en la cadena de suministro sigue siendo una tónica común entre las grandes empresas.

El 75% de las empresas participantes tienen en cuenta criterios de compras responsables durante el proceso de cualificación y selección de proveedores. De ellos, el 48% vincula el incumplimiento de dichas condiciones a la rescisión del contrato.

Por lo que respecta a las Empresas Líderes, para el 100% de ellas la RC/Sostenibilidad es un criterio específico para la cualificación y selección de proveedores, y para el 88% de ellas el incumplimiento de estos criterios es causa de rescisión del contrato.

15 - ¿Qué tipo de criterios en materia de Responsabilidad Corporativa exige a sus Proveedores?

Gráfica 18. Aplicación de criterios de compras responsables a proveedores

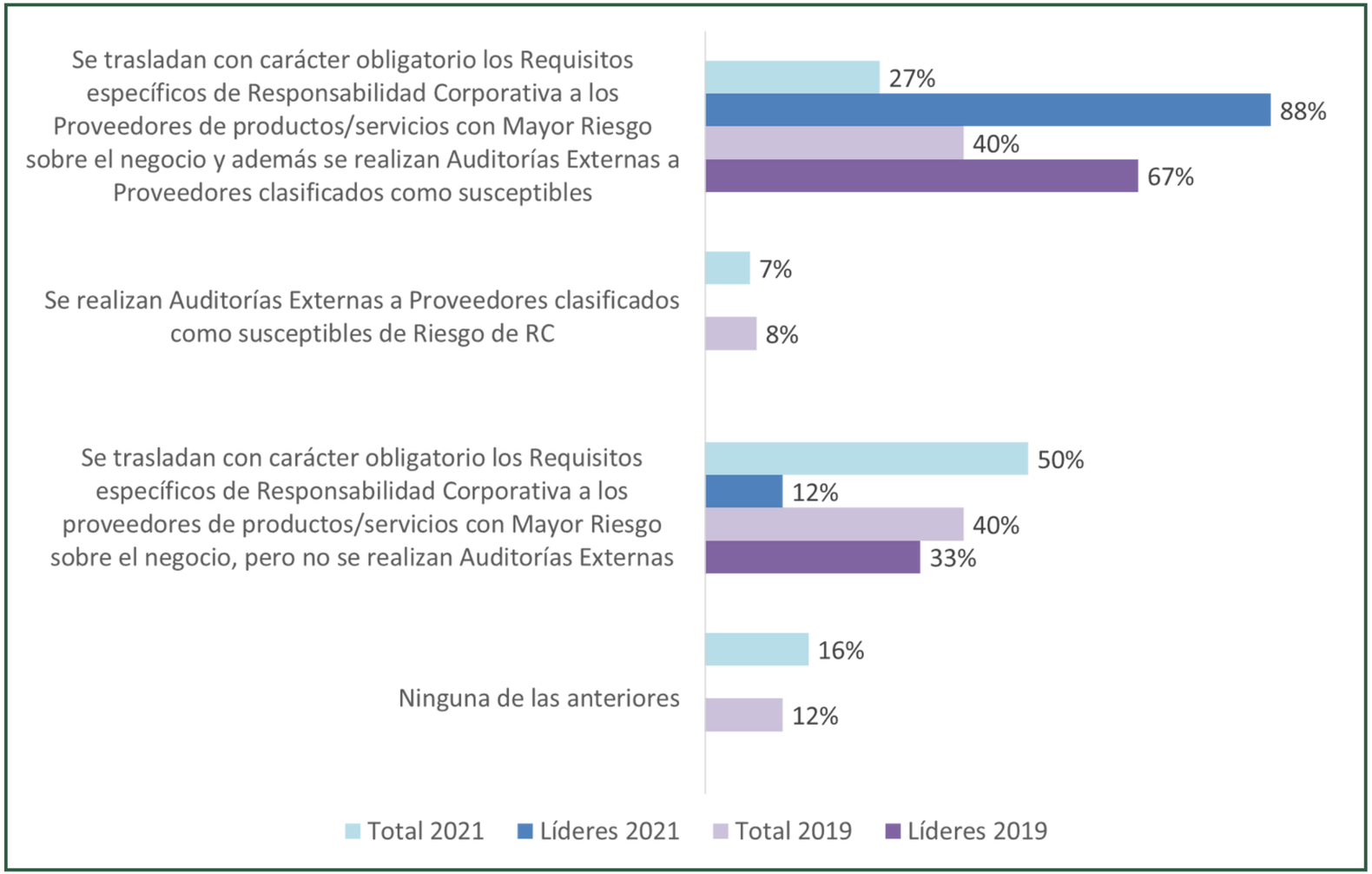


Para el total de empresas participantes, los criterios que se aplican en mayor medida son criterios vinculados a aspectos Sociales (87%), seguidos por los criterios Ambientales (82%).

Las Empresas Líderes aplican en mayor medida criterios Económicos y Éticos (88%), y por igual los criterios Sociales y Ambientales (75%).

16 - Señale cuál de las siguientes medidas han sido adoptadas por la empresa para el Control de la Cadena de Suministro

Gráfica 19. Medidas adoptadas por la empresa para el Control de la Cadena de Suministro



El 76% del total de empresas participantes traslada con carácter obligatorio los criterios RC a los proveedores con mayor riesgo sobre el negocio, y de ellas el 27% supervisa el cumplimiento a través de auditorias (lo que supone una reducción de 13 p.p. respecto a 2019).

El 100% de las Empresas Líderes traslada con carácter obligatorio los criterios RC a los proveedores con mayor riesgo sobre el negocio, y de ellas el 88% supervisa el cumplimiento a través de auditorias (lo que supone un aumento de 21 p.p. respecto a 2019).

17 - Señale qué medidas ha puesto en marcha la empresa para asegurar el Respeto de los Derechos Humanos, DDHH (evitar el trabajo infantil, respetar los derechos de las poblaciones indígenas, asegurar condiciones de trabajo dignas...) por sus Proveedores

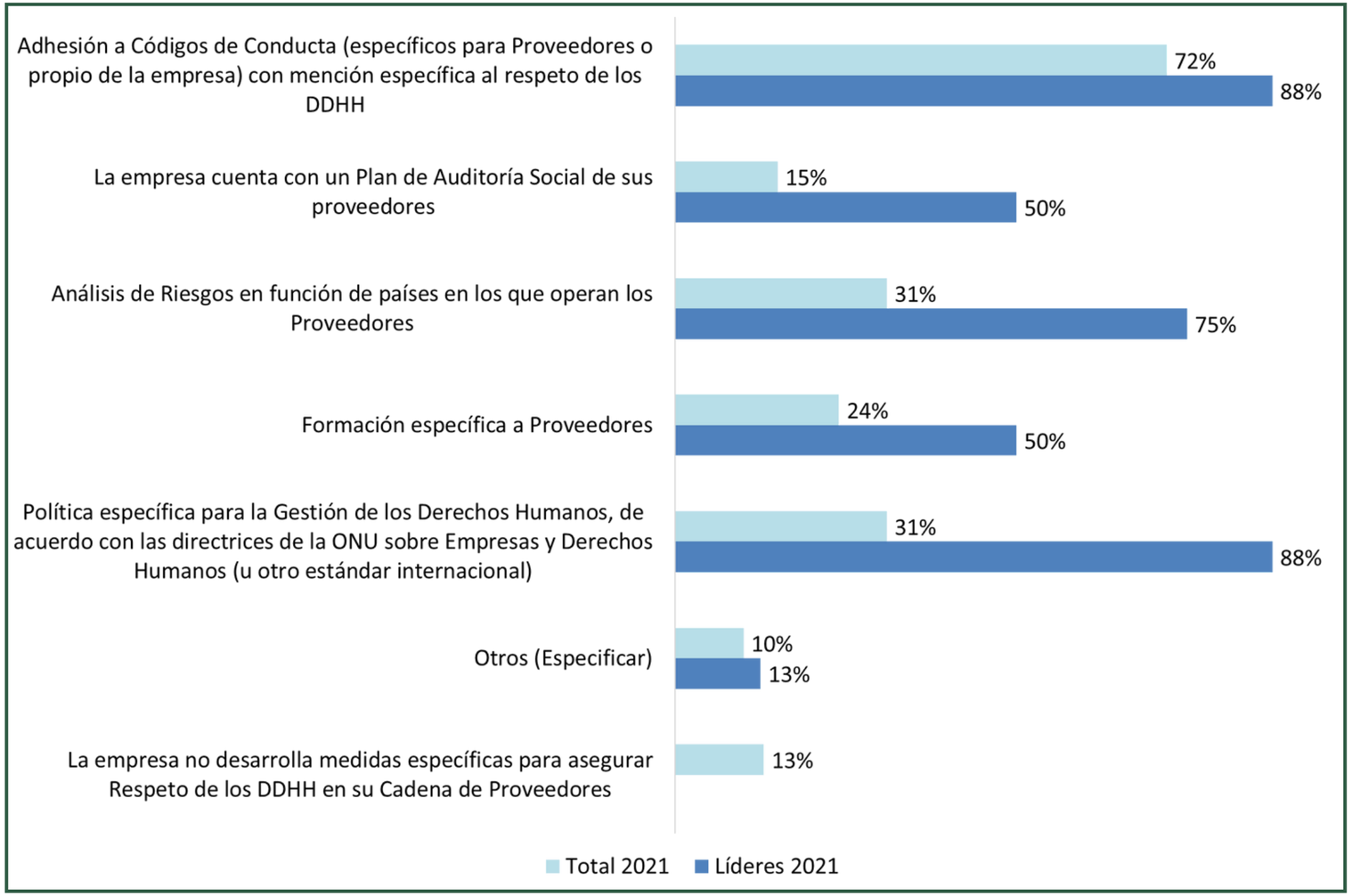
La práctica más común para velar por el respeto de los DDHH es la Adhesión a Códigos de Conducta, tanto para Empresas Líderes (88%) como para el total de las empresas participantes (72%)

Para el resto de medidas destinadas a asegurar el respeto de los DDHH se observa una diferencia significativa entre los porcentajes correspondientes a las Empresas Líderes y al total de empresas participantes.

Las Empresas Líderes destacan en todos los casos con un gran margen:

- 16 p.p más se adhieren a Códigos de Conducta con mención específica a los DDHH
- 35 p.p. más realizan auditorías sociales
- 44 p.p más analizan los riesgos en función de los países en los que operan los proveedores
- 26 p.p más ofrece formación específica a proveedores sobre DDHH
- 57 p.p. más tienen una política específica para la gestión de los DDHH

Gráfica 20. Medidas adoptadas por la empresa para asegurar el Respeto de los Derechos Humanos, DDHH



18 - ¿ Cómo involucra la empresa a sus Clientes para extender su compromiso con la RC?

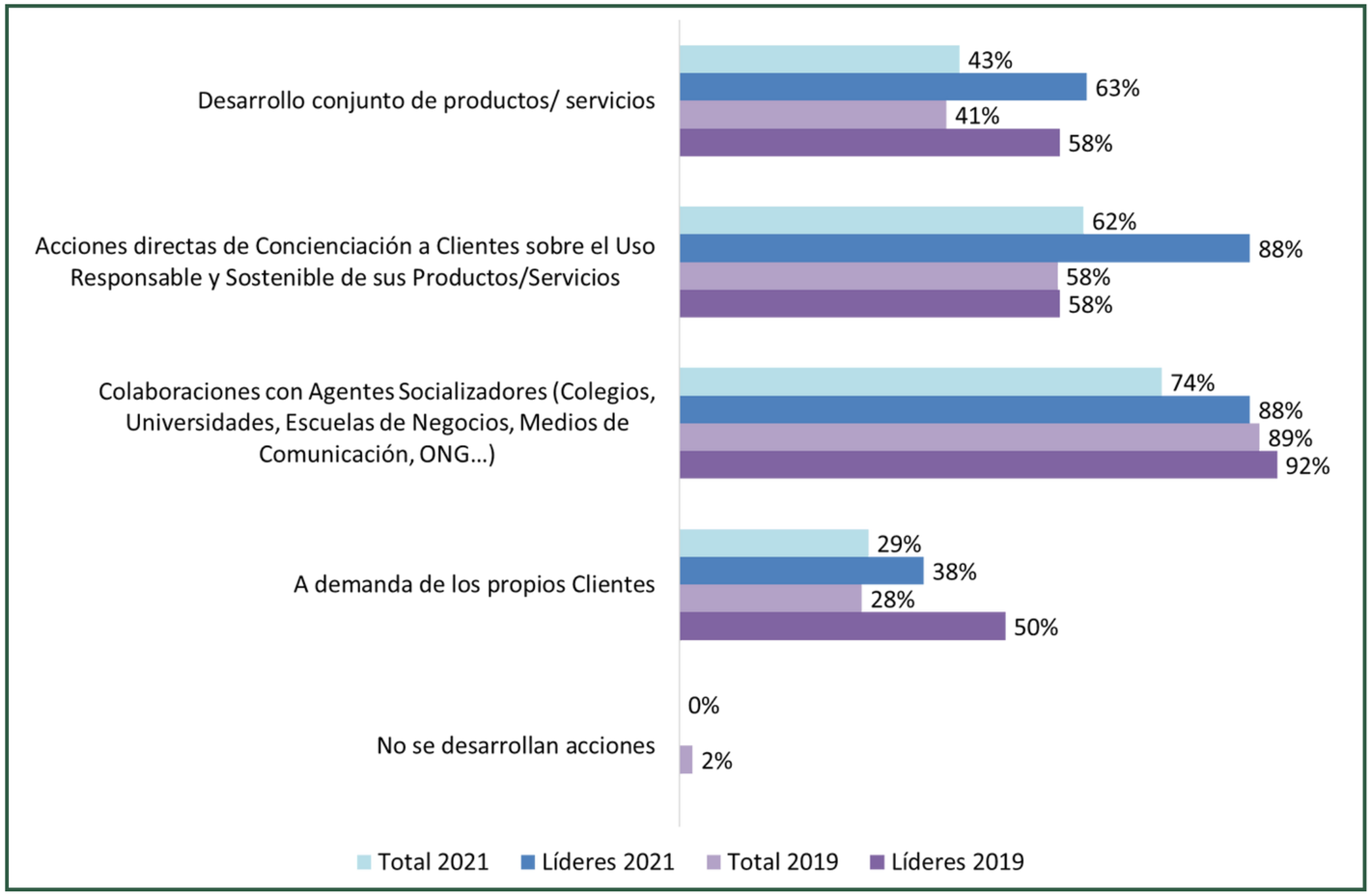
(RESPUESTA MÚLTIPLE)

El 100% de las empresas participantes involucran a sus Clientes en materia de RC/Sostenibilidad.

La manera más frecuente en que las empresas interactúan con Clientes es a través de colaboraciones con agentes externos tales como colegios, universidades, escuelas de negocio o el tercer sector: 74% de las empresas participantes y 88% de las Empresas Líderes.

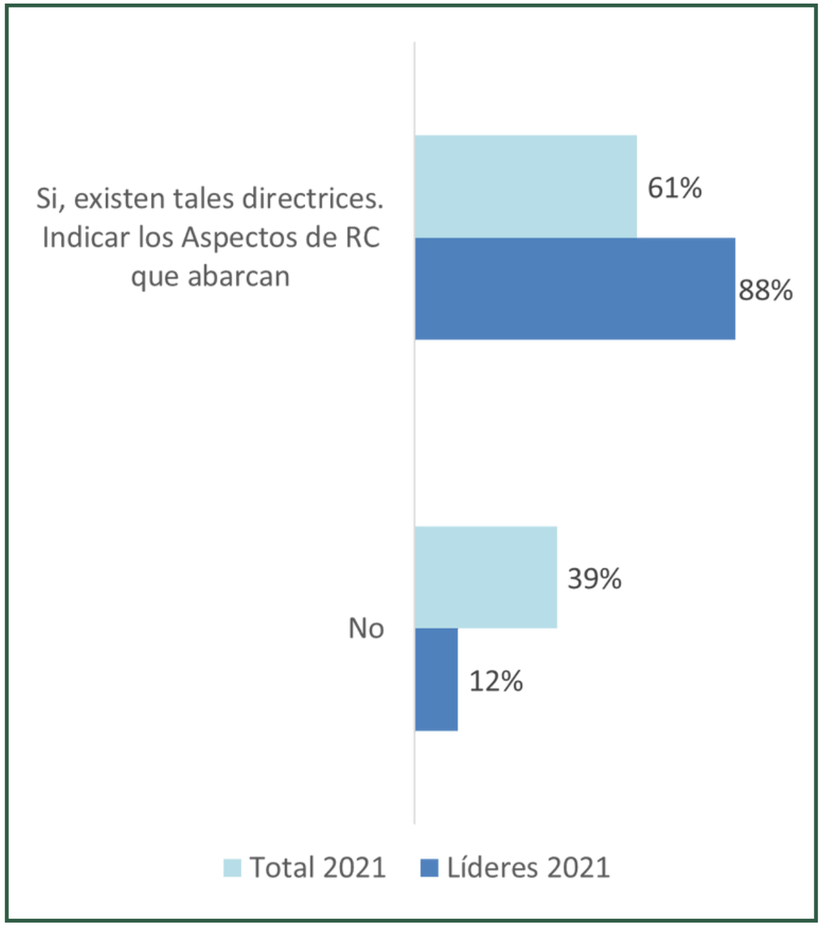
El impacto de los principios de la Economía Circular se evidencia en el aumento del porcentaje de empresas participantes que trabajan a través de acciones directas con sus Clientes enfocadas a fomentar el uso sostenible de sus productos y servicios: 88% de las Empresas Líderes lo hacen y el 62% del total de empresas participantes (frente a un 58% en ambos casos en 2019)

Gráfica 21. ¿ Cómo involucra la empresa a sus Clientes para extender su compromiso con la Responsabilidad Corporativa



19 - ¿Se dispone de Directrices sobre Comunicación Responsable, para la construcción de una Reputación de Marca y Empresa Responsable?

Gráfica 22. ¿Se dispone de Directrices sobre Comunicación Responsable, para la construcción de una Reputación de Marca y Empresa Responsable?



Acciones de comunicación responsable y reputación mencionadas por las empresas:

- Publicidad responsable
- Guías de comunicación responsable
- Política Corporativa de Comunicación y política de comunicación responsable y todo el equipo directivo recibe formación anual al respecto
- Política global de Patrocinio y filantropía interna y externa
- Cursos de ética, de construcción de marca, códigos de conducta, etc. para todos los empleados
- Compromisos públicos de sostenibilidad y verificación externa de su cumplimiento
- Adhesión buenas prácticas de UNESPA
- Plan Estratégico de Comunicación y Marketing vinculado a la estrategia de marca
- Uso de lenguaje inclusivo
- Comunicación de acciones en base a ODS
- Difusión y participación en acciones en días especiales relacionados con temas relativos a RSC
- Revisión de posibles conductas de riesgo reputacional, acciones formativas y código de conducta
- Código de autorregulación de la publicidad en alianza con Autocontrol

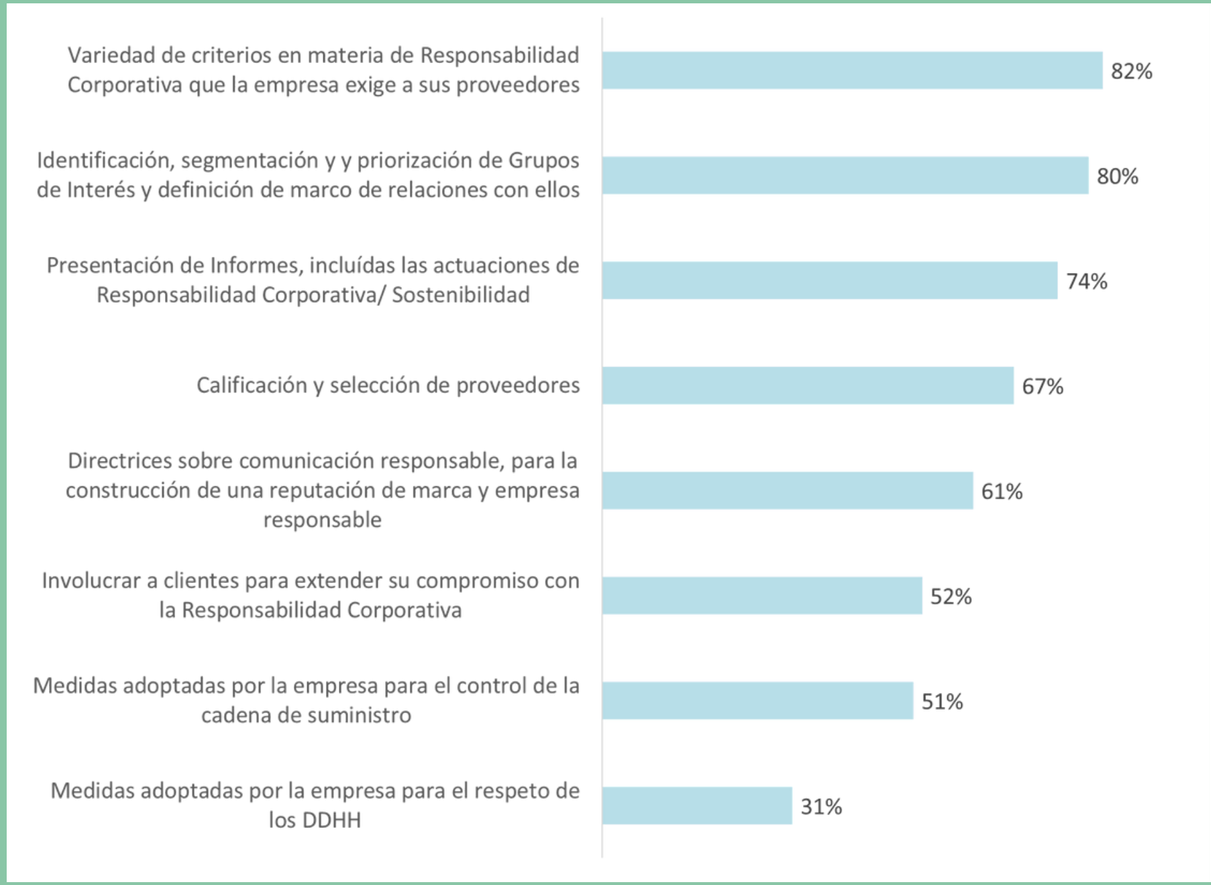
19 - ¿Se dispone de Directrices sobre Comunicación Responsable, para la construcción de una Reputación de Marca y Empresa Responsable?

Ejemplos de Acciones de Comunicación Responsable y Reputación mencionadas por las emrpresas

Nuestros clientes y proveedores, las Administraciones Públicas, el sector de la economía social y, de forma muy especial, nuestros trabajadores, son nuestros compañeros de viaje, y nuestro trabajo se hace posible en la medida en que compartimos con todos ellos el esfuerzo para hacer realidad un proyecto capaz de crear valor económico y social. Por eso, hemos llamado a nuestra memoria de sostenibilidad "Informe de Valor Compartido"	*Disponemos de guías de comunicación responsables. Incluye pautas a aplicar en toda la comunicación publicitaria de BBVA para lograr que ésta sea Transparente, Clara y Responsable.* *1. Introducción* *2. Qué es la Comunicación Publicitaria TCR* *3. Principios de la Comunicación Publicitaria TCR* *4. Principios por Tipología de Producto* *5. Implantación y seguimiento*	*El plan de comunicación de Endesa tiene como pilares fundamentales los aspectos ESG*
El Grupo Nueva Pescanova dispone de la Política Corporativa de Comunicación. *Nos hemos adheridos al 'Código PAOS' puesto en marcha por la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición*	*Modelo definido de comunicación acordado entre las Direcciones Comunicación Externa y la de RSC mediante el que se define los principales proyectos a comunicar y la forma y los tiempos en los que debe hacerse*	*2 de las 4 líneas estratégicas del Plan de Comunicación 2021-2023 se centran en la Reputación corporativa y aspectos de la RSC, relacionados con nuestra misión y visión/propósito como mutua colaboradora con la Seguridad Social*

COMUNICACIÓN Y GRUPOS DE INTERÉS: RESUMEN

Gráfica 23. Resumen resultados Grupos de Interés y Comunicación empresas participantes



Gráfica 23.1 Resumen resultados Grupos de Interés y Comunicación Empresas Líderes

ÉTICA, "COMPLIANCE" Y GOBIERNO CORPORATIVO

RESULTADOS GENERALES EN CUANTO A GESTIÓN DE LA ÉTICA, "COMPLIANCE" Y GOBIERNO CORPORATIVO

El 77% de las empresas participantes han definido un Código de Ética interno (sobre el cual han informado y formado a sus empleados para asegurar el cumplimiento) y tienen a disposición de todos sus Grupos de Interés Canales de Denuncia para elevar cualquier queja sobre el incumplimiento de dicho Código (Gráfica 24). Además, prácticamente la totalidad de empresas participantes (93%), tienen mecanismos contra la corrupción y el fraude como parte de su modelo de prevención de riesgos (Gráfica 25).

La supervisión de las cuestiones relativas al cumplimiento de los compromisos en RC/Sostenibilidad es realizada normalmente por la Comisión de RC (32%) y en ausencia de una Comisión, el Consejo o el máximo órgano de decisión de la empresa (30%) es la instancia que aprueba formalmente las Políticas y Códigos internos vinculados con el Gobierno Corporativo y la Gestión de la RC/Sostenibilidad (Gráfica 27).

Por lo que respecta al fomento de la Diversidad en la empresa, el 63% de las Empresas Líderes integran Criterios de Diversidad en los procesos de nombramiento de sus Consejos, gracias a una política de Diversidad, y por otra parte el 62% de las empresas participantes no disponen de ninguna política al respecto.

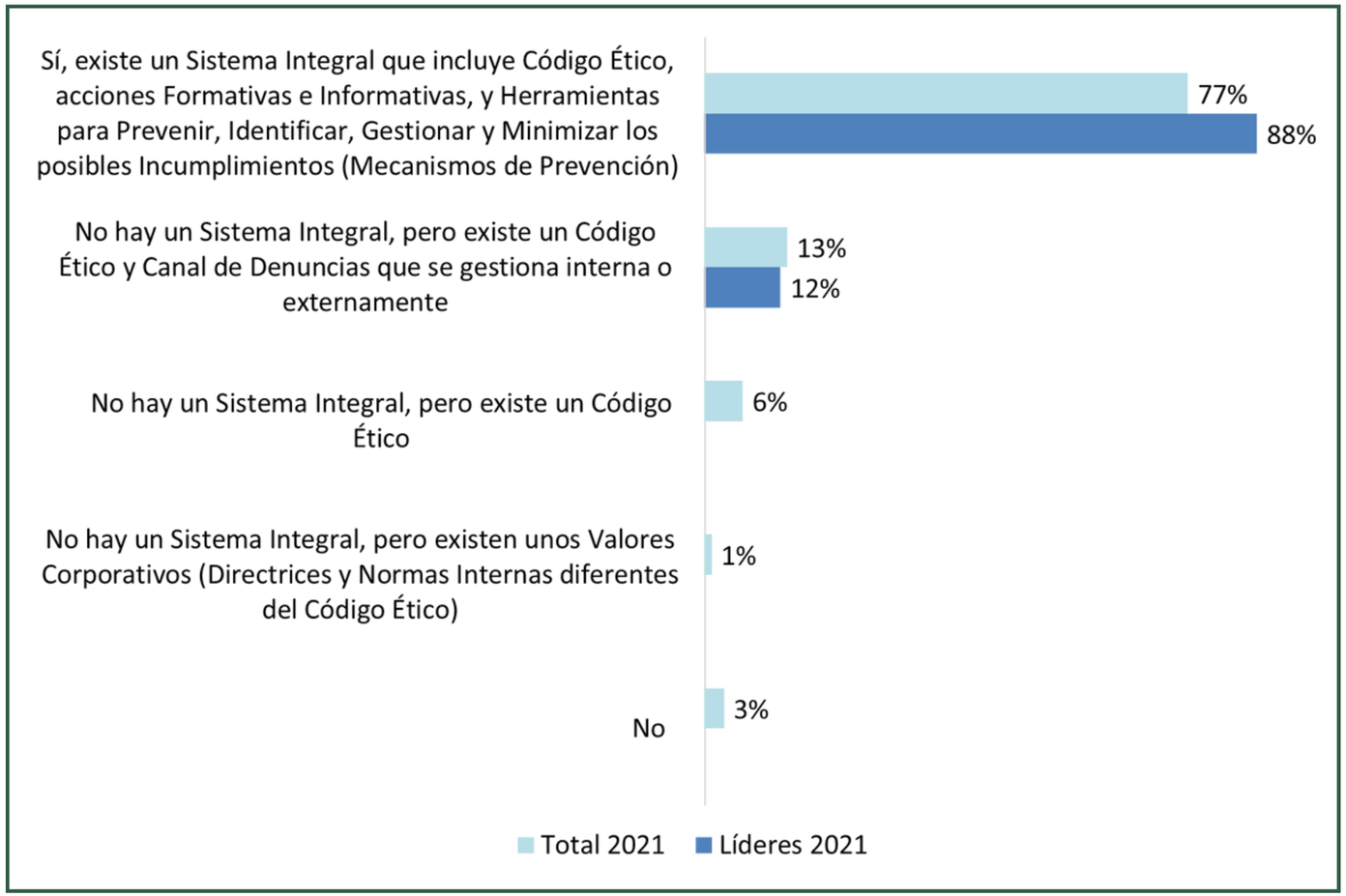
La transparencia fiscal es un tema material en las grandes empresas que ha calado en los informes de Estado de Información No Financiera y en los procesos de comunicación con los Grupos de Interés. Además, está muy ligada a la reputación de la empresa en el caso de noticias o resoluciones que afectan negativamente a la empresa. El 77% de las empresas incluye este tipo de información en los reportes de Información no financiera (Gráfica 30).

A nivel de Empresas Líderes hay una subida de 16 p.p. respecto a las empresas que tienen planes de pensiones que aplican principios de Inversión Socialmente Responsable (Gráfica 32.1).

Si la ciberseguridad era una disciplina que se había observado como tendencia en años anteriores, se ha consolidado ya como una materia clave en las empresas, más aún después de las limitaciones de movilidad sufridas a raíz del COVID-19 y las consecuencias que ello ha tenido en la digitalización de las empresas y del trabajo de sus empleados. Así, la gran mayoría de empresas (94%) implementa acciones para blindar la seguridad de su información.

20 - ¿La empresa dispone de un Sistema Integral de Gestión de la Ética?

Gráfica 24 ¿La empresa dispone de un Sistema Integral de Gestión de la Ética?

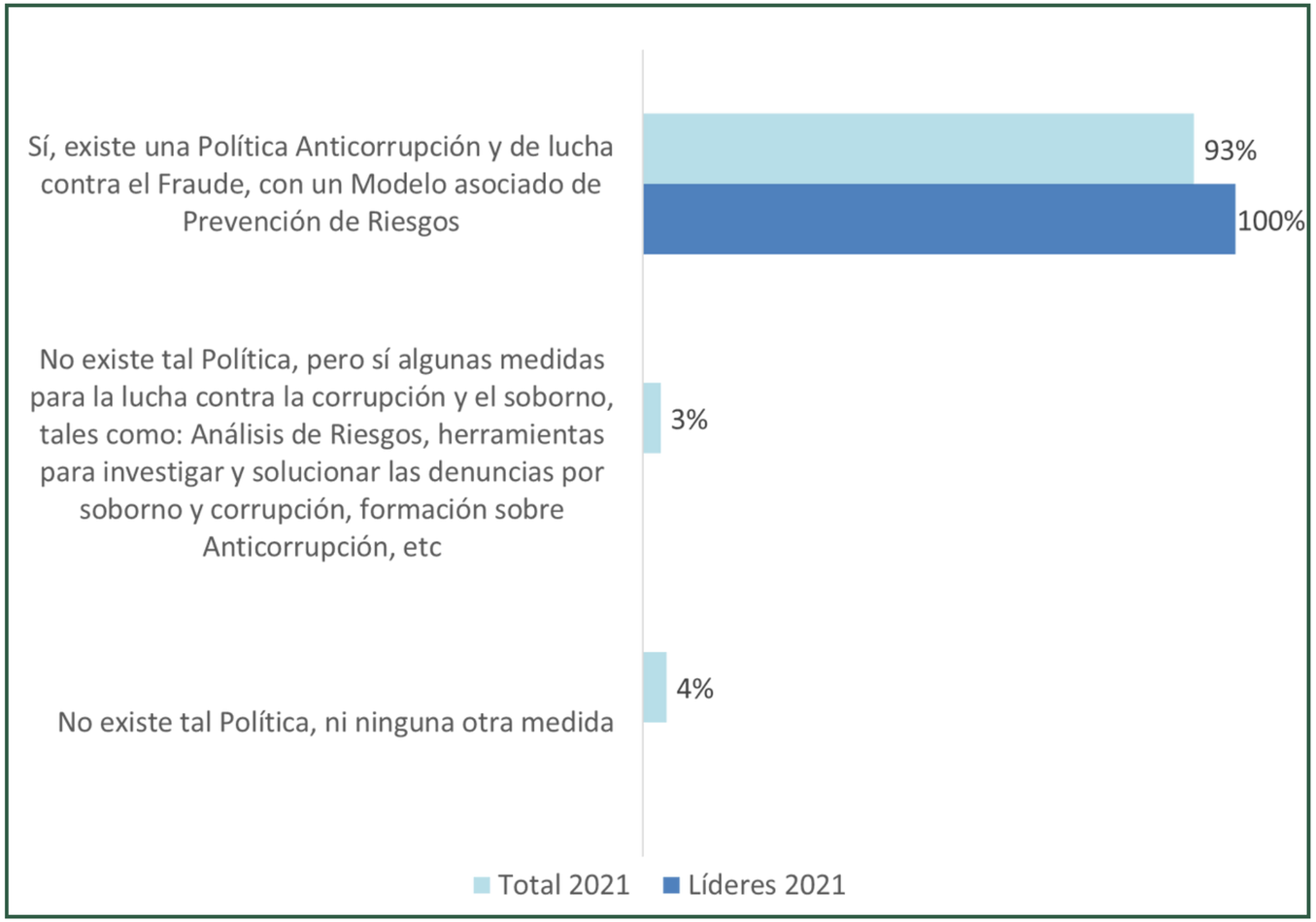


El 77% de las empresas participantes y el 88% de las Empresas Líderes, disponen de un Sistema de Gestión Integral de la Ética.

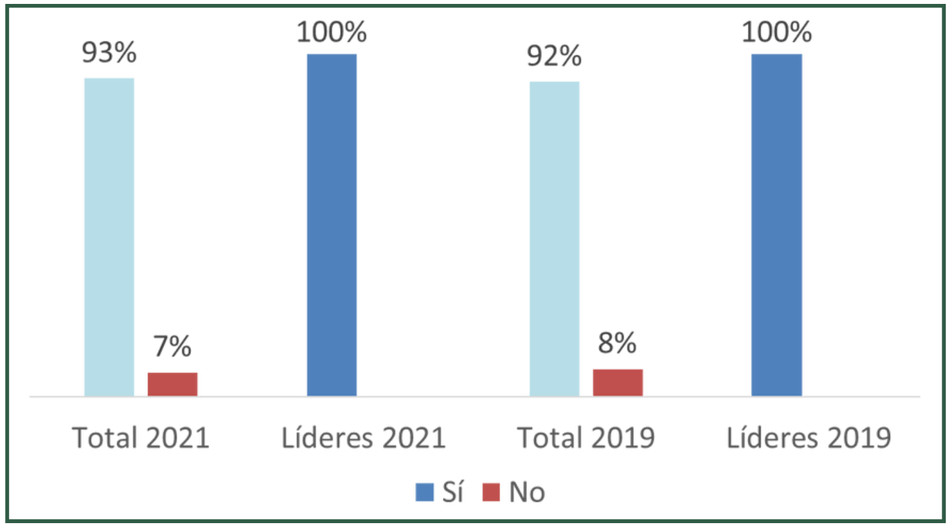
Por otra parte, el 96% de las empresas participantes se guían por un Código Ético, sobre el cual han informado y formado a sus empleados para asegurar el cumplimiento, y tienen a disposición de sus Grupos de Interés Canales de Denuncia para elevar cualquier queja sobre el incumplimiento de dicho Código.

21 - ¿Se dispone de una Política Anticorrupción y de Lucha contra el Fraude?

Gráfica 25. ¿Se dispone de una Política Anticorrupción y de Lucha contra el Fraude?



Gráfica 25.1 ¿Se dispone de una Política Anticorrupción y de Lucha contra el Fraude? 2019 vs 2021

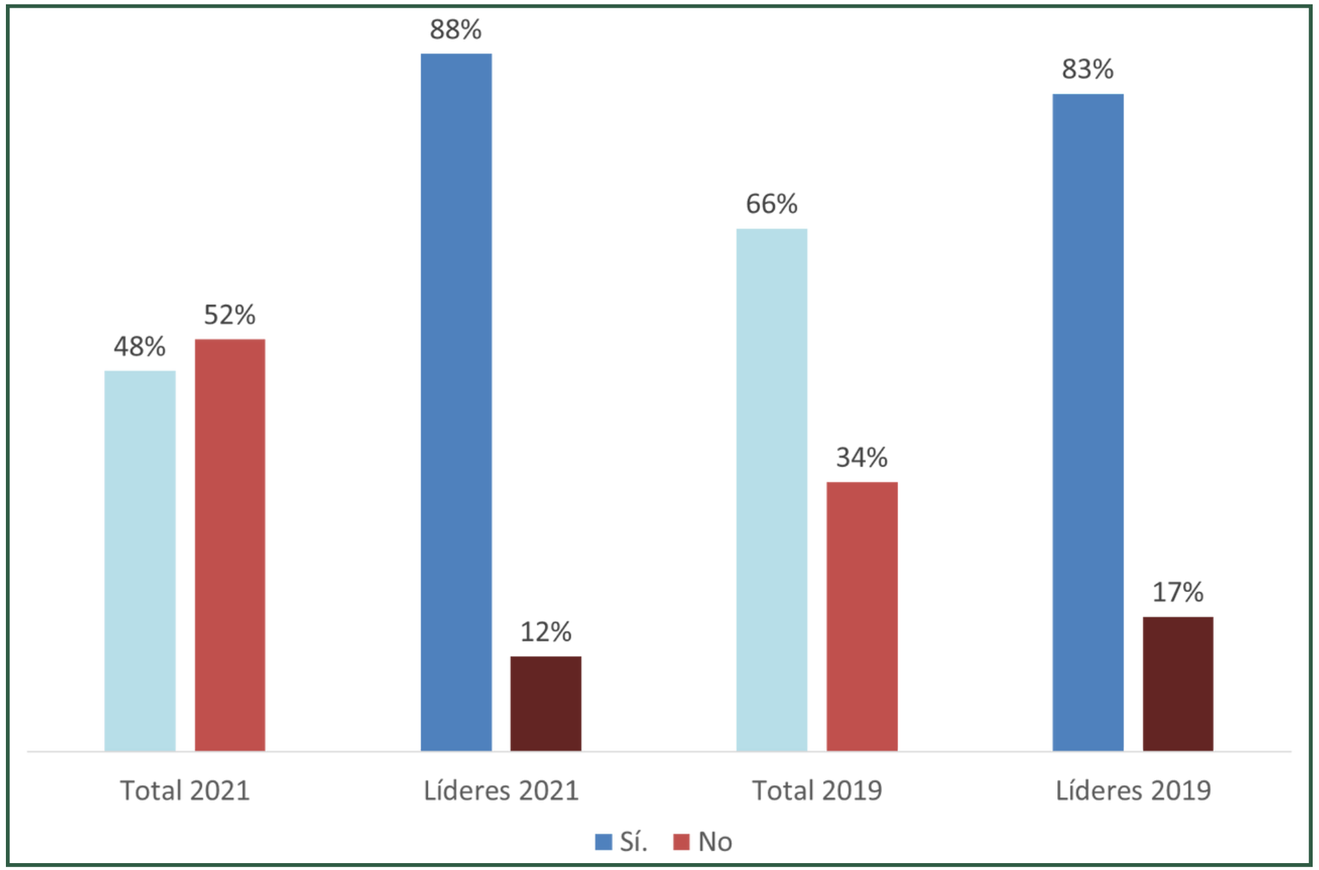


La lucha contra la corrupción y el fraude es una materia abordada por prácticamente la totalidad de empresas participantes (93%), como parte de su modelo de prevención de riesgos.

Los valores se mantienen estables con relación a la edición anterior.

22 - ¿Dispone la empresa de una Política específica para la Gestión de los DDHH, de acuerdo con las directrices de la ONU sobre Empresas y DDHH u otro estándar internacional?

Gráfica 26. ¿Dispone la empresa de una Política específica para la Gestión de los DDHH, de acuerdo con las directrices de la ONU sobre Empresas y DDHH u otro estándar internacional?

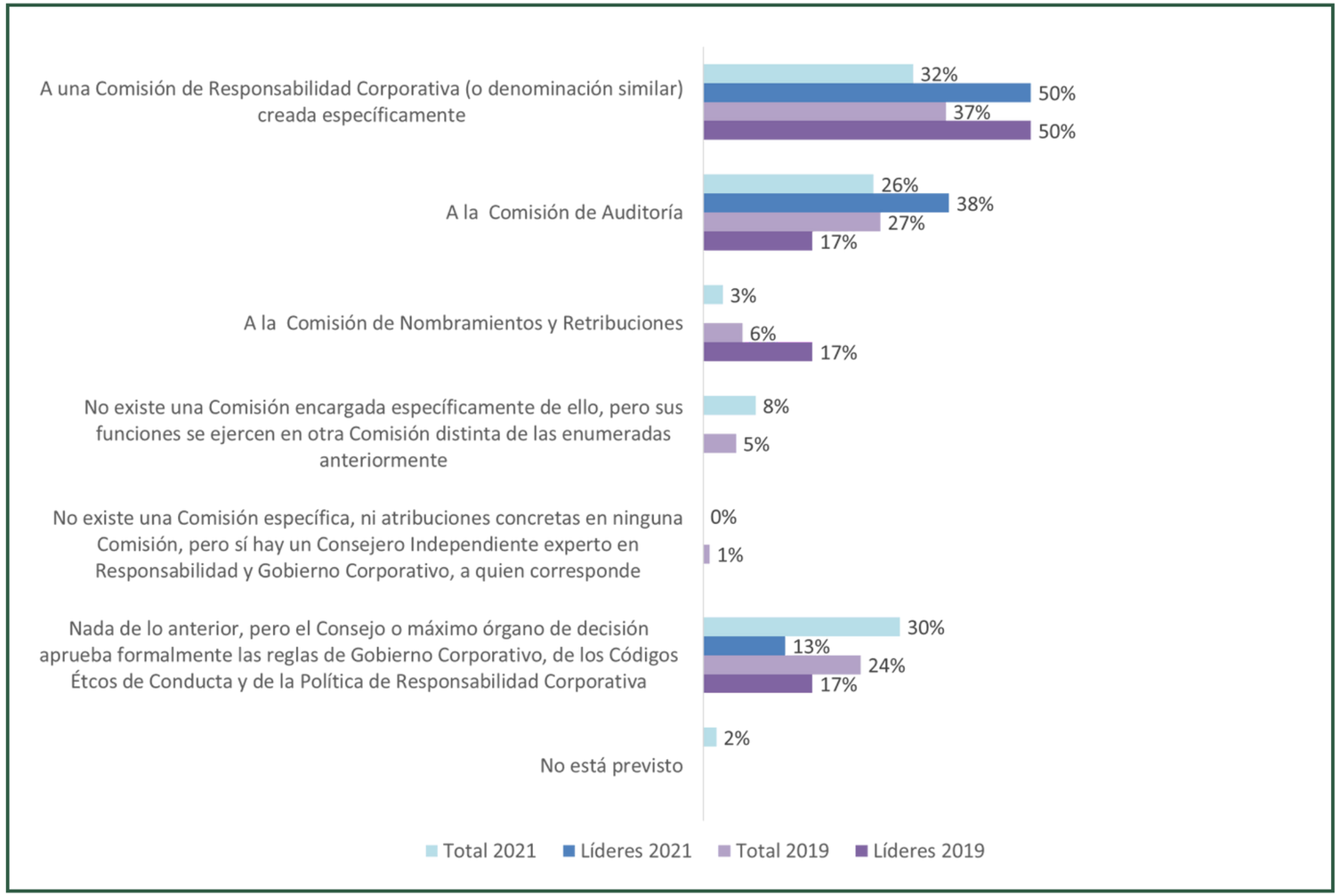


Las Empresas Líderes presentan muy buen desempeño en gestión de los DDHH en cuanto a la definición y adopción de políticas para garantizar su respeto y cumplimiento, de forma que el 88% disponen de una política específica al respecto, lo cual supone un aumento de 5 p.p respecto 2019.

Este aumento no se refleja en el resto de empresas.

23 - ¿A quién corresponde, dentro del Consejo de Administración, la Supervisión del Cumplimiento de las Reglas de Gobierno Corporativo, de los Códigos Éticos de Conducta y de la Política de RC?

Gráfica 27. ¿A quién corresponde, dentro del Consejo de Administración, la Supervisión del Cumplimiento de las Reglas de Gobierno Corporativo, de los Códigos Éticos de Conducta y de la Política de RC?

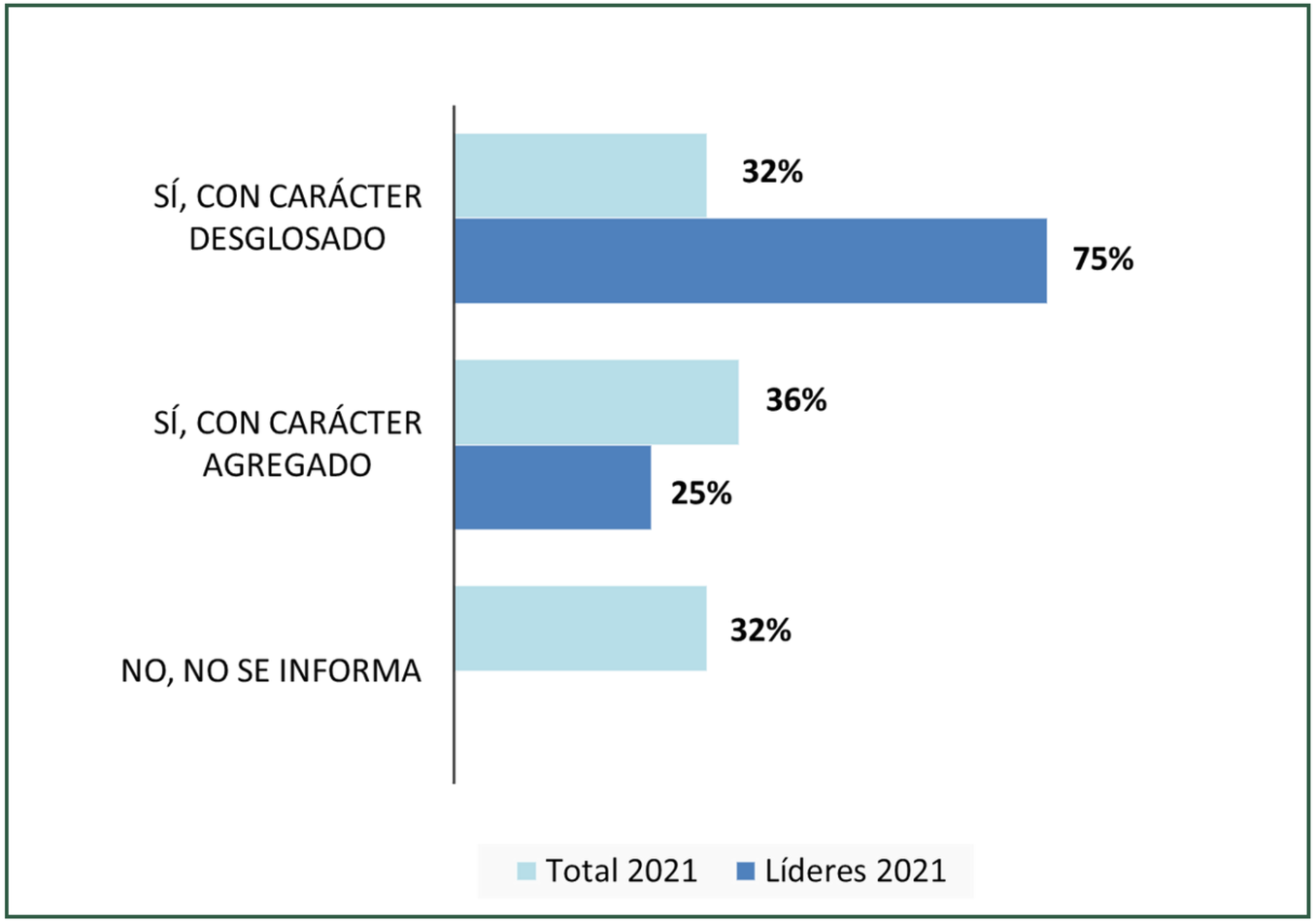


La estructura más frecuente para el seguimiento de las cuestiones relativas al cumplimiento de los compromisos en RC/Sostenibilidad es la Comisión de RC (32% en el total de las empresas participantes y el 50% en las Empresas Líderes) o la Comisión de Auditoría (26% en el total de las empresas participantes y el 38% en las Empresas Líderes, suponiendo en este caso un aumento de 21 p.p. respecto a 2019)

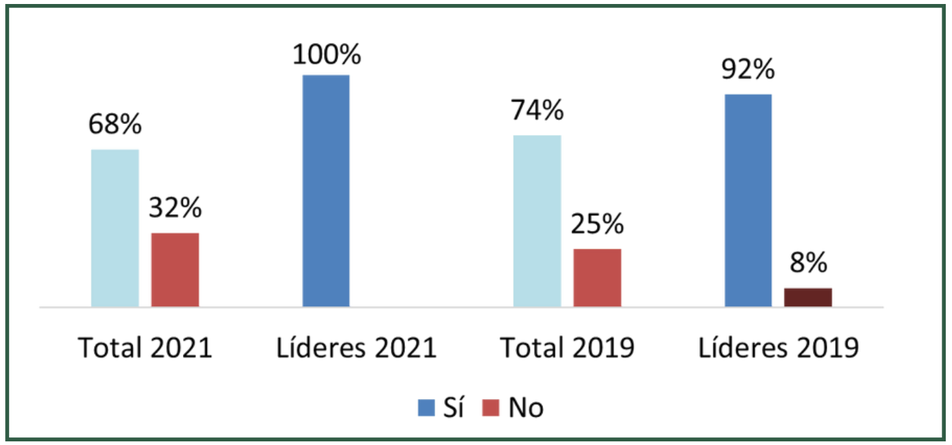
En ausencia de las anteriores, lo más frecuente es que sea el Consejo o el máximo órgano de decisión de la empresa la instancia que apruebe formalmente las Políticas y Códigos internos vinculados con el Gobierno Corporativo y la Gestión de la RC/Sostenibilidad (30%)

24 - ¿Existe una Política de empresa de informar sobre las Retribuciones de los miembros del Consejo de Administración?

Gráfica 28. ¿Existe una Política de empresa de informar sobre las Retribuciones de los miembros del Consejo de Administración?



Gráfica 28.1 ¿Existe una Política de empresa de informar sobre las Retribuciones de los miembros del Consejo de Administración?. 2019 vs 2021



El 75% de las Empresas Líderes proporcionan información de las Retribuciones de los miembros del Consejo de Administración de forma Desglosada, y el 25% restante lo hace de forma agregada

Respecto a la transparencia en materia de información sobre las retribuciones económicas de altos cargos en el total de empresas participantes, los resultados están muy equilibrados en peso porcentual entre los que informan con carácter desglosado (32%), los que informan con carácter agregado (36%) y los que no informan sobre este aspecto (32%).

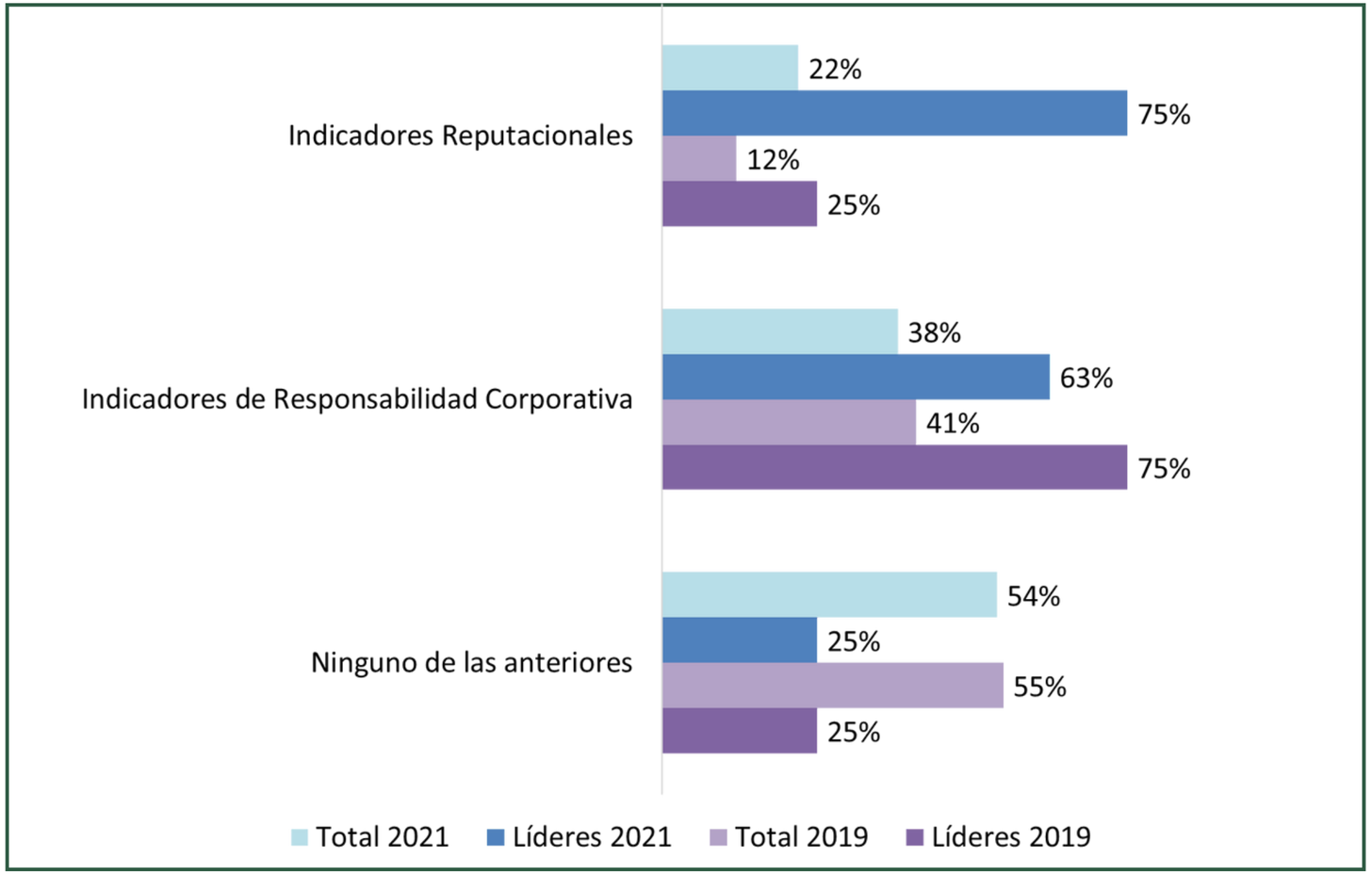
25 - Los esquemas Retributivos Variables de Alta Dirección incluyen, además de Indicadores Financieros

(RESPUESTA MÚLTIPLE)

Los datos confirman una tendencia del aumento de la importancia de los aspectos reputacionales en la retribución variable de la Alta Dirección.

Para las Empresas Líderes, los indicadores reputacionales tienen más importancia incluso que los de Responsabilidad Corporativa (75% vs 63%). Sin embargo, el resto de empresas prioriza los indicadores de RC (22% de empresas vincula las retribuciones variables a indicadores de reputación frente al 38% que lo hace a indicadores de RC).

Gráfica 29. Los esquemas Retributivos Variables de Alta Dirección incluyen, además de Indicadores Financieros

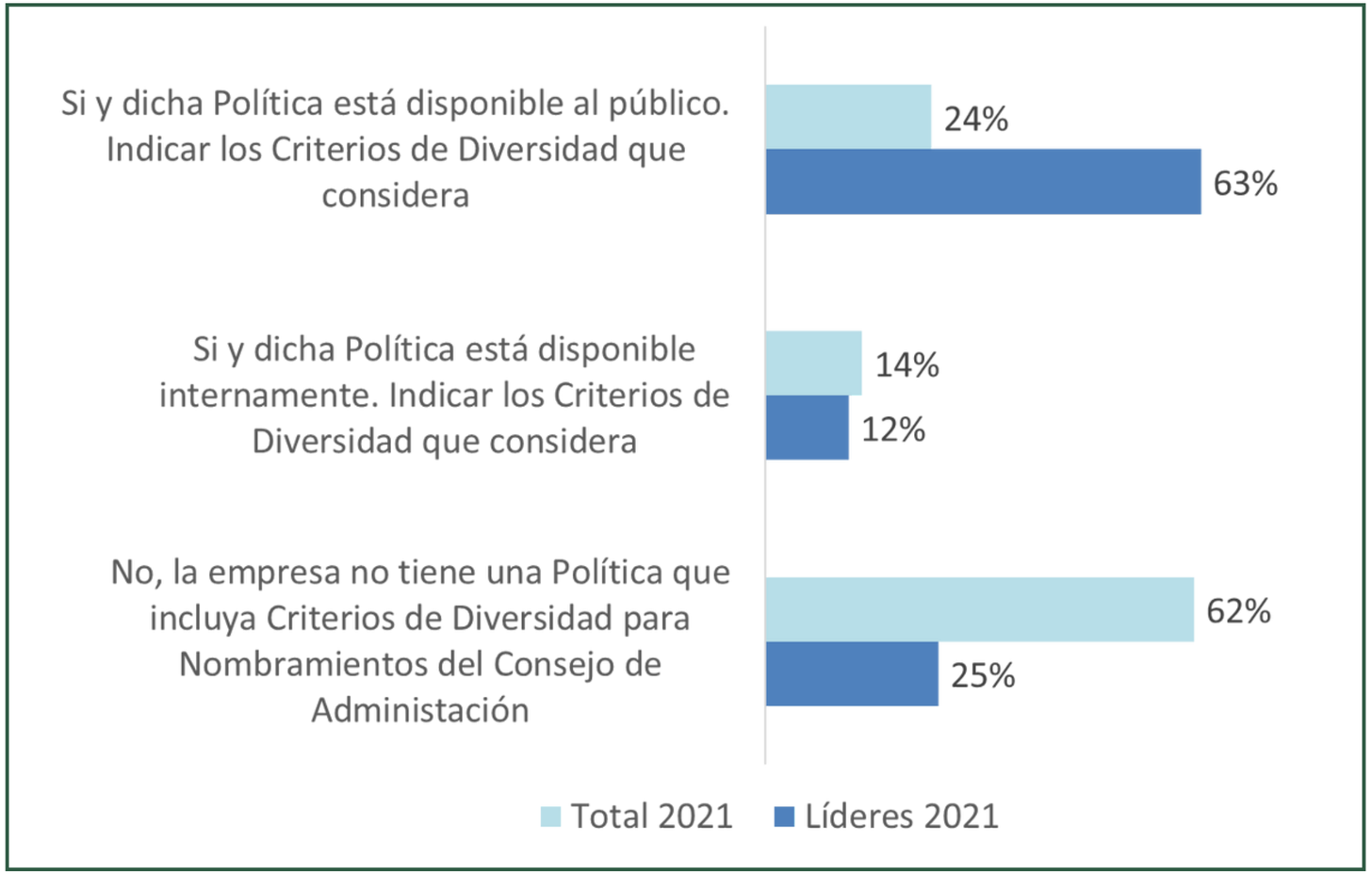


26 - ¿Incluye la Política de Nombramientos del Consejo de Administración de su empresa Criterios de Diversidad (Género, Generacional, Nacionalidad, etc)?

El 75% de las Empresas Líderes integran Criterios de Diversidad en los procesos de nombramiento de sus Consejos, gracias a una Política de Diversidad.

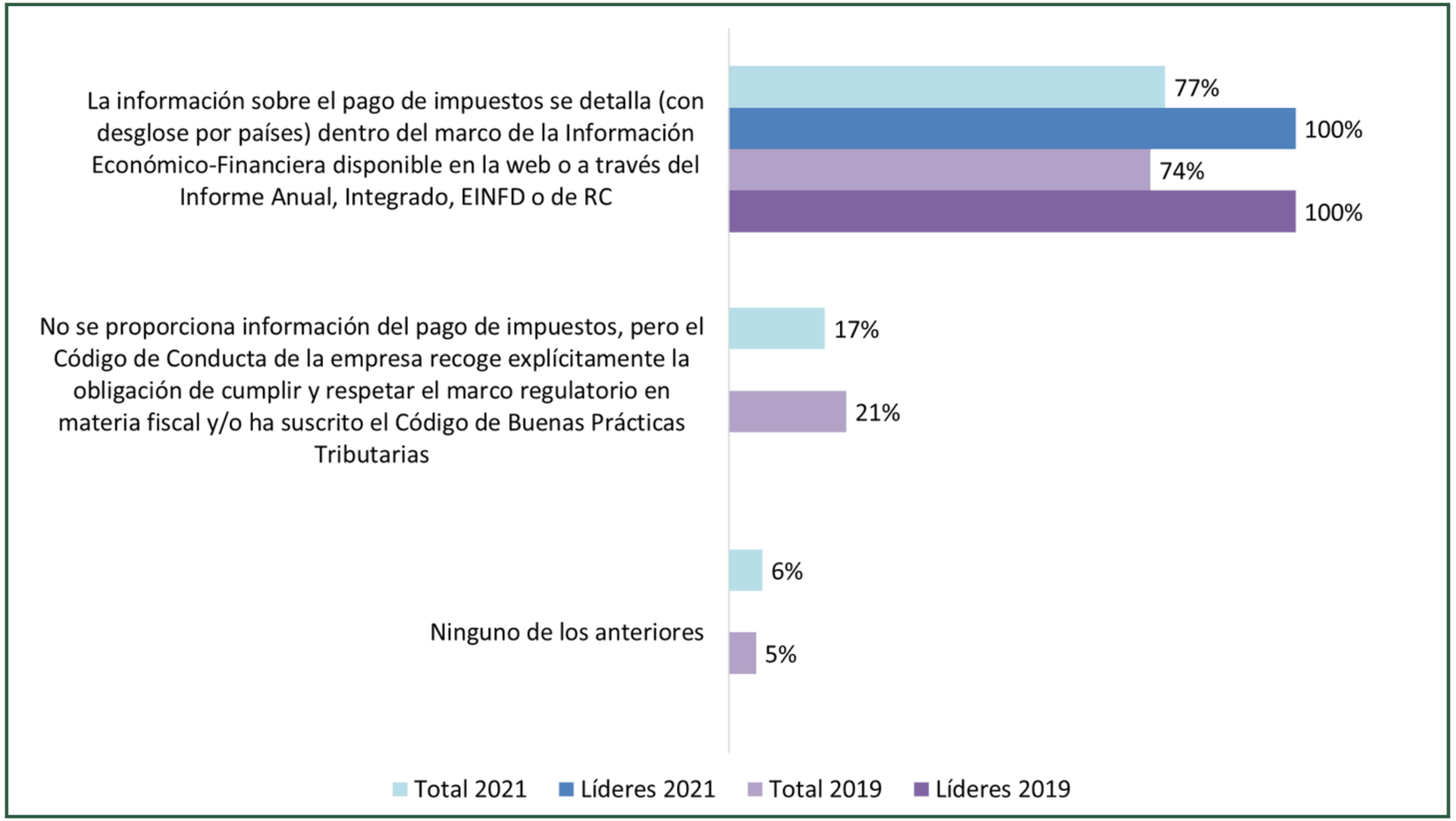
En el caso del total de empresas participantes dicho porcentaje es del 38%, de forma que el 62% de ellas no disponen de ninguna política al respecto.

Gráfica 30. ¿Incluye la Política de Nombramientos del Consejo de Administración de su empresa Criterios de Diversidad (Género, Generacional, Nacionalidad, etc)?



27 - ¿Cuál es el Nivel de Transparencia Fiscal de la empresa?

Gráfica 31. ¿Cuál es el Nivel de Transparencia Fiscal de la empresa?



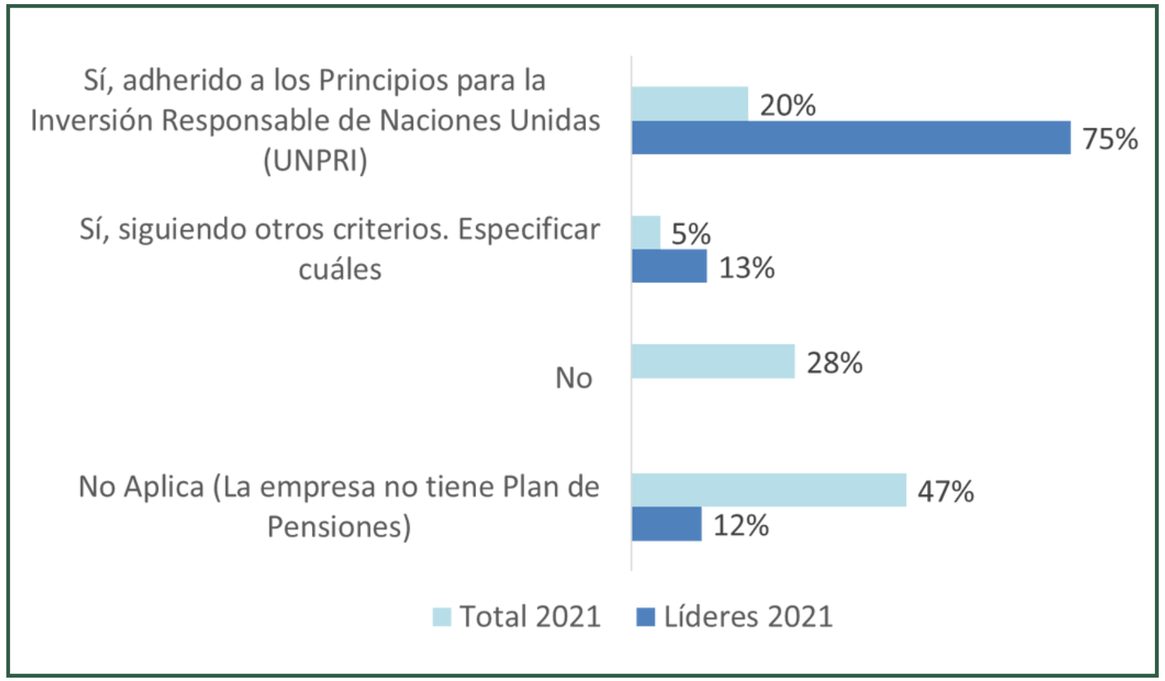
La transparencia fiscal es un tema material en las grandes empresas que es abordado en los informes de sostenibilidad y en los procesos de comunicación con los Grupos de Interés, ya que puede afectar sustancialmente a la reputación de la empresa.

El 100% de las Empresas Líderes proporcionan información detallada del pago de impuestos a través de los correspondientes informes.

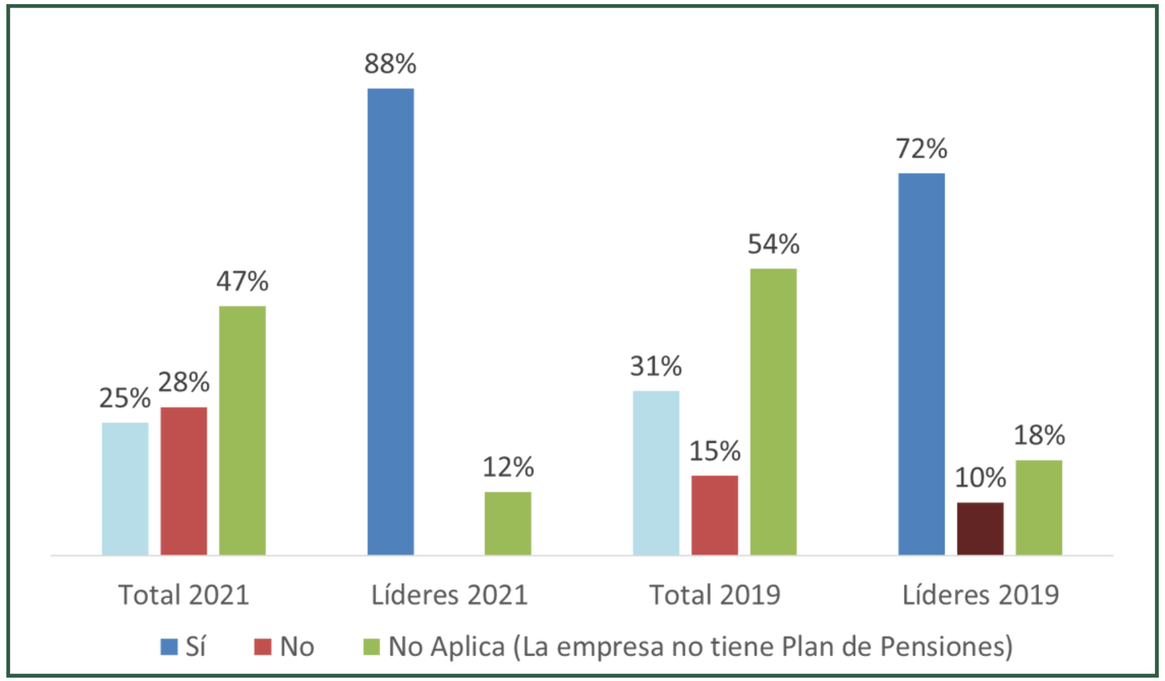
En el caso del total de empresas participantes, el 77% aportan la información del pago de impuestos en sus informes

28 - ¿El Plan de Pensiones de Empresa sigue Principios de Inversión Responsable?

Gráfica 32. ¿El Plan de Pensiones de Empresa sigue Principios de Inversión Responsable?



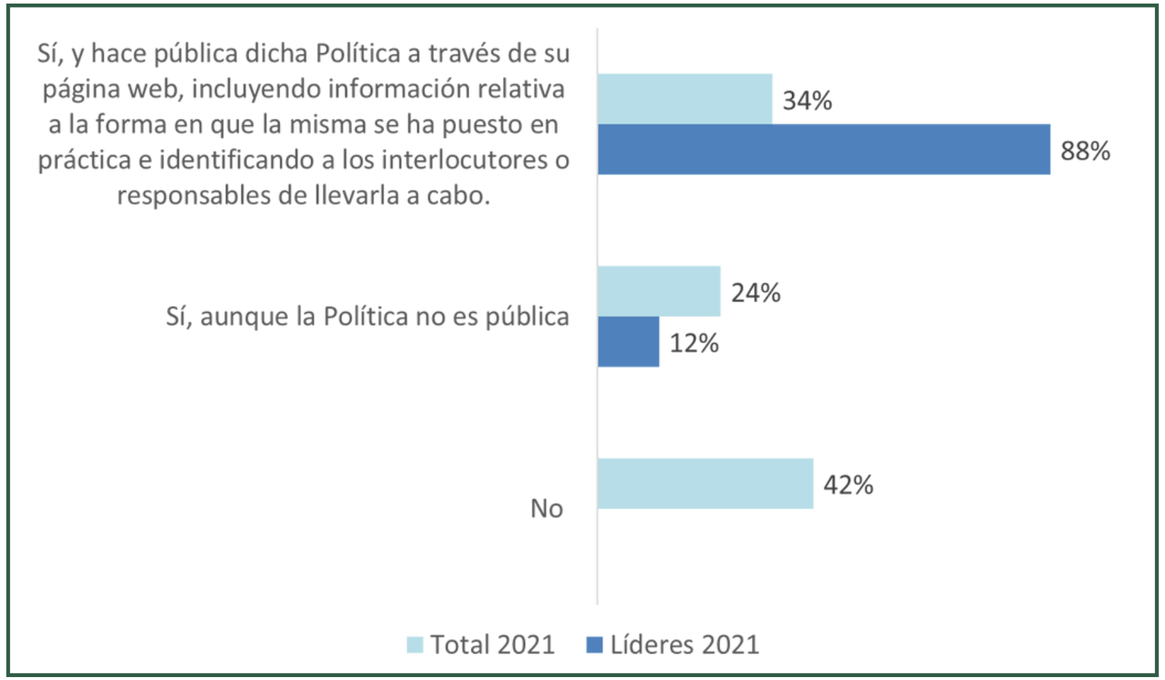
Gráfica 32.1 ¿El Plan de Pensiones de Empresa sigue Principios de Inversión Responsable? 2019 vs 2021



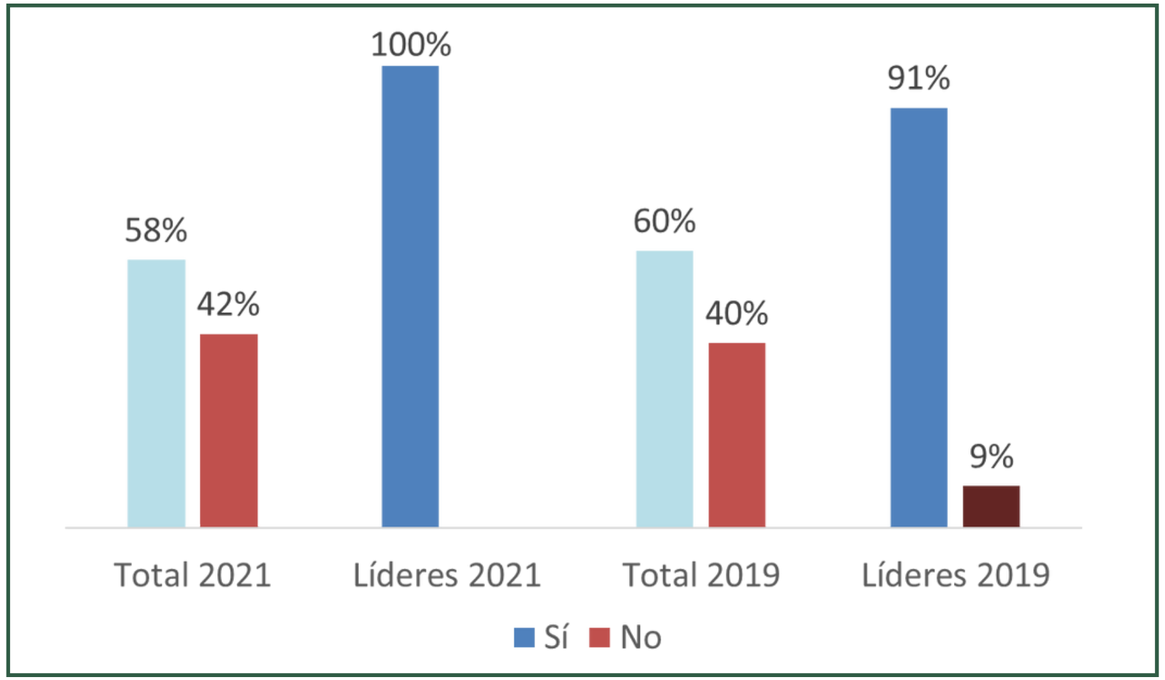
A nivel de las Empresas Líderes (88%) se observa un aumento significativo de 16 p.p. con relación a la edición anterior del estudio.

29 - ¿La empresa dispone e implanta una Política de Comunicación y contactos con Accionistas, Inversores Institucionales y/o Asesores de Voto ("Proxy Advisors") que sea plenamente respetuosa con las Normas contra el Abuso de Mercado y da un trato semejante a los Accionistas que se encuentren en la misma posición?

Gráfica 33. ¿La empresa dispone e implanta una Política de Comunicación y contactos con Accionistas, Inversores Institucionales y/o Asesores de Voto ("Proxy Advisors") que sea plenamente respetuosa con las Normas contra el Abuso de Mercado y da un trato semejante a los Accionistas que se encuentren en la misma posición?



Gráfica 33. 1. ¿La empresa dispone e implanta una Política de Comunicación y contactos con Accionistas, Inversores Institucionales y/o Asesores de Voto ("Proxy Advisors") que sea plenamente respetuosa con las Normas contra el Abuso de Mercado y da un trato semejante a los Accionistas que se encuentren en la misma posición? 2019 vs 2021



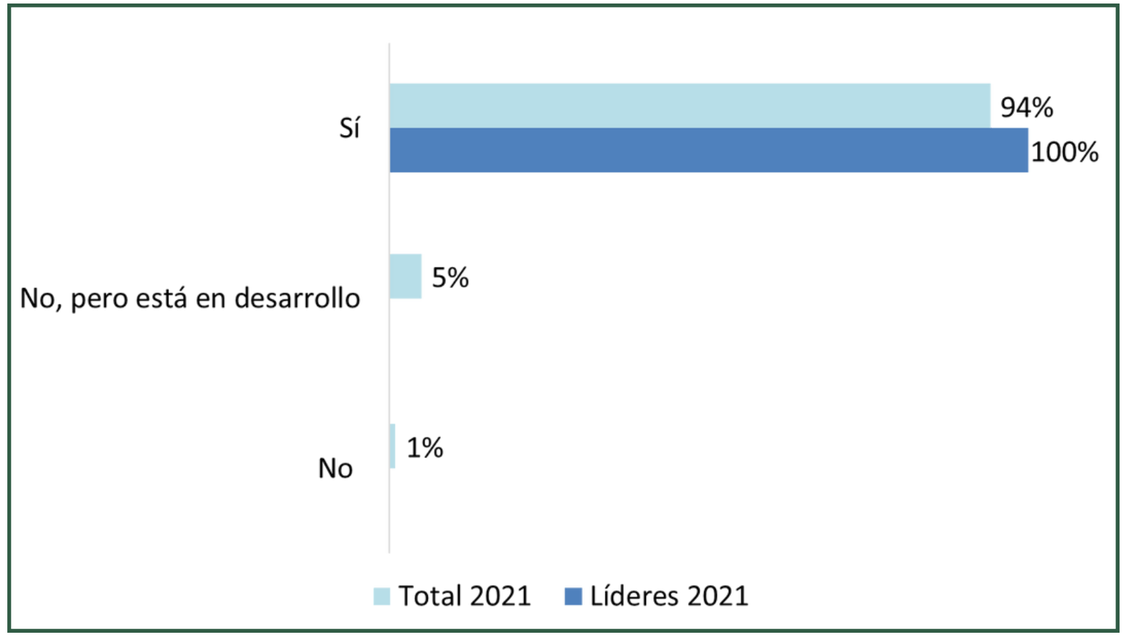
Existe una diferencia de 54 p.p, entre el resultado del total de empresas participantes y el de las Empresas Líderes, quienes implementan estas políticas de forma pública en un 88%.

30 - ¿Dispone la empresa de una Estrategia de Seguridad de la Información/Ciberseguridad, cuya eficacia se analiza y revisa periódicamente?

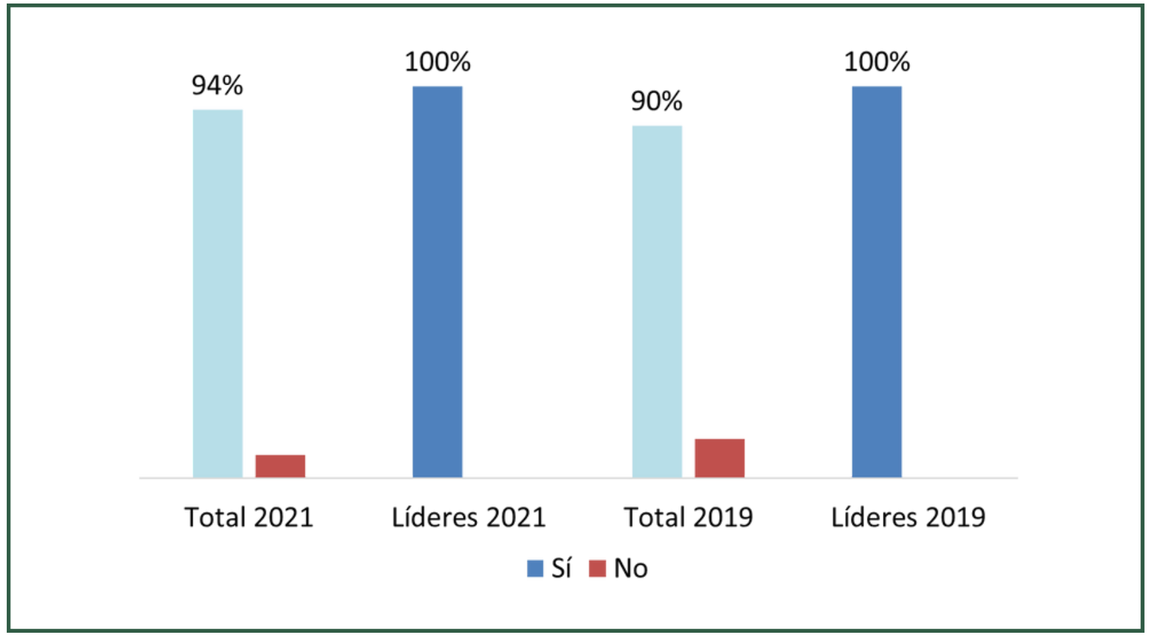
La gran mayoría de empresas participantes (94%) implementa acciones para blindar la seguridad de su información, y en el caso de las Empresas Líderes es el 100%

Si la ciberseguridad era una disciplina que se había observado como tendencia en años anteriores, se ha consolidado ya como una materia clave en las empresas, más aún después de las limitaciones de movilidad sufridas a raíz del COVID-19 y las consecuencias que ello ha tenido en la digitalización de las empresas y del trabajo de sus empleados.

Gráfica 34. ¿Dispone la empresa de una Estrategia de Seguridad de la Información/Ciberseguridad, cuya eficacia se analiza y revisa periódicamente?

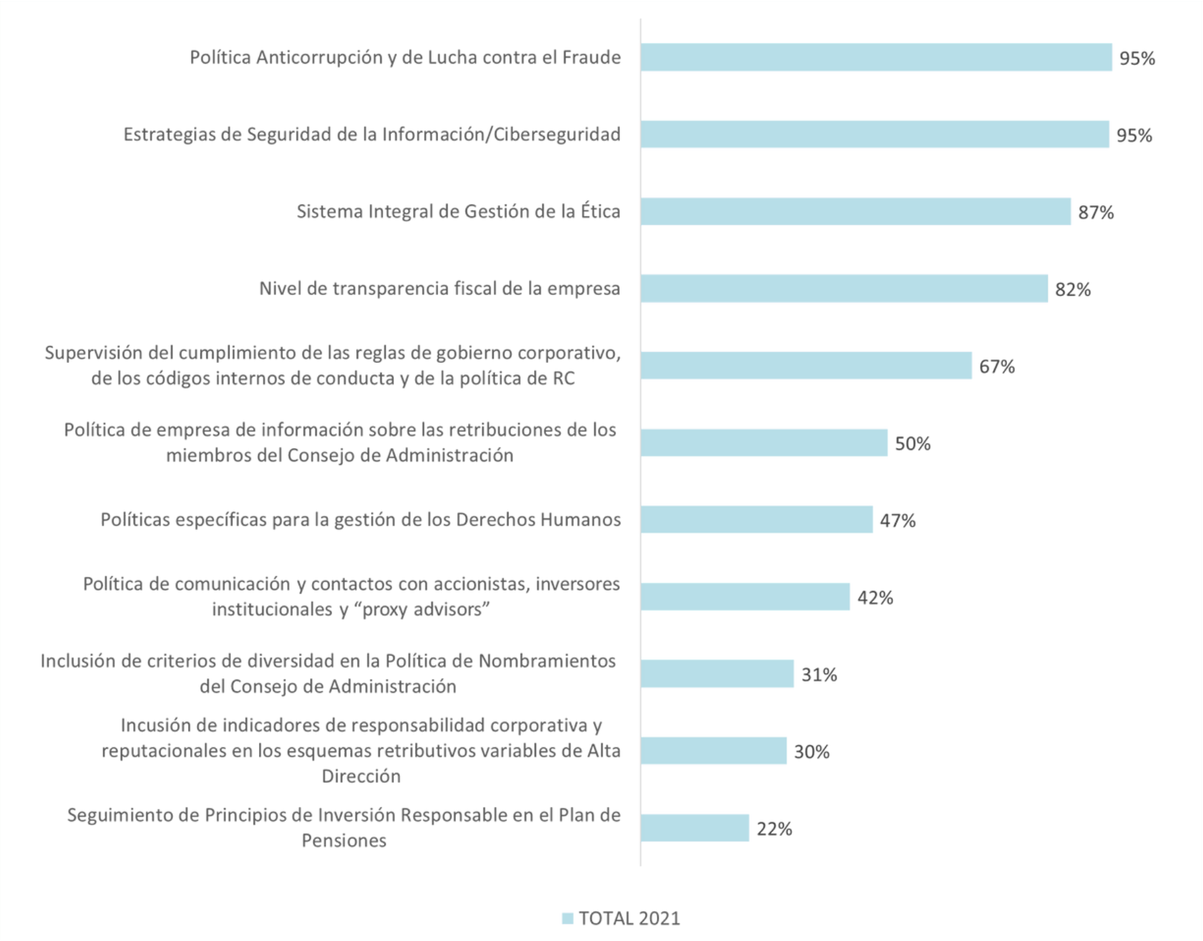


Gráfica 34.1. ¿Dispone la empresa de una Estrategia de Seguridad de la Información/Ciberseguridad, cuya eficacia se analiza y revisa periódicamente? 2019 vs 2021



ÉTICA, "COMPLIANCE" Y GOBIERNO CORPORATIVO: RESUMEN

Gráfica 35. Resumen de resultados ética, "compliance" y gobierno corporativo total empresas participantes.



Gráfica 35. Resumen de resultados ética, "compliance" y gobierno corporativo Empresas Líderes

DIMENSIÓN AMBIENTAL

RESULTADOS GENERALES EN CUANTO A LA DIMENSIÓN AMBIENTAL

El 87% de las empresas participantes tienen un Sistema de Gestión de la Eficiencia Energética, de las cuales el 52% lo tiene certificado (Gráfica 36) y la Gestión de la Huella de Carbono es una práctica consolidada a nivel general en las empresas (el 98% de las empresas participantes desarrollan alguna acción al respecto) y el 89% informa sobre las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) (Gráfica 37). Además, el porcentaje de empresas que ha inscrito su huella en el Registro Nacional de Huella de Carbono es del 53% (Gráfica 38).

Por otra parte, solamente el 14% de las empresas ha expresado públicamente su compromiso de reducción de emisiones GEI (Gráfica 37).

Sigue creciendo el interés por la movilidad sostenible y el impulso de su implementación en la empresa. El porcentaje de empresas participantes con planes de movilidad sostenible ha aumentado 3 p.p., aumento que es de 21 p.p. en las Empresas Líderes (47% y 88% respectivamente en 2021) (Gráfica 39).

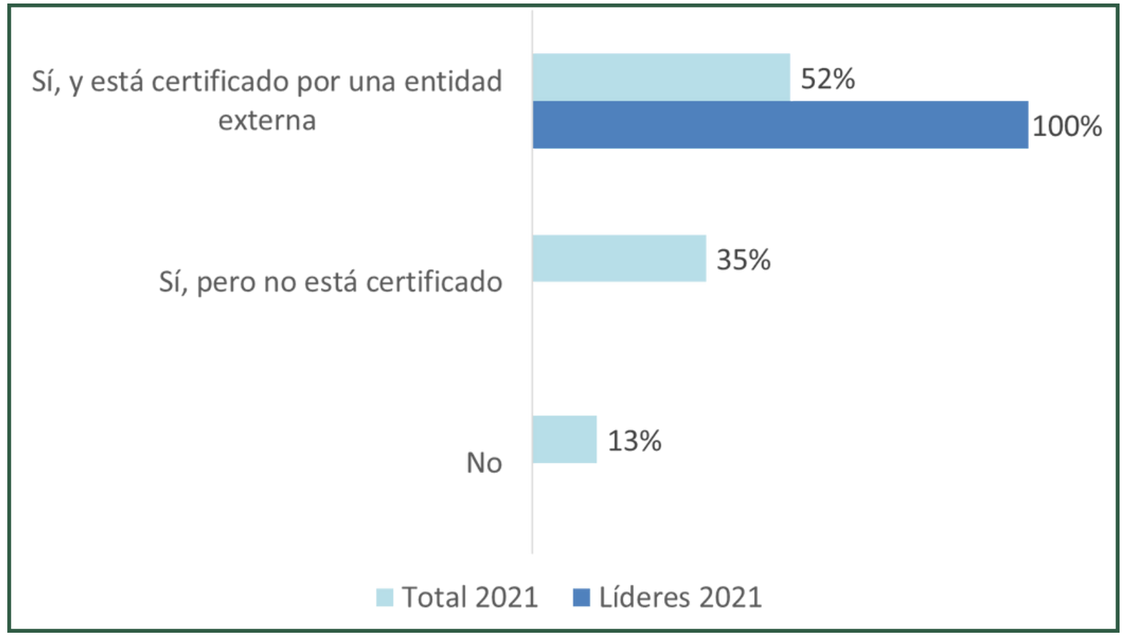
Los principios de la Economía Circular están integrados en el 97% de las empresas participantes, y la mayor parte de los esfuerzos se centran en la Gestión de Residuos, fomentando el reciclaje o la reutilización de materiales (91%) (Gráfica 40).

En términos de conservación de la biodiversidad el porcentaje de empresas que realizan acciones es sustancialmente menor (56%) (Gráfica 41). Este resultado puede derivarse del elevado porcentaje de empresas participantes del sector servicios y en las que posiblemente la biodiversidad no es un tema material para dicho sector.

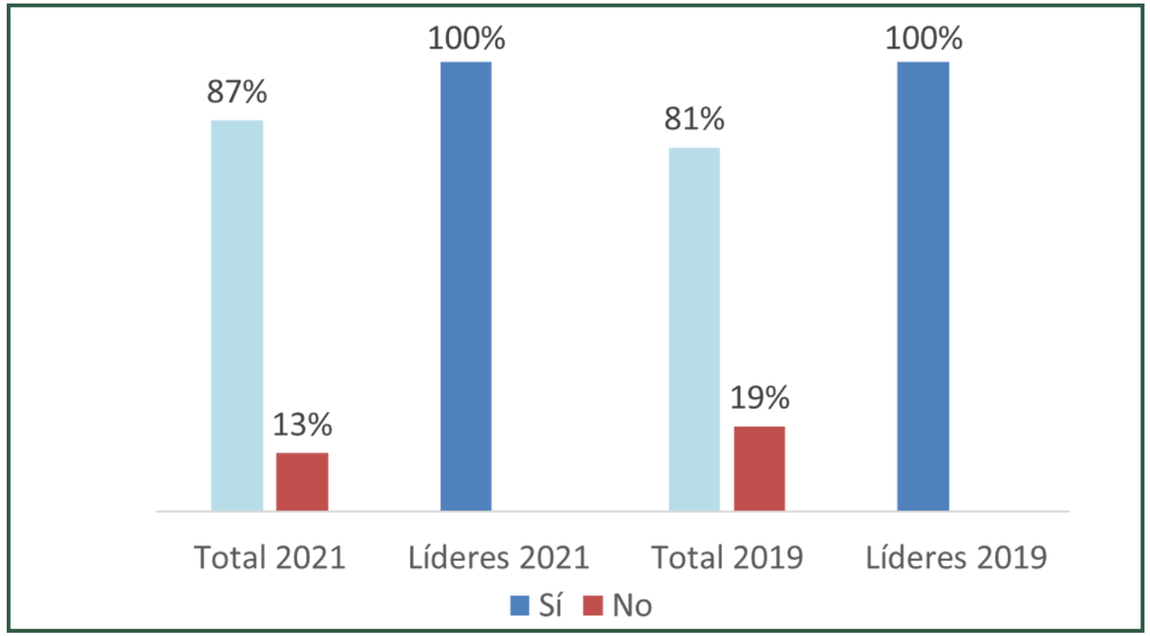
31. ¿La empresa dispone de un Sistema de Gestión de la Eficiencia Energética?

- El 87% de las empresas participantes tienen un Sistema de Gestión de la Eficiencia Energética, de las cuales el 52% lo tiene certificado.
- Hay un incremento de 6 p.p. respecto al porcentaje de empresas con Sistemas de Gestión de la Eficiencia Energética en 2019.
- El 100% de las Empresas Líderes dispone de un Sistema de Gestión de la Eficiencia Energética certificado.

Gráfica 36. ¿La empresa dispone de un Sistema de Gestión de la Eficiencia Energética?

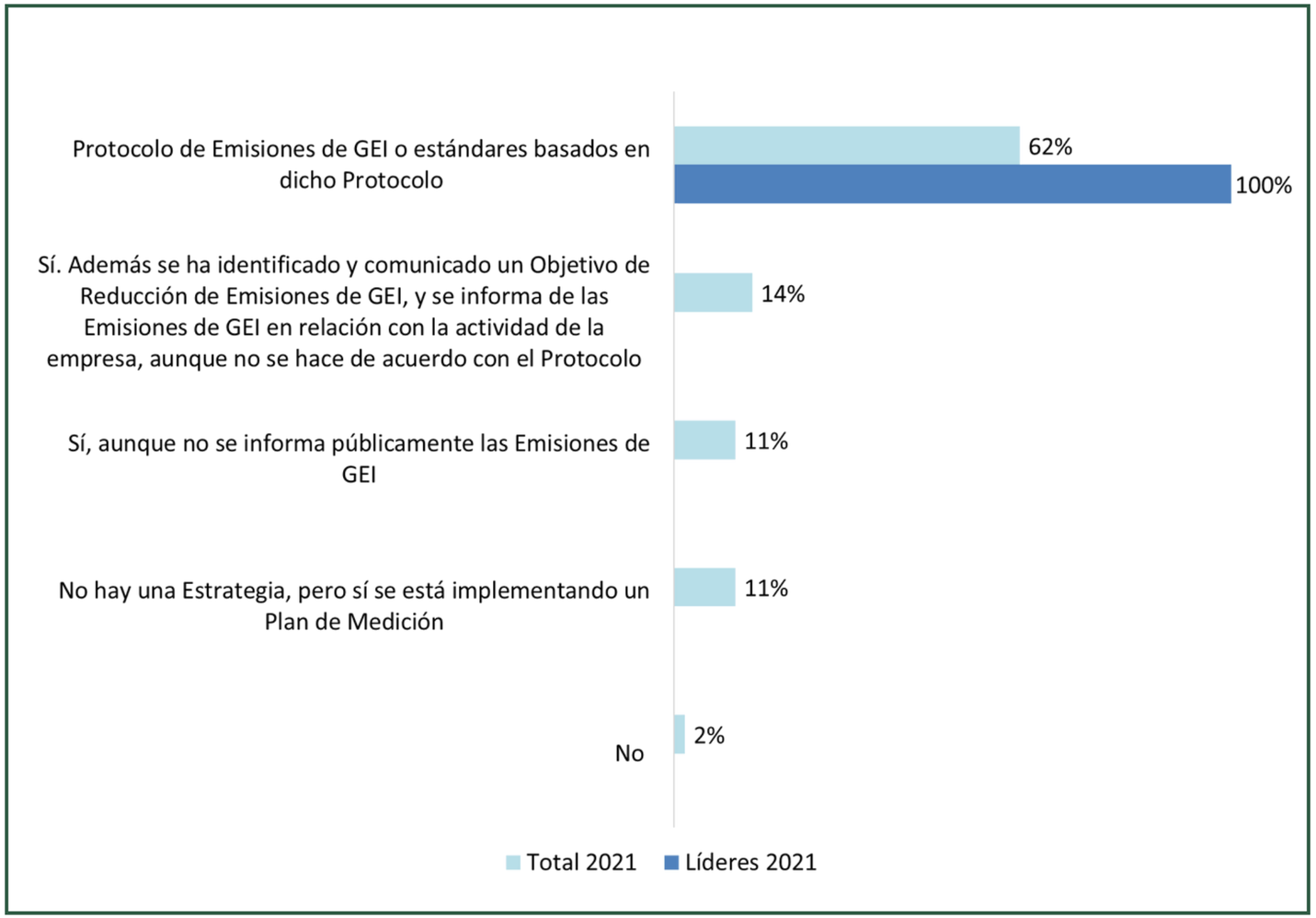


Gráfica 36.1. ¿La empresa dispone de un Sistema de Gestión de la Eficiencia Energética? 2019 VS 2021



32 - ¿Se ha definido en su empresa una Estrategia de Reducción/Compensación de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y lucha contra el Cambio Climático?

Gráfica 37. ¿Se ha definido en su empresa una Estrategia de Reducción/Compensación de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y lucha contra el Cambio Climático?

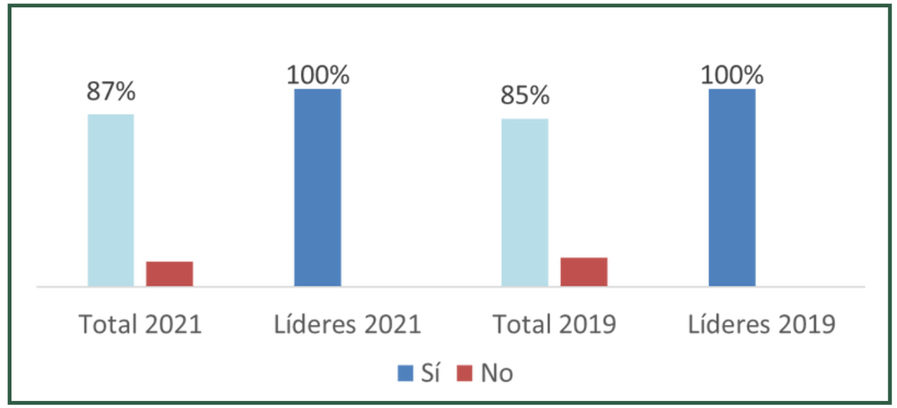


La gestión de la huella de carbono es una práctica consolidada a nivel general en las empresas: el 98% de las empresas participantes desarrollan alguna acción al respecto y el 87% ha definido una Estrategia de Reducción/Compensación de emisiones GEI.

El 11% mide la huella a pesar de no tener una Estrategia integral en esta materia.

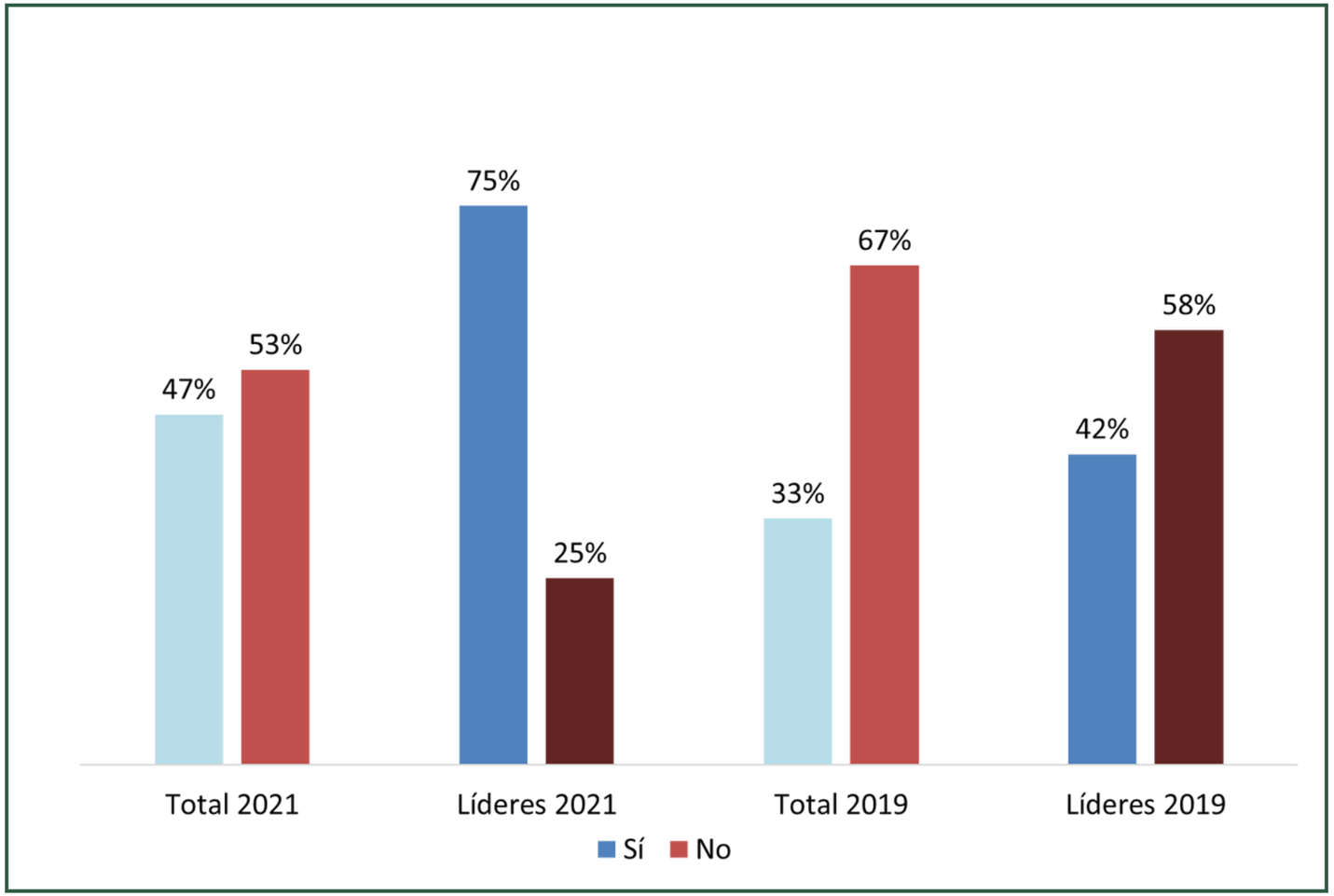
En cuanto a los compromisos adoptados y comunicados hacia los grupos de interés, solamente el 14% de las empresas ha expresado públicamente su compromiso de reducción.

Gráfica 37. ¿Se ha definido en su empresa una Estrategia de Reducción/Compensación de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y lucha contra el Cambio Climático? 2019 vs 2021



33 - ¿Está su empresa inscrita en el Registro Nacional de Huella de Carbono?

Gráfica 38. ¿Está su empresa inscrita en el Registro Nacional de Huella de Carbono? 2019 vs 2021



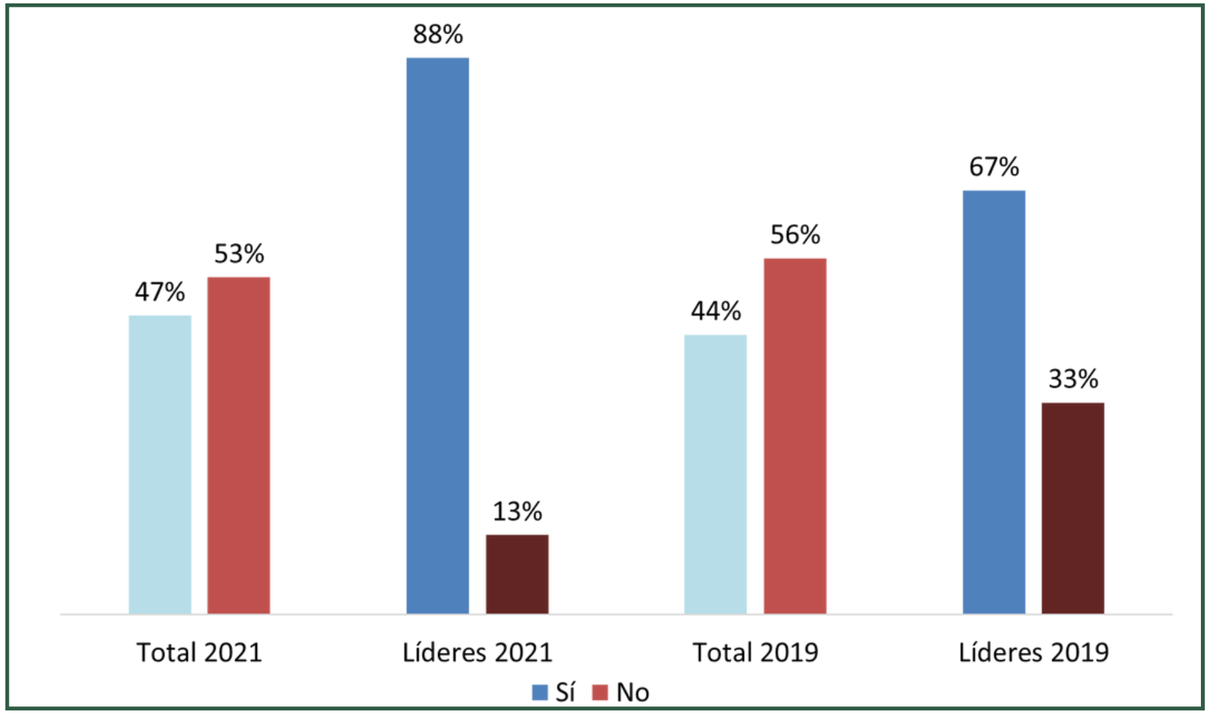
El 47% de empresas participantes ha inscrito su huella en el Registro Nacional de Huella de Carbono. Si bien supone un aumento de 14 p.p. respecto a la edición anterior, existe margen de mejora teniendo en cuenta que es un trámite sencillo y que además, según los datos de la pregunta anterior, el 62% de las empresas participantes y el 100% de las Empresas Líderes, aplican el protocolo GEI o similar.

En cuanto a las Empresas Líderes, el 75% de ellas está inscrita en el Registro de Huella de Carbono, suponiendo un aumento de 33 p.p. respecto a la edición 2019.

34 - ¿La empresa tiene establecido un Plan de Movilidad Sostenible?

Sigue creciendo el interés por la movilidad sostenible y el impulso de su implementación en la empresa. El porcentaje de empresas con planes de movilidad sostenible ha aumentado 3 p.p., y en el caso de las Empresas Líderes ese aumento es de 21 p.p. (47% y 88% respectivamente en 2021).

Gráfica 39. ¿La empresa tiene establecido un Plan de Movilidad Sostenible? 2019 vs 2021



Acciones desarrolladas por las empresas para impulsar la movilidad sostenible

•El fomento del cambio modal y el uso racional y seguro del transporte de los empleados y la promoción e impulso de la electrificación

•Transición a una flota de empresa híbrido-eléctrica

•Instalación de cargadores propios en los centros de la compañía

•Participación en observatorios y foros de promoción de la movilidad sostenible en España

•Fomento del uso del transporte público y Carsharing para empleados

•Formación en seguridad vial, servicio de carsharing,...

•Firmantes de la iniciativa EV100

•Lanzaderas

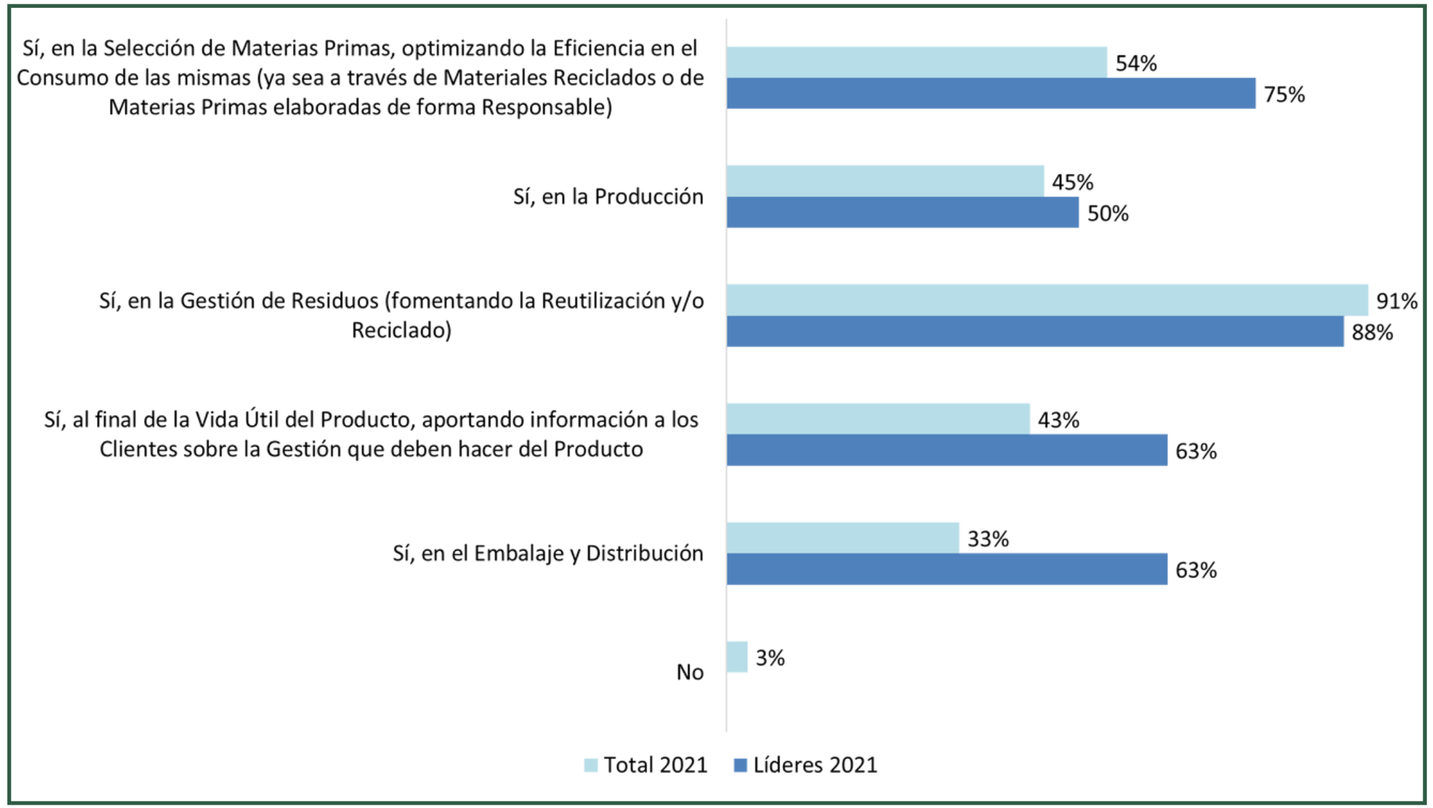
•Videoconferencias, teletrabajo

35 - ¿La empresa aplica los principios de la Economía Circular?

(RESPUESTA MÚLTIPLE)

El 97% de las empresas participantes aplica los principios de la Economía Circular (supone un aumento de 11 p.p. frente a 2019), porcentaje que lega al 100% en el caso de las Empresas Lideres.

Gráfica 40. ¿La empresa aplica los principios de la Economía Circular?

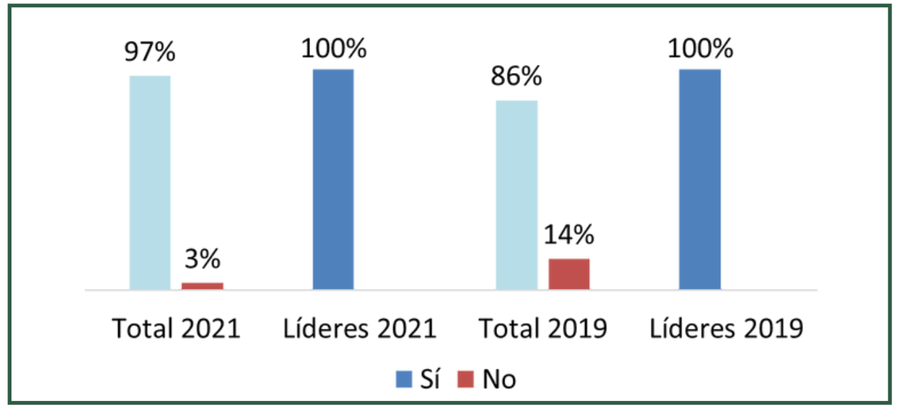


Los principales esfuerzos de las empresas participantes en economía circular, se centran en la Gestión de Residuos, fomentando el reciclaje o la reutilización de materiales (91%).

Con pesos menores se implementan otras estrategias como la selección de materias primas priorizando materiales reciclados o producidos de forma responsable (54%), la búsqueda de optimización de procesos y eficiencia energética durante la producción (45%).

El 43% ofrece información al cliente sobre la gestión del producto adquirido al final de su vida útil. Esta práctica la aplican el 63% de las Empresas Líderes.

Gráfica 40.1. ¿La empresa aplica los principios de la Economía Circular? 2019 vs 2021



36 - Especifique si tiene Políticas orientadas a la Reducción del Consumo y generación de Residuos Plásticos y qué Acciones desarrolla su empresa al respecto

(RESPUESTA ABIERTA)

Algunas de las respuestas mencionadas son:

Evitar o prohibir el uso de los siguientes productos dentro de la empresa:

- Plástico virgen en general
- Plásticos de un solo uso, tales como vasos de plástico para agua y café
- Plásticos para embalajes y envoltorios
- Toallitas húmedas

Ofreciendo las siguientes alternativas:

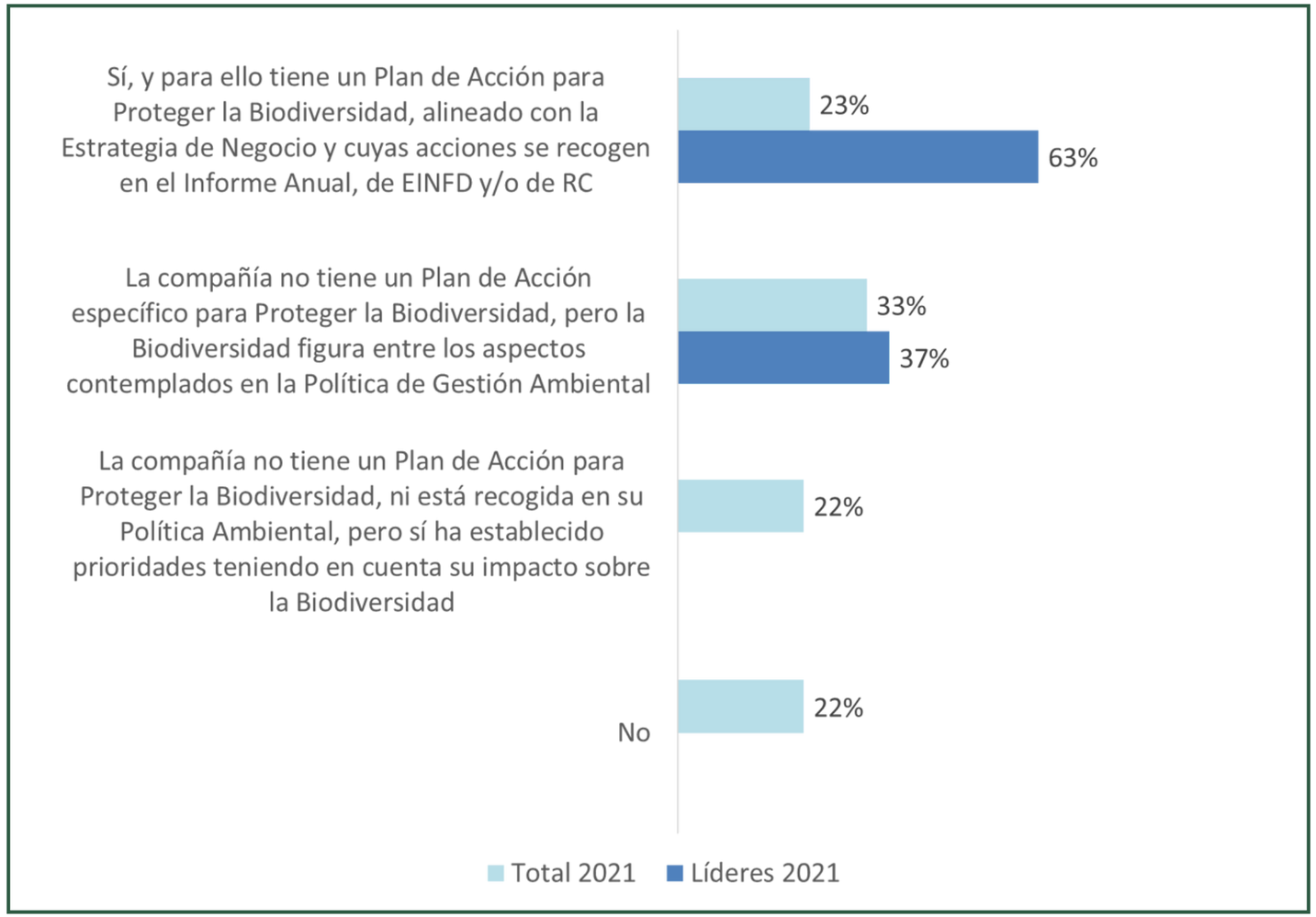
- Vasos de cristal y vasos personalizados para empleados
- Uso de bolsas reutilizables y compostables
- Uso de plásticos de origen reciclado
- Uso de envases reutilizables o reciclables
- Recogida, reutilización y reciclado del plástico utilizado por clientes y empleados
- Reducción del tamaño o material de los productos, para minimizar el uso de materias primas

Además, las empresas desarrollan acciones para:

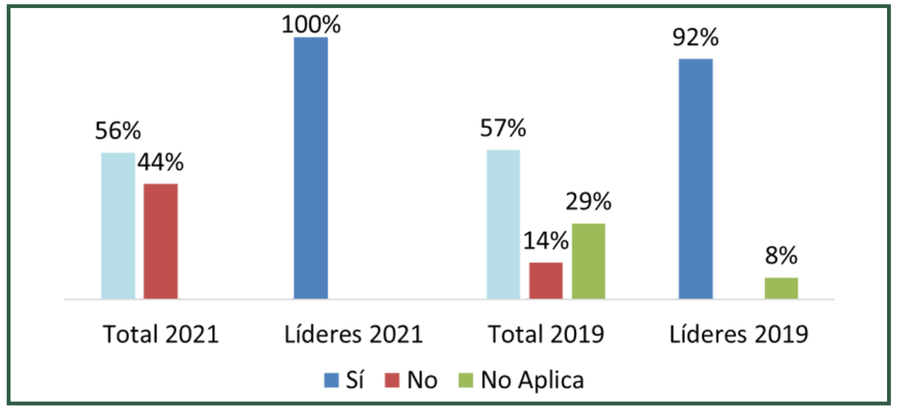
- Optimizar el uso del agua
- Utilizar energías alternativas a través del uso de paneles solares
- Reducir el consumo de papel
- Fomentar el teletrabajo

37 - ¿La empresa realiza actividades para la preservación de la Biodiversidad (impacto sobre Agua, Flora y Fauna)?

Gráfica 41. ¿La empresa realiza actividades para la preservación de la Biodiversidad (impacto sobre Agua, Flora y Fauna)?



Gráfica 41.1. ¿La empresa realiza actividades para la preservación de la Biodiversidad (impacto sobre Agua, Flora y Fauna)? 2019 vs 2021



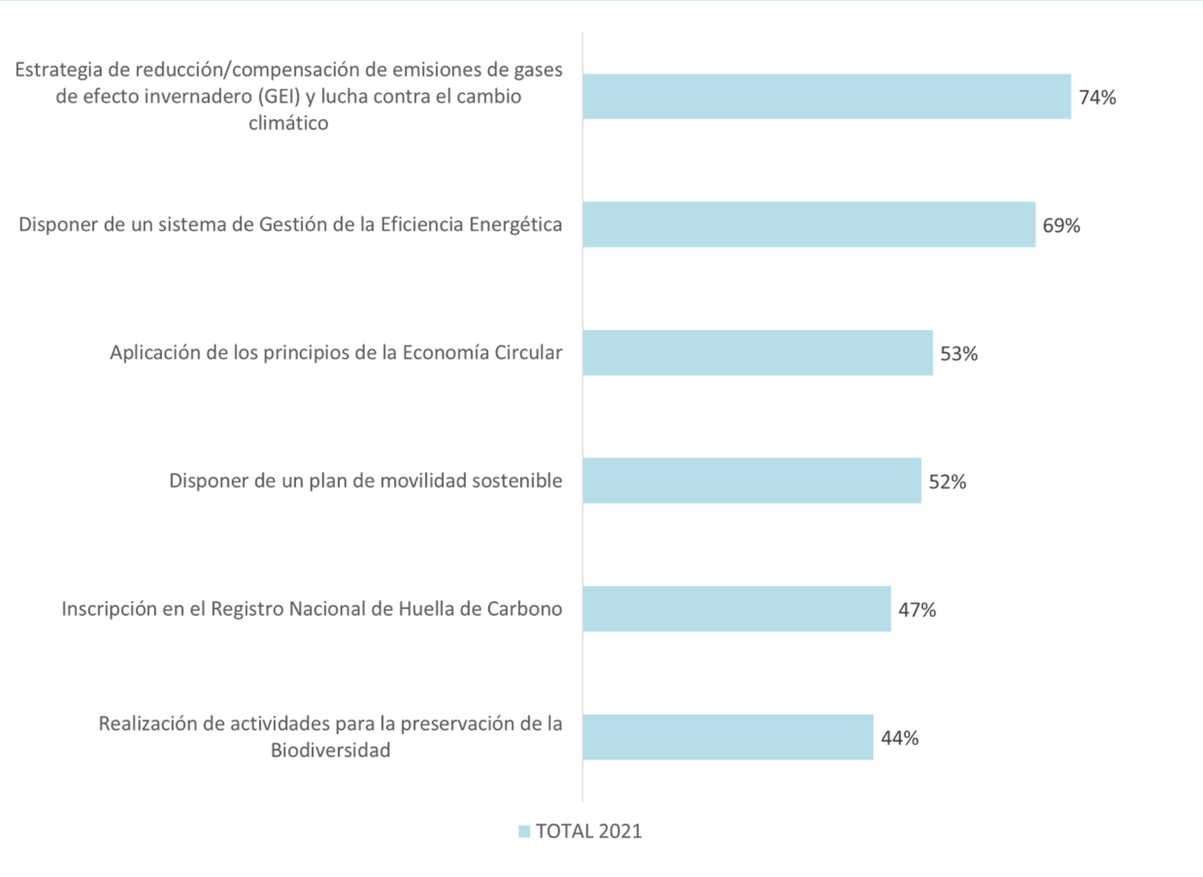
El 56% de las empresas participantes realizan acciones para conservar la biodiversidad a diferentes niveles:

- 23% tiene un plan de acción específico, alineado con la estrategia de negocio, para proteger la biodiversidad y refleja los resultados en un informe anual (memoria de sostenibilidad, informe no financiero…).
- 33% integra la biodiversidad en su política de gestión ambiental, aunque no tengan un plan de acción específico.

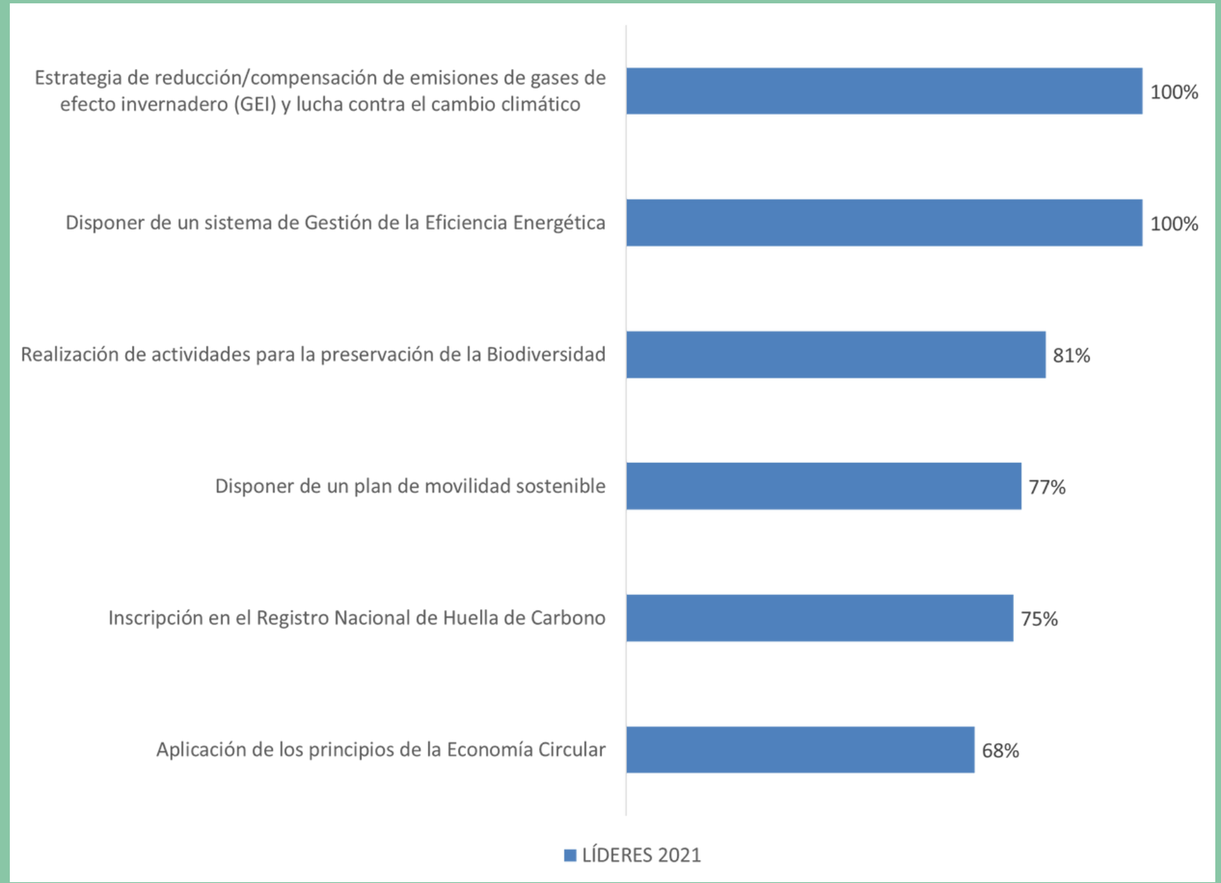
EL 22% ha establecido acciones internamente después de realizar un análisis de los impactos de su operación en la biodiversidad.

DIMENSIÓN AMBIENTAL: RESUMEN

Gráfica 42. Resumen de Resultados Medio Ambiente total empresas participantes



Gráfica 42.1. Resumen de Resultados Medio Ambiente Empresas Líderes



DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA

RESULTADOS GENERALES EN DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA

El 72% de las empresas participantes tienen un plan estratégico de Acción Social (Gráfica 43) de las cuales 45% lo implementa en alianza con otras organizaciones y el 43% mide el impacto de este plan en los ODS.

En un alto porcentaje (65% en el total de empresas participantes y 75% de las Empresas Líderes) existe relación entre las acciones de RC y las de Acción Social de la compañía, ya sea porque están dentro del plan estratégico de RC o porque se planifican sinergias entre ellas (Gráfica 44).

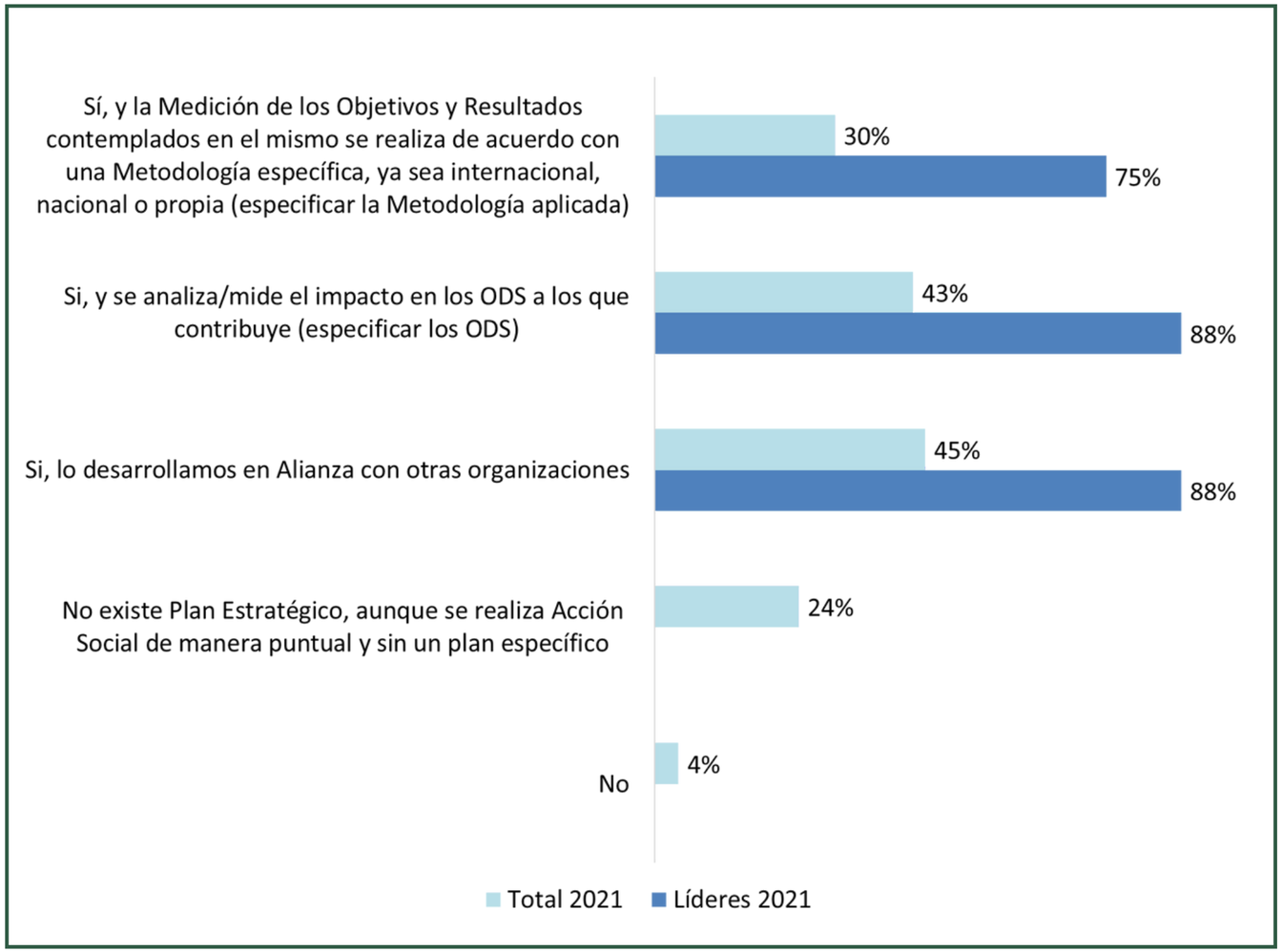
Los colectivos de personas con discapacidad, infancia y adolescencia son los que concentran el mayor porcentaje de acciones de las empresas participantes, y las Empresas Líderes priorizan temas de género, discapacidad y colectivos en riesgo de exclusión en general (Gráfica 45).

Las empresas siguen aplicando la innovación responsable en su tarea diaria, aunque no todas lo hacen bajo un programa específico que lidere o guíe la innovación dentro de la empresa y las empresas líderes cuentan con un presupuesto específico para innovación de productos y servicios (Gráfica 46).

38. ¿Existe un Plan Estratégico de Acción Social?

(RESPUESTA MÚLTIPLE)

Gráfica 43. ¿Existe un Plan Estratégico de Acción Social?



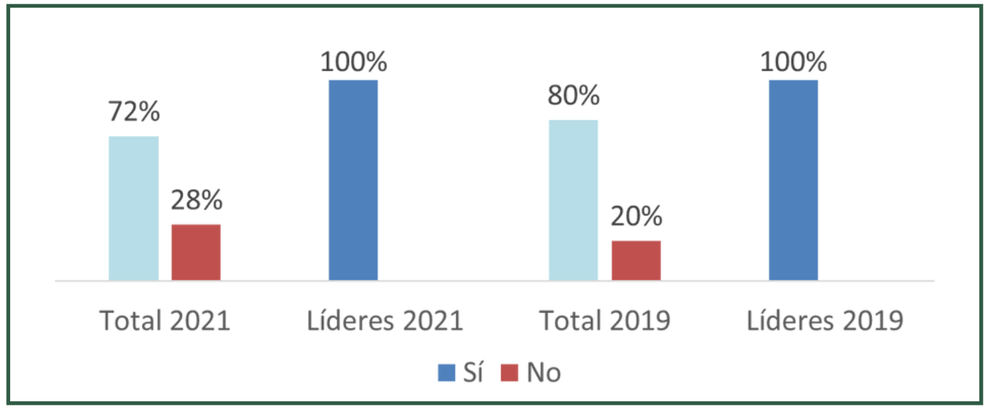
El 72% del total de empresas participantes dispone de un Plan Estratégico de Acción Social, siendo del 100% en las Empresas Líderes.

El 28% de las empresas no tienen un Plan Estratégico de Acción Social, aunque el 24% de ellas, a pesar de no tenerlo, si realiza algunas acciones esporádicas.

El 45% de las empresas desarrolla este tipo de actividades en alianza con otras organizaciones.

Respecto a la medición de impactos y resultados, el 43% mide el impacto de estas acciones en los ODS y el 30% mide el éxito de la implementación de su Plan Estratégico de Acción Social a través de indicadores y metodologías específicas.

Gráfica 43.1 ¿Existe un Plan Estratégico de Acción Social? 2019 vs 2021



38. ¿Existe un Plan Estratégico de Acción Social?

(RESPUESTA MÚLTIPLE)

Algunas herramientas de medición mencionadas son:

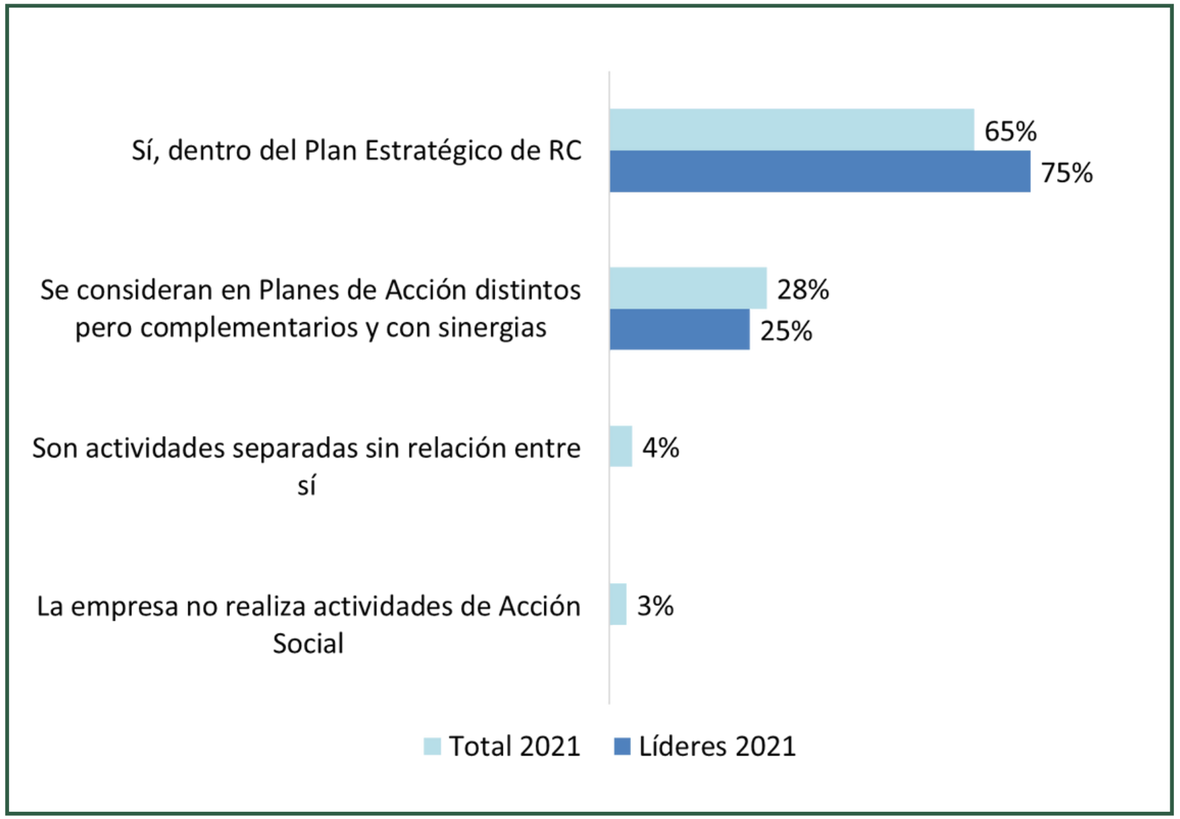
- Herramienta rsc2, desarrollada por Fundación SERES y Mckinsey
- Business forSocietal Impact (B4SI)
- GRI
- Metodologías propias desarrolladas con la ayuda de una escuela de negocios
- Metodología basada en la cooperación
- Metodologías basada en criterios científicos para decidir qué acciones

39 - ¿Existe relación entre las actividades de Responsabilidad Corporativa y la Acción Social?

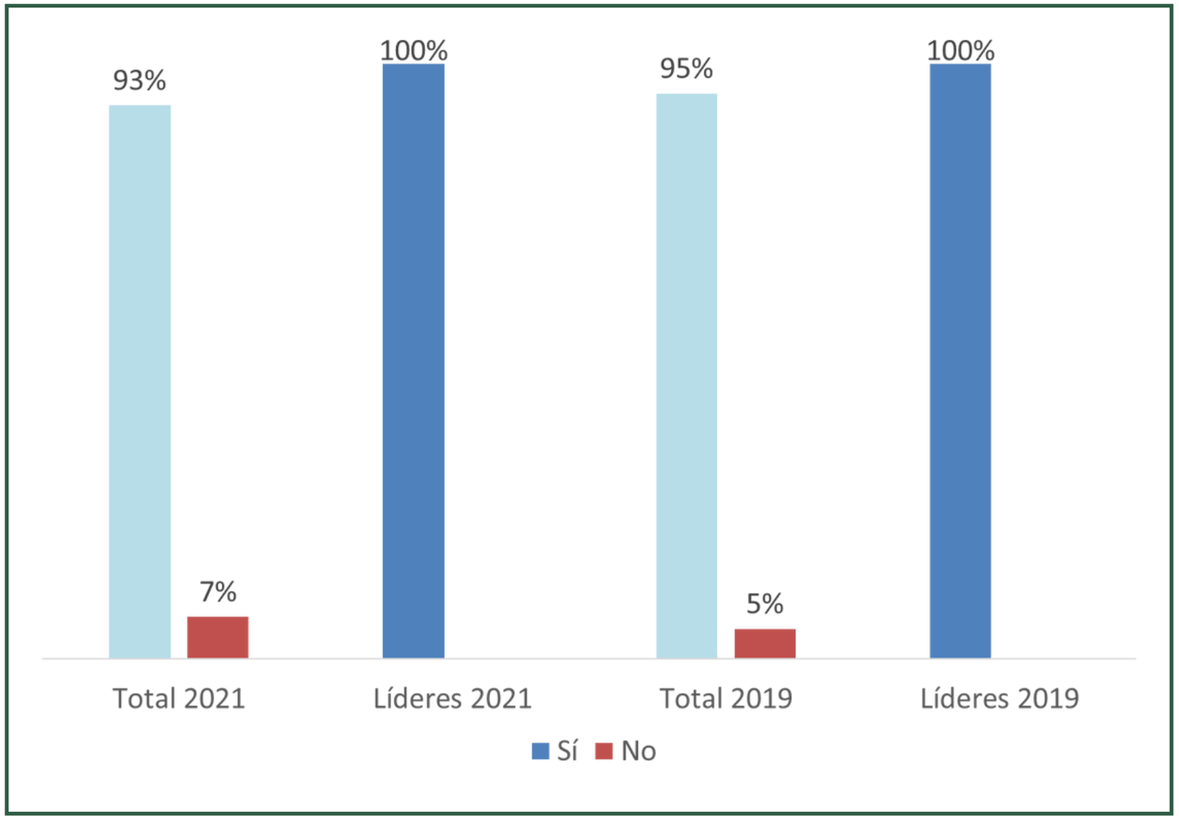
En el 93% del total de empresas participantes existe relación entre las acciones de RC y las de Acción Social de la compañía, ya sea porque éstas están dentro del Plan Estratégico de RC (65%) o porque son complementarios y existen sinergias entre ellas (28%).

En el caso de las Empresas Líderes existe relación en el 100% de ellas, ya sea porque están dentro del Plan Estratégico de RC (75%) o porque son complementarios y existen sinergias entre ellas (25%).

Gráfica 44. ¿Existe relación entre las actividades de Responsabilidad Corporativa y la Acción Social?



Gráfica 44.1 ¿Existe relación entre las actividades de Responsabilidad Corporativa y la Acción Social? 2019 VS 2021



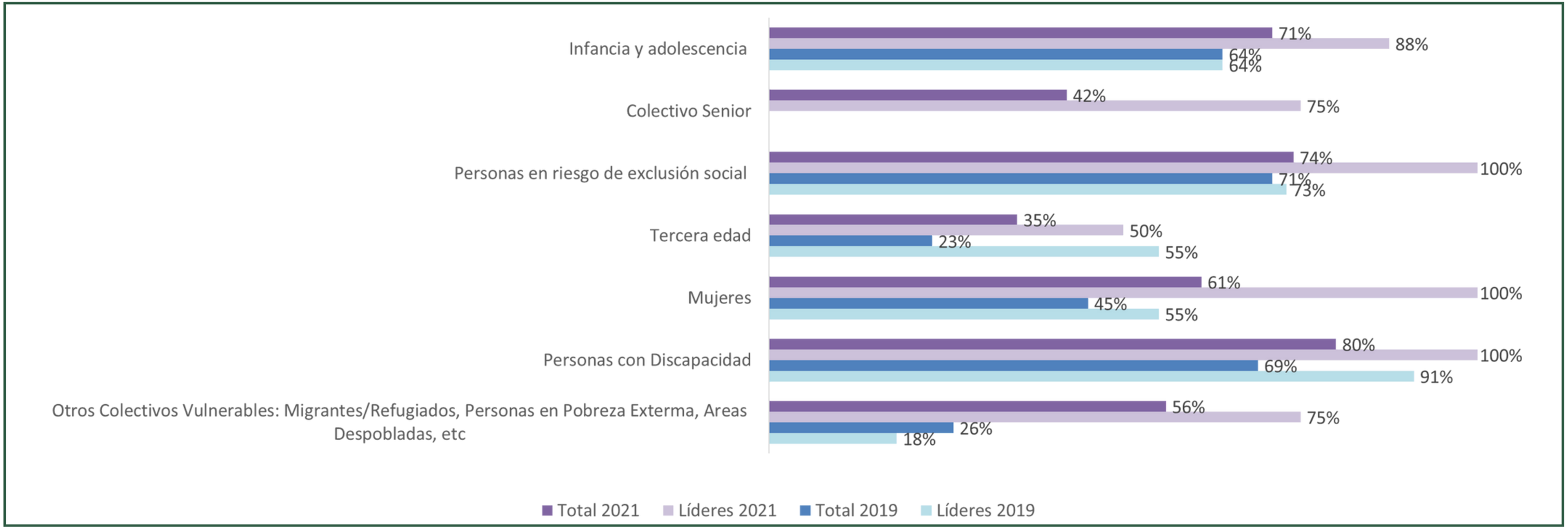
40 - ¿A qué Colectivos de la población están dirigidas las actividades de Acción Social de la empresa?

Respecto a los resultados de 2019, se produce una evolución muy positiva con un incremento generalizado en la diversidad de colectivos vulnerables a los que las empresas dirigen su Acción Social.

Las Empresas Líderes priorizan la Acción Social con los colectivos de género, discapacidad y en riesgo de exclusión.

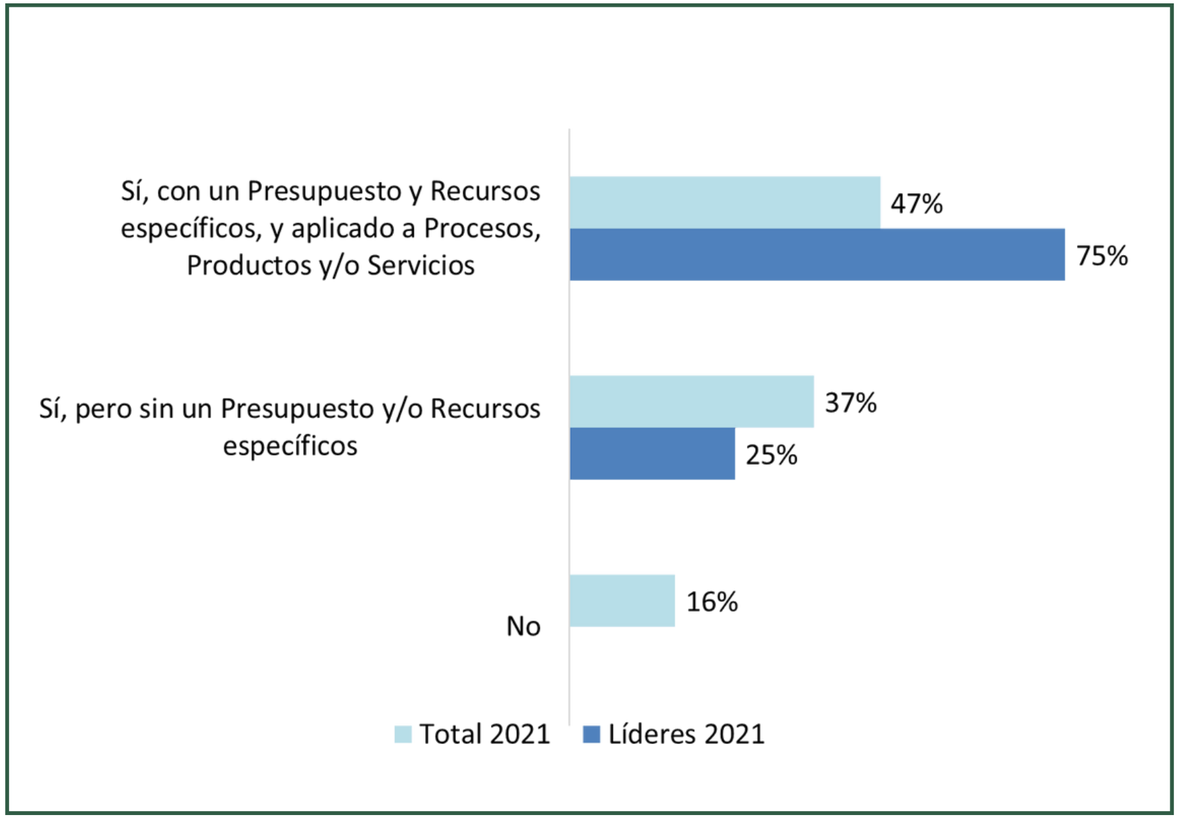
En el caso del total de empresas participantes priorizan la Acción Social con los colectivos de personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión, e infancia y adolescencia.

Gráfica 45. ¿A qué Colectivos de la población están dirigidas las actividades de Acción Social de la empresa?



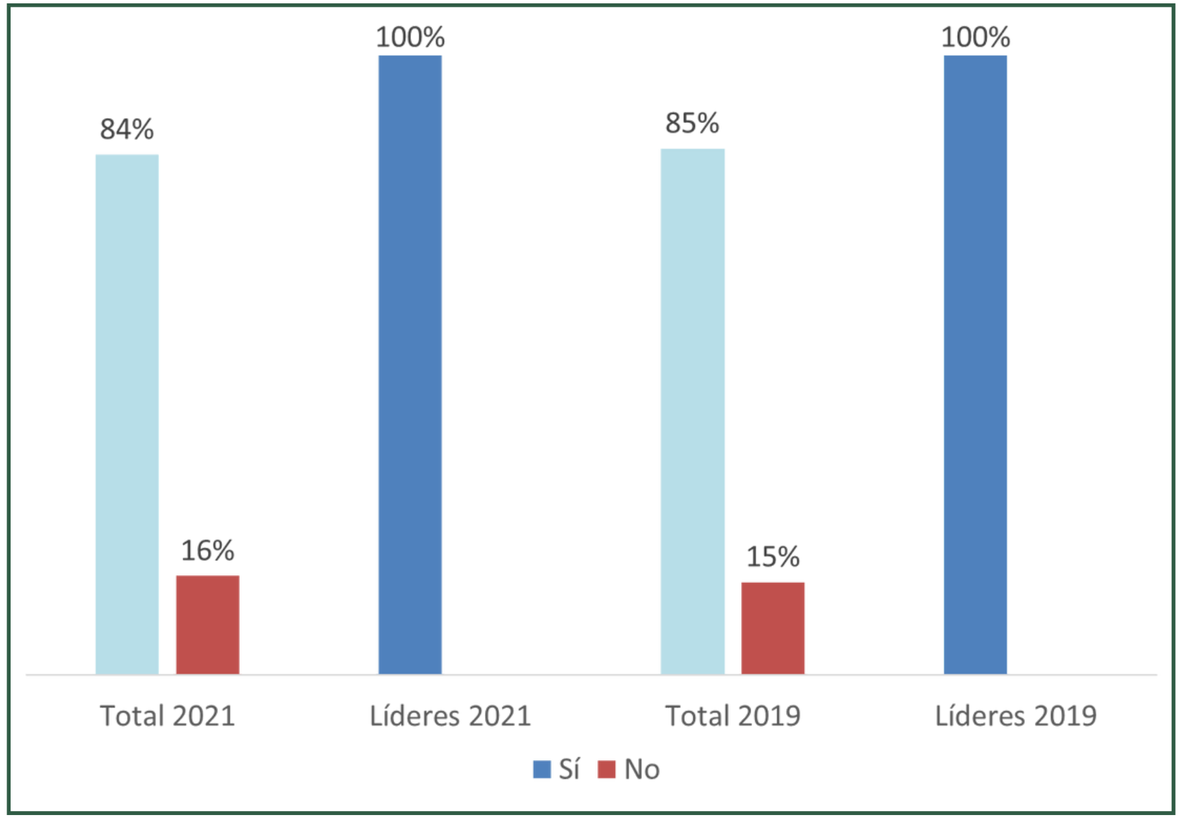
41 - ¿Se realiza Innovación Responsable ?

Gráfica 46. ¿Se realiza Innovación Responsable ?



Las empresas siguen aplicando la innovación responsable en su tarea diaria, aunque solo el 47% lo hacen bajo un programa específico que lidere o guíe la innovación dentro de la empresa.

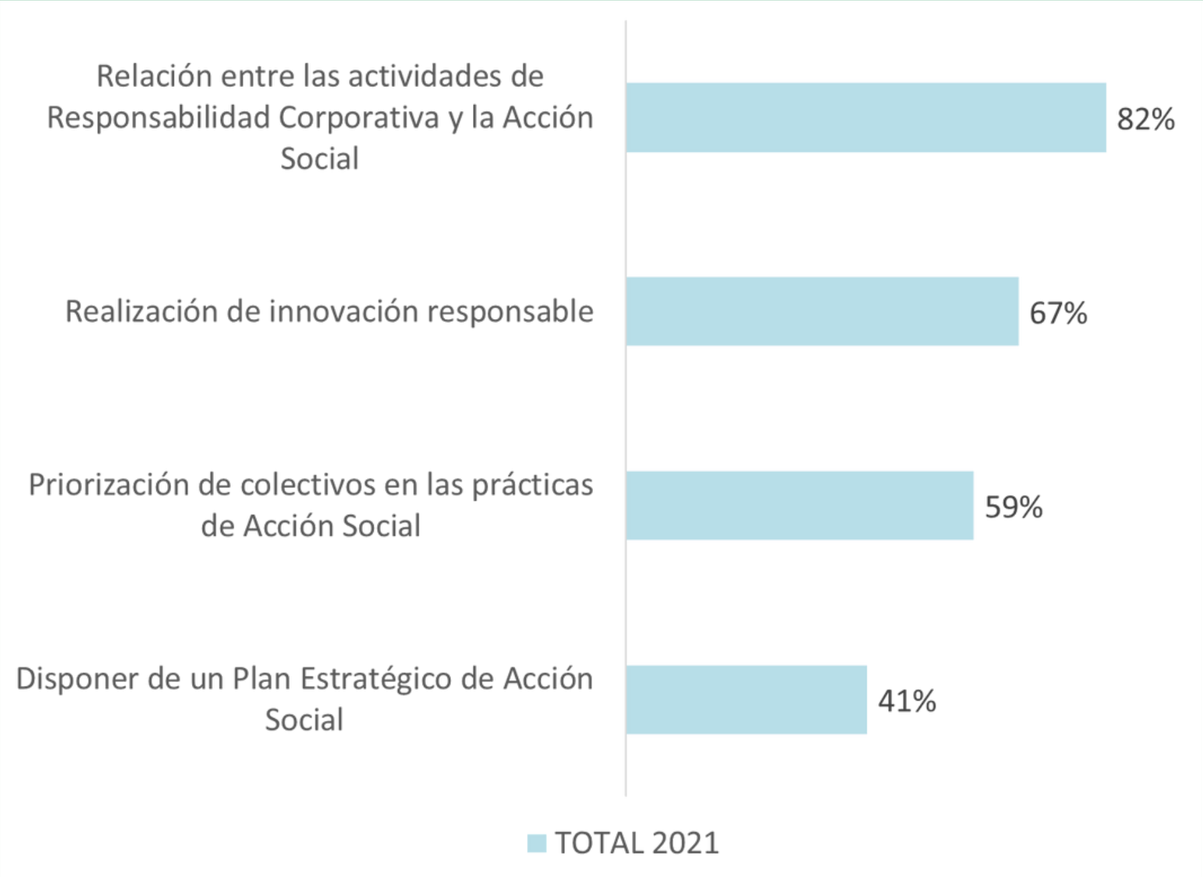
Gráfica 46.1 ¿Se realiza Innovación Responsable? 2019 vs 2021



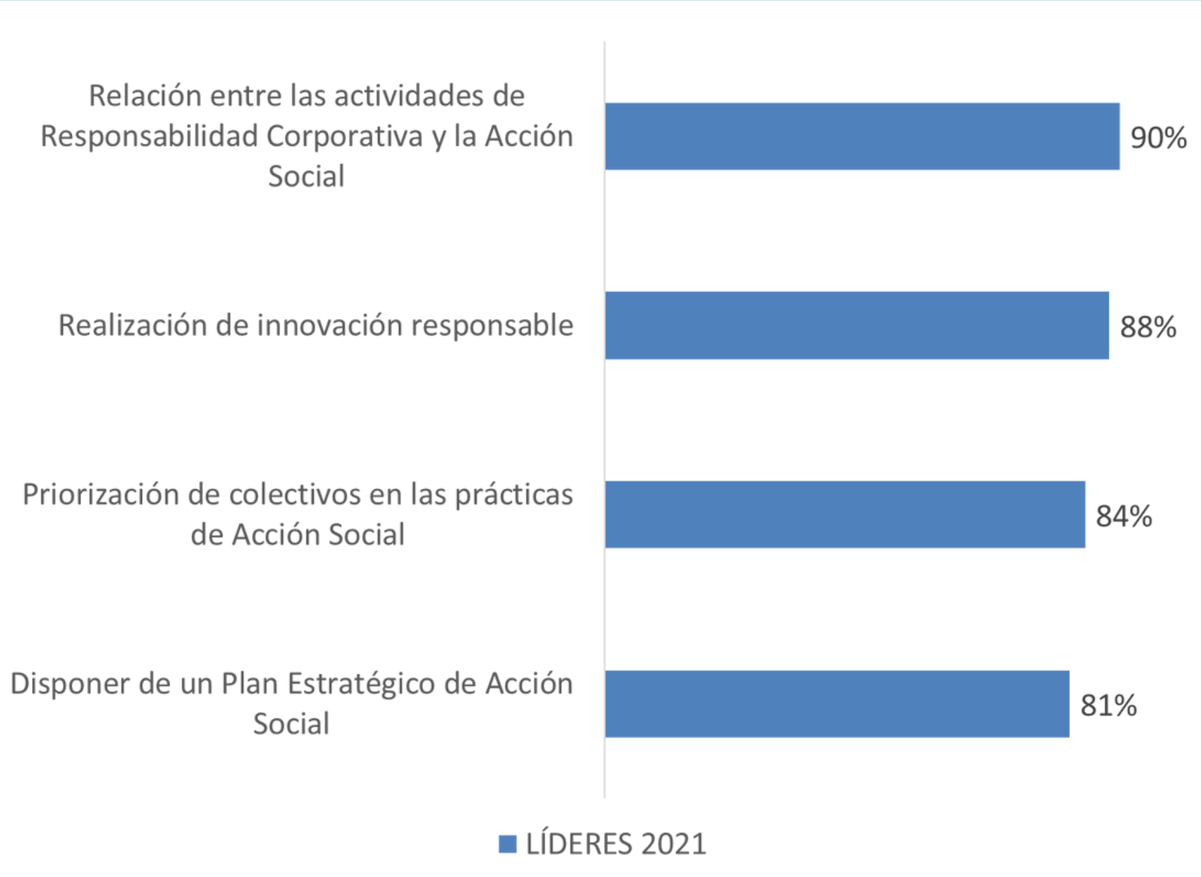
El 75% de las Empresas Líderes cuentan con un presupuesto asociado específico para innovación de productos y servicios.

DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA: RESUMEN

Gráfica 47. Resumen resultados total empresas participantes Dimensión Social Externa



Gráfica 47.1 Resumen resultados Empresas Líderes Dimensión Social Externa



DIMENSIÓN SOCIAL INTERNA

RESULTADOS GENERALES EN DIMENSIÓN SOCIAL INTERNA

El 96% de las empresas participantes afirma tener en cuenta la aplicación de criterios y medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de contratación; y el 62% tiene Política de Diversidad (Género, Generacional/Edad, Nacionalidad, Capacidades Diferentes, etc) que incluye los Procesos de Selección y Promoción. Por otra parte, el 49% dispone de planes de Diversidad específicos y Comités internos de Diversidad, habiendo aumentado el porcentaje de empresas con este tipo de Comités 31 p.p respecto a la edición anterior.

El 96% de las empresas implementa acciones de Conciliación a diferentes niveles. Lo más común (39%) es la definición y aplicación de una Política de Conciliación a cuyos resultados se efectúa seguimiento periódico, así como la implementación de acciones individuales de conciliación (31%) (Gráfica 55).

El 45% de las empresas disponen de Programas de Empleabilidad específicamente dirigidos a colectivos infrarrepresentados (ver Gráfica 52).

El 23% de las empresas participantes tiene contratado un número superior de personas con discapacidad del exigido por ley y hay una oportunidad de mejora para un 31% de empresas que todavía pueden avanzar para incluir el mínimo de contratación y que actualmente cumplen con la ley a través de medidas alternativas. En cuanto a la accesibilidad de las instalaciones un 21% de las empresas participantes todavía debe abordar dicho reto.

El 88% de las empresas proporciona formación específica sobre RC/Sostenibilidad a sus empleados (Gráfica 53) y prácticamente el 100% de empresas realiza actividades para reforzar la salud de sus empleados, siendo los programas más comunes entre las Empresas Líderes los relacionados con la gestión de estrés, la ergonomía y la alimentación saludable (88% cada uno).

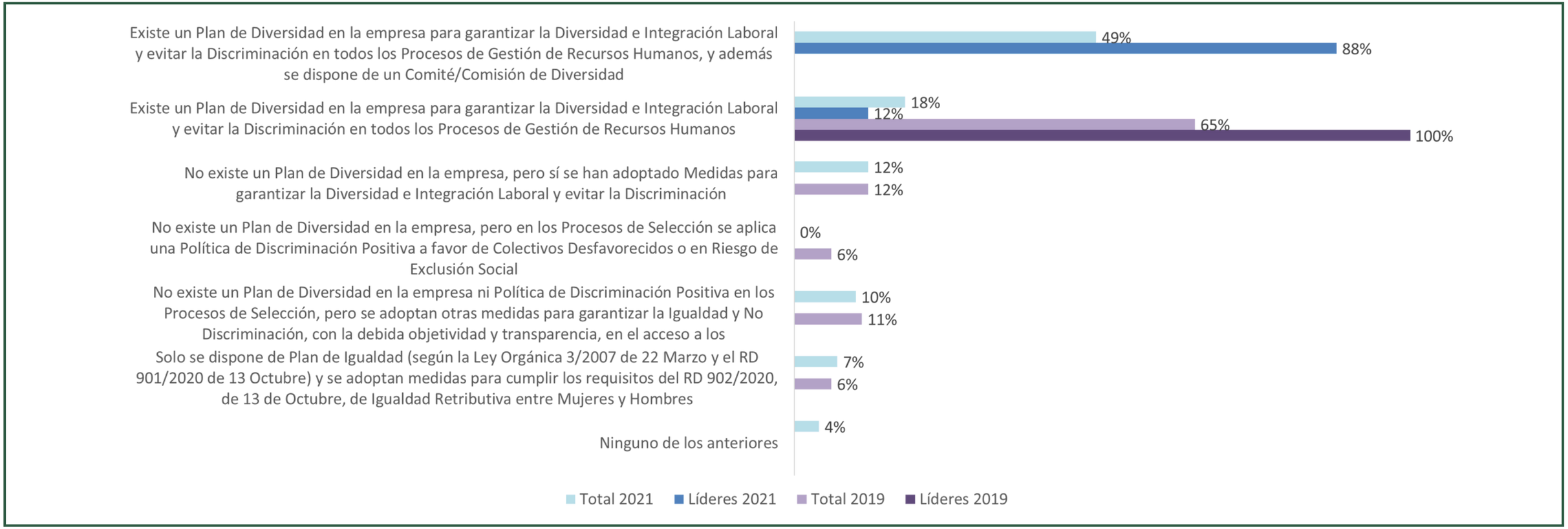
El 63% de las empresas realiza acciones de voluntariado en áreas que han identificado como prioritarias con sus empleados y analizando el entorno en el que la empresa tiene operación y un 25% cuenta con un programa específico alineado con la estrategia de la empresa.

42. ¿Tiene la empresa acciones de promoción de la Diversidad e Integración Laboral y supresión de toda forma de Discriminación?

El 100% de las Empresas Líderes tiene un plan de Diversidad para garantizar la diversidad y la integración y evitar la discriminación negativa en los procesos de contratación, de las cuales el 88% tiene además una Comisión interna de Diversidad.

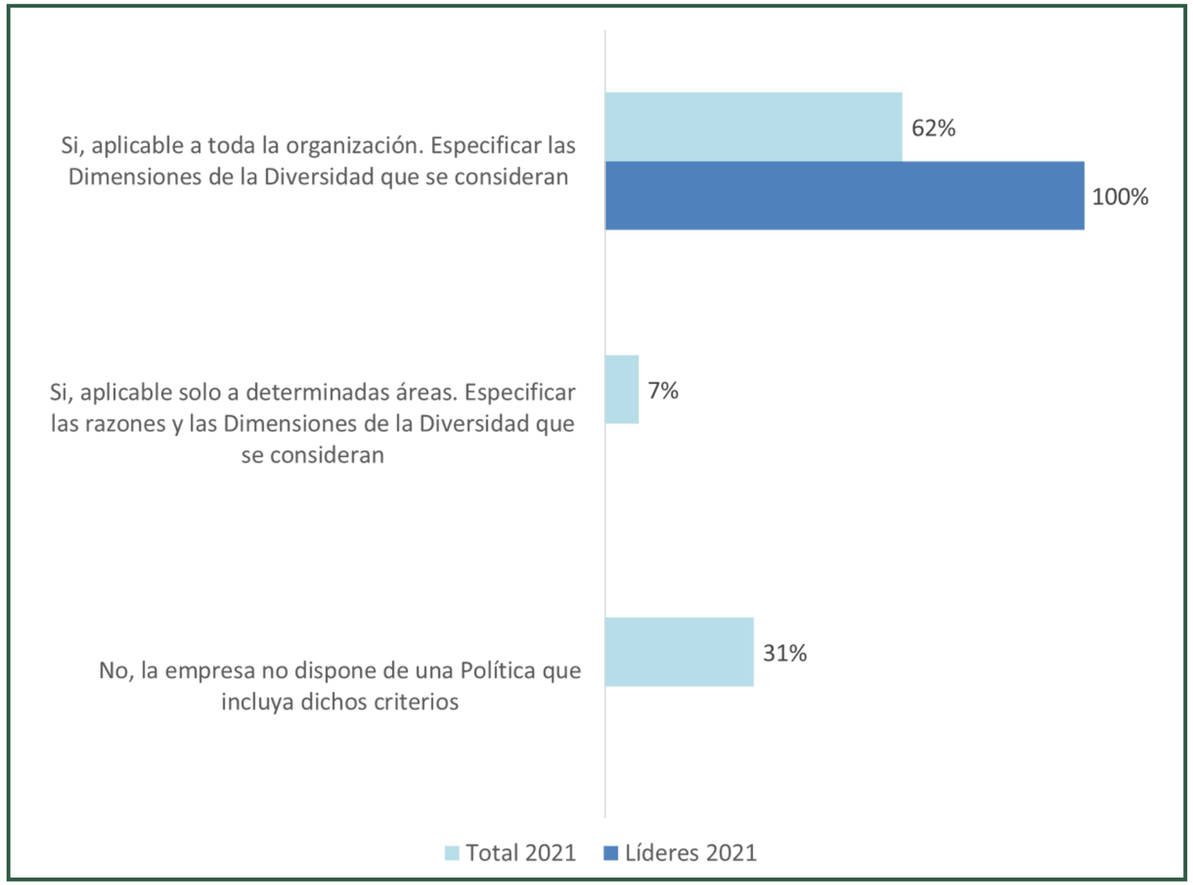
En cuanto al total de empresas participantes el 65% dispone de un Plan de Diversidad, y de ellas el 49% dispone además de un Comité de Diversidad.

Gráfica 48. ¿Tiene la empresa acciones de promoción de la Diversidad e Integración Laboral y supresión de toda forma de Discriminación? 2019 vs 2021



43 - ¿La empresa dispone de una Política de Diversidad (Género, Generacional/Edad, Nacionalidad, Capacidades Diferentes, etc) que incluye los Procesos de Selección y Promoción?

Gráfica 49 ¿La empresa dispone de una Política de Diversidad (Género, Generacional/Edad, Nacionalidad, Capacidades Diferentes, etc) que incluye los Procesos de Selección y Promoción?

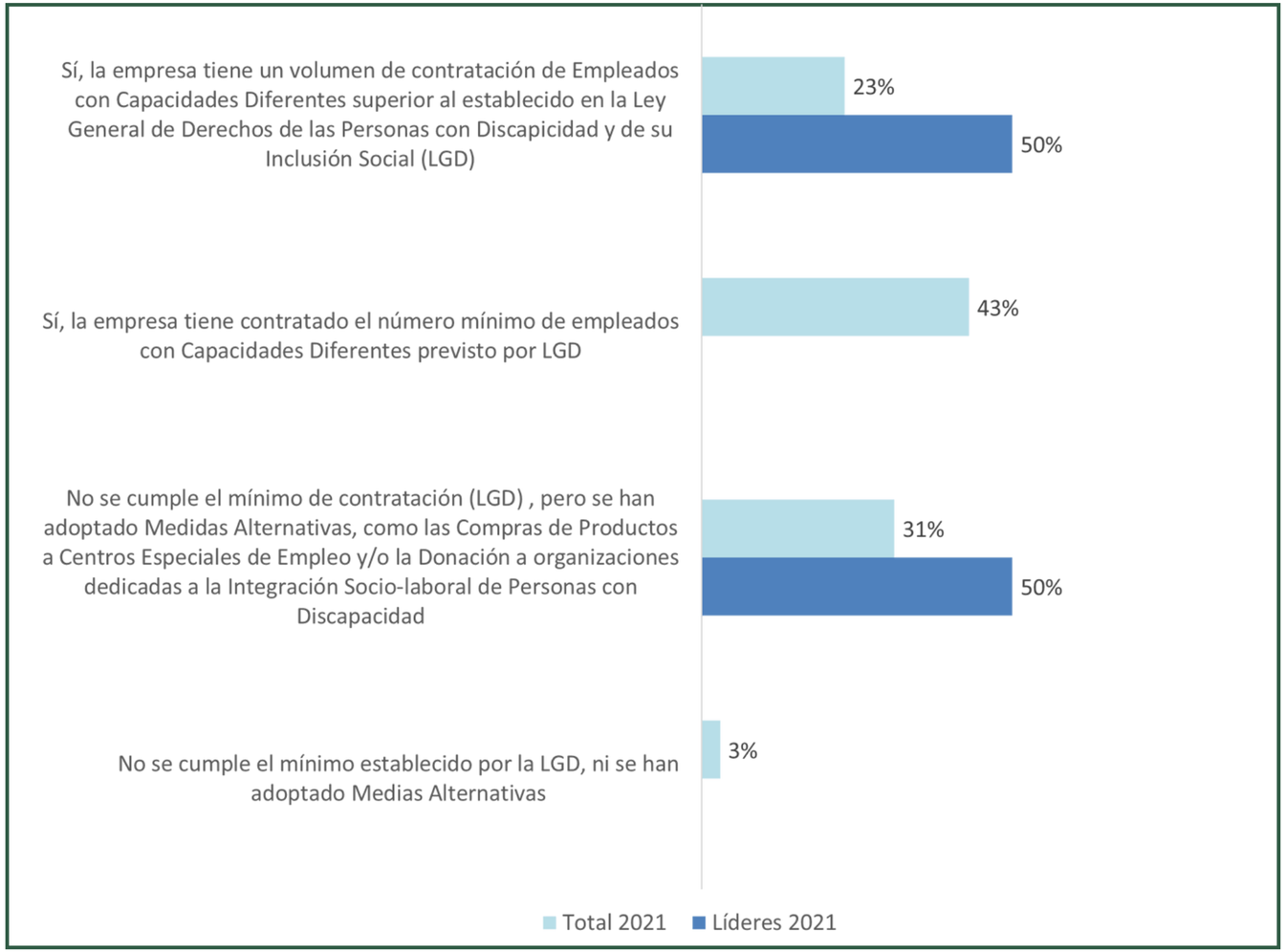


El compromiso por la diversidad se refleja en el 100% de empresas líderes que tienen Políticas de diversidad para toda la organización y el 62% en el caso del total de las empresas participantes.

No obstante, hay un 31% de empresas que todavía no integran este tipo de criterios en sus políticas.

44 - ¿Tiene la empresa un compromiso firme con la discapacidad?

Gráfica 50 ¿Tiene la empresa un compromiso firme con la discapacidad?

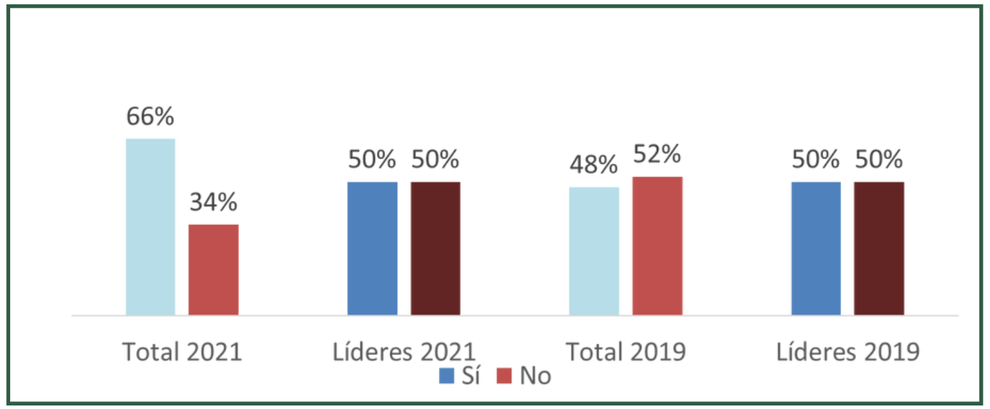


El 50% de las Empresas Líderes y el 23% del total de empresas participantes manifiestan tener un volumen de contratación de empleados con discapacidad superior al legalmente establecido.

Se refleja un aumento de 18 p.p. de empresas que desarrollan acciones para integrar laboralmente a personas con discapacidad respecto a la edición de 2019.

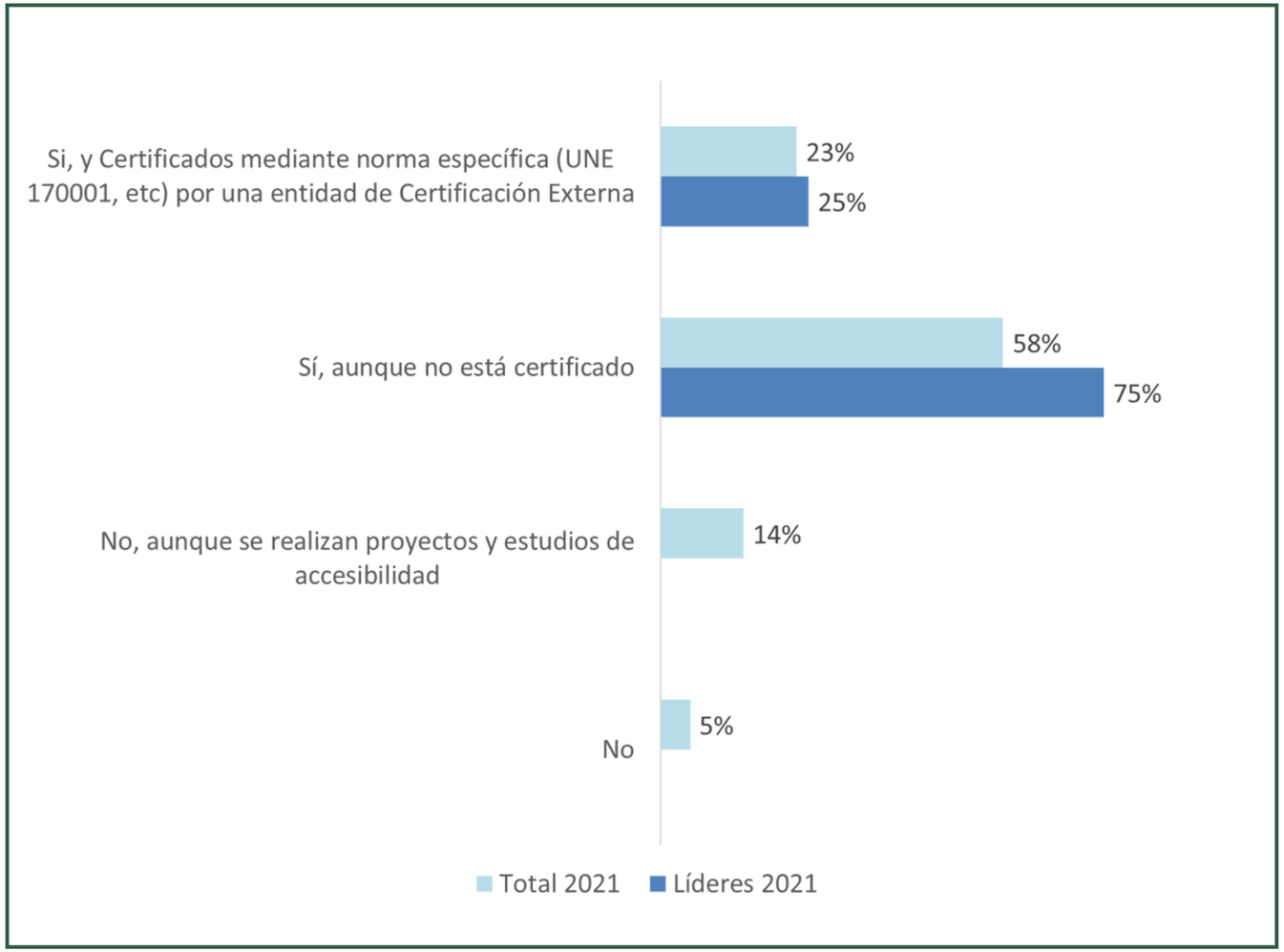
No obstante hay una oportunidad de mejora para un 34% del total de empresas participantes que todavía pueden mejorar para incluir el mínimo de contratación.

Gráfica 50.1 ¿Tiene la empresa un compromiso firme con la discapacidad? 2019 vs 2021

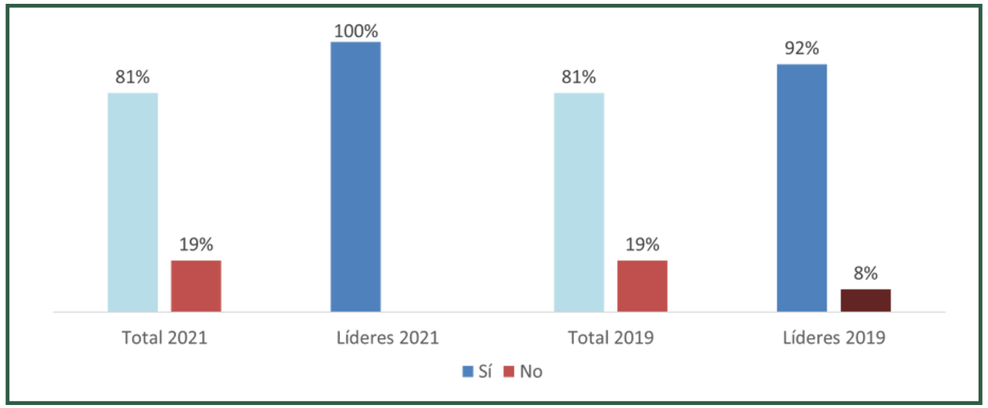


45 - ¿Los Centros de Trabajo y/o Instalaciones son Accesibles para las Personas Con Discapacidad

Gráfica 51 ¿Los Centros de Trabajo y/o Instalaciones son Accesibles para las Personas Con Discapacidad?



Gráfica 51.1 ¿Los Centros de Trabajo y/o Instalaciones son Accesibles para las Personas Con Discapacidad? 2019 vs 2021



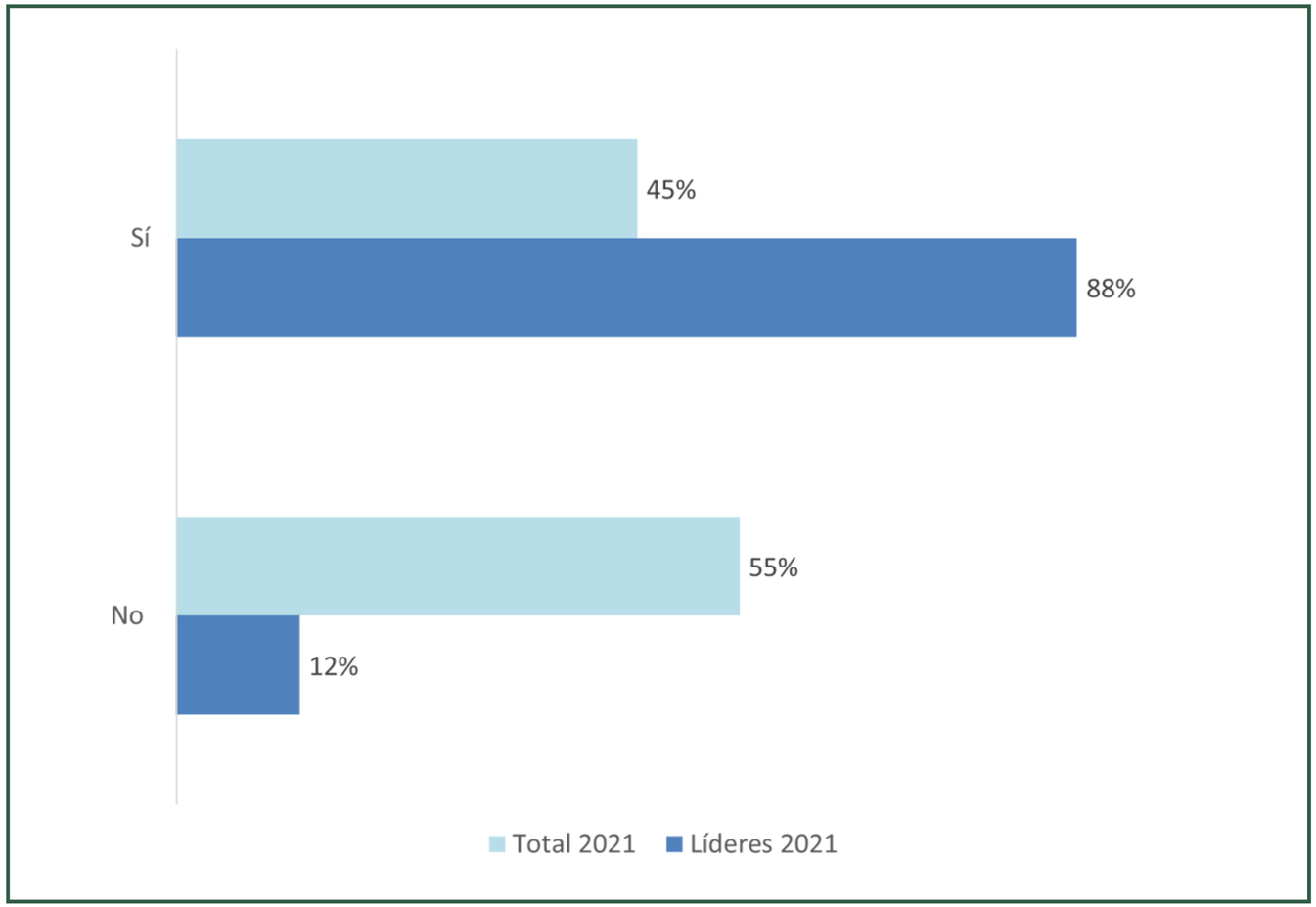
El 100% de las empresas líderes cuentan con instalaciones accesibles, certificadas en un 25%.El 81% del resto de empresas también son accesibles (el 19% todavía debe abordar dicho reto).

46 -¿La empresa dispone de Programas específicos para la Empleabilidad de los Colectivos Infrarrepresentados (Mujeres, Jóvenes, Senior, LGTBI, minorías étnicas, etc)?

El 88% de las Empresas Líderes tiene programas de empleabilidad específicamente dirigidos a colectivos infrarrepresentados.

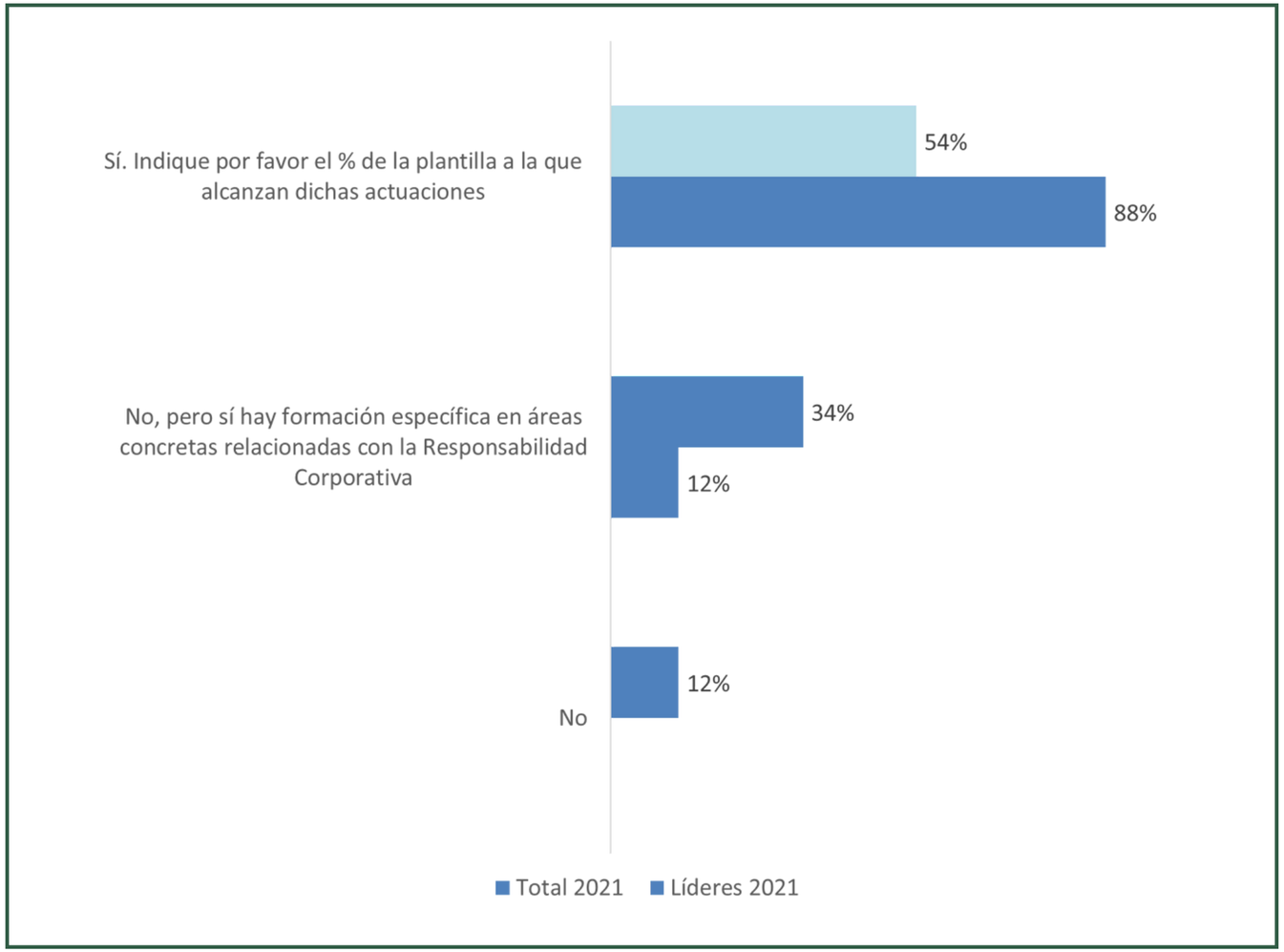
El porcentaje baja al 45% cuando se trata del resto de empresas participantes.

Gráfica 52 ¿La empresa dispone de Programas específicos para la Empleabilidad de los Colectivos Infrarrepresentados (Mujeres, Jóvenes, Senior, LGTBI, minorías étnicas, etc)?



47 -¿Existen Acciones Formativas específicas relacionadas con la Responsabilidad Corporativa en general o con sus diferentes aspectos/dimensiones?

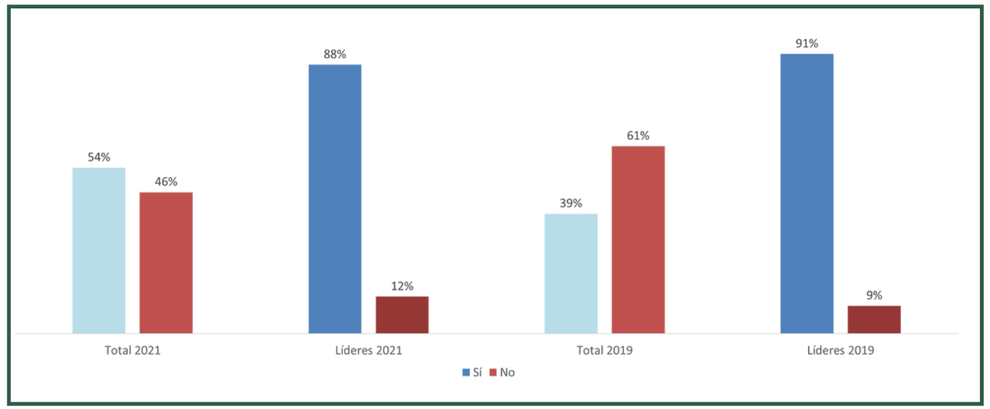
Gráfica 53 ¿Existen Acciones Formativas específicas relacionadas con la Responsabilidad Corporativa en general o con sus diferentes aspectos/dimensiones?



Las empresas preocupadas por la formación de la plantilla en temas de RC/Sostenibilidad tienen como meta capacitar al 100% de los empleados en el largo plazo y suelen comenzar con metas de entorno a un 30 – 40% de la plantilla.

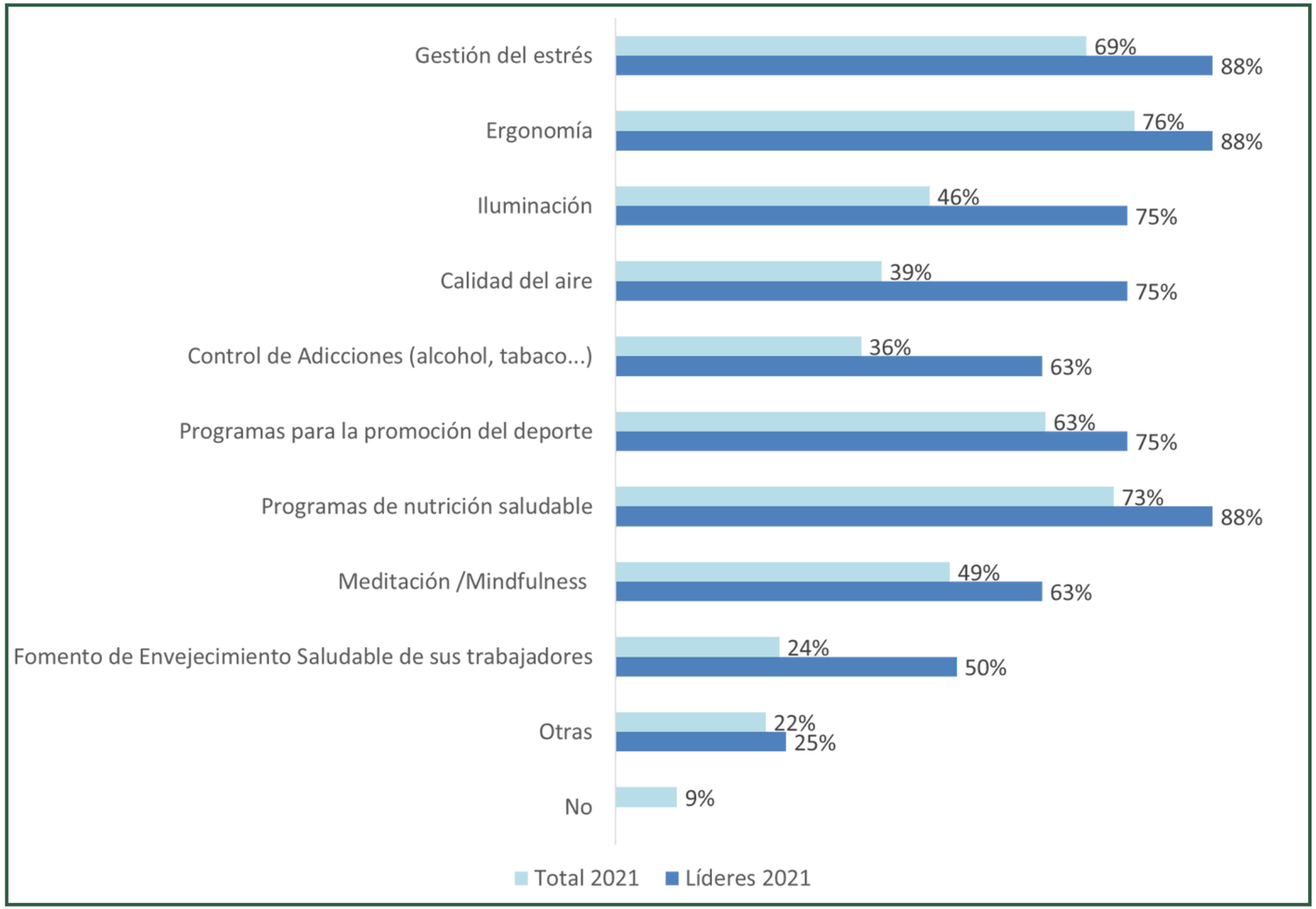
Por otro lado los temas a nivel general o específico que se suelen abordar son: derechos humanos, conducta ética, eficiencia energética, ciberseguridad, economía circular, discapacidad, energías renovables, sesgos inconscientes, etc.

Gráfica 53.1 ¿Existen Acciones Formativas específicas relacionadas con la Responsabilidad Corporativa en general o con sus diferentes aspectos/dimensiones? 2019 vs 2021



48 - ¿Proporciona su empresa Programas especiales a sus empleados en el ámbito de Empresa Saludable en alguna de estas áreas?

Gráfica 54 ¿Proporciona su empresa Programas especiales a sus empleados en el ámbito de Empresa Saludable en alguna de estas áreas?

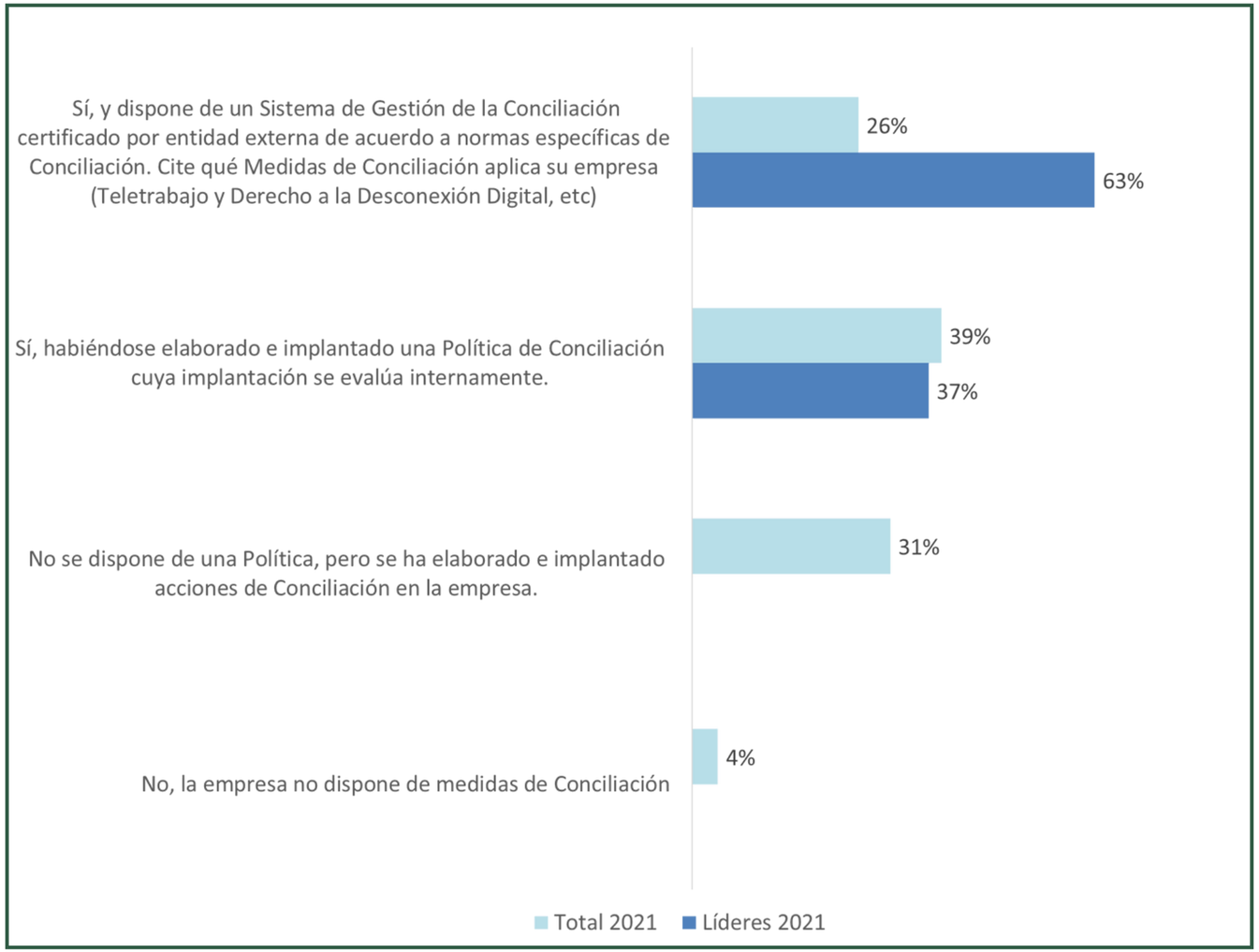


La preocupación por la salud de los empleados es uno de los temas en alza en el post-COVID.

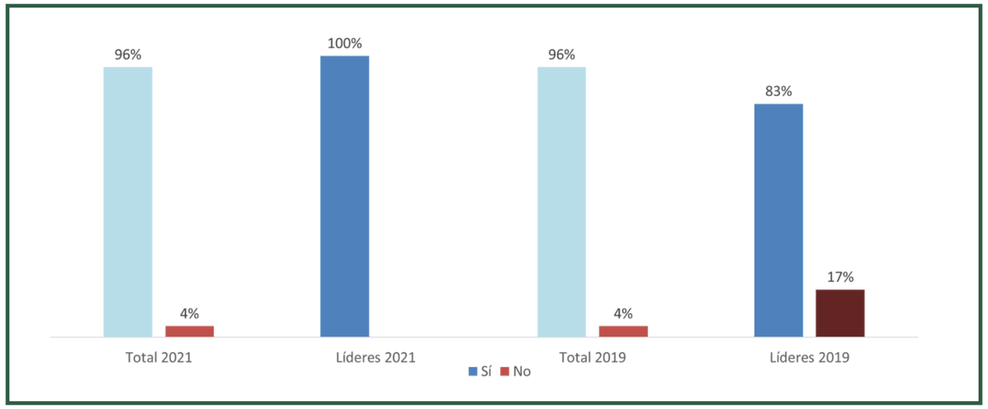
Prácticamente el 100% de empresas realiza actividades para reforzar la salud de sus empleados, siendo los programas más comunes entre las empresas líderes los relacionados con la gestión de estrés, la ergonomía y la alimentación saludable (88% cada uno).

49 - ¿La empresa Promueve y Gestiona la Conciliación de sus Empleados?

Gráfica 55. ¿La empresa Promueve y Gestiona la Conciliación de sus Empleados?



Gráfica 55.1 ¿La empresa Promueve y Gestiona la Conciliación de sus Empleados?
2019 vs 2022



El 96% de las empresas implementa acciones de conciliación a diferentes niveles. Lo más común (39%) es la definición y aplicación de una política de conciliación a cuyos resultados se les realiza seguimiento periódico, así como la implementación de acciones individuales de conciliación (31%).

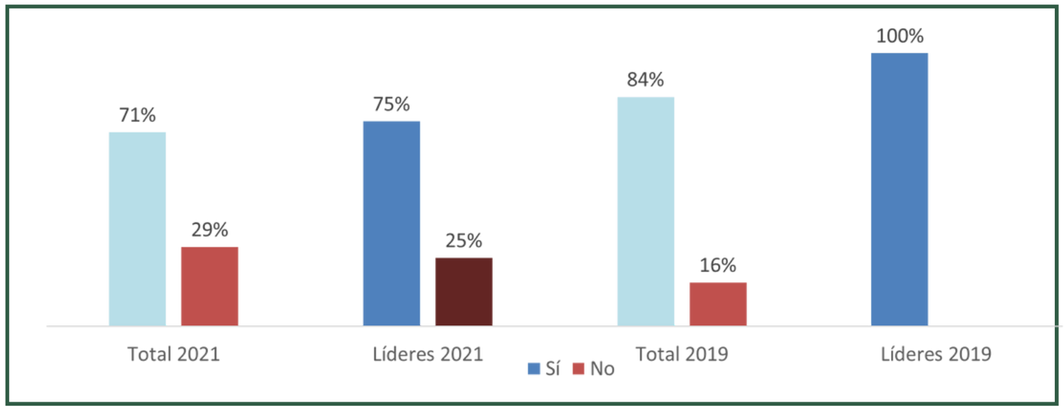
50 - ¿Realiza su empresa acciones de Voluntariado Corporativo?

El 75%.de las empresas líderes realiza acciones de Voluntariado Corporativo: El 63% con programas alineados con la estrategia de la empresa y teniendo en cuenta las preferencias de los empleados y las necesidades de la comunidad; y el 12% sin programa alineado con la estrategia de la empresa, pero alineados con los intereses de la empresa y empleados.

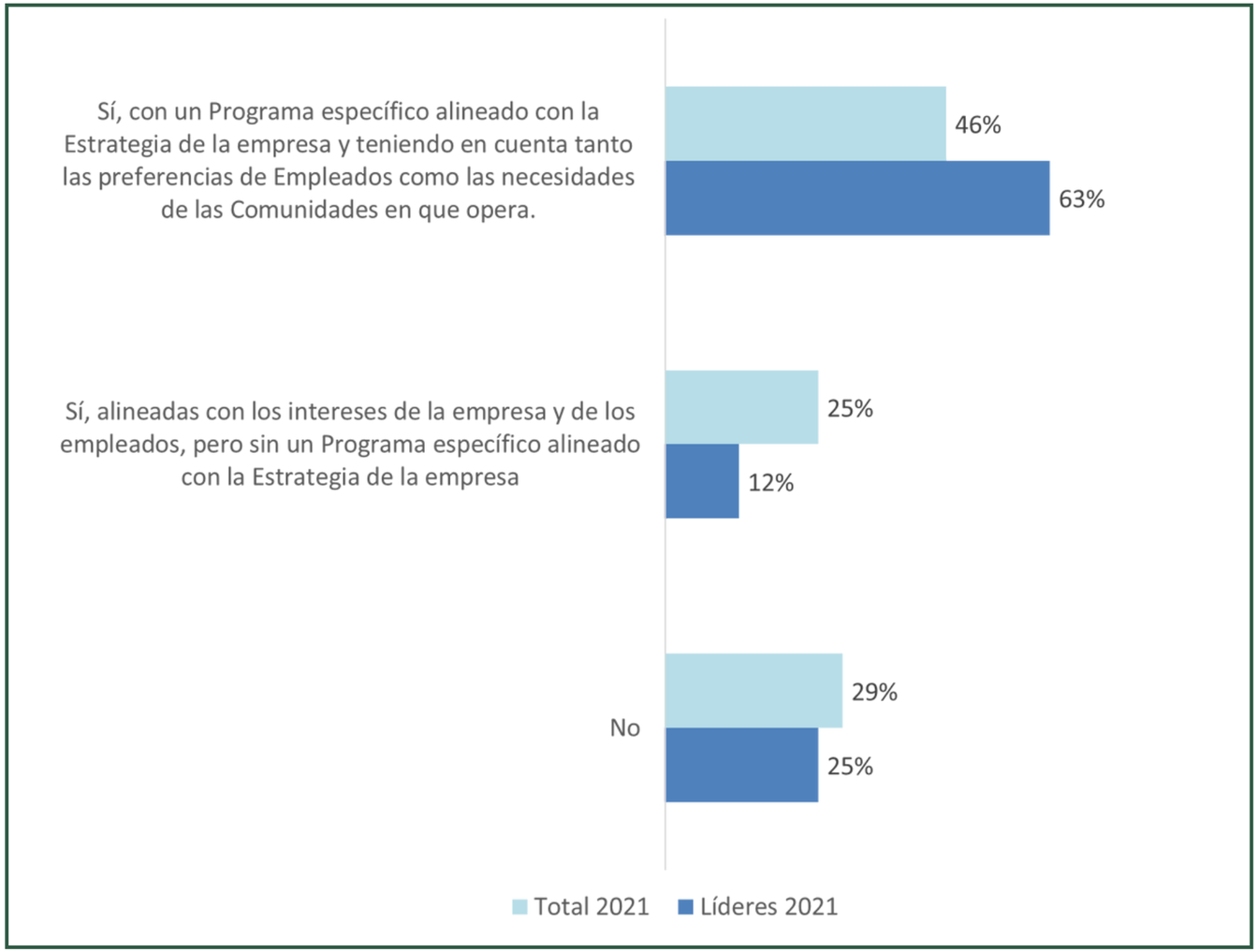
El 71% del total de las empresas participantes realiza acciones de Voluntariado Corporativo: El 46% con programas alineados con la estrategia de la empresa y teniendo en cuenta las preferencias de los empleados y las necesidades de la comunidad; y el 25% sin programa alineado con la estrategia de la empresa, pero alineados con los intereses de la empresa y empleados.

Se ha reducido el porcentaje de empresas líderes que realizan voluntariado así como el porcentaje de empresas a nivel general. Las restricciones de movilidad por COVID han dificultado muchas de las actividades de voluntariado que implicaban contacto e interacción con otras personas.

Gráfica 56.1 ¿Realiza su empresa acciones de Voluntariado Corporativo? 2019 vs 2021

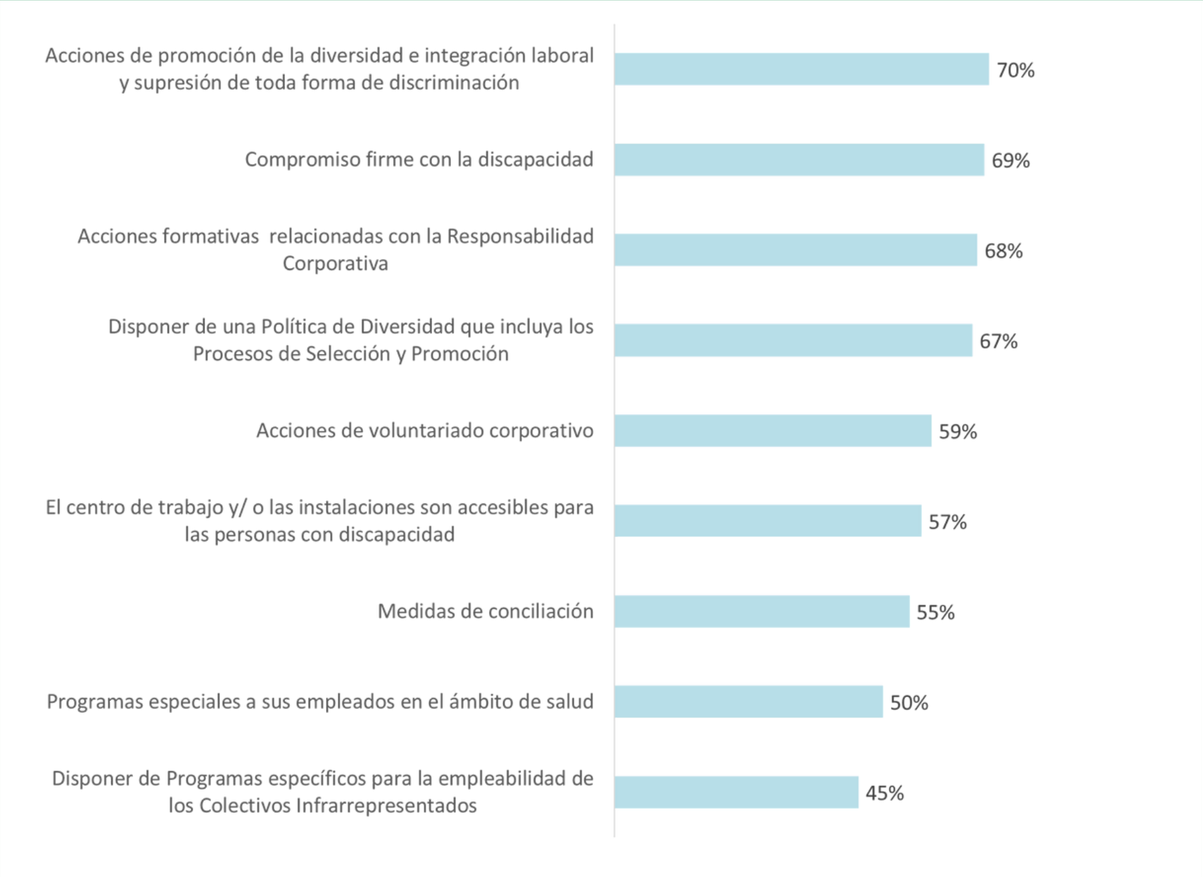


Gráfica 56. ¿Realiza su empresa acciones de Voluntariado Corporativo?

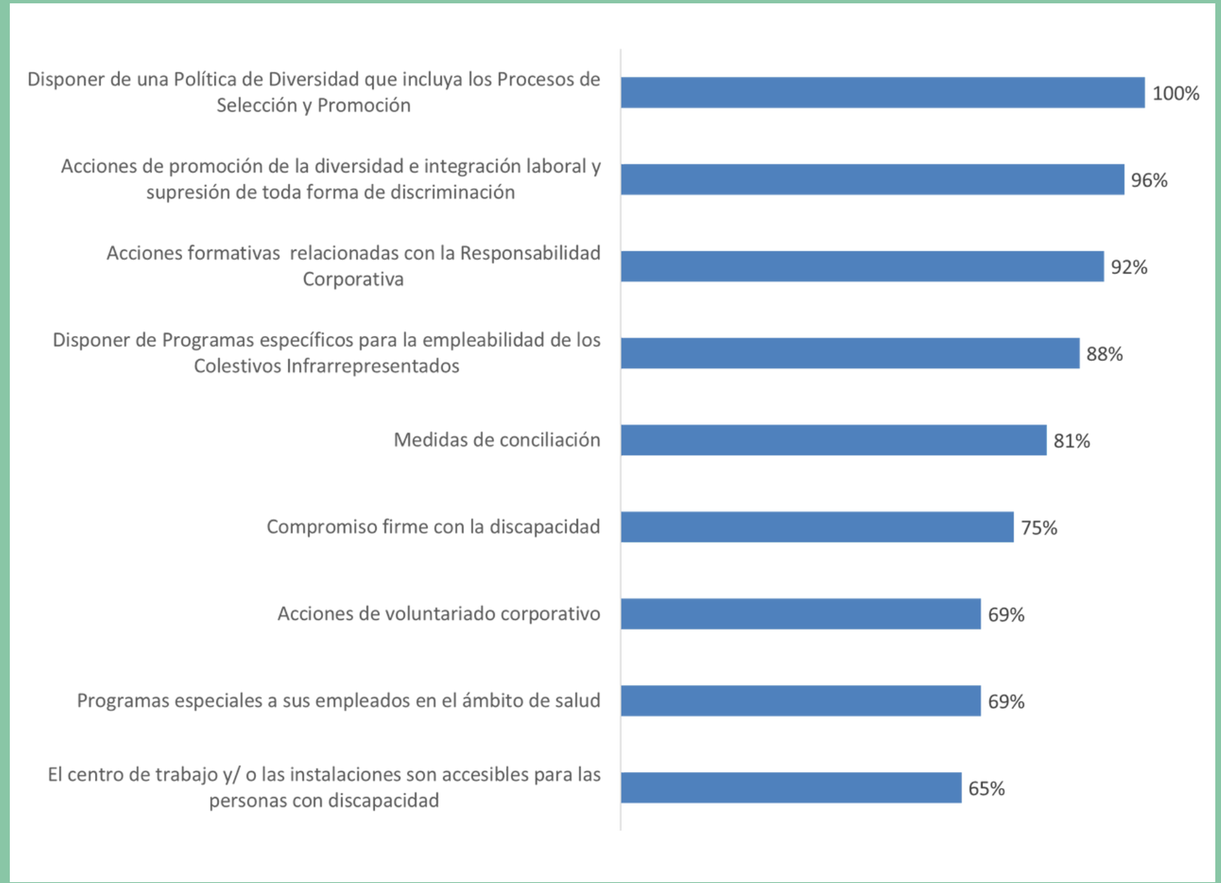


DIMENSIÓN SOCIAL INTERNA: RESUMEN

Gráfica 59. Resumen de resultados total empresas participantes Dimensión Social Interna



Gráfica 59. Resumen de resultados empresas líderes Dimensión Social Interna



Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

GESTIÓN DE LA RC / SOSTENIBILIDAD

La implantación estratégica de la RC/Sostenibilidad se ha consolidado en las Grandes Empresas (en el 100% de las Empresas Líderes y en el 90% del total de participantes); además, la mayoría de las Empresas Líderes (63%) han integrado la RC/Sostenibilidad en la propia Estrategia de Negocio. Dicha implantación va acompañada de la disponibilidad de Sistemas de Gestión de la RC/Sostenibilidad (88% en Empresas Líderes y 57% en el total de participantes) y de Sistemas de Medición con Cuadro de Mando Integral (100% de Empresas Líderes y 77% en el total de participantes).

Un porcentaje elevado (72%) de las empresas participantes cuentan con una estructura de seguimiento para el cumplimiento de los compromisos en RC/Sostenibilidad, lo cual recae principalmente sobre la figura de la Dirección de Sostenibilidad (54%) y de la Comisión de RC dentro del Consejo de Administración (32%)

Merece una mención especial que el 63% de las Empresas Líderes dispone de Director/a de RC/Sostenibilidad con dependencia del primer ejecutivo y con una Comisión de RC (suponiendo un incremento de 21 p.p. respecto a la edición anterior del Estudio).

En ausencia de una Comisión específica, lo más frecuente es que sea el Consejo o el máximo órgano de decisión de la empresa la instancia que apruebe formalmente las Políticas y Códigos internos vinculados con el Gobierno Corporativo y la Gestión de la RC/Sostenibilidad (30%).

En línea con la conclusión anterior, en esta edición del Estudio se observa que la definición y comunicación interna y externa del Propósito Corporativo se ha generalizado entre las Grandes Empresas (100% en las Líderes y 77% en el total de participantes).

La Agenda 2030 cada vez está más integrada en las estrategias de RC/Sostenibilidad, destacando los ODS-13 (Clima), ODS-5 (Igualdad de Género) y ODS-8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico) como aquellos a los que más contribuyen las Grandes Empresas.

El impulso de la normativa que en los últimos años se ha aprobado tanto a nivel europeo como estatal en materia de sostenibilidad, ha reforzado algunos aspectos de gestión en las compañías, tal y como se refleja en la generalización entre las Grandes Empresas de prácticas que gestionan la huella de carbono, la inclusión de los principios de la economía circular en los procesos, la aplicación de políticas de diversidad e igualdad de género y la emisión de Informes de Estado de Información No Financiera.

Conclusiones

GRUPOS DE INTERÉS Y COMUNICACIÓN

Prácticamente la totalidad de las Grandes Empresas participantes han procedido a la Identificación y Priorización de sus Grupos de Interés, con el fin de determinar sus expectativas y percepciones sobre las actuaciones de la empresa en materia de RC/Sostenibilidad.

La Ley 11/2018 ha contribuido de forma significativa a la generalización de la emisión de Informes de Estado de Información No Financiera entre las Grandes Empresas, quienes emiten esta información bien con el Informe de Gestión de las Cuentas Anuales o como informe separado.

Respecto a la transparencia en materia de información sobre las retribuciones económicas de altos cargos, los resultados están muy equilibrados en peso porcentual entre los que informan con carácter desglosado, los que informan con carácter agregado y los que no informan sobre este aspecto.

Existe una brecha signficativa, de 54 p.p, entre las empresas a nivel general que disponen de una política de comunicación y contacto con accionistas o inversores respetuosa con las normas del mercado y las empresas líderes, quienes implementan estas prácticas en un 88%. Esto es congruente con otro resultado de este estudio que refleja que el aspecto menos incluído de forma explícita en las políticas de RC es el compromiso con los Accionistas.

Por otro lado, la RC/Sostenibilidad se ha consolidado como en uno de los Criterios de Cualificación y Selección de Proveedores, e incluso en el 75% de las Empresas Líderes el incumplimiento de estos criterios es causa de rescisión del contrato (en el total de empresas participantes se reduce al 48%). En cuanto a las medidas para el control de la cadena se suministro a través de Auditorías, se observa una gran diferencia entre las Empresas Líderes (88%, con un aumento de 21 p.p. respecto a edición anterior) y el resto de empresas participantes (solo 26%, con un descenso de 14 p.p. respecto a 2019).

Cada vez es más frecuente la Involucración de Clientes en las actividades de RC/Sostenibilidad de la empresa, especialmente a través del fomento del Uso Responsable/Sostenible de sus productos y servicios (alineado con políticas de Economía Circular).

Conclusiones

ETICA, "COMPLIANCE" Y GOBIERNO CORPORATVO

Existe una elevada implantación de Sistemas Integrales de Gestión de la Ética, tanto a través de Códigos Éticos, como de Políticas Anticorrupción y de lucha contra el Fraude. Sin embargo, se observa una significativa diferencia en materia de Políticas de Gestión de Derechos Humanos entre las Empresas Líderes (88%) y el total de participantes (48%).
Las políticas y actuaciones de Ciberseguridad se han convertido en uno de los aspectos con mayor avance desde la edición anterior, con la práctica totalidad de empresas implantando programas en este ámbito.

MEDIOAMBIENTE

Se confirma la concienciación de las empresas en su papel en la lucha contra el cambio climático a través de la adopción masiva de Sistemas de Gestión de la Eficiencia Energética y de Estrategias de Reducción/Compensación de Emisiones GEI (Gases de Efecto Invernadero).

Se ha extendido la implantación de los Principios de la Economía Circular, concentrándose los principales esfuerzos en la Gestión de Residuos, y más concretamente en el fomento del Reciclaje y la Reutilización de materiales.

SOCIAL EXTERNO

Implantación generalizada de Planes Estratégicos de Acción Social alineados o integrados con la Estrategia de RC, dirigidos a colectivos vulnerables (personas con discapacidad, infancia y adolescencia, y personas en riesgo de exclusión).

SOCIAL INTERNO

Se observa un amplio desarrollo de programas de Conciliación y de Bienestar Corporativo (Empresa Saludable), con especial foco en actuaciones relacionadas con la gestión del estrés, ergonomía o alimentación saludable.

Siguen desarrollándose Programas de Voluntariado, alineados con la estrategia de la empresa y teniendo en cuenta las preferencias de los empleados y las necesidades de la sociedad, si bien se ha observado una reducción de estas actuaciones respecto a la edición anterior, motivada también por las circunstancias de la pandemia.

La pandemia del COVID-19 ha implicado sin duda un gran impulso hacia la digitalización de todos los procesos corporativos, desde el teletrabajo hasta la gestión de los servicios hacia los consumidores. Por este motivo, la Ciberseguridad cobra mucha importancia para gestionar los riesgos vinculados con el ecosistema digital y blindar la seguridad de la información de las compañías. También ha repercutido posiblemente la pandemia al aumento de programas de Conciliación y de Bienestar Corporativo.

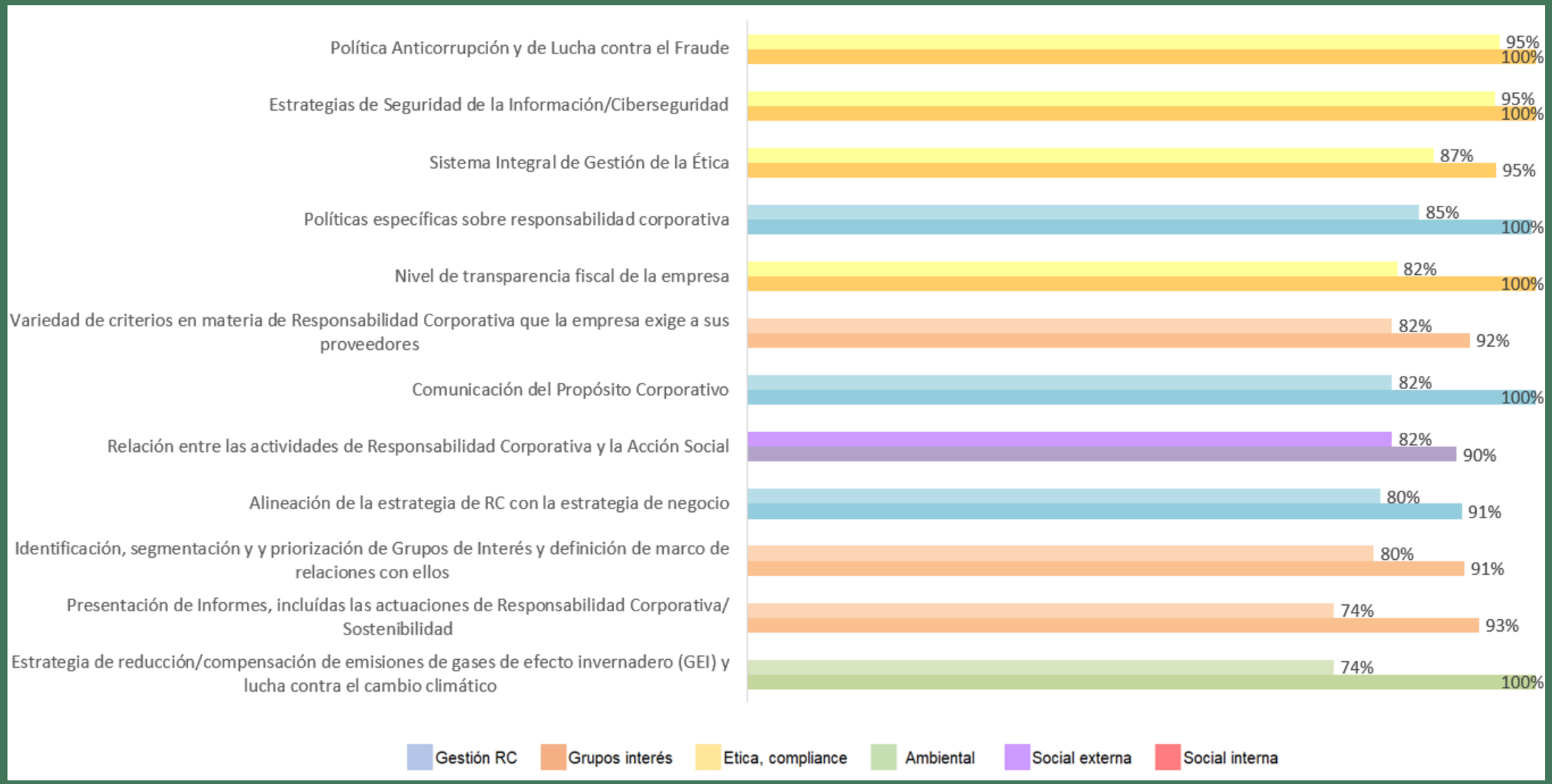
Gráficas consolidadas

A continuación se reflejan los resultados obtenidos del estudio en orden de mayor a menor peso porcentual, con el objetivo de reflejar visualmente las áreas más incluidas en las estrategias de Sostenibilidad de las compañías y las principales actuaciones/prácticas en cada una de ellas.

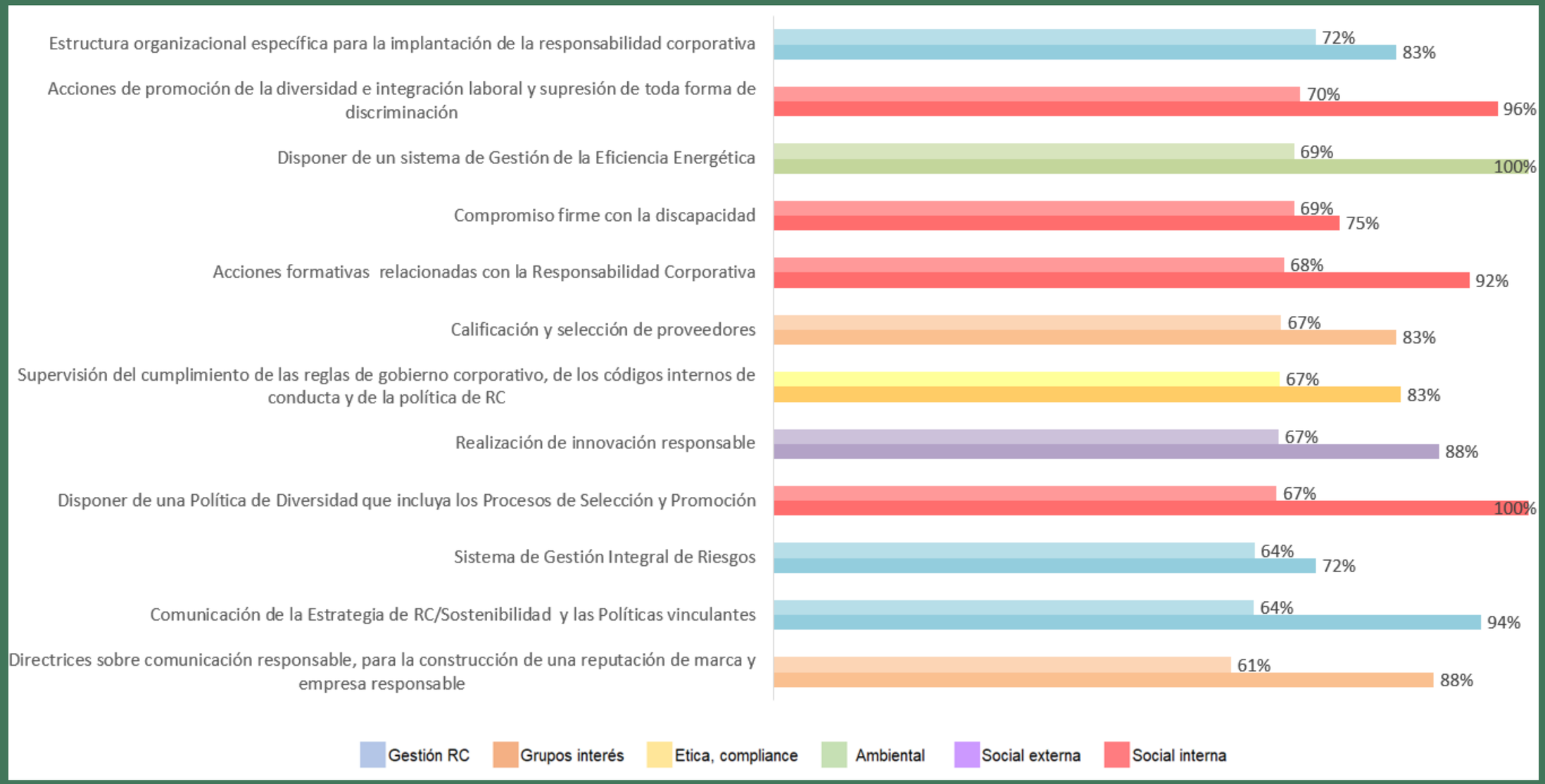
En las tres primeras posiciones en cuanto a prácticas generales destacadas, se incluyen tres aspectos vinculados a la gestión de la Ética, "Compliance" y el Gobierno Corporativo: y: 1) Políticas anticorrupción y de lucha contra el fraude, 2) Ciberseguridad y 3) la disponibilidad de Sistemas de gestión integral de la ética.

En las tres últimas posiciones se encuentran temas vinculados a la inclusión de criterios de diversidad en la política de nombramientos del Consejo de Administración, la inclusión de indicadores de sostenibilidad y reputación en los esquemas retributivos variables de la alta dirección, y la aplicación de criterios de inversión socialmente responsables en la gestión de los planes de pensiones de las compañías.

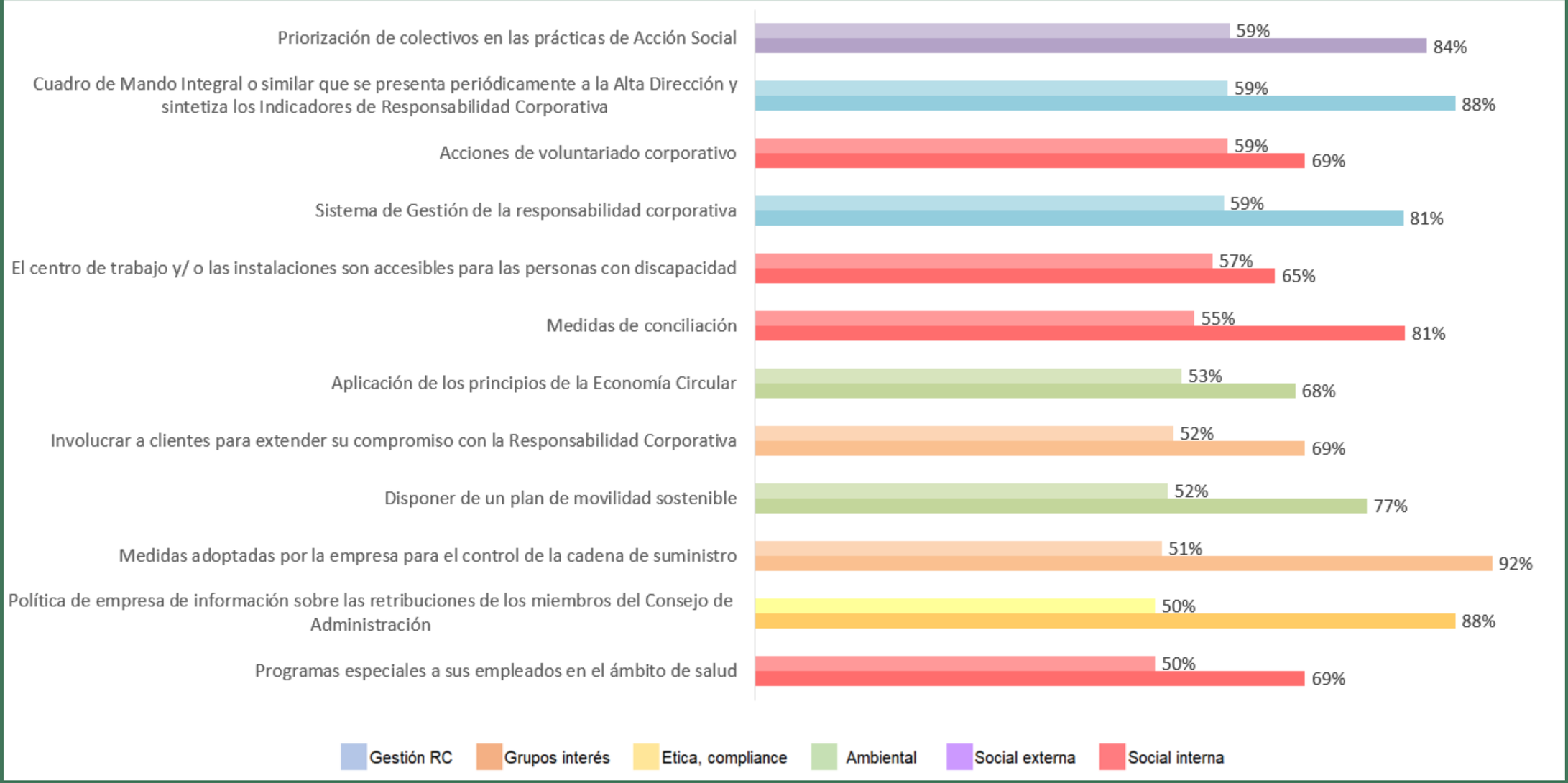
Gráficas consolidadas



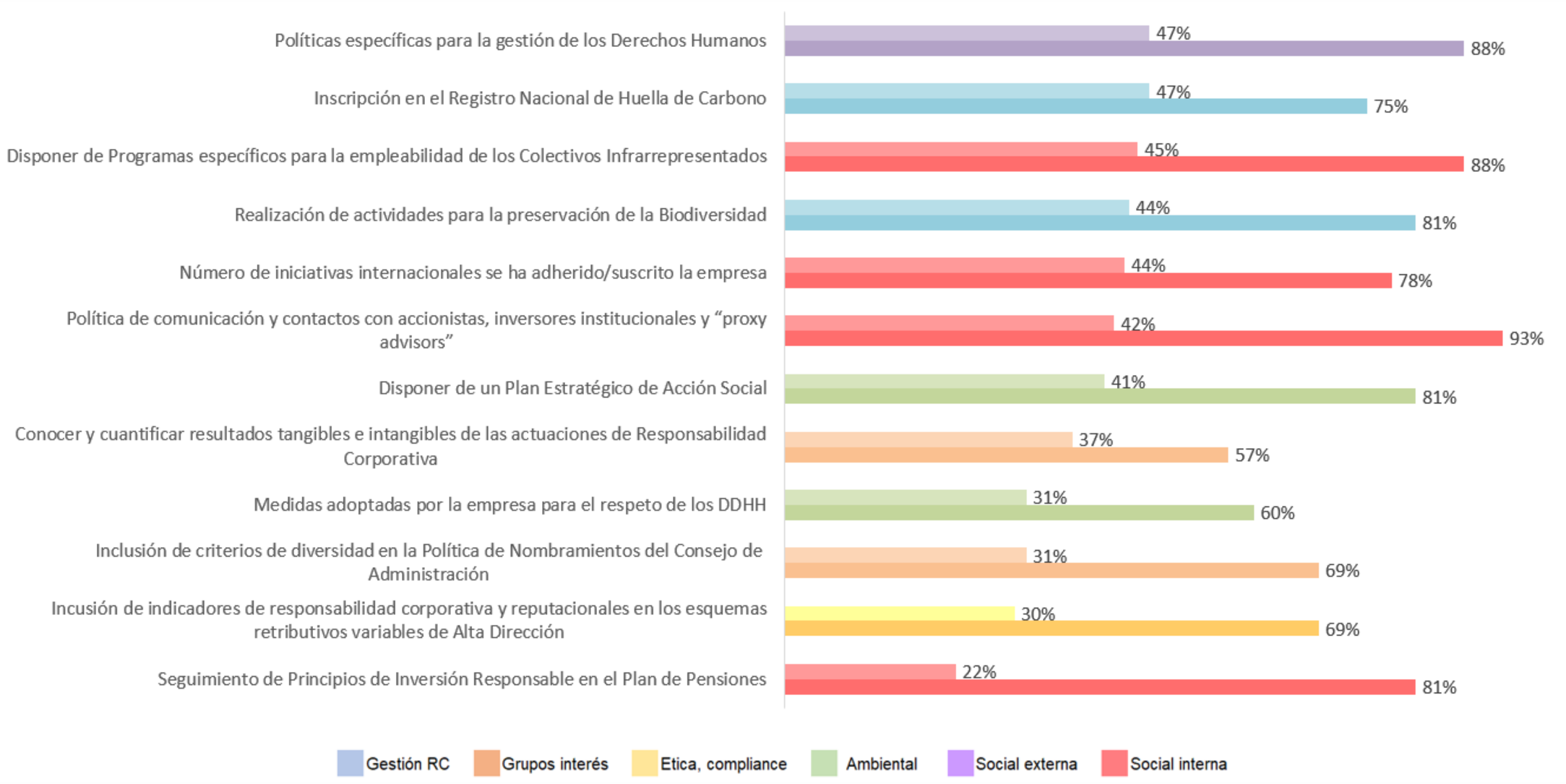
Gráficas consolidadas



Gráficas consolidadas



Gráficas consolidadas



Recomendaciones

GESTIÓN DE LA RC / SOSTENIBILIDAD

Una vez generalizada en las grandes empresas la implantación estratégica de la RC/Sostenibilidad, se plantea la oportunidad de avanzar en su integración en la Estrategia de Negocio (solo el 45% del total de empresas participantes integran la RC en la Estrategia de Negocio). Para facilitar dicha integración será necesario mejorar el proceso de identificación de los temas de RC materiales.

Existe un margen de mejora significativo en la implantación de Sistemas de Gestión Integral de Riesgos (63% de las Líderes y 39% del total de empresas participantes), que además puede ser una excelente herramienta de ayuda en la identificación de los impactos de RC de la organización. Asimismo, es necesario mejorar los Sistemas de Gestión de la Información de RC para facilitar los procesos de reporting y de control.

Al mismo tiempo, también existe margen de mejora en cuanto a la designación de Director/a de RC que dependa directamente del primer ejecutivo y en la disponibilidad de un Comité transversal de RC/Sostenibilidad.

GRUPOS DE INTERÉS Y COMUNICACIÓN

A partir de la Identificación y Priorización de Grupos de Interés que ya se realiza sería conveniente profundizar en el establecimiento de procesos de Diálogo y de Relaciones planificadas y sistemáticas con ellos lo cual contruibuirá al mismo tiempo a mejorar el proceso de identificación de los temas de RC materiales

ETICA, COMPLIANCE Y GOBIERNO CORPORATIVO

Se podría avanzar en la implantación de Políticas para informar sobre las Retribuciones de los Miembros del Consejo, siguiendo el ejemplo de las Empresas Líderes, ya que en el resto de empresas participantes sólo el 68% lo hace. Por otra parte, también existe margen de mejora en que los resultados de RC formen parte de los Esquemas Retributivos de la Alta Dirección, siguiendo el ejemplo de las Empresas Líderes, de las cuales el 63% usan indicadores de RC con ese fin.

Sería conveniente aumentar la adopción de Principios ISR (Inversión Socialmente Responsable) en los Planes de Pensiones de Empresa (solo el 25% del total de empresas participantes los adoptan, frente al 88% de las Empresas Líderes).

Recomendaciones

MEDIOAMBIENTE

Aunque se han producido notables avances frente a la edición anterior (especialmente en las Empresas Líderes que han aumentado 33 p.p., llegando al 75%), existe margen de mejora en el nivel de inscripción en el Registro Nacional de Huella de Carbono para el total de las empresas participantes (47%).

Avanzar en la Implantación de Planes de Movilidad Sostenible (solo el 47% de las empresas participantes disponen de ellos) siguiendo el ejemplo de las Empresas Líderes (con el 88%).

Profundizar en los programas para la preservación de la Biodiversidad (solo el 56% de las empresas participantes actúan en este campo).

SOCIAL EXTERNA

Desarrollar programas de Innovación Responsable, con presupuesto específico para innovación en productos y servicios que respondan a las necesidades/retos sociales y ambientales de los Grupos de Interés.

SOCIAL INTERNA

Promover Políticas de Diversidad e Integración Laboral en sus diferentes dimensiones, apoyadas por Comités de Diversidad transversales.

Existe un significativo margen de mejora en el compromiso con la discapacidad, con el cumplimiento de las cuotas de reserva de la Ley General de Discapacidad a través de empleo directo, ya que el 50% de las Empresas Líderes y el 73% del total de empresas participantes cumplen con esa Ley a través de medidas alternativas.

Anexos

Empresas participantes del estudio

- ABN PIPE SYSTEMS
- ALD AUTOMOTIVE
- ABB
- ASEPEYO
- ATLANTIC COPPER, S.L.U.
- ATRESMEDIA
- AXA
- BALEÀRIA
- BBVA
- BANCO SABADELL
- BASF ESPAÑOLA
- BNP PARIBAS
- CANAL DE ISABEL II
- CASER
- COCA-COLA
- COMSA CORPORACIÓN
- CAF
- CONSUM
- CONTACTEL TELESERVICIOS
- CORREOS
- DKV SEGUROS
- DOW CHEMICAL IBÉRICA
- ECOALF RECYCLED FABRICS
- EDICIONES CONDÉ NAST
- EDP ESPAÑA
- EHS TECHNIQUES
- ENDESA
- FCC
- GESTAMP
- GRUPO ANTOLIN IRAUSA
- GRUPO CALVO
- GRUPO NUEVA PESCANOVA
- GRUPO SOCIAL ONCE
- IBERMUTUA, MUTUA COLABORADORA CON LA SS Nº 274
- ILUNION
- ISS FACILITY SERVICES
- ITP AERO
- J&A GARRIGUES
- KOPPERT ESPAÑA
- MAPFRE
- MERCADONA
- MUTUA MADRILEÑA
- MUTUA UNIVERSAL MUGENAT
- ORANGE ESPAGNE
- PASCUAL
- PLÁSTICOS ERUM
- PWC
- RANDSTAD
- RENAULT ESPAÑA
- RIU HOTELS & RESORTS
- SAINT-GOBAIN
- SCHINDLER
- SENER
- SOLUNION SEGUROS
- TELEFÓNICA
- THE ADECCO GROUP
- TM GRUPO INMOBILIARIO
- T-SYSTEMS IBERIA
- UNILEVER
- UNIÓN DE MUTUAS, MUTUA COLABORADORA CON LA SS N.º 267
- VODAFONE ESPAÑA

(Otras 7 empresas decidieron no hacer pública su participación)

Ejemplos de Acciones Específicas Mencionadas de Contribución a los ODS

Anexo pregunta 11
Indique los 3 ODS Prioritarios para su empresa y especifique qué acciones desarrolla para estos

•Política de acción social
•Gestión de prestaciones económicas
•Control de la cadena de suministro, asegurando buenas prácticas laborales de contratación, salarios y seguridad laboral
•Ayudas sociales y prestaciones complementarias
•Programa interno para compartir acciones de voluntariado, donaciones de material
•Desarrollo de productos y servicios accesibles y asequibles para colectivos vulnerables
•Gestionar y prevenir los riesgos sociales y medioambientales en la cadena de valor

•Donación de alimentos

•Centros certificados con la norma ISO 9001 que acredita la calidad asistencial
•Certificación Seguridad del Paciente UNE 17903 Guías y protocolos médicos estandarizados
•Carta de Derechos y Deberes de los Pacientes.
•Apartado Empresa Saludable en la web
•Publicaciones de fomento de la prevención de riesgos laborales
•Plan de actividades preventivas.
•Plan de salud corporativo
•Menús cardiosaludables para hospitalizados
•Servicio médico para el personal

•Ampliación de las ayudas sociales a familiares de empleados
•Convenios con universidades
•Formación online gratuita durante el confinamiento
•Colaboraciones con centros educativos

Ejemplos de Acciones Específicas Mencionadas de Contribución a los ODS

Anexo pregunta 11
Indique los 3 ODS Prioritarios para su empresa y especifique qué acciones desarrolla para estos

•Revisiones periódicas de los objetivos en el Comité de Dirección de la empresa
•Divulgación interna y externa para promover la igualdad de género
•Igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres
•Inclusión laboral de mujeres en situación de violencia de género
•Establecimiento de políticas de igualdad
•Establecimiento de agendas de diversidad e inclusión

•Reducción de vertido de aguas residuales
•Uso eficiente del agua en los centros de trabajo

•Planes de reducción energética
•Instalación de placas fotovoltaicas en los centros de trabajo
•PowerPurchase Agreements
•Adaptación de los centros de trabajo a los sistemas de bajo consumo

•Creación de empleo de calidad
•Entorno de trabajo seguro y estable
•Contratación de jóvenes, programas de talento y programa de prácticas
•Transparencia y claridad
•Protección y monitorización de los derechos laborales de los empleados

Ejemplos de Acciones Específicas Mencionadas de Contribución a los ODS

Anexo pregunta 11

Indique los 3 ODS Prioritarios para su empresa y especifique qué acciones desarrolla para estos

•Inversión en digitalización
•Promoción de infraestructuras sostenibles y accesibles
•Tecnologías y procesos limpios
•Prestación de servicio ORVE (Oficina de Registro Virtual)
•Programas y proyectos para abordar la inclusión digital y el despliegue de infraestructuras resilientes y sostenibles
•Búsqueda de tecnologías que optimicen los procesos de fabricación y reduzcan los impactos ambientales
•Programas de I+D+i para mejoras de procesos

•Guía para la atención a personas con discapacidad
•Inserción laboral de personas con necesidades especiales
•Lucha contra la brecha digital
•Programas de formación en lengua de signos

•Reducción del impacto ambiental por emisiones de transporte, ruidos y residuos
•Colaboración con la Cumbre del Clima
•Campañas de sensibilización de la biodiversidad y jornadas de limpieza
•Donaciones de alimentos y protocolos ante desastres
•Impulso de la economía y el empleo local
•Voluntariados corporativos
•Desarrollo de soluciones Smart cities
•Concienciación y formación de medidas de seguridad vial

•Uso eficiente de recursos
•Reducción de residuos
•Criterios de compra sostenibles
•Formación al consumidor
•Innovación hacia una economía circular
•Certificados de Garantía de Origen de la electricidad

Ejemplos de Acciones Específicas Mencionadas de Contribución a los ODS

Anexo pregunta 11
Indique los 3 ODS Prioritarios para su empresa y especifique qué acciones desarrolla para estos

•Plan de acción contra el cambio climático
•Política ambiental
•Cálculo de huella de carbono
•Planes de reducción del consumo de energía
•Establecimiento de objetivos de reducción de emisiones de GEI
•Planes de descarbonización
•Sistemas de Gestión Ambiental internos que aprovechan los recursos naturales y optimizan los procesos
•Fomento de la información, sensibilización y formación en materia de protección medioambiental y el cambio climático

•Limpieza de los océanos

•Proyectos de biodiversidad

•Código Ético y de Buen Gobierno
•Comité de Ética
•Establecimiento de canales de denuncias
•Puesta en marcha de oficinas técnica de RSC Sistemas de gobierno ético, responsable, transparente, diverso, inclusivo y efectivo y sistemas de control de posibles conflictos de interés
•Promover el conocimiento y protección de los derechos humanos y de la Agenda 2030

•Participación en instituciones públicas para impulsar el desarrollo sostenible.
•Búsqueda de alianzas los grupos de interés
•Participación en plataformas de RSC de España
•Alianzas estratégicas con asociaciones y organizaciones sectoriales de referencia, entidades formativas, entidades sociales...

BLOQUE 1: GESTIÓN DE LA RC

1 - ¿Cuenta su empresa con Política o Políticas específicas sobre Responsabilidad Corporativa?

•Sí, e incluye prácticas concretas en cuestiones relacionadas con (marcar las que sean aplicables):
- •Accionistas
- •Empleados
- •Clientes
- •Proveedores
- •Aspectos sociales
- •Medio ambiente
- •Diversidad
- •Responsabilidad fiscal
- •Respeto de los derechos humanos y prevención de conductas ilegales así como los mecanismos de supervisión del riesgo no financiero, la ética y la conducta empresarial
- •Mecanismos de Supervisión del Riesgo No Financiero, la Ética y la Conducta Empresarial

•Sí, pero no incluye específicamente prácticas concretas en dichas cuestiones

•No, pero existen principios básicos conocidos por los empleados

•No, aunque algunos aspectos de RC están en otras políticas de la organización

•No

2 **- ¿La empresa alinea su Estrategia de Responsabilidad Corporativa con su Estrategia de Negocio?**

•Sí y la Estrategia de RC forma parte de la Estrategia de Negocio (es una sola Estrategia con enfoque de RC/Sostenibilidad)

•Sí, la empresa ha establecido una Estrategia de RC transversal alineada con la Estrategia de Negocio

•No, pero existen Planes y Objetivos anuales en temas específicos de RC

•No

3 - ¿Ha definido y comunicado la empresa su Propósito Corporativo?

•Sí, interna y externamente

•Sí, internamente

•No

4 - ¿Comunica la Estrategia de RC/Sostenibilidad de su empresa y las Políticas vinculantes?

•Sí, interna y externamente

•Sí,internamente

•No

5 - ¿La empresa dispone de un Sistema de Gestión Integral de Riesgos?

•Sí e identifica los distintos Tipos de Riesgo, Financieros (incluyendo los pasivos contingentes y otros riesgos fuera de balance) y No Financieros (Operativos, Tecnológicos, Legales, Sociales, Medioambientales, Políticos y Reputacionales), a los que se enfrenta la empresa y se aplica tanto a los Riesgos de Procesos Internos como a aquellos del Sector al que pertenece la empresa, y se comunica a los diferentes Grupos de Interés en los reportes anuales

•Sí e identifica los distintos Tipos de Riesgo, Financieros (incluyendo los pasivos contingentes y otros riesgos fuera de balance) y No Financieros (Operativos, Tecnológicos, Legales, Sociales, Medioambientales, Políticos y Reputacionales), a los que se enfrenta la empresa y se aplica tanto a los Riesgos de Procesos Internos como a aquellos del Sector al que pertenece la empresa

•Sí e identifica los distintos Tipos de Riesgo, Financieros (incluyendo los pasivos contingentes y otros riesgos fuera de balance) y No Financieros (Operativos, Tecnológicos, Legales, Sociales, Medioambientales, Políticos y Reputacionales), a los que se enfrenta la empresa, pero se aplica solo a los Riesgos de Procesos Internos

•Sí e identifica los distintos Tipos de Riesgo, Financieros (incluyendo los pasivos contingentes y otros riesgos fuera de balance) y No Financieros (Operativos, Tecnológicos, Legales, Sociales, Medioambientales, Políticos y Reputacionales), a los que se enfrenta la empresa, pero se aplica solo a los Riesgos del Sector al que pertenece la empresa

•No

6 - ¿La empresa tiene una estructura organizacional específica para la implantación de la Responsabilidad Corporativa?

•Su empresa tiene un Director de RC/ ChiefSustainability Officer que depende directamente del primer ejecutivo y, además, una Comisión Interna de RC

•La empresa tiene un Director de RC/ ChiefSustainability Officer que no depende directamente del primer ejecutivo y, además, una Comisión Interna de RC

•La empresa no tiene un Director de RC, pero sí existe una Comisión Interna de RC

•Ninguna de las anteriores

7 - ¿Se dispone de un Sistema de Gestión de la RC?

•Sí, para todos los campos de actuación y está certificado por una entidad de certificación externa acreditada

•Sí, para todos los campos de actuación, pero no está certificado por una entidad de certificación externa acreditada

•Sí, pero sólo para algunos de los campos de actuación

•No

8 - ¿Existe un Cuadro de Mando Integral o similar que se presenta periódicamente a la Alta Dirección y sintetiza los Indicadores de Responsabilidad Corporativa?

•Sí, con indicadores para todas las áreas de la empresa

•Sí, con indicadores para algunas áreas de la empresa

•No

9 - ¿Se mide el Impacto de las actuaciones de RC que desarrolla su empresa? (puede marcar más de una opción)

•Sí, con carácter general, como Contribución al Desarrollo Sostenible (o similar) del país/ países en que desarrolla su actividad, y lo incluye en su correspondiente Informe Anual (Integrado, EINFD, de RC/Sostenibilidad, etc)

•Sí, se mide la Contribución al Desarrollo Sostenible (o similar) del pais/paises en que desarrolla su actividad, aunque sólo para algunos proyectos, y lo incluye en su correspondiente Informe Anual (Integrado, EINFD, de RC/Sostenibilidad, etc)

•Sí, midiendo su Impacto en la Reputación de la empresa mediante Monitores Externos y Estudios Internos

•Sí, midiendo su Impacto en la Contribución a los ODS

•Sí, y además los resultados del desempeño en materia de RC están vinculados a la Retribución Variable de, al menos, la Alta Dirección

•No se mide el Impacto de las Actuaciones de RC

10 - Indique a qué Iniciativas Internacionales se ha adherido/ ha suscrito su empresa (se puede seleccionar más de una opción):

•Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

•Directrices de la OECD para Empresas Multinacionales

•10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidad

•Directrices marcadas por la Guía ISO 26000

•Declaración Tripartita de la OIT para Empresas Multinacionales

•Directrices de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos

•Derechos del Niño y Principios Empresariales

•Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres - WEP's

•Otras: Especifique

•Ninguna

11 - Indique los 3 ODS mas importantes/prioritarios para su empresa y especifique qué acciones desarrolla para estos:

•ODS 1: Fin de la Pobreza
•ODS 2: Hambre Cero
•ODS 3: Salud y Bienestar
•ODS 4: Educación y Calidad
•ODS 5: Igualdad de Género
•ODS 6: Agua Limpia y Saneamiento
•ODS 7: Energía Asequible y No Contaminante
•ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico
•ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura
•ODS 10: Reducción de las Desigualdades
•ODS 11: Ciudades y Comunidades Sostenibles
•ODS12: Producción y Consumo Responsables
•ODS 13: Acción por el Clima
•ODS 14: Vida Submarina
•ODS 15: Vida de Ecosistemas Terrestres
•ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Solidas
•ODS 17: Alianza para lograr los Objetivos

BLOQUE 2: GRUPOS DE INTERÉS Y COMUNICACIÓN

•12 - ¿La empresa tiene identificados, segmentados y priorizados todos sus Grupos de Interés y ha definido un marco de relaciones con todos ellos?

•Sí, todos los Grupos de Interés están identificados, segmentados y priorizados, se mantienen procesos periódicos de diálogo y se tienen en cuenta sus expectativas

•Sí, todos los Grupos de Interés están identificados, segmentados y priorizados, aunque no se han definido marcos de relaciones estables que incluyan procesos periódicos de diálogo

•Sólo se han identificado, segmentado y priorizado los Grupos de Interés principales

•No

13 - ¿La empresa presenta un Informe de Estado de Información No Financiera que incluye las actuaciones de Responsabilidad Corporativa/ Sostenibilidad?

•Sí, toda la información (Estratégica, Económica, Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo) que pueda arrojar datos relevantes sobre la actuación presente y futura de la empresa queda reflejada en un solo documento elaborado siguiendo Normas Internacionales para los Informes Integrados (IIRC) y de Taxonomia de la Unión Europea

•Además del Informe Anual en materia económica, existe un Informe separado del EINFD que recoge la información de todas y cada una de las siguientes materias: Ambiental, Social y Gobierno Corporativo, y recoge los requisitos de Taxonomía de la UE

•La Información de Responsabilidad Corporativa se incluye en el Informe Anual

•Además del Informe Anual en materia económica, existe un Informe en alguna de las siguientes materias: Ambiental, Social o Gobierno Corporativo

•No se proporciona información de Responsabilidad Corporativa

14 - ¿La Responsabilidad Corporativa es un criterio específico para la calificación y selección de proveedores?

•Sí, no se efectuará ninguna compra a proveedores que no cumplan los criterios exigidos de RC y el incumplimiento de las condiciones pactadas de RC con los proveedores es causa de rescisión del contrato

•Sí, no se efectuará ninguna compra a proveedores que no cumplan los criterios exigidos de RC, pero el incumplimiento de las condiciones pactadas de RC con los proveedores NO es causa de rescisión del contrato, aunque sí da lugar a la adopción de otras medidas

•No, pero es un criterio orientativo en todos los procesos de compra

•No, en ningún caso

15 - ¿Qué tipo de criterios en materia de Responsabilidad Corporativa exige a sus proveedores? Seleccione una o varias de las respuestas siguientes:

•Criterios Económicos y Éticos (lucha contra la corrupción y el soborno, gestión de riesgos...)

•Criterios Sociales (Diversidad, Igualdad, compromiso con los Derechos Humanos y Laborales, Seguridad y Salud Laboral, ...)

•Criterios Ambientales (Certificaciones, Sistemas de Gestión Ambiental, Reducción de Huella Ecológica, Reciclaje, Movilidad Sostenible, Ciclo de Vida...)

•Ninguno de los anteriores

16 - Señale cuál de las siguientes medidas han sido adoptadas por la empresa para el Control de la Cadena de Suministro:

•Se trasladan con carácter obligatorio los Requisitos específicos de Responsabilidad Corporativa a los Proveedores de productos/servicios con Mayor Riesgo sobre el negocio y además se realizan Auditorías Externas a Proveedores clasificados como susceptibles de Riesgo de RC

•Se realizan Auditorías Externas a Proveedores clasificados como susceptibles de Riesgo de RC

•Se trasladan con carácter obligatorio los Requisitos específicos de Responsabilidad Corporativa a los proveedores de productos/servicios con Mayor Riesgo sobre el negocio, pero no se realizan Auditorías Externas

•Ninguna de las anteriores

17 - Señale qué medidas ha puesto en marcha la empresa para asegurar el Respeto de los Derechos Humanos, DDHH (evitar el trabajo infantil, respetar los derechos de las poblaciones indígenas, asegurar condiciones de trabajo dignas...) por sus Proveedores. Seleccione una o varias de las respuestas siguientes:

•Adhesión a Códigos de Conducta (específicos para Proveedores o propio de la empresa) con mención específica al respeto de los DDHH

•La empresa cuenta con un Plan de Auditoría Social de sus proveedores

•Análisis de Riesgos en función de países en los que operan los Proveedores

•Formación específica a Proveedores

•Política específica para la Gestión de los Derechos Humanos, de acuerdo con las directrices de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos (u otro estándar internacional)

•Otros (Especificar)

•La empresa no desarrolla medidas específicas para asegurar Respeto de los DDHH en su Cadena de Proveedores

18 - ¿ Cómo involucra la empresa a sus Clientes para extender su compromiso con la Responsabilidad Corporativa? Seleccione una o varias de las respuestas siguientes:

•Desarrollo conjunto de productos/ servicios

•Acciones directas de Concienciación a Clientes sobre el Uso Responsable y Sostenible de sus Productos/Servicios

•Colaboraciones con Agentes Socializadores (Colegios, Universidades, Escuelas de Negocios, Medios de Comunicación, ONG...)

•A demanda de los propios Clientes

•No se desarrollan acciones

19 - ¿Se dispone de Directrices sobre Comunicación Responsable, para la construcción de una Reputación de Marca y Empresa Responsable?

•Si, existen tales directrices. Indicar los Aspectos de RC que abarcan

•No

BLOQUE 3: ÉTICA, COMPLIANCE Y GOBIERNO CORPORATIVO

20 - ¿La empresa dispone de un Sistema Integral de Gestión de la Ética?

•Sí, existe un Sistema Integral que incluye Código Ético, acciones Formativas e Informativas, y Herramientas para Prevenir, Identificar, Gestionar y Minimizar los posibles Incumplimientos (Mecanismos de Prevención)

•No hay un Sistema Integral, pero existe un Código Ético y Canal de Denuncias que se gestiona interna o externamente

•No hay un Sistema Integral, pero existe un Código Ético

•No hay un Sistema Integral, pero existen unos Valores Corporativos (Directrices y Normas Internas diferentes del Código Ético)

•No

21 - ¿Se dispone de una Política Anticorrupción y de Lucha contra el Fraude?

•Sí, existe una Política Anticorrupción y de lucha contra el Fraude, con un Modelo asociado de Prevención de Riesgos

•No existe tal Política, pero sí algunas medidas para la Lucha contra la Corrupción y el Soborno, tales como: Análisis de Riesgos relacionados con la Corrupción, especialmente en zonas sensibles; Herramientas específicas para Investigar y Solucionar las Denuncias probadas por decisiones u acciones de Soborno, Corrupción o atentados graves contra la política de la empresa al respecto; Formación específica a Empleados y Colaboradores sobre Políticas y Procedimientos Anticorrupción

•No existe tal Política, ni ninguna otra medida

22 - ¿Dispone la empresa de una Política específica para la Gestión de los Derechos Humanos, de acuerdo con las directrices de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos u otro estándar internacional?

•Sí. Indicar los aspectos de DDHH que abarca dicha Política

•No

23 - ¿A quién corresponde, dentro del Consejo de Administración, la Supervisión del Cumplimiento de las Reglas de Gobierno Corporativo, de los Códigos Éticos de Conducta y de la Política de Responsabilidad Corporativa?

•A una Comisión de Responsabilidad Corporativa (o denominación similar) creada específicamente

•A la Comisión de Auditoría

•A la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

•No existe una Comisión encargada específicamente de ello, pero sus funciones se ejercen en otra Comisión distinta de las enumeradas anteriormente. Indicar cuál

•No existe una Comisión específica, ni atribuciones concretas en ninguna Comisión, pero sí hay un Consejero Independiente experto en Responsabilidad y Gobierno Corporativo, a quien corresponde

•Nada de lo anterior, pero el Consejo o máximo órgano de decisión aprueba formalmente las reglas de Gobierno Corporativo, de los Códigos Étcos de Conducta y de la Política de Responsabilidad Corporativa

•No está previsto

24 - ¿Existe una Política de empresa de informar sobre las Retribuciones de los miembros del Consejo de Administración?

•Sí, con carácter desglosado

•Sí, con carácter agregado

•No, no se informa

25 - Los esquemas Retributivos Variables de Alta Dirección incluyen, además de Indicadores Financieros (Seleccione una o varias de las respuestas siguientes)

•Indicadores Reputacionales

•Indicadores de Responsabilidad Corporativa

•Ninguno de las anteriores

26 - ¿Incluye la Política de Nombramientos del Consejo de Administración de su empresa Criterios de Diversidad (Género, Generacional, Nacionalidad, etc)?

•Si y dicha Política está disponible al público. Indicar los Criterios de Diversidad que considera

•Si y dicha Política está disponible internamente. Indicar los Criterios de Diversidad que considera

•No, la empresa no tiene una Política que incluya Criterios de Diversidad para Nombramientos del Consejo de Administación

27 - ¿Cuál es el Nivel de Transparencia Fiscal de la empresa?

•La información sobre el pago de impuestos se detalla (con desglose por países) dentro del marco de la Información Económico-Financiera disponible en la web o a través del Informe Anual, Integrado, EINFD o de RC

•No se proporciona información del pago de impuestos, pero el Código de Conducta de la empresa recoge explícitamente la obligación de cumplir y respetar el marco regulatorio en materia fiscal y/o ha suscrito el Código de Buenas Prácticas Tributarias

•Ninguno de los anteriores

28 - ¿El Plan de Pensiones de Empresa sigue Principios de Inversión Responsable?

•Sí, adherido a los Principios para la Inversión Responsable de Naciones Unidas (UNPRI)

•Sí, siguiendo otros criterios. Especificar cuáles

•No

•No Aplica (La empresa no tiene Plan de Pensiones)

29 - ¿La empresa dispone e implanta una Política de Comunicación y contactos con Accionistas, Inversores Institucionales y/o Asesores de Voto ("Proxy Advisors") que sea plenamente respetuosa con las Normas contra el Abuso de Mercado y da un trato semejante a los Accionistas que se encuentren en la misma posición?

•Sí, y hace pública dicha Política a través de su página web, incluyendo información relativa a la forma en que la misma se ha puesto en práctica e identificando a los interlocutores o responsables de llevarla a cabo

•Sí, aunque la Política no es pública

•No

30 - ¿Dispone la empresa de una Estrategia de Seguridad de la Información/Ciberseguridad, cuya eficacia se analiza y revisa periódicamente?

•Sí

•No, pero está en desarrollo

•No

BLOQUE 4: DIMENSIÓN AMBIENTAL

31 - ¿La empresa dispone de un Sistema de Gestión de la Eficiencia Energética?

•Sí, y está certificado por una entidad externa

•Sí, pero no está certificado

•No

32 - ¿Se ha definido en su empresa una Estrategia de Reducción/Compensación de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y lucha contra el Cambio Climático?

•Protocolo de Emisiones de GEI o estándares basados en dicho Protocolo

•Sí. Además se ha identificado y comunicado un Objetivo de Reducción de Emisiones de GEI, y se informa de las Emisiones de GEI en relación con la actividad de la empresa, aunque no se hace de acuerdo con el Protocolo

•Sí, aunque no se informa públicamente las Emisiones de GEI

•No hay una Estrategia, pero sí se está implementando un Plan de Medición

•No

33 - ¿Está su empresa inscrita en el Registro Nacional de Huella de Carbono?

•Sí

•No

34 - ¿La empresa tiene establecido un Plan de Movilidad Sostenible?

•Sí, para todos los Grupos de Interés susceptibles de aplicación. Especificar Acciones (Vehículos Sostenibles; Infraestructuras de Recarga; Movilidad Compartida; etc) y Grupos de Interés afectados

•Sí, pero sólo para empleados

•No, pero sí ha contemplado otras medidas que fomentan la Movilidad Sostenible

•No

35 - ¿La empresa aplica los principios de la Economía Circular? (Seleccione una o varias de las respuestas siguientes)

•Sí, en la Selección de Materias Primas, optimizando la Eficiencia en el Consumo de las mismas (ya sea a través de Materiales Reciclados o de Materias Primas elaboradas de forma Responsable)

•Sí, en la Producción
•Sí, en la Gestión de Residuos (fomentando la Reutilización y/o Reciclado)
•Sí, al final de la Vida Útil del Producto, aportando información a los Clientes sobre la Gestión que deben hacer del Producto
•Sí, en el Embalaje y Distribución
•No

36 - Especifique si tiene Políticas orientadas a la Reducción del Consumo y generación de Residuos Plásticos y qué Acciones desarrolla su empresa al respecto.

•Insertar respuesta

37 - ¿La empresa realiza actividades para la preservación de la Biodiversidad (impacto sobre Agua, Flora y Fauna)?

•Sí, y para ello tiene un Plan de Acción para Proteger la Biodiversidad, alineado con la Estrategia de Negocio y cuyas acciones se recogen en el Informe Anual, de EINFD y/o de RC

•La compañía no tiene un Plan de Acción específico para Proteger la Biodiversidad, pero la Biodiversidad figura entre los aspectos contemplados en la Política de Gestión Ambiental

•La compañía no tiene un Plan de Acción para Proteger la Biodiversidad, ni está recogida en su Política Ambiental, pero sí ha establecido prioridades teniendo en cuenta su impacto sobre la Biodiversidad

•No

BLOQUE 5: DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA

38 - ¿Existe un Plan Estratégico de Acción Social? (puede elegir más de una opción)

•Sí, y la Medición de los Objetivos y Resultados contemplados en el mismo se realiza de acuerdo con una Metodología específica, ya sea internacional, nacional o propia (especificar la Metodología aplicada)

•Si, y se analiza/mide el impacto en los ODS a los que contribuye (especificar los ODS)

•Si, lo desarrollamos en Alianza con otras organizaciones

•No existe Plan Estratégico, aunque se realiza Acción Social de manera puntual y sin un plan específico

•No

39 - ¿Existe relación entre las actividades de Responsabilidad Corporativa yla Acción Social?

•Sí, dentro del Plan Estratégico de RC

•Se consideran en Planes de Acción distintos pero complementarios y con sinergias

•Son actividades separadas sin relación entre sí

•La empresa no realiza actividades de Acción Social

40 - ¿A qué Colectivos de la población están dirigidas las actividades de Acción Social de la empresa? (seleccionar los que apliquen)

•Infancia y adolescencia

•Colectivo Senior

•Personas en riesgo de exclusión social

•Tercera edad

•Mujeres

•Personas con Discapacidad

•Otros Colectivos Vulnerables: Migrantes/Refugiados, Personas en Pobreza Externa, Areas Despobladas, etc (Especificar)

41 - ¿Se realiza Innovación Responsable ?
"

•Sí, con un Presupuesto y Recursos específicos, y aplicado a Procesos, Productos y/o Servicios

•Sí, pero sin un Presupuesto y/o Recursos específicos

•No

BLOQUE 6: DIMENSIÓN SOCIAL INTERNA

42 - ¿Tiene la empresa acciones de promoción de la Diversidad e Integración Laboral y supresión de toda forma de Discriminación?

•Existe un Plan de Diversidad en la empresa para garantizar la Diversidad e Integración Laboral y evitar la Discriminación en todos los Procesos de Gestión de Recursos Humanos, y además se dispone de un Comité/Comisión de Diversidad

•Existe un Plan de Diversidad en la empresa para garantizar la Diversidad e Integración Laboral y evitar la Discriminación en todos los Procesos de Gestión de Recursos Humanos

•No existe un Plan de Diversidad en la empresa, pero sí se han adoptado Medidas para garantizar la Diversidad e Integración Laboral y evitar la Discriminación

•No existe un Plan de Diversidad en la empresa, pero en los Procesos de Selección se aplica una Política de Discriminación Positiva a favor de Colectivos Desfavorecidos o en Riesgo de Exclusión Social

•No existe un Plan de Diversidad en la empresa ni Política de Discriminación Positiva en los Procesos de Selección, pero se adoptan otras medidas para garantizar la Igualdad y No Discriminación, con la debida objetividad y transparencia, en el acceso a los puestos ofertados

•Solo se dispone de Plan de Igualdad (según la Ley Orgánica 3/2007 de 22 Marzo y el RD 901/2020 de 13 Octubre) y se adoptan medidas para cumplir los requisitos del RD 902/2020, de 13 de Octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres

•Ninguno de los anteriores

43 - ¿La empresa dispone de una Política de Diversidad (Género, Generacional/Edad, Nacionalidad, Capacidades Diferentes, etc) que incluye los Procesos de Selección y Promoción?

•Si, aplicable a toda la organización. Especificar las Dimensiones de la Diversidad que se consideran

•Si, aplicable solo a determinadas áreas. Especificar las razones y las Dimensiones de la Diversidad que se consideran

•No, la empresa no dispone de una Política que incluya dichos criterios

44 - ¿Tiene la empresa un compromiso firme con la discapacidad?

•Sí, la empresa tiene un volumen de contratación de Empleados con Capacidades Diferentes superior al establecido en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapicidad y de su Inclusión Social (LGD). Indicar Porcentaje de Personas con Discapacidad sobre total Plantilla

•Sí, la empresa tiene contratado el número mínimo de empleados con Capacidades Diferentes previsto por LGD

•No se cumple el mínimo de contratación establecido por la LGD, pero se han adoptado provisionalmente Medidas Alternativas, entre las que se incluyen, las Compras de Productos/Servicios a Centros Especiales de Empleo y/o la Donación a organizaciones dedicadas a la Integración Socio-laboral de Personas con Discapacidad. Indicar el Porcentaje cubierto con Medidas Alternativas

•No se cumple el mínimo establecido por la LGD, ni se han adoptado Medias Alternativas

45 - ¿Los Centros de Trabajo y/o Instalaciones son Accesibles para las Personas Con Discapacidad?

•Si, y Certificados mediante norma específica (UNE 170001, etc) por una entidad de Certificación Externa

•Sí, aunque no está certificado

•No, aunque se realizan proyectos y estudios de accesibilidad

•No

46 - ¿La empresa dispone de Programas específicos para la Empleabilidad de los Colectivos Infrarrepresentados (Mujeres, Jóvenes, Senior, LGTBI, minorías étnicas, etc)?

•Sí, cite cuáles, con ejemplos, y sobre qué grupos

•No

47 - ¿Existen Acciones Formativas específicas relacionadas con la Responsabilidad Corporativa en general o con sus diferentes aspectos/dimensiones?

•Sí. Indique por favor el % de la plantilla a la que alcanzan dichas actuaciones

•No, pero sí hay formación específica en áreas concretas relacionadas con la Responsabilidad Corporativa

•No

48 - ¿Proporciona su empresa Programas especiales a sus empleados en el ámbito de Empresa Saludable en alguna de estas áreas?

•Gestión del estrés

•Ergonomía

•Iluminación

•Calidad del aire

•Control de Adicciones (alcohol, tabaco...)

•Programas para la promoción del deporte

•Programas de nutrición saludable

•Meditación /Mindfulness

•Fomento de Envejecimiento Saludable de sus trabajadores

•Otras. Cite cuales

•No

49 - ¿La empresa Promueve y Gestiona la Conciliación de sus Empleados?

•Sí, y dispone de un Sistema de Gestión de la Conciliación certificado por entidad externa de acuerdo a normas específicas de Conciliación. Cite qué Medidas de Conciliación aplica su empresa (Teletrabajo y Derecho a la Desconexión Digital, etc)

•Sí, habiéndose elaborado e implantado una Política de Conciliación cuya implantación se evalúa internamente. Cite qué Medidas de Conciliación aplica su empresa

•No se diepone de una Política, pero se ha elaborado e implantado acciones de Conciliación en la empresa. Cite qué Medidas de Conciliación aplica su empresa

•No, la empresa no dispone de medidas de Conciliación

50 - ¿Realiza su empresa acciones de Voluntariado Corporativo?

•Sí, con un Programa específico alineado con la Estrategia de la empresa y teniendo en cuenta tanto las preferencias de Empleados como las necesidades de las Comunidades en que opera. Indicar % Empleados de la plantilla que participa en actividades de Voluntariado

•Sí, alineadas con los intereses de la empresa y de los empleados, pero sin un Programa específico alineado con la Estrategia de la empresa

•No

Colaboraciones

Director del estudio:

José Manuel Sedes

Responsables del estudio:

Elena Galante
Clara López

Equipo de Trabajo:

Raquel García
Charo Fernández
Candela García
Natalia Canales
Irene Alarcó

Diseño y Maquetación:

Claudia Ochoa
Clara López

En colaboración con

ECOAVANTIS

CLUB DE EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

Ecoavantis visualizando la sostenibilidad

SOCIOS DEL CLUB DE EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD

ABB

THE ADECCO GROUP

BASF
We create chemistry

endesa

FCC

Renault Group
Fundación España

IBERDROLA

orange

Placo
SAINT-GOBAIN

RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA

vodafone

8º Estudio Multisectorial del Estado de la Responsabilidad Corporativa en la Gran Empresa en España

2022

CLUB DE EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL