Observatorio de los ODS
Contribución de las empresas españolas

LA CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

TERCER INFORME

esade
RAMON LLULL UNIVERSITY
Centre for Leadership

Fundación "la Caixa"

JUNIO 2020
BARCELONA
03.

EL POTENCIAL TRANSFORMADOR DE LOS ODS

Autores

Àngel Castiñeira
(Dirección académica)

Ferran Curtó
(Dirección de contenidos)

Anna Maria González

Enrique Ortega

Alba Rovira

Isa Nadal

Marc Castellón

Con la colaboración de

Eva Jané-Llopis

Diseño: **Manuela Moulian M.**

Contenido

04 **PRÓLOGO**

06 **RESUMEN EJECUTIVO**

10 **INTRODUCCIÓN**

12 **AGRADECIMIENTOS**

13 **PARTE I**
¿HACIA UN NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL?

14 La situación de emergencia

19 La revisión del modelo capitalista actual

21 Reacciones de los gobiernos y del mundo empresarial

25 Retos de futuro

27 **PARTE II**
ANÁLISIS DEL GRUPO DE EMPRESAS PILOTO

28 Balance de las entrevistas con el GEP

32 Los ODS como marco integrador y catalizador del cambio

39 La gobernanza de la sostenibilidad

42 La divulgación de información no financiera: tendencias y retos

48 Ámbitos específicos

53 **PARTE III**
EL REPORTE DE LAS EMPRESAS COTIZADAS ESPAÑOLAS EN RELACIÓN CON LOS ODS

53 Introducción

54 Enfoque metodológico

56 **Nuevo enfoque de reporte no financiero: Ley 11/2018**

56 La transposición de la Directiva 2014/95/UE sobre divulgación de información no financiera a los distintos estados miembros de la UE

58 La transposición de la Directiva 2014/95/UE al ordenamiento jurídico español

62 **Análisis de las memorias de 2018: La implementación de los ODS en las empresas españolas**

62 Empresas objeto de estudio

62 Fuentes y calidad de la información

64 ¿Están presentes los ODS en las memorias de las empresas?

72 Gobernanza

80 Sociedad

88 Economía

94 Medioambiente

102 **Decálogo para la transformación**

104 **Observatorio de los ODS**

106 **Referencias bibliográficas**

Índice de tablas y diagramas

30 **Tabla 1:** La divulgación de información no financiera: tendencias y retos

57 **Tabla 2:** Resumen de la transposición de la Directiva a la legislación de los Estados miembros de la UE

59 **Tabla 3:** Contenidos que reportar como resultado de la transposición de la Directiva 2014/95/UE al ordenamiento jurídico español

79 **Tabla 4:** Empresas que declaran alianzas por tipo de organizaciones (% sobre el total de empresas que declaran alianzas en cada sector). Año 2018

82 **Tabla 5:** Características de las plantillas de las empresas (% sobre el total de empresas). Año 2018

85 **Tabla 6:** Empresas según su proporción de consejeras (% sobre el total de empresas que reportan). Años 2016, 2017 y 2018

85 **Tabla 7:** Empresas según su proporción de directivas (% sobre el total de empresas que reportan). Años 2016, 2017 y 2018

90 **Tabla 8:** Valor economico generado y distribuido de las empresas que reportan datos (en millones de euros). Año 2018

54 **Diagrama 1:** Evolución del modelo de análisis de los ODS

55 **Diagrama 2:** Vinculación del modelo de análisis del Observatorio de los ODS con la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad

Índice de gráficos

14 **Gráfico 1:** Acres quemados en los últimos grandes incendios forestales

15 **Gráfico 2:** Desastres naturales por causa de origen

16 **Gráfico 3:** Perspectiva de riesgo a largo plazo

17 **Gráfico 4 Parte I:** Tendencias socioeconómicas

18 **Gráfico 4 Parte II:** Tendencias del sistema terrestre

24 **Gráfico 5:** Oportunidades de negocio para Pymes en la Agenda 2030

62 **Gráfico 6:** Distribución sectorial de las empresas de la muestra. Año 2018

65 **Gráfico 7:** Presencia de los ODS en las memorias (% de empresas que los mencionan). Años 2016, 2017 y 2018

66 **Gráfico 8:** Empresas que publican información no financiera (% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018

67 **Gráfico 9:** Empresas que presentan información no financiera por sectores (% sobre el total de empresas de cada sector). Año 2018

68 **Gráfico 10:** Empresas que mencionan los ODS en sus memorias (% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018

69 **Gráfico 11:** Presencia de los ODS en las memorias por sectores (% sobre el total de empresas de cada sector). Años 2016, 2017 y 2018

71 **Gráfico 12:** Empresas que mencionan los ODS por sectores (% sobre el total de empresas de cada sector sector). Año 2018

74 **Gráfico 13:** Empresas que participan en índices de sostenibilidad (% sobre el total de empresas). Año 2018

75 **Gráfico 14:** Empresas que reportan la adscripción a marcos y estándares internacionales de referencia (% sobre el total de empresas). Año 2018

76 **Gráfico 15:** Empresas que reportan políticas de control de los proveedores y políticas de compras (% sobre el total de empresas). Año 2018

77 **Gráfico 16:** Empresas que reportan políticas de gestión de riesgos vinculados a la vulneración de los derechos humanos (% sobre el total de empresas de cada sector). Año 2018

78 **Gráfico 17:** Empresas que reportan procedimientos y normas de prevención de la corrupción y el soborno (% sobre el total de empresas de cada sector). Año 2018

79 **Gráfico 18:** Empresas que reportan proyectos sociales e iniciativas de diálogo con las comunidades (% sobre el total de empresas de cada sector). Año 2018

83 **Gráfico 19:** Nivel de cobertura de los convenios colectivos de las empresas (% sobre el total de empresas que reportan). Año 2018

84 **Gráfico 20:** Empresas que reportan programas de prevención de riesgos laborales (% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018

84 **Gráfico 21:** Empresas que reportan índices de frecuencia y de gravedad de los accidentes laborales (% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018

86 **Gráfico 22:** Empresas que reportan sobre sus políticas de diversidad, inclusión y no discriminación (% sobre el total de empresas). Año 2018

87 **Gráfico 23:** Empresas que reportan información sobre la brecha salarial (% sobre el total de empresas de cada sector). Año 2018

91 **Gráfico 24:** Indicadores de transformación digital (% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018

92 **Gráfico 25:** Niveles de adopción de los principios de la economía circular (% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018

93 **Gráfico 26:** Indicadores de la economía circular (% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018

96 **Gráfico 27**: Empresas que reportan indicadores de consumo e intensidad energética (% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018

97 **Gráfico 28:** Empresas que informan sobre el consumo de energía de fuentes renovables (% sobre el total de empresas de cada sector). Años 2016, 2017 y 2018

98 **Gráfico 29:** Empresas que reportan las medidas sobre la gestión de los residuos, por tipo (% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018

99 **Gráfico 30:** Empresas que reportan emisiones de efecto invernadero (% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018

100 **Gráfico 31:** Empresas que reportan sobre políticas y programas medioambientales (% sobre el total de empresas). Años 2017 y 2018

101 **Gráfico 32:** Empresas que reportan sobre políticas medioambientales, según su tipología (% sobre el total de empresas). Año 2018

Prólogo

La necesidad de incorporar liderazgos transformadores

Àngel Pes | *Director del Observatorio de los ODS*

Si se mantienen las tendencias actuales, los sistemas biofísicos naturales y sociales del mundo no podrán satisfacer las aspiraciones al bienestar universal, implícitas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Esta conclusión figura en el *Global Sustainable Development Report 2019,* elaborado por un equipo de científicos independientes por encargo del Secretario General de las Naciones Unidas. Cinco años después de la aprobación de la Agenda 2030, alertan de que las transformaciones necesarias para hacer realidad los ODS avanzan a un ritmo insuficiente, lo cual pone de manifiesto el déficit de liderazgo existente en dos ámbitos relevantes: el político y el empresarial.

La publicación de este tercer informe, titulado *El potencial transformador de los ODS*, tiene lugar en un contexto especialmente crítico desde el punto de vista sanitario, económico y social. La pandemia de la Covid-19 ha golpeado fuertemente nuestras sociedades y tendrá un impacto marcadamente negativo en el inicio de la llamada Década de la Acción, es decir, el periodo 2020-2030, donde el liderazgo será clave para ofrecer respuestas todavía más ambiciosas en términos de crecimiento económico, desigualdad y para no dejar a nadie atrás. La edición 2020 de este Informe evalúa la convicción de las empresas cotizadas españolas para liderar la transformación de los modelos de negocio en la dirección que señalan los ODS. El Informe presenta los principales resultados obtenidos del análisis de las memorias de las empresas cotizadas españolas y, en un apartado diferenciado, desarrolla las conclusiones más destacadas de las entrevistas realizadas a un grupo de empresas piloto, al cual nos referiremos con la sigla GEP.

EL PROPÓSITO DE LA EMPRESA Y EL COMPROMISO CON LOS ODS

La primera parte de este Informe destaca el contexto deliberativo y las iniciativas más importantes que durante el pasado año acentuaron la relevancia del propósito de la empresa como fundamento del compromiso para lograr los ODS. En la mayor parte de estos foros, se constata que la vieja consigna de "maximizar el valor para el accionista", una propuesta que todavía predominante en determinados ámbitos académicos y profesionales, ha quedado totalmente superada y es difícilmente compatible con el mensaje y la razón de ser de los ODS.

Para adoptar la Agenda 2030, se requiere el compromiso de la empresa con la sociedad, tal como se refleja en el Manifiesto de Davos, aprobado en la reunión del Foro Económico Mundial del pasado enero de 2020. Supone un avance sustancial en la línea de los ODS, al exponer que una empresa sirve a todos sus grupos de interés (empleados, clientes, proveedores, comunidades locales y sociedad en general), y no sólo a sus accionistas. En esta misma línea de defender el *stakeholder capitalism,* o "capitalismo de todas las partes interesadas", se pronunció también la asociación empresarial norteamericana *Business Roundtable* el pasado agosto de 2019 a través del documento *Statement on the Purpose of a Corporation*.

Como puede comprobarse en la segunda parte del Informe, a partir de las entrevistas en profundidad realizadas al grupo de empresas piloto que han colaborado con el Observatorio de los ODS, se ha podido observar el nuevo alcance del propósito de las empresas y cómo se incorpora en sus respectivas estrategias. Como es natural, se encuentran luces y sombras, más convicción o menos, pero en todo caso destaca una visión de la empresa claramente dispuesta a tener en cuenta sus diversos grupos de interés.

LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

La adopción en 2019, por parte del Gobierno español, de una norma europea para la regulación de la información no financiera y de diversidad aplicable a las grandes empresas y a las organizaciones consideradas de interés público introdujo un cambio notable en las cuestiones sobre las cuales existe la obligación de reportar. La Ley 11/2018, pese adoptarse en diciembre de 2018, afecta la información de dicho ejercicio y, por tanto, los informes publicados en 2019.

Cabe destacar dos aspectos que consideramos significativos: en primer lugar, la Ley transpone la Directiva 2014/95/UE. Se trata, pues, de una regulación similar a la de todos los países de la UE, lo cual facilitará la comparación entre empresas de los diferentes Estados miembros. En segundo lugar, la ley española amplía el número de empresas que han de reportar, incluye los ODS entre los marcos de referencia en que las empresas deben basar la información que publican y obliga a incorporar una verificación externa de la información publicada.

QUÉ INDICA LA INFORMACIÓN PÚBLICA ANALIZADA

Como se explica en la tercera parte del Informe, en términos generales los datos publicados por las empresas cotizadas españolas mejoran los registros de los años anteriores, sobre todo en lo referente a la inclusión de los ODS en la agenda de estas empresas. No obstante, consideramos que la conclusión más relevante puede resumirse en los términos siguientes:

A pesar de que los ODS van ganando protagonismo en el mundo empresarial —ya sea por el contexto regulador, por la creciente presión de los inversores o por la visión de futuro de las empresas—, vale la pena destacar algunos resultados de la última edición que ponen de manifiesto el camino que queda por recorrer en el horizonte 2030. En concreto:

Del total de 137 empresas analizadas, 65 mencionan los ODS en sus memorias y, de estas, 46 (71%) los vinculan a la estrategia de negocio de la empresa.

Solo el 14% de las empresas (19) mencionan los ODS en la carta del presidente.

En los últimos años, la presencia de los ODS se ha generalizado en todos los sectores.

En definitiva, todavía estamos lejos de generar un movimiento realmente transformador, de suficiente alcance, que pase a ser la corriente principal de la conducta empresarial. En relación con la implicación de las empresas con la Agenda 2030, debemos pasar de un crecimiento lineal como el actual a un crecimiento exponencial. Para lograrlo, se necesitan liderazgos transformadores en el mundo empresarial y políticas públicas más comprometidas con los ODS.

En este último ámbito, conviene destacar la esperanza que supone el Pacto Verde Europeo (*European Green Deal*), una propuesta formulada por la nueva Comisión Europea en diciembre de 2019. Estamos ante un proyecto político realmente ambicioso, que debería infiltrarse en las políticas de los Estados miembros que forman la UE. Desde esta perspectiva, es esperanzador que el Gobierno de España se haya declarado firme partidario del *Green Deal* impulsado por la Comisión Europea.

Los ODS son un programa ambicioso, por su alcance y por el plazo de ejecución que establecen: de 2015 a 2030. Todavía nos queda una década para cumplir con el compromiso de convertirnos en "la primera generación que puede eliminar la pobreza", pero puede también que seamos "la última que pueda salvar el planeta", como señala el párrafo 50 de la Declaración de las Naciones Unidas que estableció la Agenda 2030. Podemos hacer realidad los ODS, un proyecto ambicioso y realista, porque contamos con los medios necesarios y disponemos de las tecnologías adecuadas y de los recursos financieros para ello. Y, lo que es más importante, contamos con los recursos humanos para llevarlos a cabo. El factor catalizador será la voluntad de actuar. Por ello, la movilización de la sociedad para exigir el cumplimiento de la Agenda 2030, junto con el liderazgo político y empresarial, serán decisivos para tener éxito en este empeño.

Resumen ejecutivo

P.I

¿Hacia un nuevo paradigma empresarial?

PARTE I

- **Hace más de cuarenta años que la comunidad científica alerta sobre la degradación continua que está sufriendo el planeta a consecuencia de la "gran aceleración", esto es, la relación entre el aumento sin precedentes del consumo masivo, el crecimiento demográfico, el desarrollo económico —ligado a la extracción de los recursos naturales— y la urbanización.** Sin embargo, no existe suficiente compromiso político para llevar a cabo los cambios estructurales necesarios para lograr reducir a tiempo las emisiones y alcanzar los horizontes necesarios de neutralidad climática.
- **La interacción de la emergencia climática con diversas formas de desigualdad y prácticas de abuso de poder y corrupción durante décadas ha propiciado la aparición de movimientos de contestación a escala global que manifiestan públicamente su malestar y ponen en cuestión el actual modelo capitalista**. La respuesta institucional desde diferentes ámbitos de gobierno y la conciencia y las nuevas formas de actuación de las empresas serán cruciales para generar dinámicas positivas de cambio.
- **Desde el sector privado, aumentan las voces autorizadas que cuestionan el actual *business as usual* y el modelo de capitalismo centrado exclusivamente aportar valor a los accionistas.** Destacadas asociaciones empresariales, como el Foro Económico Mundial y la Business Roundtable, se plantean la necesidad de adoptar un modelo económico que tome en consideración al conjunto de las partes interesadas (*stakeholder capitalism*), que tenga un propósito más allá del mero beneficio económico y oriente su estrategia hacia el largo plazo.
- **Los más recientes foros globales de debate parecen indicar que nos hallamos en los albores de un cambio de paradigma empresarial y de una reformulación profunda de algunos de los fundamentos del capitalismo. Sin embargo, para que el cambio sea efectivo, será necesario transformar la operativa diaria de las empresas para que esté en armonía con el nuevo discurso.** La inclusión de los objetivos de la Agenda 2030, así como la integración del reporte financiero y el no financiero, podrían ser algunos de los principales retos en este sentido. Resulta imprescindible incluir los ODS en la estrategia empresarial y avanzar hacia la convergencia de los marcos de reporte no financiero existentes e integrarlos en el negocio empresarial.
- **Durante la llamada "década de la acción", deberían converger las medidas correctoras del deterioro medioambiental con propuestas de adaptación a los nuevos escenarios, que integren los riesgos medioambientales, económicos y sociales y la intersección entre ellos.** Es necesario reforzar la implicación del sector privado, el compromiso político del sector público y la contribución del tercer sector para avanzar en el cumplimiento de los ODS. En este sentido, el desarrollo de nuevas propuestas de crecimiento económico, como el Pacto Verde Europeo, impulsado por la Comisión Europea 2019-2024, podría tener un gran impacto. La dotación de suficientes recursos es una condición *sine qua non* para desarrollar el conocimiento y las herramientas de transformación de que se dispone para ello.

Hace más de cuarenta años que la comunidad científica alerta sobre la degradación continua que está sufriendo el planeta a consecuencia de la "gran aceleración"

Desde el sector privado, aumentan las voces autorizadas que cuestionan el actual business as usual

P.II

Análisis del grupo de empresas piloto

PARTE II

- **Se constata la orientación hacia un cambio de paradigma entre las empresas entrevistadas.** La mayoría de las empresas han respondido de forma afirmativa a la visión del nuevo papel que debería adoptar la empresa en la sociedad y al vínculo que se establece entre la sostenibilidad y una mayor equidad en el reparto de las ganancias. La implicación del sector empresarial no solo es decisiva para alcanzar los objetivos de la Agenda 2030, sino también para impulsar el cambio de conciencia que repercuta en toda la cadena de valor.
- **El cambio de dinámicas en favor de la sostenibilidad responde a factores endógenos y exógenos de la empresa.** Las empresas señalan la convergencia de diversos factores ante el incipiente cambio de dinámicas, el más llamativo de los cuales es la presión de las carteras de inversores, especialmente por el interés que han suscitado en el último año las cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza (en inglés, ESG).
- **Los ODS se consolidan como marco integrador y catalizador para la transformación empresarial, social y medioambiental.** La estructura de los ODS permite identificar nuevas oportunidades de negocio y comunicarlas de manera comprensible a los consejos de administración. Además, los ODS sirven de instrumento para alinear las estrategias de los diferentes *stakeholders* en torno a unas metas compartidas y establecer visiones a largo plazo que mejorarán la proyección de la empresa, su potencial para crear alianzas, su capacidad para atraer talento y su contribución al bien común.
- **Algunos ámbitos específicos, como la eficiencia energética, la digitalización o, en un sentido más amplio, la corrección de las desigualdades de género, podrían introducir avances significativos en la sostenibilidad.** Las empresas pueden servirse del desarrollo tecnológico creciente para ofrecer nuevas formas de interacción con sus clientes, optimizar sus resultados o mejorar la transparencia. Ello puede aplicarse a las políticas de digitalización, que permitirían redefinir buena parte de los procedimientos de las empresas. Por otra parte, la horizontalidad de las políticas de igualdad de género puede actuar a la vez como un objetivo a perseguir (ODS 5) y como una herramienta que permita mejorar los resultados en otros ámbitos interpelados, como los de la salud, la no discriminación, la educación y la formación o las desigualdades, repercutiendo incluso en lo equipamientos y las infraestructuras.
- **La divulgación de la información no financiera todavía topa con demasiados escollos.** A pesar de la creación de nuevos sellos de reconocimiento para premiar la buena divulgación de la información no financiera y de que las empresas líderes son precisamente las que se anticipan a los cambios regulatorios en este ámbito, todavía queda mucho camino por recorrer para lograr unos estándares comparables y evaluar el avance de los ODS. Una mayor concreción en las directrices de los gobiernos podría ser útil no solo para homogeneizar la medición de cuestiones tales como la brecha salarial o los mecanismos de verificación, sino también para evitar la elusión de información en materia de fiscalidad.
- **La sostenibilidad contribuye a introducir nuevos modelos de gobernanza en la empresa.** El compromiso creciente de los altos directivos de la empresa con la Agenda 2030 ha propiciado que las cuestiones de sostenibilidad, y sus responsables, adquieran centralidad en las organizaciones. La transversalidad de la Agenda ha favorecido que las empresas más descentralizadas avancen más rápido en la implementación de los ODS y pongan en marcha mecanismos de supervisión interna para constatar dichos progresos.

Los ODS se consolidan como marco integrador y catalizador para la transformación empresarial, social y medioambiental

Resumen ejecutivo

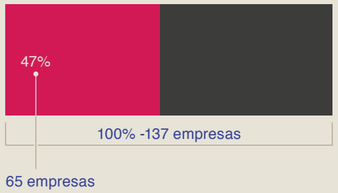
El reporte de las empresas cotizadas españolas en relación con los ODS

PARTE III

- **La implicación del sector privado es esencial para lograr avanzar de forma efectiva en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y alcanzarlos en el horizonte 2030.** La aceleración de la Agenda reclama una mayor implicación del sector y la incorporación plena de las obligaciones de reporte de información no financiera y de diversidad, a pesar de que la actual jurisdicción no imponga sanciones a los incumplidores.
- **Pese a que los resultados son mejores, el reporte de información no financiera avanza con lentitud y a pasos forzados. La entrada en vigor de la Ley 11/2018 no ha comportado cambios notables en la rendición de cuentas ni en la calidad de la información que las empresas comunican en sus informes anuales.** Además, las empresas analizadas no han conseguido integrar gran parte de los contenidos que requieren una mayor precisión metodológica. Cabe esperar que se produzcan algunas mejoras sustanciales en las memorias del próximo año, especialmente con respecto a aquellas cuestiones sobre las cuales las empresas se han visto obligadas a aportar información en un breve período de tiempo.
- **Se precisa una mayor homogeneidad y comparabilidad en la información que presentan las empresas.** El uso de diferentes modalidades de reporte no financiero conlleva que exista una gran heterogeneidad en la presentación de los contenidos. Pese a que los estándares internacionales más utilizados por las empresas son el GRI o el IIRC, se observan múltiples maneras de reportar indicadores cuantitativos, diferentes niveles de desglose de la información y disparidad en las formas de cálculo. Este hecho dificulta la comparabilidad de los datos y limita la evaluación del desempeño de la empresa en materia de sostenibilidad.
- **Menos de la mitad de las 137 empresas analizadas incluyen los ODS en sus memorias anuales de 2018**. Pese a que este dato no es nada positivo, se observa una tendencia ascendente generalizada en todos los sectores. Entre las empresas que reportan e incorporan los ODS, la mayoría les otorgan un valor estratégico, alineándolos con su estrategia de negocio.
- **Se observa un mayor protagonismo del ODS 8, el ODS 9 y el ODS 13 entre las empresas analizadas, lo cual confirma la tendencia que se ha venido observando en los informes de 2017 y 2018**. Ganan peso otras cuestiones emergentes en los ámbitos de la educación de calidad (ODS 4), la igualdad de género (ODS 5), las energías renovables y la eficiencia energética (ODS 7) y la reducción de las desigualdades (ODS 10).
- **Destaca significativamente el progreso de las empresas del sector energético y tecnológico en la implementación de los ODS.** Ambos sectores concentran la mayoría de las empresas analizadas que han introducido los ODS en sus memorias anuales y que informan con más transparencia sobre la cadena de valor, sobre la vulneración de los derechos humanos o sobre la brecha salarial.

La implicación del sector privado es esencial para lograr avanzar de forma efectiva en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y alcanzarlos en el horizonte 2030

Menos de la mitad de las 137 empresas analizadas incluyen los ODS en sus memorias anuales de 2018



Destaca significativamente el progreso de las empresas del sector energético y tecnológico en la implementación de los ODS

Se observa un mayor protagonismo del ODS 8, el ODS 9 y el ODS 13 entre las empresas analizadas

Introducción
El poder transformador de los ODS

En septiembre de 2020, se cumplirá el primer quinquenio de la ratificación de la Agenda 2015-2030, una agenda que, como sabemos, establece 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible vinculados a 5 dimensiones: personas, planeta, prosperidad, alianzas (*partnerships*) y paz, y al cumplimiento de 169 metas. Los ODS son concebidos como objetivos globales, transformadores, indivisibles, equilibrados y urgentes. Aunque todos los atributos son importantes, el sentido de urgencia de la Agenda 2030 es un elemento que se olvida a menudo y, sin embargo, es de suma importancia.

En un intento de poner énfasis en esta cuestión, el segundo Informe llevaba por título *La necesidad de acelerar la implementación de la Agenda 2030* y apuntaba que la emergencia medioambiental y los retos sociales a que nos enfrentamos nos obligan a vincular la contribución de los ODS al horizonte temporal fijado para su cumplimiento, el año 2030. Sin embargo, el tiempo sigue corriendo y la mayoría de los indicadores que miden el estado de salud del planeta y de nuestro modelo socioeconómico muestran que no estamos progresando adecuadamente.

La crisis económico-financiera global de 2008 tuvo un impacto muy negativo sobre la población y también sobre la legitimidad del modelo capitalista. Asimismo, la emergencia medioambiental y la visibilidad de sus efectos están poniendo en entredicho el modelo productivo y de consumo extractivo de los recursos naturales, altamente contaminante. Pese a ello, no ha sido hasta 2019 que los defensores tradicionales de este modelo han empezado a plantear nuevas propuestas, que permiten apuntar hacia un cambio de modelo. En el contexto actual, y ante la emergencia sanitaria originada por la Covid-19, deberemos conocer cuál será el alcance real de la pandemia sobre la sociedad y el impacto en la economía mundial para analizar la respuesta de las empresas y su compromiso con la sostenibilidad.

En la primera parte de este Informe, argumentamos que existen indicios para pensar que nos hallamos en los albores de un cambio de paradigma empresarial aunque, por el momento, los cambios se aprecien principalmente en el nivel discursivo. Se observa que se empieza a hablar de reinventar o "resetear" el capitalismo, para avanzar hacia un "capitalismo de los *stakeholders*" u orientar los negocios a un propósito a largo plazo. Pero también ponemos el acento en los retos y en las dificultades que implica pasar de las palabras a los hechos: el cambio de paradigma no se producirá plenamente si no se adapta o se modifica el funcionamiento operativo de las empresas al nuevo discurso. Y ello requiere también, entre otras muchas cosas, trabajar para unificar los marcos de reporte para que la actividad de la empresa en el ámbito de la sostenibilidad sea fácilmente medible y comparable.

En la segunda parte, incluimos las principales ideas y buenas prácticas extraídas de las entrevistas con los representantes de nuestro grupo de empresas piloto (GEP).[1] Ha sido muy gratificante observar el progreso de estas empresas en la incorporación de los ODS y de otros criterios de sostenibilidad. Hemos constatado que este avance responde tanto a la motivación de las personas responsables de estas empresas, como a las presiones externas crecientes que ejercen los poderes reguladores y también los inversores, los accionistas y los consumidores. El análisis de las acciones y opiniones de estas empresas permite extraer algunos aprendizajes y apuntar tendencias de futuro sobre el potencial transformador de los ODS, sobre aspectos de la gobernanza empresarial o sobre el reporte no financiero. Además, se observa que adquieren una importancia creciente algunas dimensiones específicas, como la igualdad de género, la cadena de proveedores o la digitalización. Como conclusión global de estas entrevistas, nos complace observar que los ODS están desempeñando un papel relevante en esta transformación.

Puesto que en la presente edición ponemos el acento en los elementos de transformación del GEP, en esta ocasión no desarrollaremos un enfoque específico sobre la contribución de las pymes a la Agenda 2030, a pesar de que su acción es también clave para la consecución de los ODS. En cuanto a la edición del Informe del próximo año, dedicaremos una parte a abordar y evaluar el impacto de la Covid-19 sobre el cumplimiento de la Agenda 2030 y el compromiso con la sostenibilidad.

En coherencia con la tarea constante realizada en los dos informes anteriores, la tercera parte de este documento analiza la información no financiera divulgada por las empresas cotizadas españolas en 2018, año en que entró en vigor la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, que introdujo la obligación de todas las empresas cotizadas de reportar dicha información. Sorprendentemente, la primera conclusión general de este análisis es que, en términos generales, no han mejorado sustancialmente ni la cantidad ni la calidad del reporte. Ello podría deberse a la escasa información previa que se facilitó a las empresas en los meses anteriores a la aprobación de la ley, pero también podría deberse a la ausencia de sanciones derivadas de su incumplimiento. En este sentido, deberemos esperar a los informes de los próximos años para extraer conclusiones fiables.

Más allá de la interpretación detallada de los resultados, esta tercera parte se caracteriza también por establecer una asociación entre los indicadores previstos en la nueva ley y el marco de indicadores de los ODS con que opera el Observatorio. Esta asociación permite observar, de forma muy clara, los puntos de conexión —y de desconexión— entre dos marcos de reporte no financiero muy relevantes en nuestro país: la Ley 11/2018 y los ODS. También tiene el potencial de vincularse, en el futuro, a otros marcos — como podría ser el propio marco de indicadores que se ha empezado a trabajar en el último Foro Económico Mundial de Davos. En este sentido, recordemos que la unificación de los marcos de reporte tiene visos de convertirse en uno de los principales retos empresariales en materia de sostenibilidad y en uno de los principales focos de interés de los poderes públicos.

Desde el Observatorio de los ODS, nos comprometemos a seguir de cerca este proceso para poder ofrecer las actualizaciones pertinentes año tras año.

Para concluir, queremos transmitir un mensaje de esperanza, pero también de exigencia, para las empresas españolas, en especial para las más grandes, que participan directa o indirectamente en la construcción de la narrativa sobre la sostenibilidad. Las declaraciones de intenciones manifestadas en distintos foros empresariales con relación al replanteamiento del modelo capitalista actual son una buena señal e indican que vamos en la buena dirección. Sin embargo, el cambio de paradigma solo será realmente efectivo si se traduce en elementos concretos en la acción del día a día de las empresas. Esta transformación tiene que ver con cambios de conciencia, pero también con el diseño de nuevos procesos operativos, la transición hacia la economía circular, la transición energética, la digitalización, nuevas inversiones, etc. Y también deberá ser una transición axiológica y social, ya que el cambio implica una priorización de ciertos valores, conductas y nuevos hábitos de vida que cada uno de nosotros debe incorporar.

Entramos en lo que muchos autores denominan "la década de la acción" (*Decade of Action*), unos años que serán cruciales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible: unos objetivos concretos y medibles, y urgentes. En esta década, tenemos que ser capaces de implementar cambios en el mundo empresarial en favor de la sostenibilidad medioambiental y, al mismo tiempo, orientar las políticas para que las principales macrotendencias de futuro (tecnología, migración, cambio climático, urbanismo, etc.) no contribuyan a perpetuar o a incrementar las desigualdades, sino todo lo contrario: avanzar sin "dejar a nadie atrás". Este es un momento de elección y de oportunidad. Pueden ser los diez mejores años que hayamos tenido por delante en la historia humana o, por el contrario, un nuevo período perdido, puesto que nunca antes hemos tenido tanto poder como ahora. El reto no

Contacta:
catlideratges@esade.edu

Agradecimientos

En la edición de este tercer informe de *La contribución de las empresas españolas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, queremos expresar nuestro agradecimiento a todas las personas y organizaciones que se han mostrado interesadas en la actividad del Observatorio y que han contribuido, de una u otra forma, a mejorar este Informe.

ENTREVISTAS A LOS INTEGRANTES DEL GEP

M. Luisa Martínez Gistau y Meritxell Ripoll (CaixaBank); **Miguel García ,Silvia Agulló y Alicia Bové** (DKV Seguros); **Juan Francisco Polo** (Ferrovial); **Mónica Oviedo e Irene Schiavón Matteo** (Iberdrola); **Carlos Krohmer, Albert Alcober, Núria Oferil y Begoña Muñoz** (Colonial); **Juan Ignacio Pardo y Lourdes Ripoll** (Meliá Hotels); **Antonio Fuertes** (Naturgy); **Sonia Hernández** (Repsol); **Asunción Martínez y Dulcinea Meijide** (SUEZ España); **Arancha Díaz Lladó, José M. Bolufer y Natalia Jerónimo** (Telefónica)

CONSEJO ASESOR

Joan Batalla (FUNSEAM); **Àngel Font, Josep Ollé y Ignasi Calvera** (Fundación Bancaria "la Caixa"); **Maite Costa** (Cátedra de Sostenibilidad Energética de la UB); **Meritxell Ripoll y Sandra González** (CaixaBank); **Rafael Vilasanjuán** (ISGlobal); **Leire Pajín** (REDS); **Rosa María Juny** (Fundació PIMEC); **Eva Jané-Llopis** (directora de Salud, ODS e Innovación Social de Esade)

ESADE

También queremos agradecer el apoyo recibido de la Fundación Bancaria "la Caixa". Con el patrocinio de este Observatorio, la Fundació "la Caixa" contribuye a la sistematización de un método imparcial, basado en criterios académicos, para la evaluación y el seguimiento de la contribución de las empresas españolas a los ODS.

Esta iniciativa, sin precedentes en el ámbito europeo, permite aportar herramientas a la empresa al objeto de facilitarle el cumplimiento de los ODS, y también evaluar en qué medida la empresa española, como actor social relevante de nuestra sociedad, contribuye al cumplimiento de los objetivos globales fijados por la Agenda 2030.

PARTE I

¿HACIA UN NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL?

"La Agenda 2030 debería convertirse en un plan maestro para los planes de desarrollo de cada país del mundo, y también en una referencia importante para la forma en que las empresas planifican sus propias actividades." [ia]

Secretario General de las Naciones Unidas ante el Foro Económico Mundial 2020

LA SITUACIÓN DE EMERGENCIA

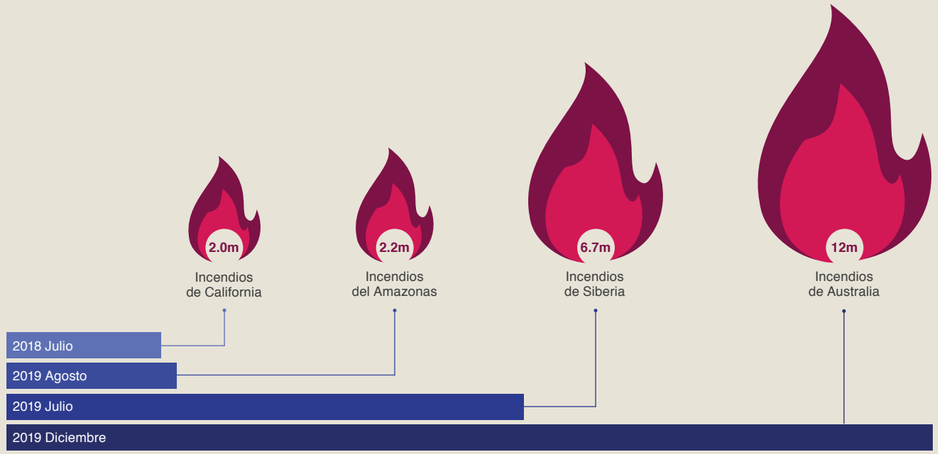
Hace años que la comunidad científica insiste en un mal pronóstico: **la Tierra ha entrado en una nueva etapa geológica —el Antropoceno—**[i] **en que la actividad humana, por primera vez en la historia, está alterando los límites o las constantes "vitales" del planeta.**[2] Estas constantes tienen que ver con la disminución de la capa de ozono, la integridad de la biosfera, la contaminación química del aire, la acidificación de los océanos, la carga de aerosoles atmosféricos, el uso de agua dulce, los cambios de uso de la tierra, la pérdida de biodiversidad o la contaminación química. Cuando se producen alteraciones en estas constantes, el ritmo de los cambios y sus consecuencias son impredecibles.

El ejemplo paradigmático de esta situación es el calentamiento global: la temperatura del planeta se ha incrementado a un ritmo sin precedentes debido a la actividad humana.[ii] Según **Will Stephen,**[iii] ya hemos superado cuatro de estos nueve límites planetarios, lo cual sitúa a nuestra especie —y a muchas otras especies animales y vegetales— en situación de riesgo. Al funcionar la Tierra como un sistema holístico, la alteración de uno de estos límites afecta directamente los otros, de modo que podemos entrar fácilmente en una escalada de cambios en las dinámicas naturales del planeta que nos sitúen en un escenario desconocido hasta ahora. Todo parece indicar que los humanos tendremos que acostumbrarnos a vivir en la incertidumbre y adaptar nuestro modelo socioeconómico a una nueva realidad cambiante.

Acres quemados en los últimos grandes incendios forestales

Fuente: Elaboración propia a partir del informe *The shocking size of the Australian wildfires.*[iv]

01.



m: millones

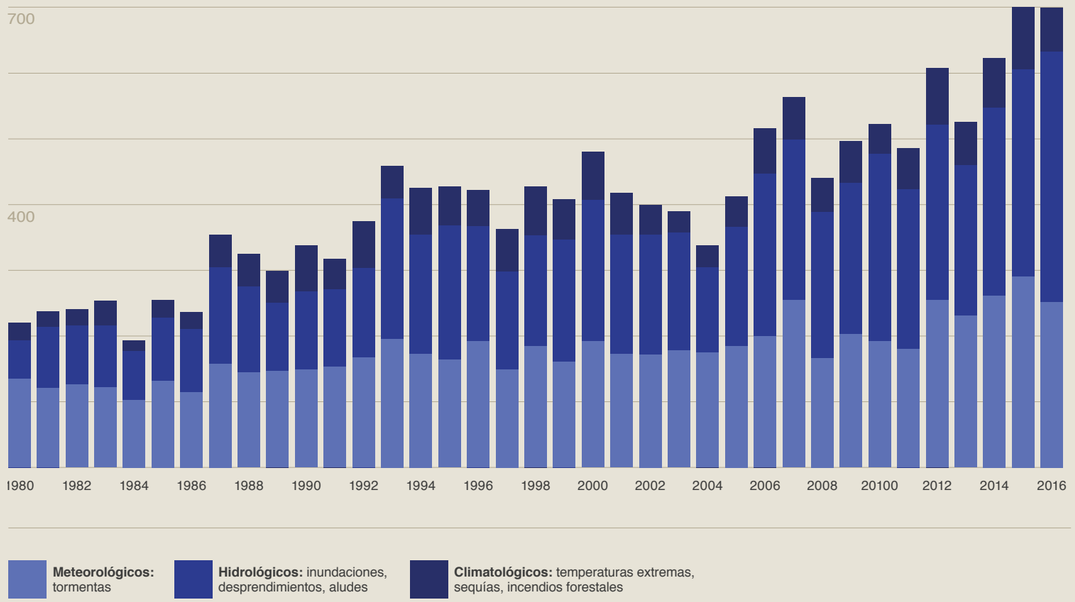
Pese a que el diagnóstico sobre el cambio climático no es nuevo, la mayor visibilidad y severidad de los fenómenos recientes ha situado la cuestión medioambiental en el centro de la agenda pública.

Hoy en día, existe un consenso mundial a la hora de señalar la emergencia medioambiental como el principal reto a que se enfrenta la humanidad. Así lo corrobora el ***Informe Global de Riesgos 2020*** del Foro Económico Mundial,[vi] que identifica los diez principales riesgos en los próximos diez años por razón de su probabilidad y de su gran impacto. Por primera vez, más de la mitad de estos riesgos son medioambientales, por delante de los puramente económicos, geopolíticos, tecnológicos o sociales. La percepción general es que la cuestión medioambiental constituye el mayor reto a que se ha enfrentado la humanidad hasta el momento.

Desastres naturales por causa de origen

Fuente: Elaboración propia a partir del informe *Weather-related disasters are increasing.*[v]

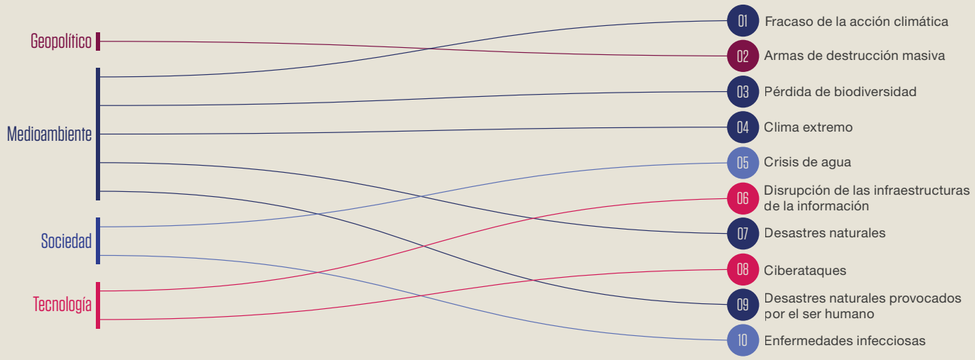
02.



Perspectiva de riesgo a largo plazo

03.

Fuente: Elaboración propia a partir del informe *Global Risk Report 2020.*[vi]



La comunidad científica, cada vez más alertada

Desde hace más de cincuenta años, la comunidad científica ha ido advirtiendo de los grandes riesgos que el modelo de crecimiento acarrea para el planeta. Durante los años cincuenta y sesenta del siglo pasado, se apreció por primera vez el aumento de la temperatura global y se extendió el uso del término **"calentamiento global"**. En 1972, el Club de Roma anunció que la humanidad debería imponer límites al crecimiento de su actividad si quería conservar su capacidad productiva, su bienestar y sus recursos ecológicos.[vii] El 24 de junio de 1988, el *New York Times*[viii] se hacía eco en su portada, titulada *Global Warming Has Begun,* de los datos aportados por los científicos James E. Hansen y Sergej Lebedeff, que constataban el aumento de la temperatura media del sistema climático de la Tierra.

En los años ochenta y noventa, al observarse que otros muchos fenómenos atmosféricos —y no solo la temperatura— estaban cambiando, se empezó a utilizar la expresión **"cambio climático"** para referirse a las precipitaciones, la presión atmosférica, el viento, la aridez de la Tierra o los fenómenos extremos. En 1992, la *Union of Concerned Scientists* (UCS) de Washington, D. C., junto con más de 1.700 científicos de todo el mundo, incluida la mayoría de los nobeles de ciencias, redactó y firmó la primera *Advertencia de los científicos mundiales a la humanidad,*[ii] que comenzaba del siguiente modo: "Los seres humanos y el mundo natural están en un curso de colisión […] Hemos de pasar de los combustibles fósiles a fuentes de energía más benignas e inagotables para reducir las emisiones de los gases de efecto invernadero y la contaminación de nuestro aire y agua".

En noviembre de 2017, 15.364 científicos suscribieron el *World Scientists' Warning to Humanity: A Second Notice,*[x] un documento que evidenciaba que la mayoría de los problemas ambientales de los cuales se había alertado en 1992 continuaban empeorando, y proponía 13 pasos que la humanidad debería adoptar para llevar a cabo una transición sostenible.

En febrero de 2019, se publicó *El planeta inhóspito. La vida después del calentamiento*,[ix] de David Wallace-Wells. En esta obra divulgativa de gran difusión mundial, el autor presenta un retrato inquietante de las consecuencias que podría tener la crisis ecológica en tan solo una generación.

Esta visión amenazadora de un futuro inminente ha contribuido a que los distintos agentes sociales en todo el mundo ponderen la gravedad de la crisis en que nos encontramos y la velocidad de cambio necesaria para lograr una resolución que no resulte catastrófica.

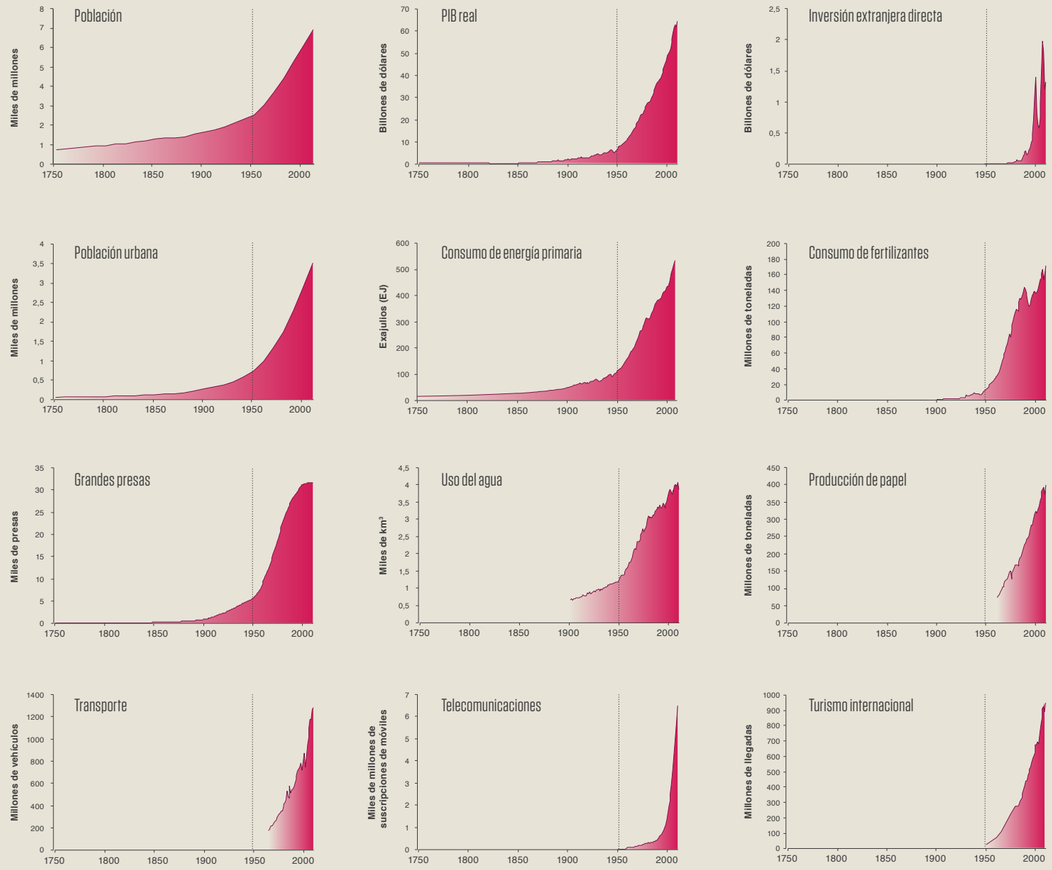
Finalmente, en noviembre de 2019, un grupo de más de 11.000 científicos de 153 países advirtió que el cambio climático se había convertido en una **emergencia** que conllevaría un "sufrimiento humano incalculable" si no se producían cambios sustanciales en la actividad humana.[x] Según esta última advertencia, a finales de julio de 2019 más de 800 administraciones de 16 países ya habían declarado la emergencia climática.

La situación límite a que ha llegado el planeta se debe, en gran medida, a la "gran aceleración"[3xi] que se ha producido a partir de la segunda mitad del siglo xx. Durante este período de tiempo, la población mundial ha aumentado exponencialmente, al pasar de 2.600 millones de personas en 1950 a 7.782 millones a principios de 2020. Paralelamente, la demanda de energía, tierra o agua y el ritmo de extracción de recursos del planeta también han aumentado de forma exponencial. Estas dinámicas responden a los patrones de un estilo de vida consumista, que se sostiene sobre un modelo productivo extractivo, con unos recursos planetarios limitados.[4] Nos referimos al modelo capitalista, que se ha consolidado en la mayor parte del planeta desde la caída de la URSS en 1991.

Tendencias socioeconómicas

04.

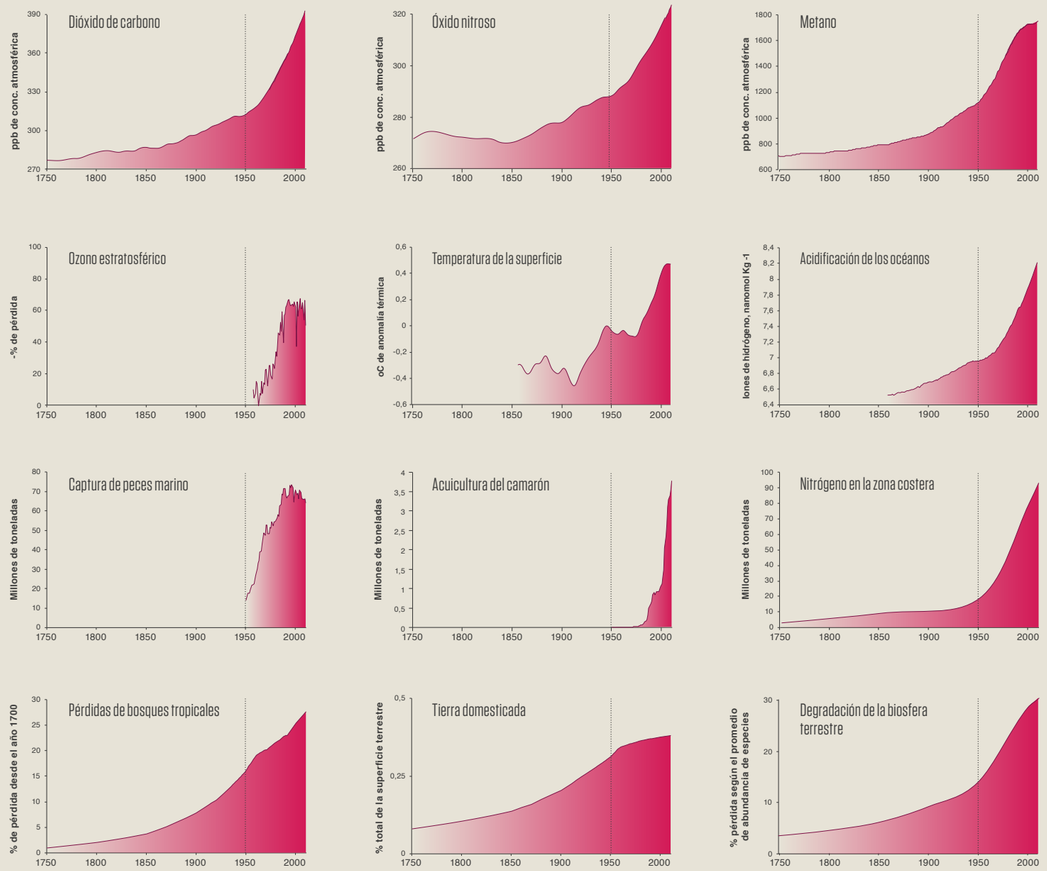
Fuente: Elaboración propia a partir del informe *The Trajectory of the Anthropocene.*[xi]



Tendencias del sistema terrestre

04.

Fuente: Elaboración propia a partir del informe *The Trajectory of the Anthropocene*.[xi]



LA REVISIÓN DEL MODELO CAPITALISTA ACTUAL

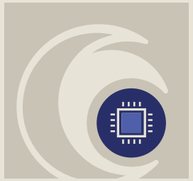
Durante este mismo período de tiempo, este modelo capitalista ha servido para llevar al conjunto de la humanidad a una situación de bienestar socioeconómico sin precedentes. De este modo, se ha reducido la pobreza extrema en el conjunto de la humanidad de forma significativa, han aumentado los índices de alfabetización y los niveles de salud, etc. Tanto es así que Steven Pinker, profesor de Psicología de Harvard, recordaba recientemente en el *Financial Times* que "en las últimas siete décadas los humanos han disfrutado (por término medio) una vida más larga, más saludable, más segura, más rica, más libre, más justa, más feliz e inteligente, no solo en Occidente, sino en todo el mundo".[xii] Si bien esta afirmación probablemente es cierta, contrasta con otra realidad: **este mismo modelo es el que nos ha llevado a la situación medioambiental crítica y de desigualdad económica extrema que amenaza a las sociedades actuales.**

Por un lado, el modelo extractivo con los recursos ha llevado a la situación de colapso en que se encuentra el planeta y a la superación de los denominados "límites planetarios" (relacionados con la biosfera, el uso de los recursos, la biodiversidad y el cambio climático). En este sentido, se ha abierto el debate sobre si el rápido avance de las nuevas tecnologías permitirá lograr **desacoplar** (*decoupling*) la extracción de recursos del crecimiento económico.[xiii] Pero lo cierto es que todavía no se conocen estudios que confirmen esta posibilidad, sino más bien todo lo contrario; existen estudios que lo desmienten.[xiv] Otras alternativas consideran el potencial de la **economía circular** para revertir esta situación, pero lo cierto es que el ritmo de implementación de este modelo tampoco parece ser suficientemente rápido para satisfacer las necesidades de desacoplamiento. Según el ***Circularity Gap Report sobre la economía circular a escala global,***[xv] publicado en enero de 2020, el mundo es hoy solo circular en un 8,6%.

Por otro lado, en su última etapa, el capitalismo ha mostrado una tendencia a concentrar cada vez más riqueza en manos de menos personas y empresas, lo cual ha incrementado la distancia entre los más ricos y los más pobres. Según un estudio de ***Forbes,***[xvi] en los Estados Unidos, las tres personas más ricas acumulan más riqueza que la mitad más pobre de la población del país. Esta situación provoca una reducción de la igualdad de oportunidades a escala global y, por tanto, de las posibilidades de los estratos más desfavorecidos de aprovechar el **ascensor social.**[5xvii]

Tener un sistema que consolida las desigualdades de forma estructural supone un riesgo para la sostenibilidad del sistema, además de suscitar importantes cuestiones morales y filosóficas.[xviii] En este sentido, un estudio reciente de las Naciones Unidas, titulado ***La desigualdad en un mundo que cambia rápidamente,***[xix] señala que existen cuatro macrotendencias a escala global cuyos efectos sobre los estratos sociales más desfavorecidos pueden ser devastadores si no se introducen medidas correctoras. Las macrotendencias apuntadas son la innovación tecnológica, el cambio climático, la urbanización y la migración internacional. En función de la respuesta que se dé a estas cuestiones a través de las políticas públicas y de los comportamientos empresariales, se contribuirá a perpetuar o a reducir su impacto en la sociedad.

Macrotendencias con afectación en las desigualdades



La ola de innovación tecnológica ha tenido un impacto desigual sobre la actividad que realizan los trabajadores manuales y los trabajadores especializados. Además, a escala global, los beneficios obtenidos por los países desarrollados han sido superiores a los de los países en vías de desarrollo. Para revertir esta situación, los gobiernos y las empresas pueden invertir en *reskilling* (la "reconversión" de las habilidades laborales), seguridad social y programas internacionales. La financiación de actividades en estos campos puede facilitar el desarrollo conjunto de la sociedad y los avances tecnológicos, y corregir los desequilibrios que afectan de manera acentuada a ciertos segmentos de la población.

El cambio climático ha tenido graves consecuencias en los países tropicales en vías de desarrollo y en las comunidades con menos recursos, y ha acentuado la desigualdad intergeneracional. Los programas gubernamentales de desarrollo sostenible se perfilan como la mejor herramienta para luchar contra esta preocupante amenaza medioambiental y para reducir las desigualdades entre países y regiones del mundo.

Macrotendencias con afectación en las desigualdades

La urbanización. En 2020, vive más gente en los entornos urbanos que en los rurales, y las ciudades presentan un bienestar económico superior al de las zonas rurales, por término medio. Sin embargo, es en medios urbanos donde suele encontrarse la máxima desigualdad económica. Para evitar desequilibrios y reducir ambos tipos de desigualdades, es necesario que los estados acompañen el diseño urbano con una gobernanza adecuada que permita potenciar los efectos positivos de la urbanización sobre los estratos más desfavorecidos.

La migración internacional. Actualmente, existe un debate global sobre los efectos de la migración internacional. Es difícil establecer unas herramientas para gestionar los flujos migratorios a escala mundial. Las Naciones Unidas proponen programas de educación para migrantes en sus respectivos países de origen como una medida beneficiosa que permitiría reducir la desigualdad en la formación a escala global y local.

Este desequilibrio creciente y la mayor conectividad de los ciudadanos a escala planetaria han facilitado la aparición de distintos movimientos que ponen en entredicho el modelo capitalista y que tienen repercusión a escala internacional. Agrupados en torno a la defensa de una causa común, denuncian los efectos negativos derivados del modelo capitalista sobre el medioambiente y su impacto en la desigualdad social.

Por ejemplo, el movimiento *Fridays for Future*, nacido en 2018 y encabezado desde Suecia por la joven activista Greta Thunberg, protesta contra la emergencia medioambiental y denuncia las consecuencias negativas del actual sistema económico sobre el planeta. Desde la perspectiva de género, la ola de protestas iniciadas en los Estados Unidos en 2017 por el movimiento *Me Too* puso el foco de atención en el acoso y los abusos sexuales contra las mujeres y ha servido de inspiración para construir un argumentario contra la discriminación del sistema y a favor de la igualdad. Otros movimientos de contestación han denunciado el deterioro de las condiciones socioeconómicas, por ejemplo en las protestas de Chile en 2019, que también tuvieron repercusión en otros países de la América Latina, como Bolivia o el Ecuador.[6xx] Desde un prisma más amplio, las reivindicaciones de naturaleza política y en defensa de los derechos humanos se han sucedido en Colombia,[7xxi] el Líbano[8xxii] y Hong Kong,[9xxiii] entre otros países.

En cuanto a las cuestiones específicas de la sostenibilidad, el grado de sensibilización de las sociedades es cada vez mayor y esto ha propiciado que estemos asistiendo a cambios de percepción cada vez más extendidos, por ejemplo, desde la perspectiva de los consumidores. Nos referimos a decisiones que se adoptan a título individual, pero que se enmarcan dentro de movimientos colectivos más amplios, como el del consumo responsable, **especialmente en países con un mayor grado de desarrollo.**[xxiv] Ejemplos de ello son las campañas para evitar los desplazamientos en avión y a favor de los nuevos hábitos de movilidad,[10] o bien para reducir el consumo de carne por motivos no solo animalistas, sino también ecologistas. Otras prácticas se orientan a evitar la compra de productos envasados con plástico o a promover el boicot a las empresas que no respetan los derechos humanos, o a optar por el turismo sostenible, entre otros muchos ejemplos. Y, aunque es difícil valorar el efecto que estos movimientos de consumidores pueden tener sobre las empresas, no cabe duda de que los movimientos de consumo responsable están ganando peso en las agendas públicas[11xxv] y empiezan a ser un importante nicho de mercado para el sector empresarial.

La aparición de estos nuevos comportamientos y movimientos sociales ya es indicativa de un malestar general con el sistema socioeconómico preponderante. Ante esta situación, cabe preguntarse qué medidas están adoptando las Administraciones públicas y el mundo empresarial.

REACCIONES DE LOS GOBIERNOS Y DEL MUNDO EMPRESARIAL

En la esfera pública global, observamos diferentes iniciativas que, pese a su alto grado de ambición, no alcanzan los objetivos marcados. Buen ejemplo de ello son los diferentes programas de trabajo que adoptan los distintos organismos de las Naciones Unidas, como por ejemplo la celebración de las reuniones intergubernamentales en el marco de la COP.[12] Pese a los recursos destinados y a las expectativas depositadas en estas conferencias anuales que se están llevando a cabo desde 1995, las emisiones de gases de efecto invernadero no han dejado de aumentar y, en consecuencia, lo mismo ha ocurrido con el calentamiento global.

Aunque en el **Acuerdo de París** de 2015[xxvi] se estableció como línea roja que la temperatura no aumentara más de 1,5°C, según la información de la **Organización Meteorológica Mundial (OMM),**[xxvii] a día de hoy la temperatura ya ha aumentado 1,1°C desde la era preindustrial y 0,2°C con respecto al período 2011-2015. Al mismo tiempo, el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC)[xxviii] advierte que estamos al borde de la sexta extinción masiva de especies.[13] Dicho organismo estima que nos quedan once años para evitar que la situación sea irreversible.

La importancia de la COP 25 para la sensibilización de la opinión pública española

Entre el 2 y el 13 de diciembre de 2019, España acogió la celebración de la COP 25, bajo la presidencia de Chile, ante la imposibilidad de celebrar la conferencia en este país. Pese al espíritu que presidía el encuentro internacional, bajo el lema “Chile-Madrid Tiempo de Actuar”,[xxix] y el llamamiento a adoptar decisiones basadas en la ciencia, los resultados de la cumbre, cuya agenda era eminentemente técnica, no alcanzaron los objetivos previstos. No hubo acuerdo sobre cuestiones relativas a la contabilidad del intercambio de emisiones entre países (artículo 6 del Acuerdo de París[xxvi]), que están estrechamente ligadas a los compromisos climáticos de las partes, conocidos como NDC (del inglés *Nationally Determined Contributions*). Tampoco se concretaron los detalles para proporcionar información homogénea y comparable sobre las NDC, ni se avanzó significativamente en la financiación climática internacional. Sí se logró un notable avance en la revisión del *Mecanismo Internacional de Varsovia de Pérdidas y Daños*, además de adoptarse el *Programa de Trabajo sobre Género y su Plan de Acción sobre* Género (PAG).[xxx] La complejidad de estas cuestiones y el fracaso de las anteriores dificultaron que pudiera transmitirse a la ciudadanía una imagen positiva del compromiso institucional, a la altura de las reivindicaciones que se han sucedido en los últimos años.

Sin embargo, cabe destacar dos aspectos positivos de la celebración de la COP 25 en Madrid. En primer lugar, el impacto en la sensibilización de la opinión pública española sobre la emergencia climática en general y sobre la Agenda 2030 en particular. La mayor visibilidad de los 17 ODS en las intervenciones políticas, la difusión de material informativo y la comunicación de las empresas situaron la sostenibilidad en el centro del debate durante semanas. La movilización del tercer sector contribuyó asimismo a concienciar sobre el tema. Por otro lado, en la COP 25 tuvo una especial notoriedad la iniciativa de los ***Science-Based Targets* (SBT),**[xxxi] a la cual se adhirieron 177 empresas (de las más de 800 signatarias), con el objetivo de adoptar los compromisos climáticos y contribuir a limitar el aumento medio de la temperatura global a 1,5°C.

El mandato de la próxima cumbre COP 26, aplazada a 2021 como consecuencia del coronavirus, ofrecerá una nueva oportunidad para abordar las cuestiones no resueltas y establecer unos objetivos ambiciosos para dar respuesta a la actual situación de emergencia.

La corrección de las desigualdades y las iniciativas para lograr un sistema más equitativo de redistribución de la riqueza avanzan también demasiado lentamente. Las iniciativas para corregir las prácticas de elusión fiscal por parte de las grandes corporaciones y la necesidad de alcanzar consensos globales para que las medidas sean realmente efectivas han protagonizado gran parte de las discusiones en el seno de organizaciones como la OCDE[xxxii] en los últimos años, sin obtener resultados concretos. Las nuevas formas de generación de riqueza y el establecimiento de nuevos gravámenes a la actividad de los gigantes tecnológicos (la "tasa Google") vienen a añadirse a los retos que requieren una pronta respuesta a escala internacional. Otras viejas cuestiones, como el impuesto a las transacciones financieras (la llamada "tasa Tobin") siguen sin lograr suficiente consenso en el debate público, a pesar de las diferentes propuestas de normativa tributaria.[14]

Según el ***Financial Secrecy Index,***[xxxiii] publicado en febrero de 2020, se estima que hay entre 21 y 32 billones de riqueza financiera privada en todo el mundo que, o bien no está sujeta a impuestos, o bien está sujeta a impuestos demasiado bajos o, directamente, está oculta en paraísos fiscales. Lo cierto es que, mientras existan países *free-riders* y no se asuma que el problema requiere compromisos globales, no podrá revertirse la situación.

Desde la perspectiva de la Unión Europea, la nueva Comisión (2020-2024) presidida por Ursula von der Leyen ha presentado el Pacto Verde Europeo (en inglés, *EU Green Deal*), que está llamado a ser la nueva estrategia de crecimiento de la UE y que, junto con la propuesta de una Ley climática, debería convertir la Unión Europea en el primer territorio neutro en carbono en 2050. El *EU Green Deal* presenta unas medidas concretas para afianzar el camino hacia una economía limpia y circular, hacia la reducción de la contaminación y las emisiones y hacia la protección de la biodiversidad. Las acciones traducidas en políticas medioambientales y contra el cambio climático actuarán como catalizadoras de otras políticas de apoyo que verán la luz a lo largo de 2020, con el objetivo de impulsar la innovación, la inversión, la digitalización, la reconversión industrial y la educación, y mejorar la vida de los ciudadanos de modo que nadie se quede atrás.

La Agenda 2030 y la UE

Respecto al seguimiento y a la implementación de la Agenda 2030, la UE presentó en febrero de 2020 el denominado *Paquete de invierno del Semestre Europeo*, una serie de informes en que se evalúa la situación de las economías de los Estados miembros siguiendo las recomendaciones específicas apuntadas el año anterior. En esta ocasión, y como novedad, bajo la batuta de la Dirección General de Economía de la Comisión, se ha incluido un apartado específico en **el informe país** [xxxiv] de cada Estado miembro sobre su **avance en relación con los ODS.**[15xxxv] El análisis se realiza a partir de los indicadores de Eurostat y estableciendo una perspectiva comparada a cinco años, siempre que los datos lo permitan. El tratamiento de los ODS en el ciclo de vigilancia económica era una de las demandas del Parlamento Europeo[xxxvi] que se han incorporado en el nuevo período 2020-2024.

Pese a que, desde 2017, Eurostat recopila y publica información sobre el avance de los ODS en la UE partiendo de una serie de 99 indicadores denominada ***SDG Indicator set,***[xxxvii] todavía no se dispone de información detallada sobre muchos ámbitos que permita realizar una comparación certera de los avances registrados en los últimos años. **El Informe de progreso de 2019**[xxxviii] y la revisión de los indicadores en 2020[xxxvii] destacan el avance en los ámbitos del cambio climático (ODS 13), la energía (ODS 7), los consumidores (ODS 12), la educación (ODS 4), la pobreza (ODS 1) y el empleo (ODS 8). Sin embargo, subraya que no existe información suficiente para evaluar cuestiones referentes al agua (ODS 6), a la vida submarina (ODS 14) y a la paz y a las instituciones sólidas (ODS 16).

En cuanto a la aplicación de la Agenda 2030 en España, el nuevo ciclo político arrancó a principios de 2020 con un Gobierno de coalición del PSOE y Unidas Podemos que, siguiendo la senda del Ejecutivo anterior, anunció su compromiso con los ODS. En la nueva legislatura, desaparece la figura del Alto Comisionado para la Agenda 2030 y se crea la Secretaría de Estado para la Agenda 2030 desde una de las cuatro vicepresidencias del Gobierno, en concreto la de Asuntos Sociales y Agenda 2030. También con rango de vicepresidencia, el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico tendrá, sin duda, un peso específico en el cumplimiento de los ODS. La propia transversalidad de la Agenda y el reparto de responsabilidades pondrán el foco en la buena coordinación para conocer el desarrollo del ***Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030,***[xxxix] aprobado en junio de 2018. Del mismo modo, otra de las tareas esenciales del nuevo Gobierno es la elaboración de una *Estrategia de Desarrollo Sostenible 2020-2030* que articule los ejes de actuación en ese período tan decisivo.

Desde el ámbito privado, en el sector empresarial se observan indicios de un giro en el modelo "*business as usual*", pero existe el riesgo de que el cambio se limite al ámbito discursivo. Desde mediados de 2019, se han sucedido declaraciones por parte de diversas organizaciones representativas del sector empresarial orientadas a dibujar un nuevo papel de la empresa en la sociedad.

En agosto de 2019, la organización **Business Roundtable**[16xl] reunió a los 181 CEOs de las principales empresas de los Estados Unidos e reintrodujo la noción del "capitalismo de los *stakeholders*" (*stakeholder capitalism*) en la agenda pública.[xli] Este concepto, que generalmente viene acompañado de las nociones de "propósito" y "enfoque a largo plazo", plantea una nueva visión para la empresa en que, además de aportar valor para los accionistas, se debe contemplar el valor que genera para la sociedad. El cambio de perspectiva es significativo si tenemos en cuenta que pretende alejarse del planteamiento "canónico" del nobel de Economía Milton Friedman, que cuarenta años atrás afirmaba que "las corporaciones existen principalmente para servir a los accionistas",[xlii] situando esta máxima por encima de cualquier otra consideración.[17]

> ***"Ha quedado claro que este lenguaje sobre el propósito de las empresas no describe con precisión cómo nosotros y los demás consejeros delegados nos esforzamos cada día por crear valor para todas las partes interesadas en nuestras empresas."***[xlii]

El 17 de septiembre del 2019, Lionel Barber, editor del *Financial Times*, presentaba *The New Agenda*,[xliii] una campaña de comunicación que destacaba la voluntad del diario de asegurar el futuro de los negocios revisando a fondo los fundamentos del capitalismo. Sin menoscabar la "notable capacidad del capitalismo para reinventarse", Barber señalaba que había llegado el momento de "reformarlo para preservarlo". Según él, la salud a largo plazo del capitalismo de libre empresa dependerá de la obtención de beneficios con propósito, que incluyan también a los clientes, los empleados y el entorno medioambiental.

> ***"El modelo capitalista liberal ha proporcionado paz, prosperidad y progreso tecnológico durante los últimos cincuenta años, reduciendo drásticamente la pobreza y elevando el nivel de vida a todo el mundo. Pero, en la década de la crisis financiera mundial, el modelo ha quedado bajo tensión, en particular el enfoque de maximizar los beneficios y el valor para los accionistas. Estos principios de la buena empresa son necesarios, pero no suficientes."***[xliii]

Otras voces autorizadas en la materia se han pronunciado en la misma dirección. Larry Fink, presidente de BlackRock, la mayor empresa de gestión de activos del mundo, advertía en su **carta anual publicada en enero de 2020**[18xliv] que "nos encontramos en los albores de un replanteamiento de las finanzas desde sus fundamentos". Los inversores tienen cada vez más en cuenta las políticas medioambientales de las empresas "y son conscientes de que el factor climático constituye un riesgo de inversión", lo cual nos lleva a una "profunda revisión" de los peligros y de los activos. Por ello, afirma Fink, "estamos cada vez más dispuestos a votar en contra del equipo directivo y los miembros del consejo cuando las empresas no progresan lo suficiente en la divulgación de información sobre sostenibilidad".

> ***"Dado que los mercados de capitales anticipan los riesgos futuros, asistiremos a cambios en la asignación de capital mucho antes que los cambios climáticos propiamente dichos. A corto plazo –y antes de lo que muchos prevén–, se producirá una importante reasignación de capital."***[xliv]

Por su parte, David Solomon, consejero delegado de Goldman Sachs, anunció en el Foro Económico Mundial celebrado en Davos en enero de 2020 que dejaría de dar apoyo a aquellas empresas que no tengan una junta directiva diversificada.[xvi]

En la celebración de su 50º aniversario, el Foro Económico Mundial decidió renovar su **manifiesto fundacional** [xlvi] para afirmar que el capitalismo, tal como lo conocemos hoy, no funciona. La inestabilidad laboral, la desigualdad social creciente y el rápido y fuerte deterioro medioambiental son efectos derivados de su actuación. Por ello, proponía avanzar hacia un capitalismo en que el objetivo de las empresas vaya más allá de los beneficios y genere valor para todos los grupos de interés.[19] El Foro Económico Mundial coincide también con la Business Roundtable al proponer un *stakeholder capitalism* que apueste por un modelo económico integrador y sostenible, que corrija algunos de los problemas y

errores estructurales que creó. Para ello, se necesitan crear nuevos parámetros que permitan medir la creación de valor compartido y la realización de los objetivos ambientales, sociales y de gobernanza.

> ***"El capitalismo descuidó el hecho de que una empresa es un organismo social, además de una entidad con finalidad de lucro. Esto, sumado a las presiones ejercidas por el sector financiero para la obtención de resultados a corto plazo, provocó que el capitalismo estuviera cada vez más desconectado de la economía real. Somos muchos los que hemos visto que esta forma de capitalismo ya no es sostenible."***[xlvii]

Las iniciativas mencionadas apuntan a la necesidad de revisar el modelo capitalista y el papel social de la empresa y a modificar la concepción de su responsabilidad y de sus acciones. Sin embargo, sería demasiado aventurado concluir que la mayoría de las grandes empresas han cambiado ya o que están cambiando su razón de ser. Como se observa en **la tercera parte de este Informe**, a partir de un análisis de todas las empresas cotizadas españolas, concluimos que todavía estamos lejos de que las empresas prioricen la creación de valor para el conjunto de la sociedad por encima de la creación de valor para los accionistas. Ciertamente, unas pocas ya lo hacen, pero queda mucho camino por recorrer para que el cambio sea generalizado y desaparezcan los numerosos factores que dificultan esta transición en el día a día de las empresas.

En el ámbito de actuación de las pymes, se han registrado avances importantes con la aparición de propuestas orientadas a impulsar su compromiso con la sostenibilidad, como por ejemplo el acuerdo de colaboración establecido con la **CEOE**[xlviii] o la publicación de otros documentos para guiar o medir su contribución.[20] Cada vez son más las pymes que se comprometen con la sostenibilidad, en gran parte movidas por las grandes oportunidades de transformación y de negocio que supone la Agenda 2030. Según afirma la nueva ***Guía para Pymes ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible*** publicada por la Red Española del Pacto Mundial,[xlix] los ODS les ofrecen la oportunidad de acceder a nuevos mercados, como los de la economía circular o de las energías renovables; ahorrar costes (la sostenibilidad, a veces, se traduce en una mayor rentabilidad); nuevas posibilidades de colaboración con grandes empresas; ventajas competitivas a la hora de obtener contratos públicos; mejoras en la reputación, y la capacidad de anticiparse a unas regulaciones públicas y a unas normativas de reporte cada vez más sensibles a estas cuestiones. En España, las pymes son el 99,8% de las empresas, representan algo más del 62% del valor añadido bruto (VAB) y el 66% del empleo empresarial total.[l] Por ello, en los próximos tiempos, habrá que prestar especial atención a todas aquellas iniciativas orientadas a generar las condiciones necesarias para que el conjunto de las pymes puedan seguir avanzando hacia la sostenibilidad.

Oportunidades de negocio para Pymes en la Agenda 2030

05.

Fuente: Elaboración propia a partir de a *Guía para Pymes ante los ODS.*[xlix]

RETOS DE FUTURO

Los modelos de organización de las empresas siguen estructurándose, por un lado, inercialmente sobre la base de la máxima de la generación de valor para los accionistas. Esto se refleja en los métodos de evaluación de las estrategias, en el uso de métricas vinculadas a la maximización de los beneficios, en las políticas de dividendos, en las estrategias competitivas o en la gestión de la cadena de suministro. **Por otro lado, la gran mayoría de los CEOs todavía siguen siendo contratados, despedidos o compensados fundamentalmente a partir de criterios estrictamente económicos**. Aunque algunas empresas ya introducen criterios de sostenibilidad en sus retribuciones variables, esta práctica no es generalizada, ni mucho menos. Del mismo modo, los administradores de fondos, que actúan en representación de inversores dispersos, todavía son recompensados en función de los criterios del mercado. Y los accionistas siguen seleccionando a sus juntas directivas básicamente para proteger sus intereses.

Estas son las reglas de juego que rigen el funcionamiento de las grandes empresas hoy en día. Por tanto, cualquier proyecto de modificación del papel de la empresa deberá plantear alternativas válidas, no solo en el plano narrativo, sino también en el plano operativo. Sin estos cambios, es poco probable que la gran mayoría de los CEOs cambien su enfoque para incluir objetivos más amplios de sostenibilidad. Y, aunque lo hagan unos pocos, el impacto del sector privado no será transformador en tanto en cuanto el cambio no sea estructural.

Uno de los principales retos para avanzar hacia esta transformación es construir un sistema riguroso y unificado de medición de la sostenibilidad que permita incorporar todas las consecuencias de las acciones empresariales dentro del proceso de toma de decisiones. El cambio no sería únicamente para los capitales físicos y financieros, sino también para el capital humano, social y natural. En los últimos años, se han ido consolidando marcos de reporte centrados en medir la contribución de la empresa a la sostenibilidad, incluyendo las dimensiones medioambiental, social y de gobernanza (conocidas con la sigla ESG). Desde esta óptica, se analiza la respuesta de las empresas ante todos sus grupos de interés (*stakeholders*), el grado de diversidad de su plantilla, la sostenibilidad de la cadena de suministro o la protección de datos de sus clientes. Entre los marcos más utilizados, destacan la ***Global Reporting Initiative*** (GRI), el ***International Integrated Reporting Committee*** (IIRC), el ***Carbon Disclosure Project*** (CDP) o la ***Task Force on Climate-Related Financial Disclosure*** (TCFD), como ya hemos señalado en anteriores informes. En los últimos años, también han adquirido más importancia otros marcos, como el ***Natural & Social Capital*** o el propio marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La elección de uno u otro marco depende, en muchos casos, de las dinámicas sectoriales en que opera cada empresa. En ocasiones, también depende de los requerimientos de información reclamados por las agencias de verificación o de las obligaciones legales de reporte no financiero a que están sometidas las empresas (como las que determina la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad en España). Todas estas cuestiones condicionan el enfoque que cada empresa adopta en relación con el reporte no financiero, como veremos más adelante en este informe al analizar las entrevistas al GEP.

La heterogeneidad de marcos y sistemas de medición plantea muchas dificultades a la hora de comparar el comportamiento de las empresas en relación con la sostenibilidad y, por tanto, también dificulta la toma de decisiones informadas sobre dónde comprar, invertir o desinvertir. Ello explica que en los últimos meses se hayan multiplicado los foros de reflexión en torno a esta cuestión. El más reciente tuvo lugar en la misma reunión de Davos a que nos hemos referido con anterioridad. A la par que se publicó un nuevo manifiesto basado en el *stakeholder capitalism*, también se inició un grupo de trabajo para establecer métricas e indicadores rigurosos que para poder avanzar en la concepción de un nuevo modelo de crecimiento que aporte valor a largo plazo, incluyendo iniciativas económicas, sociales y medioambientales. Como resultado de esta reflexión, se publicó un documento de trabajo que tiene la particularidad de vincular el proceso de homogeneización de los sistemas de reporte con la contribución empresarial a los ODS.[21][li]

Sin embargo, también se ha cuestionado la utilidad de los marcos de reporte no financiero por su incapacidad de medir la contribución efectiva de las empresas a la sostenibilidad. En este sentido, el profesor Marc R. Kramer, de la Universidad de Harvard, afirma que "la mayoría de los informes de sostenibilidad son poco fiables e inconsistentes, y en gran medida cubren factores poco relevantes tanto para el desempeño económico de la empresa como para su impacto global".[lii] Y, si bien es cierto que los fondos de inversión van a poner su dinero en las empresas sostenibles, esto significa, según Kramer, que los inversores deberán comunicarse de una forma muy distinta a como lo están haciendo ahora, divulgando información sobre los aspectos sociales fundamentales de la empresa y en un lenguaje que sea procesable para los líderes empresariales.[22] En definitiva, Kramer defiende que, mientras siga existiendo la división entre el reporte financiero y el no financiero, la contribución empresarial a la sostenibilidad seguirá siendo una cuestión más bien de reputación. **Para que podamos hablar de un cambio de paradigma hacia unas empresas realmente sostenibles, es imprescindible vincular las cuestiones de sostenibilidad a los factores de competitividad de la empresa.**

En definitiva, hoy en día, la transformación hacia la sostenibilidad se halla en un estadio embrionario. Por un lado, compartimos la visión y los retos que debemos abordar, como refleja la Agenda 2030 y, por otro, se han empezado a sentar las bases discursivas de un nuevo paradigma, basado en el capitalismo de los *stakeholders*, en las empresas con propósito y en la visión a largo plazo.[23] No obstante, queda todavía mucho camino por recorrer. Para ello, deben afianzarse nuevos modelos de gobernanza de la empresa, basados en la sostenibilidad y en la integración de los sistemas de reporte vinculados a las cuestiones fundamentales (materiales) de la empresa.

La Agenda 2030 y los ODS representan el marco discursivo y el canal de comunicación intersectorial más adecuados para avanzar hacia esta transformación. El enfoque de los ODS, orientado a los resultados sociales y medioambientales, facilita la alineación en torno a un propósito compartido. Quizás esta sea su virtud principal: servir de elemento aglutinador de las múltiples iniciativas que hoy en día se proponen en relación con la sostenibilidad social, económica y medioambiental y, al mismo tiempo, actuar como palanca de cambio. **Partiendo de esta premisa, en este tercer Informe del Observatorio de los ODS se pone énfasis en el poder transformador de la Agenda 2030, puesto que, para conseguir una verdadera transformación, se requiere la integración total de la sostenibilidad dentro de la razón de ser de las organi-**

Los modelos de organización de las empresas siguen estructurándose inercialmente sobre la base de la máxima de la generación de valor para los accionistas

Cualquier proyecto de modificación del papel de la empresa deberá plantear alternativas válidas, no solo en el plano narrativo, sino también en el plano operativo

Uno de los principales retos para avanzar hacia esta transformación es construir un sistema riguroso y unificado de medición de la sostenibilidad

PARTE II

ANÁLISIS DEL GRUPO DE EMPRESAS PILOTO

Este apartado del Informe pone el foco en las entrevistas realizadas con el Grupo de Empresas Piloto que han colaborado con el Observatorio de los ODS. En el análisis se destacan las principales tendencias identificadas, así como una selección de buenas prácticas de estas empresas en relación con su contribución a la Agenda 2030.

BALANCE DE LAS ENTREVISTAS CON EL GEP

A continuación, se describen los resultados de las diez entrevistas realizadas con el Grupo de Empresas Piloto (GEP) que han colaborado con el Observatorio de los ODS. Las empresas entrevistadas han sido CaixaBank, DKV Seguros, Ferrovial, Naturgy, Iberdrola, Colonial, Meliá Hotels, Repsol, SUEZ España y Telefónica.[24] Estas entrevistas, que realizamos desde el Observatorio cada dos años, tienen un valor inestimable porque nos permiten identificar tendencias y buenas prácticas entre las empresas más avanzadas en materia de sostenibilidad.

Como novedad, en esta ocasión hemos querido entrevistar no solo a la persona responsable de la RSC/Sostenibilidad, sino también a algún representante del Comité Ejecutivo.[25] Cuando esto ha sido posible, hemos podido captar cómo se están integrando las cuestiones de sostenibilidad en el *core business* de las empresas, tanto desde el punto de vista estratégico como desde la perspectiva más operativa y de la gobernanza. Las declaraciones de todas las personas entrevistadas nos han permitido detectar elementos, a veces intangibles, que afectan el día a día de las empresas en relación con la sostenibilidad.

En estas líneas introductorias, queremos destacar dos constataciones generales que hemos extraído de las entrevistas. En primer lugar, cuando hemos preguntado a las empresas si, a su modo de ver, estamos asistiendo a un cambio de paradigma empresarial, su respuesta ha sido afirmativa en la mayoría de los casos. Esto confirmaría la tesis expuesta en el apartado anterior de que se están produciendo cambios importantes en lo que la sociedad espera de las grandes empresas. A continuación, reproducimos algunas citas textuales extraídas de las entrevistas, que confirman esta tesis.

"Las empresas no solo tienen que dar dividendo económico. Cualquier organización para la cual este objetivo sea el único y principal no va a existir a medio-largo plazo."

✱ **Mónica Oviedo**, Iberdrola

"El carbón tiene los días contados. Más allá de 2025, no habrá más centrales de carbón en la mayoría de los países de Europa."

✱ **Antonio Fuertes**, Naturgy

"Hay indicadores que muestran que las empresas debemos acometer un cambio en materia de sostenibilidad o pronto vamos a tener muchos problemas para seguir gozando de legitimidad y capacidad para desarrollar nuestro negocio."

✱ **Miguel García**, DKV Seguros

"El sector privado estaba acostumbrado a tener una licencia de operación. Ahora necesitamos una licencia adicional: la social. Esta nos la tenemos que ganar día a día."

✱ **Sonia Hernández Barrado**, Repsol

"De manera incremental, las empresas deberán demostrar con su actividad de reporte que cumplen las expectativas de la sociedad en que operan."

✱ **M. Luisa Martínez Gistau**, CaixaBank

En segundo lugar, cuando hemos preguntado por el origen de este cambio de dinámica, las empresas nos han respondido que es debido, sobre todo, a la presión de los inversores:

"Que haya una retribución ligada a la sostenibilidad es uno de nuestros objetivos y responde a las demandas de nuestros inversores."

✱ **Antonio Fuertes**, Naturgy

"Nuestra cartera de inversores ESG se eleva al 30% del accionariado institucional y, por lo tanto, las temáticas de medioambiente, sociedad y gobernanza tienen una gran importancia para nosotros."

✱ **Sonia Hernández Barrado**, Repsol

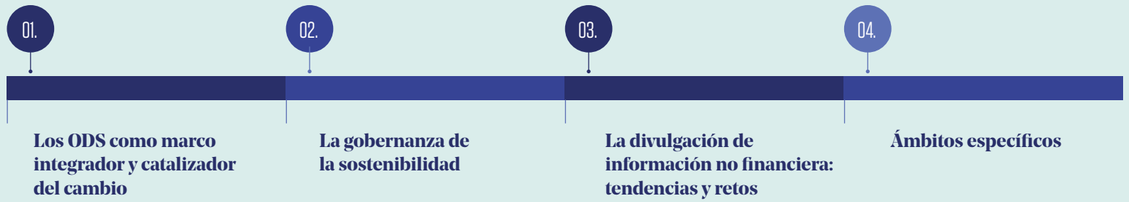
"Recientemente, nos reunimos con ocho inversores de gran impacto y nos preguntaron directamente por nuestra gestión de la Agenda 2030."

✱ **Mónica Oviedo**, Iberdrola

"En 2017, cuando hacíamos* roadshows *con inversores, yo les contaba lo que hacíamos con respecto a la Agenda 2030 y no percibía un interés explícito por su parte. En 2019, son ellos mismos los que se interesan por ello. Además, si perciben que alguna empresa está realizando* greenwashing*, algunos no tienen reparo en criticar la tendencia y retirar su apoyo."

✱ **Mónica Oviedo**, Iberdrola

Más allá de estos dos primeros mensajes de carácter general, en adelante se proponen una serie de ideas básicas extraídas de las entrevistas, agrupadas en torno a los cuatro bloques que conformaban la estructura de las entrevistas realizadas a los miembros del GEP:



Estas ideas se exponen de forma resumida en la tabla siguiente y se desarrollan con más detalle en el resto del capítulo. Hemos añadido algunas citas textuales de las entrevistas y ejemplos de buenas prácticas para ilustrar la exposición y el desarrollo de las distintas ideas.

Tabla. La divulgación de información no financiera: tendencias y retos

Fuente: Elaboración propia.

01.

01. Los ODS como marco integrador y catalizador del cambio

01. Las empresas líderes se **focalizan** en ODS vinculados a su negocio en que pueden aportar un valor diferencial

02. Los ODS facilitan la **identificación de nuevas oportunidades** de negocio directamente vinculadas a escenarios sociales deseables

03. Los ODS permiten a los responsables de RSC **trasladar las cuestiones de sostenibilidad a los consejos de administración** utilizando un lenguaje comprensible y directo

04. Los ODS son un instrumento útil para **alinear a los diferentes *stakeholders*** de la empresa en torno a unos objetivos comunes

05. La apuesta de la empresa por los ODS contribuye a **mejorar el compromiso de los empleados** en torno a un propósito compartido y favorece la captación de talento

06. Los ODS **facilitan el diálogo público-privad**o y fomentan la visión a largo plazo

07. Las empresas comprometidas con los ODS alertan del **peligro del *greenwashing***

02. La gobernanza de la sostenibilidad

08. **Aumenta el compromiso** de la alta dirección con la sostenibilidad entre las empresas más avanzadas

09. Las **estructuras de gobernanza** de las empresas se rediseñan para dar más centralidad a las cuestiones de sostenibilidad

10. La dirección da apoyo a la implementación de **sistemas de retribución variable** basados en criterios de desarrollo sostenible

11. **Los responsables de RSC ganan peso** dentro de la empresa y acompañan a los CEO en los *roadshows* con inversores

12. Las empresas más **descentralizadas** muestran más capacidad de implementación de los ODS

13. Las empresas introducen **mecanismos de supervisión interna** para evaluar la progresión en materia de desarrollo sostenible

03. La divulgación de información no financiera: tendencias y retos

14. La correcta divulgación de información no financiera permite obtener **nuevos reconocimientos**, que revierten en una mayor capacidad de la empresa de atraer capital

15. Las empresas líderes **se anticipan a los cambios regulatorios** en materia de divulgación no financiera

16. La **medición de la brecha salarial** es el principal escollo para el reporte no financiero, debido a la dificultad de identificar el marco adecuado para dicha medición

17. Numerosas empresas eluden la obligatoriedad de aportar **información en materia de fiscalidad**

18. Las empresas líderes ponen en valor el potencial de **los ODS como instrumento transformador** de las dinámicas de reporte

19. Las empresas líderes cada vez prestan más atención a las organizaciones orientadas a la **verificación de cuestiones ESG**

20. La heterogeneidad de los marcos de divulgación de las cuestiones ESG plantea el reto de **construir estándares compartidos** para el reporte no financiero, vinculados también al marco de los ODS

21. Las empresas entrevistadas reclaman **a la Administración pública un papel más activo** a la hora proporcionar herramientas que faciliten el reporte

04. Ámbitos específicos

22. Pese al aumento del **número de mujeres en los puestos directivos**, la cifra está lejos aún de los criterios de paridad

23. Las empresas más avanzadas empiezan a hablar de la necesidad de vincular la sostenibilidad a **un reparto más equitativo de las ganancias** empresariales dentro de la propia empresa

24. Ante el creciente interés por los **bonos verdes**, el sector financiero reclama también espacio para los **bonos sociales**

25. Las grandes empresas pueden multiplicar su impacto en la sociedad a través de la **cadena de valor**

26. **La eficiencia energética** se instaura como práctica común entre todas las empresas por su sostenibilidad y rentabilidad

27. **La digitalización aplicada al desarrollo sostenible, clave para el cambio transformador**

Positivo | Neutro | Insuficiente

En esta sección, se identifican algunas vías que han utilizado las empresas para aprovechar el potencial transformador de los ODS.

01. Los ODS como marco integrador y catalizador del cambio

01. Las empresas líderes se centran en ODS vinculados a su negocio en los cuales pueden aportar un valor diferenciado

Transcurrida la etapa inicial de interpretación y adaptación de la Agenda 2030, las empresas líderes han avanzado en la identificación de los ODS que más las interpelan, y distinguen entre ODS prioritarios y ODS secundarios. En los primeros, la empresa aporta un valor añadido claramente diferenciado y vinculado a su modelo de negocio. En cambio, los ODS secundarios se asocian a elementos de generación de valor que se presuponen en la empresa como agente social y, por tanto, que no están vinculados necesariamente a su *core business*.[26]

"Iberdrola tiene una estrategia clara de electrificación de la economía, energías renovables y descarbonización. Esta estrategia está vinculada al ODS 7 y al ODS 13. Estos son nuestros ODS prioritarios. Internamente surge el debate de comunicar la contribución de Iberdrola a los ODS 5 y 8, por ejemplo, como contribución directa. No obstante, siguiendo las recomendaciones de los expertos preferimos enfocarnos en nuestro producto diferencial."

✱ **Mónica Oviedo**, Iberdrola

"Al principio, es verdad, intentamos trabajar en todos los ODS. Aquello no resultó, así que decidimos concretar cinco y desarrollarlos. Adicionalmente, hay ODS secundarios que apoyan estos cinco."

✱ **Lourdes Ripoll**, Meliá Hotels

"Hay muchas empresas que abrazaban los 17 objetivos. Nosotros hemos adoptado una aproximación más modesta y nos hemos volcado en los objetivos más próximos al negocio de Ferrovial."

✱ **Juan Francisco Polo**, Ferrovial

02. Los ODS facilitan la identificación de nuevas oportunidades de negocio vinculadas directamente a escenarios sociales deseables

Cuando las empresas identifican nuevas oportunidades de negocio basadas en el lenguaje de los ODS— y en sus metas e indicadores—, destinan sus recursos y capacidades (innovación, inversión, etc.) a la sostenibilidad. Simultáneamente, inician procesos de transformación interna que las convertirán en empresas más resilientes en el futuro.

"No estamos haciendo lo que ya hacíamos poniéndole la etiqueta ODS, sino que tratamos el conjunto de objetivos como un instrumento e identificamos oportunidades."

✱ **Mónica Oviedo**, Iberdrola

"Como empresa de seguros, vemos más oportunidades que impactos negativos en los ODS."

✱ **Alicia Bové**, DKV Seguros

"Poco a poco, iremos viendo que la transformación sostenible genera nuevas oportunidades, como mejores análisis, mayores capacidades creativas, innovación, nuevos modelos, etc. Toda transformación lleva su tiempo."

✱ **Lourdes Ripoll**, Meliá Hotels

DKV Seguros: *Tech4Health*

Desde 2020, DKV Seguros colabora con **Ship2B**[27] y **Medichem**[28] para seleccionar a *start-ups* con proyectos de innovación en el sector de la salud y ofrecerles herramientas para su desarrollo, en el marco del programa *Tech4Health*. DKV Seguros aporta al proyecto sus conocimientos del mercado de la salud en España, el acceso a potenciales clientes para las *start-ups* y la validación del modelo de negocio de los proyectos. Simultáneamente, este trabajo de RSC estratégica le permite a la empresa ser *first mover* en tecnologías que fomenten estilos de vida saludables, monitoricen los pacientes y mejoren los tratamientos. En las últimas ocho ediciones, veinticinco *start-ups* se han beneficiado de alianzas con DKV Seguros y otras empresas del sector, de un *mentoring* personalizado y de 26 millones de euros en financiación.

Impacto directo:

Contribución a la creación de soluciones innovadoras en el ámbito de la salud

Impacto indirecto:

Promoción de *start-ups* innovadoras

03. Los ODS permiten a los responsables de RSC y/o a los responsables de sostenibilidad trasladar las cuestiones de sostenibilidad a los consejos de administración utilizando un lenguaje comprensible y directo

El marco de los ODS describe, con un lenguaje preciso y de alcance global, la magnitud de los retos a los que debe hacer frente la empresa. La horizontalidad de la Agenda 2030 y la transversalidad de las metas entre los diferentes ODS facilitan su integración en las estrategias de negocio. La legitimidad que han adquirido socialmente los convierte en un recurso útil para que los responsables de RSC/Sostenibilidad los eleven a los consejos de administración.

"Hemos desarrollado un plan de impulso de ODS que, junto con el compromiso de la Alta Dirección, dé a conocer la Agenda 2030 a todos los empleados".

✱ **Sonia Hernández Barrado**, Repsol

"Introducir la Agenda 2030 a los órganos de la empresa supuso sensibilizar sobre del valor que podía generar, desde el punto de vista tanto de la sostenibilidad como del negocio."

✱ **José María Bolufer**, Telefónica

SUEZ: *Relato de Desarrollo Sostenible*

En los últimos cinco años, Suez ha focalizado las reuniones de su consejo directivo en encontrar soluciones para el déficit de agua potable utilizando el lenguaje de los ODS y vinculándolos a su plan estratégico. El Consejo realizó un primer trabajo de análisis en el marco de Relato de Desarrollo Sostenible para identificar las acciones que pueden contribuir a la consecución de los Objetivos. En primer lugar, se separaron los ODS identificados como prioritarios para el proyecto en 5 ejes. Posteriormente, se conectó cada ODS con las acciones paralelas del *Rewater Global Plan* de Suez. Finalmente, se identificaron las cuestiones de interés para que cada meta de la empresa contribuyera a la consecución de los ODS identificados como materiales.

Impacto directo:

Garantía de agua potable y saneamiento en todos los lugares, especialmente en aquellos con mayor vulnerabilidad al estrés hídrico

Impacto indirecto:

Comunicación de las acciones por el clima llevadas a cabo por la empresa en el marco del RGP

04. Los ODS son un instrumento útil para alinear a los diferentes *stakeholders* de la empresa en torno a unos objetivos comunes

La estructura de los ODS en 17 objetivos, con unas metas definidas y unos indicadores asociados, permite a las empresas posicionar su estrategia de negocio y presentarla a las contrapartes con mayor claridad. En aquellos casos en que los ODS se vinculan con las políticas de compra de una compañía, se multiplica el impacto positivo de la empresa.

"Los ODS permiten alinear así la estrategia y las expectativas de la empresa con sus empleados, clientes, proveedores, inversores y las comunidades en que opera."

✱ **Iberdrola**, *Informe de Sostenibilidad 2018*, p. 34

"Todas las acciones que realizamos, las cuantificamos y medimos con base en la maximización del beneficio de nuestros stakeholders y shareholders."

✱ **Carlos Krohmer**, Colonial

Dividendo social

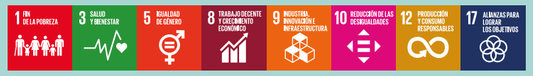
El "dividendo social" de Iberdrola, propuesto en su *Plan estratégico 2018-2022*, es concebido como un modelo de creación de valor de manera sostenible para todos los *stakeholders* de la empresa. La lista de actores beneficiados incluye a grupos tan diversos como los inversores de la empresa, sus trabajadores o los grupos en riesgo de exclusión social de distintos países en los cuales la empresa opera. El dividendo se erige como un motor de transformación sostenible en la medida en que se vincula directamente a la consecución de todos los ODS, con niveles de impacto y de priorización distintos.

Impacto directo:

Priorización de las energías renovables para una transición energética sostenible

El consejo de administración de convierte en abanderado de los ODS y del desarrollo sostenible

Impacto indirecto:



Meliá: *Cash flow social*

Los mapas de *cash flow* social desarrollados por Meliá muestran que el desarrollo sostenible se extiende más allá del pilar medioambiental y ofrecen, de manera pública, información sobre el impacto que la empresa hotelera tiene en sus grupos de interés, así como datos sobre cómo estos últimos se benefician en cada etapa del proceso financiero de la organización. La elaboración de materiales sobre el *cash flow* social pasa por identificar todos los actores que aportan valor de entrada y/o salida a la organización. Posteriormente, se calcula el valor absoluto y porcentual de impacto de cada actor. Finalmente, la empresa resume las actividades que han llevado a cabo los grupos de interés en la generación del *cash flow*. Este último paso permite crear una imagen de la cadena de valor de la empresa.

Impacto directo:

Impacto indirecto:

- Identificación de *partners* del sector hotelero que llevan a cabo esfuerzos de desarrollo sostenible
- Posibilidad de potenciar los puntos fuertes de la cadena de valor
- Innovación responsable
- Modelo de producción y consumo B2B sostenible

05. La apuesta de la empresa por los ODS contribuye a mejorar el compromiso de los empleados en torno a un propósito compartido y favorece la captación de talento

Los ODS pueden actuar como palanca de cambio dentro de las empresas, alineando las motivaciones individuales con el propósito empresarial. El proceso de sensibilización de los trabajadores en torno a la sostenibilidad puede llevarse a cabo con formación, talleres participativos, la introducción de incentivos, etc.

"Es importante que los empleados conozcan que es la Agenda 2030, entiendan las acciones con las qué están contribuyendo a esta Agenda y se les rete a continuar en esa senda. Se les debe mostrar cómo están contribuyendo."

✷ **Sonia Hernández Barrado**, Repsol

"Los ODS son una herramienta de transformación, no de comunicación. Esto quedó claro desde el principio en SUEZ y hoy todos los empleados entienden qué son los Objetivos."

✷ **Asunción Martínez**, SUEZ España

"Es necesario que los sistemas de incentivos de los empleados recojan las preocupaciones en materia de sostenibilidad para que los trabajadores cuiden el medio ambiente y la comunidad."

✷ **Begoña Muñoz**, Colonial

06. Los ODS facilitan el diálogo público-privado y fomentan la visión a largo plazo

Los retos a que se enfrentan las sociedades modernas deben ser abordados de forma corresponsable por el sector público y el sector privado. El enfoque multinivel de los ODS y sus metas facilitan el debate multisectorial, el establecimiento de un marco de trabajo común y la adopción de medidas a largo plazo.

"Creo que nuestra responsabilidad como empresa, que es parte de la sociedad y del paisaje de una ciudad, es dar herramientas para adaptarse al nuevo escenario de emergencia climática [...] El lenguaje de los ODS es común, tanto internamente como externamente. Es por ello por lo que ha sido muy fácil utilizarlos como marco conjuntamente con los ayuntamientos."

✷ **Asunción Martínez**, SUEZ

Iberdrola: *Alianza Shire*

Shire es una alianza público-privada establecida entre empresas líderes del sector energético, institutos de investigación, organismos públicos y entidades supranacionales, con el objetivo de hallar soluciones innovadoras y sostenibles para el acceso a energía en contextos de crisis humanitarias.[29] El **proyecto** se centra en caracterizar el contexto, diseñar soluciones adaptadas y crear herramientas de formación e información para mejorar el acceso de estas comunidades a una energía moderna, sostenible, asequible y de calidad.[liii]

Desde 2016, se han instalado cinco kilómetros de alumbrado público y se ha proporcionado energía a catorce servicios comunitarios. Más de 8.000 refugiados ya se han beneficiado de los resultados de esta alianza y se estima que el proyecto tendrá un impacto positivo en 700 negocios y hogares.[liv]

Impacto directo:

Impacto indirecto:

- Mejora de las condiciones de vida en asentamientos para refugiados
- Provisión de energía de calidad a poblaciones de refugiados
- Creación de una alianza multiactor público-privado que incluye, además, a institutos de investigación y entidades supranacionales
- Desarrollo de infraestructuras sostenibles
- Contribución a la creación de comunidades sostenibles en los asentamientos

Naturgy: *Growsmarter*

Growsmarter es un proyecto de la UE que promueve la investigación y la innovación en materia de *smart cities* en consonancia con *Horizon 2020*, un programa de inversión en nuevas tecnologías de la UE. Junto con otras organizaciones,[30] Naturgy gestiona el plan de rehabilitación del barrio de Canyelles, donde se está actuando en fachadas y cubiertas, cambiando ventanas y persianas. Estas actividades están destinadas a mejorar el aislamiento térmico de las casas, actividad que reduce el consumo de electricidad y gas hasta un 44%.

La finalidad principal del consorcio es rehabilitar más de 20.000 m² de uso residencial y terciario para beneficio de los habitantes del barrio. Naturgy gestiona la explotación de los servicios energéticos relevantes mediante un contrato de suministro eléctrico. Adicionalmente, la empresa colabora en el análisis de viabilidad, el diseño y la evaluación de las medidas de mejora de la eficiencia energética propuestas.

Impacto directo:

Generación de alianzas entre grandes empresas, i nstitutos de investigación y entidades públicas

Impacto indirecto:

Acceso a energía asequible y no contaminante para las comunidades a través de mejoras en la eficiencia energética de los edificios

07. Las empresas comprometidas con los ODS alertan del peligro del *greenwashing*

El llamado "lavado de cara verde" (*greenwashing*) se ha sofisticado en las últimas décadas, paralelamente a la creciente preocupación de la sociedad por las cuestiones medioambientales y su peso en la agenda pública. Pese al aumento del escrutinio y a la transparencia exigida a las empresas, son muchas las prácticas de publicidad engañosa o de presentación incompleta de datos con el propósito de aparecer en la vanguardia de la sostenibilidad.[31] Los efectos perniciosos de esta práctica son múltiples: la credibilidad de la empresa, la percepción negativa de los poderes públicos que colaboran con las empresas para conseguir cambios efectivos o la denostación de la causa que se defiende.

"Nos parecería positivo que otras grandes empresas adoptaran algunas de nuestras mejores prácticas de desarrollo sostenible. Querría decir que no están haciendo* greenwashing*."

✱ **Mónica Oviedo**, Iberdrola

"Muchas empresas se han empezado a mover en materia de ODS en el último año y medio. Están realizando mucha comunicación, lo cual se podría confundir con* greenwashing*."

✱ **José María Bolufer**, Telefónica

02. La gobernanza de la sostenibilidad

08. Aumenta el compromiso de la alta dirección con la sostenibilidad entre las empresas más avanzadas

Algunos CEO están asumiendo la sostenibilidad como objetivo prioritario de sus empresas e integrándola en los máximos órganos de decisión. La apuesta creciente de los fondos de inversión por la sostenibilidad podría llevar a generalizar esta práctica.

"Hay una apuesta clara por la sostenibilidad dentro de la alta dirección, sobre todo desde hace dos años."

✱ **Lourdes Ripoll**, Meliá Hotels

"Nuestro CEO y presidente es el primer comprometido y de ahí cae en cascada en toda la organización. Los proyectos que se aprueban tienen que demostrar su impacto en ODS."

✱ **Mónica Oviedo**, Iberdrola

"Nuestro consejero delegado está completamente comprometido y ello afecta positivamente a los demás miembros del Comité de Dirección, que entienden que hay que dar protagonismo a la sostenibilidad y a los criterios ESG."

✱ **M. Luisa Martínez Gistau**, CaixaBank

09. Las estructuras de gobernanza de las empresas se rediseñan para dar más centralidad a las cuestiones de sostenibilidad

Las cuestiones de sostenibilidad se integran en el *core business* de las empresas, de distintos modos: confiando funciones a una comisión delegada del consejo de administración, vinculando las áreas de RSC/Sostenibilidad con otras áreas de la organización (p. ej., la *compliance*), generando puentes transversales en la organización mediante la práctica de reporte, etc.

"Tenemos una comisión de desarrollo sostenible que agrupa a los directores y las directoras de desarrollo sostenible de cada territorio. Eso significa que tenemos una persona en cada zona geográfica que nos está haciendo de radar y de ayuda para que podamos adaptar nuestros proyectos a cada contexto local."

✱ **Dulcinea Meijide**, SUEZ España

"En Ferrovial, hemos cuidado mucho del gobierno corporativo para tener el mejor modelo de gobernanza posible."

✱ **Juan Francisco Polo**, Ferrovial

"Para el desarrollo estratégico de las líneas de actuación derivadas de este compromiso, además del Comité de Responsabilidad Corporativa y Reputación, en 2018 se ha creado el Comité de Finanzas Sostenibles, con miembros de la alta dirección de la entidad."

✱ **Cuentas anuales de CaixaBank S.A.** 2018, p. 81

10. La dirección da apoyo a la implementación de sistemas de retribución variable basados en criterios de desarrollo sostenible

La modificación de la retribución variable en función de criterios ESG o de los ODS puede tener un efecto de cascada en la empresa. Cuando los directivos adoptan el desarrollo sostenible como marco estratégico, la transformación se ramifica hacia las bases de la empresa.

"En los últimos quince años, ha llegado a puestos de responsabilidad una nueva generación de directivos que han comenzado a preocuparse por marcos como los producidos por el GRI o el Pacto Mundial."

✱ **Juan Francisco Polo**, Ferrovial

"Está previsto que una parte de la retribución variable del Comité de Dirección dependa de criterios ESG."

✱ **Núria Oferil**, Colonial

11. Los responsables de RSC/Sostenibilidad ganan peso dentro de la empresa y acompañan a los ejecutivos (CEO) en los *roadshows* con inversores

Parece que el tiempo en que los responsables de RSC/Sostenibilidad de las empresas tenían un papel periférico ha quedado atrás. Desde que los inversores insisten en conocer el comportamiento de las empresas en relación con la sostenibilidad, estos responsables han pasado a asumir un papel protagonista, acompañando a los CEOs en todos los *roadshows* con inversores.

"Nuestro papel ha cambiado: radicalmente de ser acompañantes a tener mayor protagonismo en los* roadshows*."

✱ **Mónica Oviedo**, Iberdrola

"El departamento de RSC se ha modernizado mucho en los últimos diez años."

✱ **M. Luisa Martínez Gistau**, CaixaBank

"Realizamos* roadshows *liderados por nuestro CEO con distintos inversores ESG donde explicamos nuestros compromisos y las acciones que llevamos a cabo en materia de sostenibilidad".

✱ **Sonia Hernández Barrado**, Repsol

12. Las empresas más descentralizadas muestran mayor capacidad de implementación de los ODS

El potencial de los ODS reside en la transversalidad de interpelar múltiples áreas y funciones de la empresa. Las organizaciones que se estructuran en silos hallan mayores dificultades a la hora de introducir los ODS ampliamente. La situación es más favorable para aquellas empresas que disponen de estructuras descentralizadas y unidades transversales, porque disponen de más canales abiertos dentro de la empresa para absorber y transmitir las orientaciones de la Agenda 2030.

"El hecho de que nuestra organización sea muy transversal y descentralizada respecto a la innovación y a la sostenibilidad nos permite distribuir la fuerza de la dirección por toda la empresa como si fuera una cascada."

✱ **Mónica Oviedo**, Iberdrola

"Que cada grupo se autogobierne de manera saludable es positivo para la empresa y beneficioso a efectos de resultados."

✱ **Carlos Krohmer**, Colonial

13. Las empresas introducen mecanismos de supervisión interna para evaluar su progresión en materia de desarrollo sostenible

Además del reporte público al cual las grandes empresas están obligadas por ley, las más comprometidas con la sostenibilidad están empezando a diseñar y a poner en marcha sistemas de supervisión interna para evaluar la propia contribución de la empresa en este ámbito y autoevaluarse.

"El compromiso de la compañía con la contribución a los ODS está supervisado por los órganos de gobierno. Así, la Comisión de Desarrollo Sostenible del Consejo [...] tiene atribuidas, entre otras, las competencias de monitorizar la contribución del grupo a la consecución de los ODS."

✱ **Iberdrola**, *Informe de sostenibilidad 2018*, p. 36

"En el modelo de sostenibilidad, tiene un papel fundamental el Consejo de Administración, que aprueba, previa supervisión por parte de la Comisión de Sostenibilidad, la estrategia y la política de la compañía en materia de sostenibilidad que propone la alta dirección."

✱ **Repsol**, *Informe de Gestión Integrado 2018*, p. 223

"El órgano encargado de la revisión y la supervisión la memoria de sostenibilidad es el Comité de Dirección."

✱ **DKV Seguros**, *Informe Corporativo Integrado 2017*, p. 141

En esta sección, se presentan distintas tendencias y retos identificados en las entrevistas en relación con la divulgación de información no financiera por parte de las empresas.

03. La divulgación de información no financiera: tendencias y retos

14. La divulgación correcta de información no financiera permite obtener nuevos reconocimientos, que revierten en una mayor capacidad de la empresa de atraer capital

En un mercado cada vez más global y competitivo, las empresas necesitan diferenciarse y mejorar sus procesos de captación de capital. En este contexto, los reconocimientos basados en la buena divulgación de información no financiera se están convirtiendo en un recurso cada vez más utilizado.

"Se ha aceptado la idea de la gestión sostenible porque permite conseguir mejores resultados, como ser líder en el* Dow Jones Sustainability Index*, en el sector de* Utilities*."

✱ **Antonio Fuertes**, Naturgy

"Hoy en día, los fondos de inversión tienen que ofrecer productos de alta calidad en ESG. Si una empresa tiene altos estándares en los indicadores correspondientes, se reduce el coste de capital de inversión para los fondos."

✱ **Carlos Krohmer**, Colonial

15. Las empresas líderes se anticipan a los cambios regulatorios en materia de divulgación no financiera

La Directiva 2014/95/UE, de divulgación de información no financiera, se traspuso al ordenamiento jurídico español en primera instancia por el Real Decreto-ley 18/2017.[lvi] Este se convirtió, a finales de 2018, en la Ley 11/2018.[lv] La disposición transitoria de la Ley expone que las modificaciones introducidas por esta en los artículos primero, segundo y tercero serían de aplicación para el ejercicio económico iniciado el 1 de enero de 2018. Ello obligó a muchas empresas, a finales de 2018, a adaptar sus memorias anuales para incluir las cuestiones no financieras con muy poco margen de tiempo. Sin embargo, la situación no cogió desprevenidas a la mayoría de las empresas del GEP, que ya estaban reportando en estas cuestiones y que únicamente tuvieron que adaptarse a los nuevos formatos y exigencias.

"Desde SUEZ intentamos anticiparnos a la legislación que puede ser aprobada en materias que tengan que ver con nuestro sector. SUEZ España realiza reporte de información no financierta desde hace 18 años."

✱ **Dulcinea Meijide**, SUEZ España

"Debido a nuestros avances previos en estándares de GRI y reporte integrado, la Ley de divulgación de información no financiera no ha causado ningún problema a la empresa."

✱ **Lourdes Ripoll**, Meliá Hotels

"Como DKV Seguros realiza reportes desde hace años, nos avanzamos a la ley y ya la cumplíamos antes de que entrara en vigor."

✱ **Alicia Bové**, DKV Seguros

16. La medición de la brecha salarial es el principal escollo para el reporte no financiero, debido a la dificultad de identificar el marco adecuado para su medición

La obligatoriedad de publicar información sobre la brecha salarial que incorporó la Ley 11/2018 no vino acompañada de un marco claro que definiera la metodología para su medición. Por tanto, las empresas han utilizado múltiples métricas de cálculo, en su mayoría sin especificar, que presentan unos resultados basados en criterios dispares, los cuales, en consecuencia, no permiten comparar los datos.

El criterio de la CEOE[lvii] coincide con las recomendaciones del INE[lviii] al afirmar que la brecha salarial ajustada,[32] aquella que tiene en cuenta las variables observables entre hombres y mujeres, como el tipo de ocupación, el contrato, el sector o el tipo de jornada, es la más fiable para evaluar la brecha salarial. Esta medición permite obtener una respuesta más ajustada al concepto de "misma remuneración por trabajo de igual valor". La definición jurídica de este concepto, introducido por el Real Decreto-ley 6/2019[33][lix] en marzo de 2019, junto con los esfuerzos de las empresas por establecer sistemas de medición, debería traducirse en la presentación de unos resultados más completos en los próximos años.

"Este ha sido el primer año que se han tenido los datos de la brecha salarial. Ha sido complicado encontrar los indicadores adecuados porque la Ley 11/2018 no tenía metodología y no existían indicadores de brecha salarial dentro del standard GRI acordes a los requisitos de la ley que nos ayudasen a medir."

✱ **Sonia Hernández Barrado**, Repsol

"Llevamos desde 2017 realizando un reporte integrado. Con la entrada de la Ley 11/2018 encontramos dificultades en nuestro reporte principalmente en los indicadores referentes a personas ."

✱ **Sonia Hernández Barrado**, Repsol

"El reporte sobre la brecha salarial es un tema que afecta todas las grandes empresas en España."

✱ **M. Luisa Martínez Gistau**, CaixaBank

SUEZ: *Bootcamp Impulsa*

Bootcamp Impulsa es un **programa** diseñado y gestionado por SUEZ con el objetivo de promocionar a 29 mujeres del mapa de talento de la empresa a posiciones de responsabilidad en 2021.[34] Este proyecto parte de la necesidad de incrementar el número de mujeres en posiciones de liderazgo en 2019. En consonancia con la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,[lx] SUEZ se propuso crear un programa de desarrollo profesional con las trabajadoras identificadas. Un aspecto clave del programa es que las mujeres son las que marcan las metas que alcanzar y SUEZ les ofrece apoyo. Son ellas quienes lideran. El proyecto se divide en dos partes principales: el *kick-off* y el desarrollo del *mentoring*.[35]

Impacto directo:

Promoción de las mujeres a puestos de liderazgo

Reducción de la brecha de género en los consejos directivos

Impacto indirecto:

Movilización de los recursos internos de la empresa para su gestión eficiente y eficaz

17. Numerosas empresas eluden la obligatoriedad de aportar información en materia de fiscalidad

El cumplimiento de las obligaciones fiscales por parte de las empresas sin recurrir a estrategias de elusión fiscal es uno de los indicadores más relevantes a la hora de evaluar la responsabilidad de una empresa ante la sociedad. Más allá de la importancia de que las empresas cumplan esta obligación de forma efectiva,[36] la información divulgada sobre esta cuestión sigue siendo escasa. Son muy pocas las empresas que afirman explícitamente, en sus informes o en sus políticas, que no incurrirán en el blanqueo de capitales o que reducirán o eliminarán su presencia en paraísos fiscales.

"Se nos ha criticado porque tenemos una sociedad en Panamá. Sería imposible que ese no fuera el caso, dado que entonces no podríamos gestionar el hotel Meliá Panamá Canal."

✱ **Juan Ignacio Pardo**, Meliá Hotels

"Nuestro grupo no solo evita la evasión fiscal; también se distancia de prácticas como la optimización o los patrocinios fiscales. No damos incentivos a nuestros directivos por la realización de estas actividades."

✱ **Miguel García**, DKV Seguros

"En el informe de Oxfam, se nos penalizaba por tener presencia en Panamá. Claro que la tenemos, pues tenemos clientes en el país."

✱ **Arancha Díaz**, Telefónica

18. Las empresas líderes ponen en valor el potencial de los ODS como instrumento transformador de las dinámicas de reporte

Los ODS se han convertido en un buen canal de comunicación a la hora de iniciar un proceso de revisión de los principales indicadores de desempeño (KPI) internos con el fin de adaptarse a los nuevos requisitos legales en materia de divulgación de la información no financiera. Su claridad permite a las distintas unidades responsables de estas cuestiones establecer asociaciones entre sus propios KPI y los objetivos globales establecidos en la Agenda 2030.

"Es un ejercicio tremendamente saludable, porque te ayuda a ir configurando sistemas de reporte que inicialmente no existían. Además, la mera verbalización de la necesidad de disponer de determinada información también crea la cultura de ir favoreciendo el mejor cumplimiento en determinados indicadores."

✱ **Juan Ignacio Pardo**, Meliá Hotels

"Los ODS nos hicieron replantear el informe de impacto socioeconómico para que fuera más comunicativo y mostrara los KPI de interés."

✱ **Meritxell Ripoll**, CaixaBank

Iberdrola: *SDG Evaluation Tool*

En 2018, Iberdrola fue una de las trece empresas invitadas al proyecto piloto de análisis de impacto y medición de los ODS realizado por **Trucost,**[lxi] una empresa de *S&P Dow Jones Indices*. Iberdrola fue la única empresa invitada del sector eléctrico a escala mundial.[lxii]

A través de una herramienta de medición propia, Trucost calculó el coste real de las actividades de las trece multinacionales. El análisis no consideró solo los recursos económicos y financieros movilizados, sino que también tuvo en cuenta criterios medioambientales y sociales. A través de 45 indicadores, la entidad evaluó el desempeño de las empresas invitadas. Gracias a su participación en este proyecto, Iberdrola ha podido identificar nuevas oportunidades en la alineación de su modelo de negocio con los ODS.

Impacto directo:

La participación de Iberdrola en el proyecto fomenta la concienciación sobre externalidades medioambientales en el sector eléctrico

Impacto indirecto:

Una mejor identificación de las oportunidades de desarrollo sostenible trae consigo mejoras en las *core activities* de la empresa

A través del proyecto, Iberdrola accede a contactos con otras empresas pioneras en desarrollo sostenible

19. Las empresas líderes cada vez prestan más atención a las organizaciones enfocadas a la verificación de cuestiones ESG

En 2020, la mitad de las empresas del GEP monitorizan sus esfuerzos en materia de ESG a través de los *rankings*, los premios y las certificaciones de tres organizaciones: FTSE4GOOD (índice del IBEX 35), ISO (familia de estándares de gestión) y MSCI (ponderador financiero estadounidense).

"Los grupos de inversores ESG se han fortalecido en estos últimos dos o tres años de una manera muy notable."

✱ **Juan Francisco Polo**, Ferrovial

"El Comité de ESG es paralelo al Comité de Dirección y lo integran directivos del máximo nivel de la empresa."

✱ **Núria Oferil**, Colonial

20. La heterogeneidad de marcos de divulgación de cuestiones ESG plantea el reto de construir estándares compartidos para la divulgación de información no financiera, vinculados también al marco de los ODS

En enero de 2020, el *International Business Council* (IBC) del Foro Económico Mundial anunció en Davos la publicación de un **nuevo documento** sobre la necesidad de disponer de unos estándares marco de reporte de los criterios ESG.[lxiii] Este escrito, al cual ya nos hemos referido con anterioridad (elaborado con la colaboración de Deloitte, EY, KPMG y PwC), establece que no existe un único sistema de indicadores de aceptación global para medir el impacto no financiero de las grandes empresas. Ello ocasiona una brecha de cohesión en la divulgación de la información que hace difícil a las empresas explicar sus avances en materia de desarrollo sostenible. El IBC concluye que será necesario establecer un conjunto de estándares para proporcionar la información ESG que los *stakeholders* de las grandes empresas están esperando.

"Los estándares GRI te permiten hacer comparativas. Sin embargo, no todos los datos son comparables. La actividad realizada es una limitación, al igual que la confección de cada indicador o la sintaxis utilizada por cada empresa. Faltan estándares a escala global."

✷ **Dulcinea Meijide**, SUEZ España

"Tenemos muchos accionistas internacionales. ¿Cuál tiene que ser nuestro norte? ¿Qué miran los grandes inversores?"

✷ **Carlos Krohmer**, Colonial

SDG Action Manager

SDG Action Manager es un marco que combina la herramienta de auditoría de impacto de *B Lab* con la Agenda 2030 para contribuir a la realización de una autoevaluación dinámica por parte de las empresas en materia de impacto en la sociedad y en el medioambiente. A partir de este análisis, las empresas *partner* del programa establecen unas metas para maximizar su contribución a la consecución de los ODS. *SDG Action Manager* también permite medir los resultados de las acciones llevadas a cabo y compararlos con los de otras empresas.

Entre los asesores de la plataforma, figuran organizaciones de reconocido prestigio, como la GRI, la Universidad de Colorado (Boulder), la Universidad de Ginebra y el PNUP. La plataforma se financia con aportaciones de fundaciones y fondos como UKaid, la Bill & Melinda Gates Foundation o la Generation Foundation.

21. Las empresas entrevistadas reclaman un papel más activo de la Administración pública a la hora proporcionar herramientas que faciliten el reporte

La Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad conlleva la obligatoriedad de divulgar información no financiera. Sin embargo, no va acompañada de ningún tipo de guía que facilite a las empresas metodologías de análisis de indicadores o herramientas para la elaboración del reporte.

El sector empresarial reclama más recursos en este ámbito, especialmente teniendo en cuenta la provisión legal que extenderá la obligatoriedad de aportar información no financiera a un mayor número de empresas en un período de tres años.

"Para nosotros, la regulación va asociada al cumplimiento inmediato, que puede generar costes, implicar burocracia o crear dificultades."

✷ **Miguel García**, DKV Seguros

"En la actualidad, la Administración pide que reportemos. Nosotros pedimos que nos provean de guías, pautas y facilidades para realizar este trabajo. La gran empresa tiene los recursos suficientes para explorar sus obligaciones. Sin embargo, no tenemos herramientas para realizar esta exploración."

✷ **Juan Ignacio Pardo**, Meliá Hotels

04. Ámbitos específicos

22. Pese al aumento del número de mujeres en los puestos directivos, la cifra aún está lejos de los criterios de paridad

La revisión del código de buen gobierno de la CNMV, a inicios de 2020, requiere que en los consejos de las empresas cotizadas el sexo menos representado alcance como mínimo un 40% y que se fomente que haya más altas directivas. Pese a que el porcentaje del 30%[lxiv] de mujeres directivas en España es el mejor de los últimos años, baja hasta el 21%[lxv] cuando se mide el número de mujeres en los consejos de administración y/o en las juntas directivas. La mayoría de las empresas del GEP todavía están por debajo de estas cifras y su nivel de ambición con respecto a esta cuestión no es tan alto como cabría esperar.

"Tenemos a un 39% de mujeres en los cargos directivos de la empresa, pero no creemos que se haya de utilizar la diversidad en la empresa para hacer campañas de imagen."

✱ **M. Luisa Martínez Gistau, CaixaBank**

"Ha habido progresos en el número de mujeres en posiciones intermedias en la compañía gracias a nuestros programas de capacitación y formación. Sin embargo, no hemos conseguido progresos significativos en la alta dirección y en el consejo de administración."

✱ **Miguel García, DKV Seguros**

"Tenemos el objetivo de un 30% de mujeres en puestos directivos. En nuestro sector, cuesta encontrar perfiles STEM."

✱ **Arancha Díaz, Telefónica**

Repsol: *ClosinGap*

ClosinGap es un clúster de empresas[37] creado en 2018 para estudiar y combatir la desigualdad de género en el sector privado español. Desde ese mismo año, Repsol se ha dedicado a liderar la iniciativa en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad, conceptos clave para que los trabajadores de ambos sexos puedan disponer de la misma cantidad de tiempo para su desarrollo profesional. Más allá de la publicación de diversos estudios vinculados a la brecha salarial, Repsol ha concretado su compromiso al respecto a través de **distintas iniciativas.**[38] Destaca la posibilidad de realizar teletrabajo, que se ofrece a todos los trabajadores y trabajadoras como medida de conciliación. En 2018, 2.267 empleados se beneficiaron de esta medida.

Impacto directo:

Investigación sobre cómo cerrar la brecha de género

Impacto indirecto:

Mejora del bienestar de los trabajadores y las trabajadoras

Reducción de las desigualdades que experimentan los trabajadores de la compañía

Iniciativa tejida en alianzas con otras empresas

23. Las empresas más avanzadas empiezan a hablar de la necesidad de vincular la sostenibilidad a un reparto más equitativo de las ganancias empresariales dentro de la propia empresa

En 2019, se han registrado cifras récord en cuanto a las diferencias salariales dentro de las empresas. El porcentaje de diferencia entre el sueldo medio de la plantilla y la remuneración de la alta dirección (123 veces superior en el caso de las empresas del IBEX 35) tiene visos de convertirse en un tema central vinculado a la sostenibilidad, en los próximos años. Esta es la percepción de algunas de las personas entrevistadas, que relacionan esta cuestión con un debate más amplio sobre la necesidad de avanzar hacia un capitalismo de *stakeholders.*

"Una parte de nuestro negocio está muy ligada a la igualdad y a la desigualdad social. Hay un debate necesario sobre si la generación del negocio comporta siempre la generación de riqueza."

✱ **Juan Ignacio Pardo, Meliá Hotels**

"Pronto las empresas deberán tener una perspectiva más global de la retribución, en que esta sea más compartida y equitativa."

✱ **Begoña Muñoz, Colonial**

24. Ante el interés creciente por los bonos verdes, el sector financiero reclama también un espacio para los bonos sociales

Los bonos verdes son productos financieros alineados con los ***Green Bond Principles*** (GBP) que se dedican a financiar proyectos relacionados con la sostenibilidad medioambiental. Algunas entidades del mercado financiero español opinan que, para cumplir con las tres vertientes de los criterios ESG, también es necesario invertir en la creación de unos bonos sociales que sigan las pautas marcadas por los *Social Bond Principles* (SBP).[lxvi]

CaixaBank: *Bono social*

En 2019, CaixaBank se convirtió en el primer banco español en emitir un bono social para financiar proyectos que contribuyan a luchar contra la pobreza y crear empleo en las zonas más desfavorecidas de España. La entidad se presenta como el primer banco español en ofrecer un sistema integrado para micropréstamos de financiación sostenible basada en los SBP. Ello significa que los bonos recorren un camino distinto del resto de productos del banco y están dedicados a proyectos con claros beneficios sociales, que son explicados a los inversores de manera transparente y reportados de manera pública. **El bono social** explicita que solo financia proyectos que contribuyen a los ODS.[39]

Impacto directo:

Financiación para familias de bajos ingresos

Financiación para pymes para que creen empleo

Impacto indirecto:

Las familias obtienen dinero para adquirir productos básicos

Los beneficiados del programa mejoran su bienestar económico y familiar

25. Las grandes empresas pueden multiplicar su impacto en la sociedad a través de la cadena de valor

Al actuar sobre su cadena de valor, las empresas tienen la oportunidad de invitar a otros actores del mercado a sumarse al movimiento a favor del desarrollo sostenible, multiplicando así su impacto social. Algunas de las empresas del GEP llevan a cabo procesos para monitorizar el comportamiento de sus proveedores basándose en los ODS.

"Les pedimos 18 indicadores ESG a nuestros proveedores. Los evaluamos y los clasificamos en tres niveles: riesgo alto, riesgo medio y riesgo bajo."

✱ **Antonio Fuertes**, Naturgy

"Tanto las compras como las principales contrataciones con riesgo ambiental son gestionadas mediante un sistema de gestión integrado de calidad y medioambiente, certificado por las normas ISO 9001 e ISO 14001."

✱ **Cuentas anuales de CaixaBank S.A. 2018**, p. 86

"Nuestro sistema de gestión de cadena de suministro vela por el cumplimiento de los estándares éticos, laborales, ambientales, de seguridad y sociales. Asegura la gestión de riesgos a través de un proceso de debida diligencia, calificación y evaluación de desempeño de proveedores."

✱ **Sonia Hernández Barrado**, Repsol

Iberdrola: *Encuesta a los proveedores*

A través de la administración de una encuesta a un grupo representativo de proveedores, Iberdrola estableció cuáles eran sus **ODS prioritarios**. La realización de este estudio fue auspiciada por la División de Sostenibilidad de la empresa, que identificó la necesidad de investigar cuáles eran los objetivos prioritarios de los proveedores para poder considerar la formación de alianzas estratégicas con otros actores de **la cadena de valor.**

La **División de Compras** y Seguros también participó en el proyecto y fue la que lanzó la encuesta. Esta incluía una breve introducción sobre la Agenda 2030 y su interpretación por parte de Iberdrola. A continuación, una serie de preguntas permitían identificar los ODS que eran fundamentales (*materiales*) para cada proveedor. Se estableció que los objetivos principales eran el ODS 3 (Salud y bienestar), el 7 (Energía asequible y no contaminante), 12 (Producción y consumo responsables) y 13 (Acción por el clima).

Impacto directo:

Fomento de sistemas de producción y consumo basados en el desarrollo sostenible

Creación de alianzas por los ODS con actores de la cadena de suministro

Impacto indirecto:

Las alianzas con *stakeholders* por los ODS promueven el crecimiento económico equitativo y sostenible

El desarrollo sostenible se capilariza en la industria y abre nuevas puertas a la innovación

26. La eficiencia energética se instaura como práctica común entre todas las empresas por su sostenibilidad y rentabilidad

La eficiencia energética en las actividades empresariales es una medida de ahorro que permite reducir los costes de una empresa. Además, un menor uso de los recursos reduce las externalidades negativas asociadas al funcionamiento de la organización.

Colonial: *Eficiencia energética*

Colonial ha identificado la eficiencia energética de sus edificios como una cuestión fundamental (*material*) para la empresa y sus grupos de interés. En consecuencia, la empresa está implementando medidas para garantizar el cumplimiento de los objetivos climáticos de la UE (2020) en esta materia.[40] A través de acciones de mejora de la gestión de sus propiedades, la empresa busca ofrecer a sus clientes inmuebles con un consumo energético responsable e inferior a la media. Para cumplir este objetivo, Colonial está desplegando estrategias de optimización y disminución de la demanda energética de los edificios, mejoras de rendimiento de los equipos y tecnologías de producción de energía de baja emisión (poniendo especial énfasis en las energías renovables *in situ*). Estas mejoras se enmarcan dentro del Plan Director de Sostenibilidad de la empresa para asegurar su integración en la estrategia corporativa.

Impacto directo:

Compromiso de combinar el diseño de los espacios con el uso de materiales de alta calidad para contribuir al desarrollo de ciudades sostenibles

Impacto indirecto:

Mejoras en la eficiencia energética que tienen un impacto positivo en el bienestar de los usuarios

27. La digitalización aplicada al desarrollo sostenible, clave para el cambio transformador

La digitalización es un proceso central para cualquier empresa del siglo XXI y discurre de forma paralela al desarrollo sostenible. Necesariamente, ambas tendencias deben converger para obtener el mayor rendimiento posible de los nuevos modelos de negocio, mejorar la eficiencia, incorporar las nuevas tecnologías y conseguir que el uso potencial de los *big data* tenga efectos positivos en cuestiones como la transparencia. En 2020, parece que las dinámicas generadas por esta relación pueden ser coherentes y funcionar en beneficio de ambos procesos.

"Hoy en día, todas las empresas deben realizar una transformación digital. Esta les permitirá mejorar la creación de empleo de calidad a través de una mejor capacitación y una mayor estabilidad laboral. Además, también facilitará la detección de nuevas oportunidades de negocio."

✱ **Lourdes Ripoll**, Meliá Hotels

"Hoy en día, el grupo está perfectamente posicionado para aprovechar, entre otras, las siguientes oportunidades, gracias a su liderazgo en energías renovables: redes inteligentes, almacenamiento y digitalización, todos ellos clave en la transición hacia una economía baja en carbono y resiliente al clima."

✱ **Iberdrola**,
Informe de sostenibilidad 2018, p. 63

"Tenemos una aplicación informática que nos permite volcar el feedback de los consejos de administración y considerar qué ODS están asociados a las actividades o inversiones que realizamos."

✱ **Asunción Martínez**, SUEZ España

Telefónica: *Smart Cities*

Smart Cities es una plataforma de servicios digitales que pone en contacto algunos ayuntamientos de España con sus ciudadanos, con la vocación de aglutinar todas las interacciones posibles entre ellos. Telefónica transmite sus conocimientos de herramientas como las plataformas horizontales abiertas, los datos abiertos (*open data*), la plataforma FIWARE o la internet de las cosas para contribuir al desarrollo del ecosistema digital metropolitano de innovación en las ciudades seleccionadas. Así, estas se convierten en *smart cities*.

Impacto directo:

Uso de la digitalización para crear ciudades sostenibles

Alianzas entre los sectores público y privado

Impacto indirecto:

Mejora del confort de los ciudadanos a través de un incremento de la eficiencia de los procesos administrativos

PARTE III

EL REPORTE DE LAS EMPRESAS COTIZADAS ESPAÑOLAS EN RELACIÓN CON LOS ODS

El objetivo de este capítulo es evaluar la contribución de las empresas cotizadas españolas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 a través de sus prácticas de divulgación y reporte de la información financiera y no financiera. La aproximación cuantitativa sigue la línea iniciada en las ediciones de 2017 y 2018, y se centra en los avances de las empresas con respecto a la sostenibilidad, desde una perspectiva sectorial y temporal que permite analizar los cambios acaecidos en los últimos años.

Como novedad para las 137 empresas de la muestra, el análisis de las memorias anuales toma en consideración el nuevo contexto configurado por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad, que transpone a la legislación española la Directiva 2014/95/EU. La aprobación de la Ley 11/2018 introduce un punto de inflexión en la divulgación de información no financiera y eleva los niveles de transparencia exigidos a las empresas en el ámbito del reporte.

ENFOQUE METODOLÓGICO

Modelo de análisis

Nuestra aproximación a los ODS combina el concepto de la clásica *triple bottom line* de la RSC con el modelo ESG (criterios ambientales, sociales y de gobernanza), organizados en una cuádruple hélice, formada por cuatro grandes dimensiones: gobernanza, sociedad, economía y medioambiente. Sobre este modelo, hemos configurado un sistema de indicadores consolidado, basado principalmente en la *Global Reporting Initiative* (GRI), estándar de referencia del mundo empresarial. Nuestro enfoque metodológico ha evolucionado desde la primera edición del Informe en 2017: por una parte, el proceso de análisis se ha enriquecido incorporando las múltiples conexiones entre las metas y los ODS a través de un mapa relacional.[41] Por otro lado, el sistema de indicadores ha ganado en consistencia gracias a la alineación de los indicadores con los parámetros definidos por la Ley 11/2018.

Diagrama. **Evolución del modelo de análisis de los ODS**

Fuente: Elaboración propia.

01.

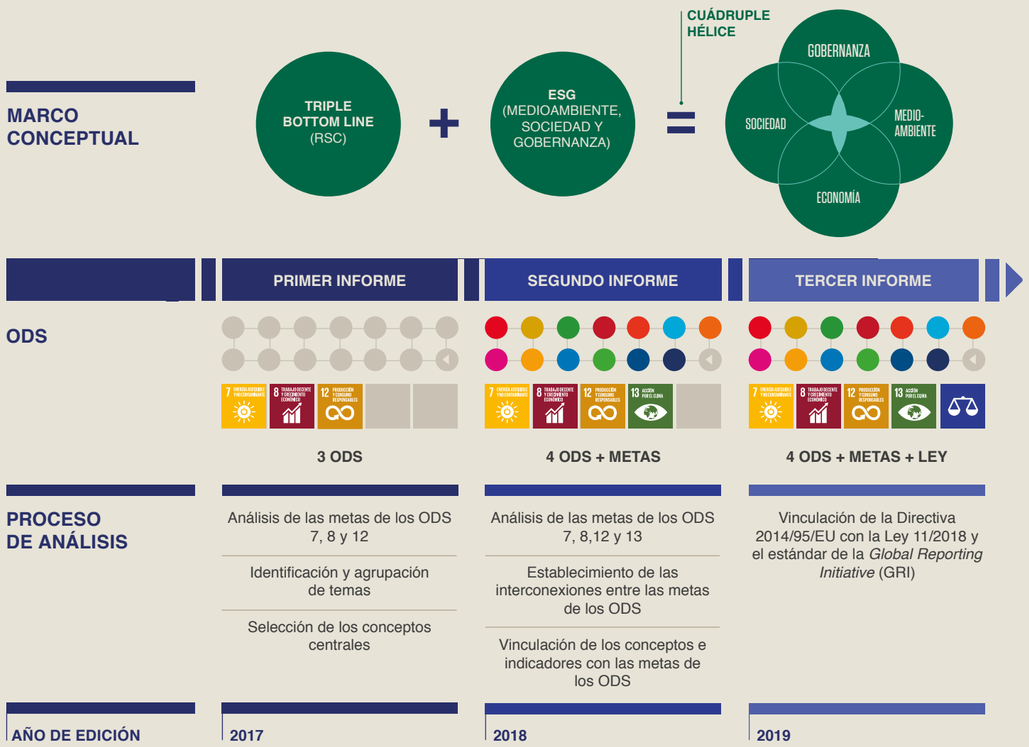


Diagrama.: **Vinculación del modelo de análisis del Observatorio de los ODS con la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad[42]**

Fuente: Elaboración propia.

02.

GUÍA DE LECTURA

Las conexiones indican la relación entre los ODS y las metas concretas de otros ODS.

Categorías incluidas en la Ley 11/2018

Categorías no incluidas en la Ley 11/2018

NUEVO ENFOQUE DE REPORTE NO FINANCIERO: LEY 11/2018

La transposición de la Directiva 2014/95/UE europea sobre divulgación de información no financiera a los distintos estados miembros de la UE

El 22 de octubre de 2014, el Parlamento Europeo aprobó la Directiva 2014/95/UE,[43lxvii] relativa a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad, aplicable a determinadas grandes empresas, con el doble objetivo de incrementar la transparencia de dichas empresas en materia social y medioambiental, y ampliar la confianza de los inversores, de los consumidores y de la sociedad en general, al informar de sus políticas, resultados y riesgos.[44] Se trata de la primera iniciativa de ámbito europeo para el reporte no financiero, orientada a delimitar un marco de buenas praxis ya que, al potenciar la transparencia, impulsa unas sociedades más justas y más prosperas.

La Directiva 2014/95/UE articula un marco normativo europeo poco delimitado, en aras de dejar margen de actuación a los gobiernos nacionales para que puedan establecer medidas concretas sobre la publicación de información no financiera con base en sus prácticas comerciales. Así pues, los 27 Estados miembros de la UE han procedido a transponer dicha norma a sus ordenamientos jurídicos estatales con diferentes grados de exigencia, en función del número y de la tipología de empresas a que se dirigen, el nivel de detalle requerido en el reporte, la obligatoriedad o no de someterse a auditorías externas, la existencia de un régimen sancionador y el ámbito de aplicación de la política de diversidad.

A continuación, se describen las principales conclusiones del análisis comparado de los distintos modelos de transposición de la Directiva a los Estados miembros de la UE:

- **Definición de gran empresa:** 9 de los 27 Estados miembros de la UE adoptan una definición más amplia de gran empresa que la que recoge la Directiva. En consecuencia, en algunos casos, se incrementa el número de sociedades obligadas a reportar.
- **Definición de empresas de interés público:** 22 países consideran definiciones más extensas que la Directiva para determinar qué es una empresa de interés público. En concreto, extienden el concepto a otras empresas, además de las de crédito o de seguros. Ello afecta, de forma significativa, al número y a la tipología de empresas sujetas a la ley.
- **Contenido del reporte:** 8 Estados miembros modifican el contenido exigido en la Directiva e incorporan nuevos elementos sobre los cuales también es obligatorio informar.
- **Verificación externa:** 8 Estados miembros exigen esta revisión como parte del informe de gestión. Además, deben informar sobre la comprobación de la presentación del informe no financiero, tal como establece la Directiva.
- **Régimen sancionador:** solo 3 Estados miembros han descartado introducir sanciones en sus ordenamientos jurídicos en caso de incumplimiento de la norma. España es uno de ellos, junto con Holanda y Estonia.
- **Diversidad:** 9 Estados miembros amplían el tipo de empresas que están sujetas a la obligación de reportar o especifican los elementos sobre los cuales debe proporcionarse información.

Los Estados más exigentes en la transposición de la Directiva europea a la legislación estatal han sido Dinamarca y Rumanía, mientras que Finlandia es el menos restrictivo, con una ley muy similar al texto de la Directiva.

02.

Tabla. **Resumen de la transposición de la Directiva a la legislación de los Estados miembros de la UE**

Fuente: Elaboración propia a partir del informe *Member State Implementation of Directive 2014/95/EU.*[lxviii]

País	Definición de gran empresa	Definición de empresa de interés público	Contenido del reporte	Verificación externa	Régimen sancionador	Diversidad
Alemania	■	◆	■	■	◆	■
Austria	■	◆	■	■	◆	◆
Bélgica	◆	◆	■	◆	◆	■
Bulgaria	■	◆	■	◆	◆	◆
Croacia	■	◆	■	■	◆	◆
Chipre	■	◆	■	■	◆	◆
Dinamarca	◆	◆	■	◆	◆	◆
Eslovaquia	■	◆	■	■	◆	■
Eslovenia	■	■	◆	■	◆	◆
España	■	◆	◆	■	✖	■
Estonia	◆	■	■	■	✖	◆
Finlandia	■	■	■	■	◆	■
Francia	■	◆	■	◆	◆	■
Grecia	◆	◆	◆	■	◆	■
Hungría	■	◆	■	■	◆	■
Irlanda	■	■	■	■	◆	◆
Italia	■	◆	■	◆	◆	■
Letonia	■	◆	◆	◆	◆	■
Lituania	■	◆	◆	■	◆	◆
Luxemburgo	◆	◆	■	■	◆	■
Malta	■	■	◆	■	◆	■
Países Bajos	■	◆	■	◆	✖	■
Polonia	■	◆	■	■	◆	■
Portugal	◆	◆	■	■	◆	■
República Checa	◆	◆	■	■	◆	■
Rumania	◆	◆	◆	◆	◆	■
Suecia	◆	◆	◆	■	◆	■

■ Se han mantenido los mismos requisitos de la Directiva ◆ Se han adaptado ✖ Se han omitido

La trasposición de la Directiva 2014/95/UE al ordenamiento jurídico español

Con más de un año de retraso, el Real Decreto-Ley 18/2017[45lxix] transpuso la Directiva 2014/95/UE al ordenamiento jurídico español con un contenido casi idéntico al de dicha Directiva. En una segunda fase, el 29 de diciembre de 2018, se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 11/2018,[46lv] cuyo contenido establece un marco de reporte de carácter más restrictivo.

La Ley ampliará su ámbito de aplicación una vez transcurridos los tres primeros años, puesto que se extenderá la obligación de presentar el estado de información no financiera a todas las sociedades con más de 250 trabajadores que tengan la consideración de entidades de interés público, conforme a la legislación de auditoría de cuentas, salvo las entidades que tengan la calificación de pequeñas y medianas empresas según la Directiva 2013/34/UE, o que durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, el total de las partidas de su activo sea superior a 20 millones de euros o el importe neto del negocio supere los 40 millones de euros.[lv]

Del análisis comparado de la Ley 11/2018 y la Directiva 2014/95/UE, se desprende que la ley española aumenta el nivel de especificidad y exigencia a las empresas en materia de reporte no financiero y diversidad. A continuación, se describen los elementos más destacados de la comparativa entre la Directiva y la Ley española:

1. **Ampliación del ámbito de aplicación.** Se extiende a un mayor número de empresas la obligatoriedad de reportar información no financiera y de diversidad. En el caso español, la definición de empresa de interés público es más amplia que la de la Directiva y se extiende a todas las empresas de seguros, las instituciones de pago y de dinero electrónico, los fondos de pensiones que durante dos años consecutivos, al cierre del balance, tengan al menos 10.000 participantes, así como los servicios de inversión y las instituciones de inversión colectiva con más de 5.000 clientes o más de 5.000 accionistas.

2. **No se modifica la definición de gran empresa.** La definición española de gran empresa coincide con la descripción de la Directiva europea.

3. **Propuesta de nuevos marcos de referencia para el reporte.** Las empresas, al presentar la información no financiera, pueden basarse en marcos internacionales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, el Acuerdo de París sobre el cambio climático, la Norma SA 8000 sobre la responsabilidad social internacional o la adaptación al ordenamiento jurídico español del Sistema de gestión y auditoría medioambientales (EMAS).

4. **Omisión de información sobre cuestiones específicas.** Se suprime la posibilidad de omitir información relativa a hechos cuando, en opinión justificada del órgano de administración, la divulgación de dicha información pudiera perjudicar gravemente la posición comercial del grupo.

5. **No se modifican los requisitos de la verificación externa.** Se mantiene la obligación de presentar un informe de verificación externa que especifique la comprobación de la consistencia de las divulgaciones como parte de la revisión del informe de gestión. En relación con el estado de información no financiera, el auditor de cuentas anuales únicamente deberá comprobar su presencia, pero no su consistencia.

6. **No se modifica el ámbito de aplicación de la política de diversidad.** Se mantiene la obligación de reportar información de la política de diversidad aplicada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa para las sociedades cotizadas.

7. **No introducción de un régimen sancionador.** La Ley no prevé un régimen sancionador, como tampoco la Directiva. No obstante, cabe destacar que 24 de los Estados miembros de la UE sí han considerado algún tipo de sanción en sus ordenamientos.

8. **Ampliación del contenido de la información no financiera.** Se introducen nuevos elementos sobre los cuales las empresas están obligadas a divulgar información, al incorporar aspectos como la economía circular, la protección de la biodiversidad, la organización del trabajo, la formación y la accesibilidad de las personas con discapacidad. Además, se incluye información sobre cuestiones ambientales y sociales relacionados con la subcontratación y los proveedores, sobre las condiciones de los consumidores y sobre la fiscalidad de la empresa. Y se especifican indicadores para algunas temáticas concretas ya incorporadas en la Directiva, como la contaminación, el uso sostenible de los recursos, las medidas para mitigar el cambio climático, el empleo y la igualdad.

A continuación, se detallan los contenidos sobre los cuales las empresas españolas sujetas a la Ley 11/2018 están obligadas a reportar a raíz de la transposición de la Directiva 2014/95/UE. La información se organiza en base las dimensiones y las temáticas extraídas de la Ley.

Tabla. Contenidos que reportar como resultado de la transposición de la Directiva 2014/95/UE al ordenamiento jurídico español

Fuente: Elaboración propia.

03.

	TEMÁTICA	DIRECTIVA 2014/95/UE	DIVULGACIONES PREVISTAS POR LA LEY 11/2018
MEDIOAMBIENTE	Contaminación	Contaminación atmosférica	Medidas para prevenir, reducir o reparar las **emisiones de carbono** que afectan gravemente el medioambiente
			Medidas para prevenir, reducir o reparar la **contaminación acústica**
			Medidas para prevenir, reducir o reparar la **contaminación lumínica**
	Economía circular y gestión de residuos		Medidas de **prevención, reciclaje, reutilización**, otras formas de recuperación y eliminación de desechos
			Acciones para combatir el **desperd cio de alimentos**
	Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua	Consumo de **agua**
			Suministro de **agua** de acuerdo con las limitaciones locales
		Uso de materiales	Consumo de **materias primas** y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso
			Consumo, directo e indirecto, de **energía**
			Medidas tomadas para mejorar la **eficiencia energética**
		Uso de energía renovable y/o no renovable	Uso de **energías renovables**
	Cambio climático	Emisiones de gases de efecto invernadero	Elementos importantes de las **emisiones de gases de efecto invernadero** generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce
			Medidas adoptadas para **adaptarse** a las consecuencias del **cambio climático**
			Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las **emisiones de gases de efecto invernadero** y los medios implementados para tal fin
	Protección de la biodiversidad	Uso de la tierra	Medidas tomadas para **preservar o restaurar la biodiversidad**
			Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas

CONTINÚA TABLA 03.

Tabla 03.

SOCIAL Y RELATIVO AL PERSONAL

TEMÁTICA	DIRECTIVA 2014/95/UE	DIVULGACIONES PREVISTAS POR LA LEY 11/2018
Empleo		Número total y distribución de **empleados** por sexo, edad, país y clasificación profesional
		Empleados con **discapacidad**
	Condiciones de trabajo	Número total y distribución de **modalidades de contrato de trabajo** por sexo, edad y clasificación profesional
		Número de **despidos** por sexo, edad y clasificación profesional
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor
		Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo
		Implantación de políticas de **desconexión laboral**
Organización del trabajo		Medidas en relación a la **organización del tiempo de trabajo**
		Número de horas de **absentismo**
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la **conciliación** y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores
Salud y seguridad	Salud y seguridad en el lugar de trabajo	Condiciones de **salud y seguridad** en el trabajo
		Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad
		Enfermedades profesionales; desagregado por sexo
	Diálogo social	Organización del **diálogo social**, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos
Relaciones sociales	Libertad de asociación y negociación colectiva	Porcentaje de empleados cubiertos por **convenio colectivo** por país
		Balance de los **convenios colectivos**, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo
Formación		Políticas implementadas en el campo de la **formación**
		Total de **horas de formación** por categorías profesionales
Accesibilidad		**Accesibilidad** universal de las personas con **discapacidad**
Igualdad y diversidad	Medidas tomadas para garantizar la igualdad de género	Medidas adoptadas para promover la **igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres
		Diseño de planes de **igualdad**
		Protocolos contra el **acoso sexual** y por razón de sexo
	Diversidad de competencias y puntos de vista de los cuerpos administrativos, de gestión y de supervisión	Medidas adoptadas para promover el **empleo de colectivos con diversidad**
		Integración y la accesibilidad universal de las personas con **discapacidad**
		Políticas contra todo tipo de **discriminación** y, en su caso, de gestión de la diversidad
	Consejos de administración más diversos	El Consejo de administración deberá velar porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la **diversidad** respecto a cuestiones, como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres

Tabla 03.

SOCIEDAD

TEMÁTICA	DIRECTIVA 2014/95/UE	DIVULGACIONES PREVISTAS POR LA LEY 11/2018
Compromiso con el desarrollo sostenible	Medidas para garantizar la protección y el desarrollo de las comunidades locales	**Impacto** de la actividad del grupo en el empleo y el desarrollo local
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales
		Acciones de **asociación** o patrocinio
	Diálogo con las comunidades locales	Modalidades del **diálogo** con las comunidades locales
Subcontratación y proveedores	Información sobre los riesgos vinculados a las actividades externas de la empresa, y, cuando sea pertinente divulgación de la información sobre los productos, servicios o relaciones comerciales, incluidas las cadenas de suministro y la subcontratación	Inclusión en la **política de compras** de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su **responsabilidad social y ambiental**
		Sistemas de supervisión y **auditorías** y resultados de las mismas
Consumidores		Medidas para la **salud y la seguridad** de los consumidores
		Sistemas de **reclamación**, quejas recibidas y resolución de las mismas
Información fiscal	Información fiscal sobre dónde se obtienen las ganancias y se pagan	**Beneficios** obtenidos **país por país**
		Impuestos sobre beneficios pagados
		Subvenciones públicas recibidas

DERECHOS HUMANOS

TEMÁTICA	DIRECTIVA 2014/95/UE	DIVULGACIONES PREVISTAS POR LA LEY 11/2018
Respeto de los derechos humanos	Prevención de las violaciones de los derechos humanos	Procedimientos de **diligencia debida** en materia de derechos humanos
		Prevención de los riesgos de **vulneración de derechos humanos** y en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos
		Denuncias por casos de **vulneración de derechos humanos**
Políticas de la Organización Internacional del Trabajo	Aplicación de convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo[47]	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la **libertad de asociación** y el derecho a la **negociación colectiva**
		Eliminación de la **discriminación en el empleo** y la ocupación
		Eliminación del **trabajo forzoso u obligatorio**
		Abolición efectiva del **trabajo infantil**

CORRUPCIÓN Y SOBORNO

TEMÁTICA	DIRECTIVA 2014/95/UE	DIVULGACIONES PREVISTAS POR LA LEY 11/2018
Corrupción y soborno y aportaciones económicas	Instrumentos existentes para luchar contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la **corrupción y el soborno**
		Medidas para luchar contra el **blanqueo de capitales**
		Aportaciones a fundaciones y **entidades sin ánimo de lucro**

ANÁLISIS DE LAS MEMORIAS DE 2018: LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ODS EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

Empresas objeto de estudio

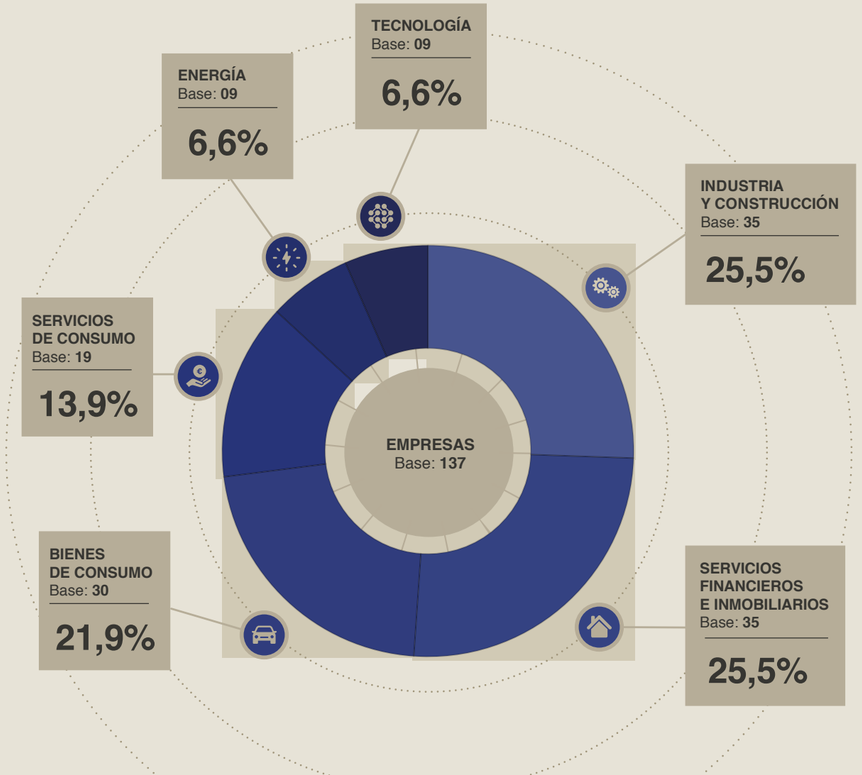
El análisis cuantitativo se basa en las empresas españolas que cotizaron en bolsa y en los mercados españoles (BME) durante el ejercicio 2018. Concretamente, la muestra incluye 137 compañías cotizadas con sede en España, distribuidas en seis sectores: industria y construcción, servicios financieros e inmobiliarios, bienes de consumo, servicios de consumo, energía y tecnología. Por tanto, quedan descartadas las empresas cotizadas extranjeras y aquellas que han cesado su actividad. La selección de la muestra de esta edición se cerró en julio de 2019, un mes después de lo exigido por la ley. El plazo previsto para publicar información no financiera es de seis meses a partir de la fecha de cierre del año financiero, sin perjuicio de los requisitos de divulgación de la información no financiera consolidada.[48]

Distribución sectorial de las empresas de la muestra

Año 2018

Fuente: Elaboración propia.

06.



Las empresas cotizadas analizadas son muy diversas en número de empleados y facturación. El tamaño medio de las plantillas es de 2.311 trabajadores, en un rango que va desde 3 empleados hasta más de 200.000. La facturación se sitúa en una media de 750 millones de euros en 2018, en un rango que varía de 237.000 euros a 51.185 millones de euros. En total, estas empresas sumaban algo más de 2 millones de empleados y 445.000 millones de euros de facturación.

Fuentes y calidad de la información

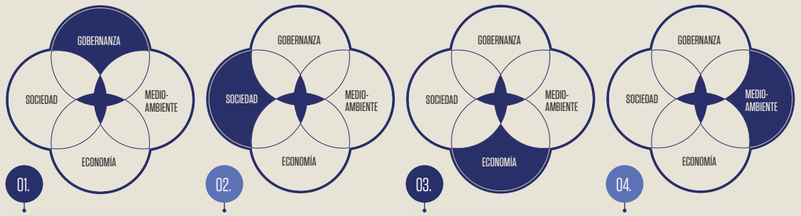
La base de nuestro estudio se sustenta en información pública de fácil acceso, que procede principalmente de las memorias de sostenibilidad y de los informes anuales e integrados, así como de los informes de RSC. En los casos en que no hemos podido acceder a esta información, los datos se han obtenido de otras fuentes, como los informes financieros de las empresas o sus páginas web oficiales.

El ejercicio realizado analiza principalmente los datos que han publicado las empresas, por lo cual no se ha llevado a cabo ningún proceso adicional de verificación de la información publicada. Es preciso señalar que las diferencias en la disponibilidad de información podrían limitar el alcance de nuestros resultados.

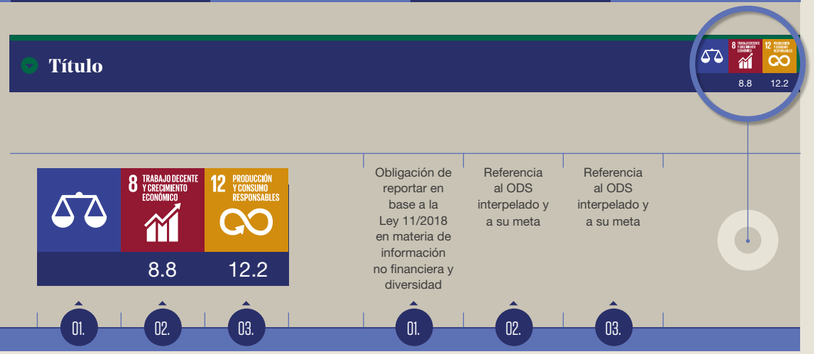
Desde la primera edición del Informe, en 2017, venimos advirtiendo que la falta de información es un escollo importante a la hora de evaluar los indicadores que miden la contribución de las empresas a los ODS. Como veremos más adelante, el nuevo contexto normativo no ha comportado una mejora sustancial de las prácticas de reporte. Es importante subrayar que las empresas suelen reportar datos parciales, incompletos e inconsistentes, que impiden con frecuencia su comparabilidad. Este hecho es especialmente relevante a la hora de evaluar indicadores cuantitativos sobre el medioambiente (consumo de agua, eficiencia energética, emisiones, etc.) o sobre el desempeño económico (características de la plantilla, valor económico generado y distribuido, etc.).

Guía de lectura

La información recogida en la Parte III de este Informe se ha organizado en torno a los ámbitos de **gobernanza, sociedad, economía y medioambiente** y diferentes categorías de análisis para cada uno de ellos.



Para ilustrar la relación de los ODS con nuestras categorías de análisis se ha colocado en cada una de ellas, una referencia al ODS interpelado y a su meta, junto con el símbolo de la balanza, en los casos pertinentes, que indica la obligatoriedad de reportar en base a la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad.

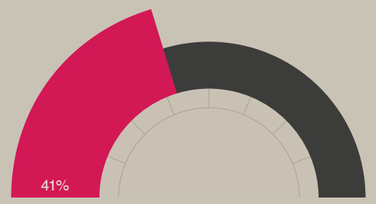


¿ESTÁN PRESENTES LOS ODS EN LAS MEMORIAS DE LAS EMPRESAS?

Presentamos la contribución de las empresas españolas a los ODS a través de sus prácticas de divulgación y reporte de información, con una aproximación temporal que permite analizar los principales cambios registrados con respecto a la información de las ediciones de 2017 y 2018, y su vinculación con el nuevo ordenamiento jurídico español.

Impacto limitado de la Ley 11/2018 de reporte no financiero y diversidad

Pese al aumento significativo del número de empresas que divulgan información no financiera con respecto a los años anteriores, la calidad de dicha información está lejos de ser óptima. **Las compañías energéticas y tecnológicas figuran entre las más avanzadas.**



41% **Especifican la publicación del estado de información no financiera en base a la Ley 11/2018**

ODS prioritarios, emergentes y postergados

Los ODS 8, 9 y 13 siguen siendo los más relevantes para las empresas españolas, en línea con las tendencias internacionales.

Los más relevantes

Temas emergentes para las empresas

Temas postergados

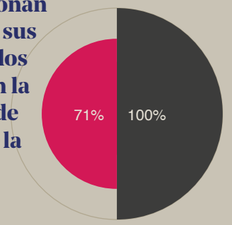
La visibilidad de los ODS sigue en aumento

La presencia de los ODS es claramente ascendente con respecto a los dos años anteriores, aunque menos de la mitad de las empresas (el 47% de las que reportan) los incluyen en su memoria anual.

18% **Aumenta respecto a los años anteriores**

El valor estratégico de los ODS

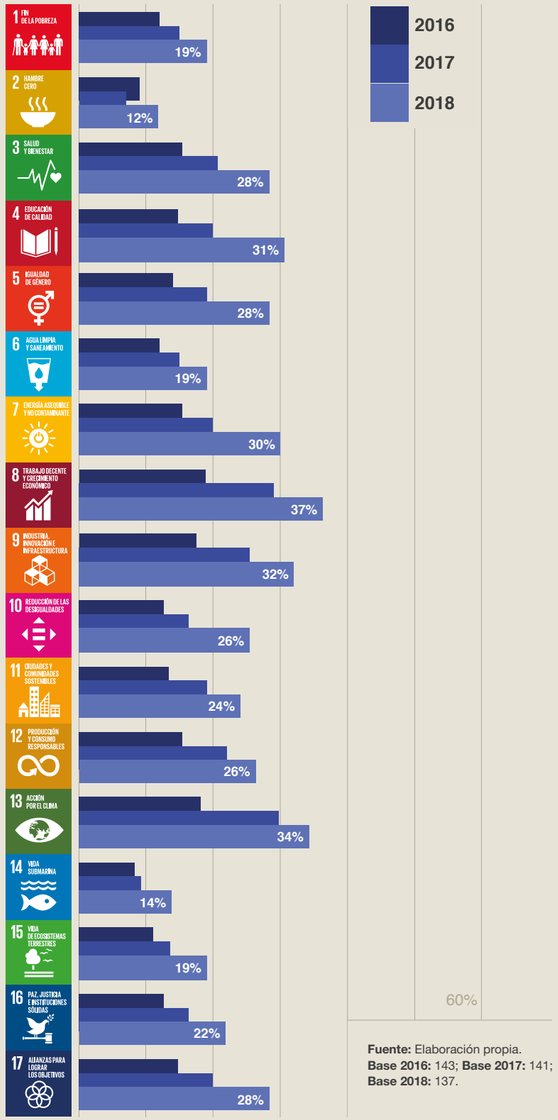
71% **De las empresas que mencionan los ODS en sus memorias los alinean con la estrategia de negocio de la compañía**



Presencia de los ODS en las memorias

07.

(% de empresas que los mencionan). Años 2016, 2017 y 2018



Fuente: Elaboración propia.
Base 2016: 143; **Base 2017:** 141; **Base 2018:** 137.

Accesibilidad y calidad de la información recogida

12.6

Empresas que publican información no financiera

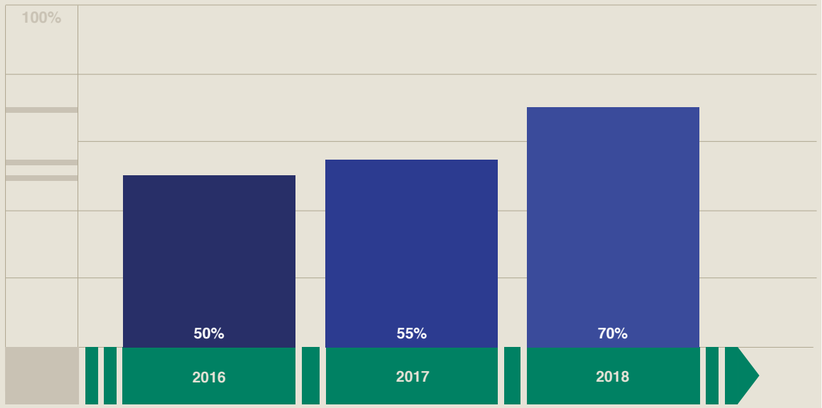
08.

(% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018

Las empresas progresan en la accesibilidad de sus prácticas de divulgación de contenido no financiero, aunque no en la calidad de esta información. En 2018, el 70% de las empresas publican información no financiera, lo cual supone una mejora con respecto a los años 2017 (55%) y 2016 (50%).

En 2018, el 70% de las empresas publican información no financiera

Fuente: Elaboración propia.
Base 2016: 143; **Base 2017:** 141; **Base 2018:** 137.



Empresas que presentan información no financiera por sectores

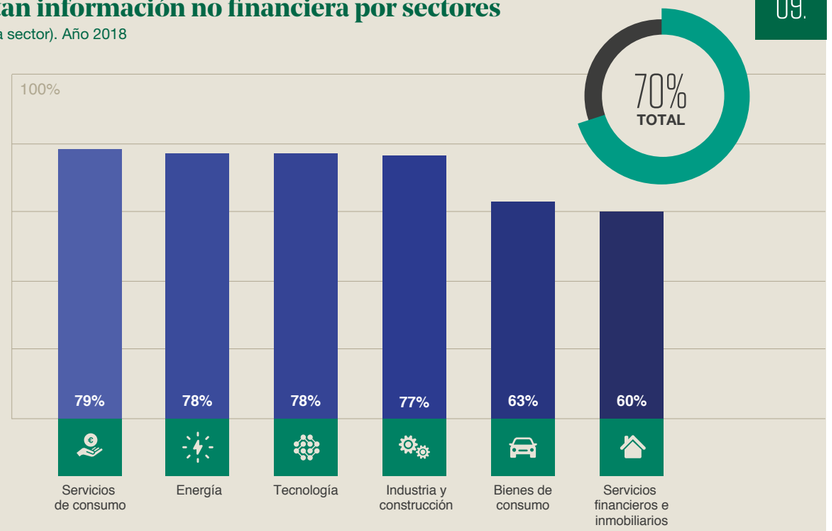
09.

(% sobre el total de empresas de cada sector). Año 2018

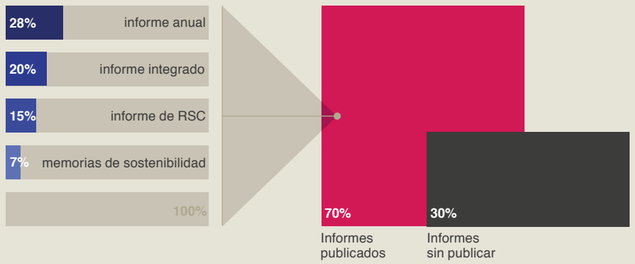
Existen diferencias sectoriales en relación con las prácticas de reporte no financiero. Las empresas de bienes de consumo y de servicios financieros e inmobiliarios publican informes no financieros en menor proporción.

Una menor proporción de empresas de bienes de consumo y servicios financieros e inmobiliarios publican información no financiera

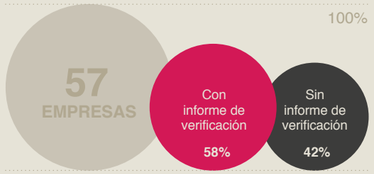
Fuente: Elaboración propia.
Base 2018: 137; Energía (9) / Industria y construcción (35) / Bienes de consumo (30) / Servicios de consumo (19) / Servicios financieros e inmobiliarios (35) / Tecnología (9).



Las empresas emplean diferentes modalidades de informes para la divulgación de los contenidos no financieros, como el informe anual (28%), el informe integrado (20%), el informe de RSC (15%) y las memorias de sostenibilidad (7%). Las demás empresas (30%) no habían publicado sus informes antes de la fecha de cierre de la fase de recogida de información, en julio de 2019.



Acorde con los requisitos de la Ley 11/2018 de reporte no financiero y de diversidad, en 2018 presentan sus estados de información no financiera 57 empresas, facilitando datos de carácter medioambiental, social y respecto al personal, sobre derechos humanos, corrupción y soborno. De estas empresas, el 58% (33) publicaron informes de verificación.



Los ODS y la vinculación con los organismos promotores

La presencia de los ODS en las memorias está asociada a la pertenencia a organismos promotores, como la Red Española del Pacto Mundial (REPM), relación que ya se constataba en las anteriores ediciones del Informe: el 70% de las empresas socias los mencionan, frente al 34% de las firmantes y el 4% de las no adheridas.

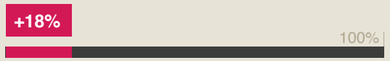
70% **De las empresas socias de la REPM mencionan los ODS**

La presencia de los ODS en las memorias

Empresas que mencionan los ODS en sus memorias

10.

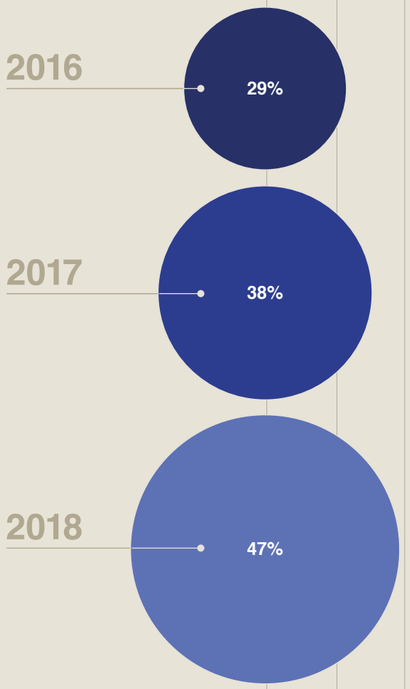
(% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018



Aumenta un 18% el número de empresas que incluyen los ODS en sus informes respecto a la primera edición del Informe. Aun así, menos de la mitad de las empresas (65, el 47%) mencionan los ODS en sus memorias, porcentaje que asciende al 66% entre las empresas que publican exclusivamente información no financiera y que se eleva hasta el 88% entre las que pertenecen al IBEX 35.[lxx]

De las 65 empresas que mencionan los ODS en sus memorias, 46 (el 71%) los vinculan a su estrategia de negocio. Este porcentaje aumenta en nueve puntos con respecto al año anterior (62%). Esta proporción se reduce a un 33% en base al total de las empresas analizadas (137).

Solo el 14% de las empresas (19) mencionan los ODS en la carta del presidente, porcentaje ligeramente superior al 9% del año anterior (13 empresas). Este dato parece indicar que los ODS todavía tienen mucho camino por recorrer para llegar a ser considerados estratégicos para la alta dirección de las empresas, circunstancia que también se observa en el ámbito internacional.



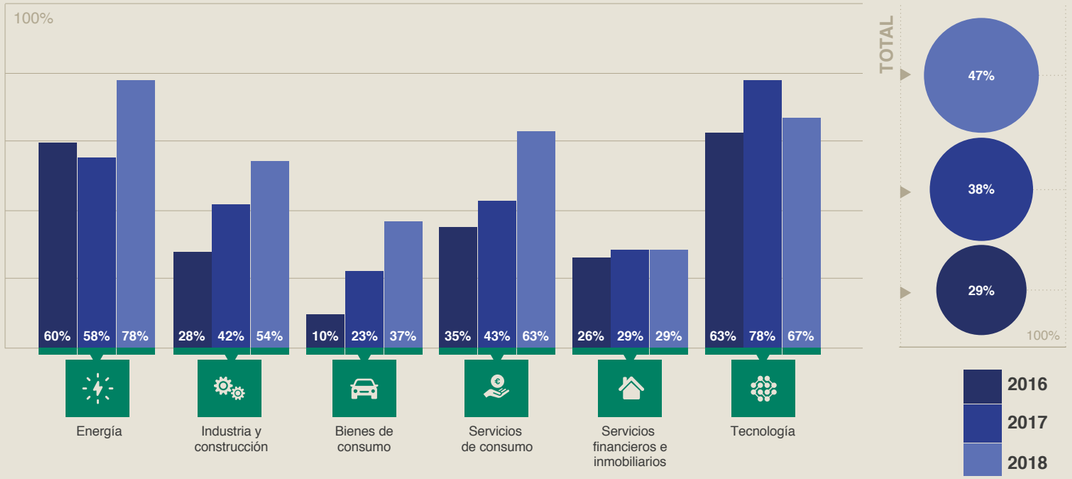
Fuente: Elaboración propia.
Base 2016: 143; **Base 2017:** 141;
Base 2018: 137.

Presencia de los ODS en las memorias por sectores

11.

(% sobre el total de empresas de cada sector). Años 2016, 2017 y 2018

En los últimos años, la presencia de los ODS se ha generalizado en todos los sectores. No obstante, desde la primera edición del Informe, **las empresas energéticas, junto con las tecnológicas, muestran un mayor compromiso en el reporte.** Y, aunque en menor medida, también destacan las empresas de servicios de consumo y del sector industrial y de la construcción. En cambio, el sector de los bienes de consumo y el de los servicios financieros e inmobiliarios han avanzado poco en este aspecto.



Las empresas energéticas, junto con las tecnológicas, muestran un mayor compromiso en la presencia de los ODS en sus memorias

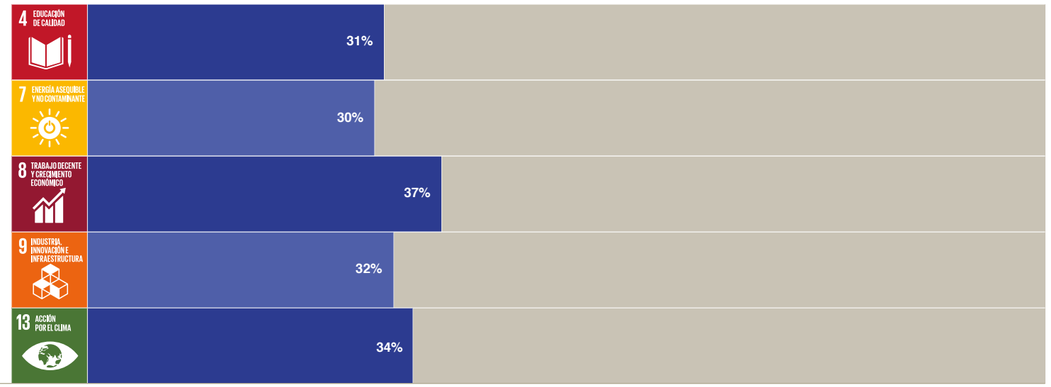
Fuente: Elaboración propia.
Base 2016: 143; Energía (10) / Industria y construcción (36) / Bienes de consumo (31) / Servicios de consumo (20) / Servicios financieros e inmobiliarios (38) / Tecnología (8).

Base 2017: 141; Energía (9) / Industria y construcción (36) / Bienes de consumo (31) / Servicios de consumo (21) / Servicios financieros e inmobiliarios (35) / Tecnología (9).

Base 2018: 137; Energía (9) / Industria y construcción (35) / Bienes de consumo (30) / Servicios de consumo (19) / Servicios financieros e inmobiliarios (35) / Tecnología (9).

Identificación de los ODS prioritarios

Los ODS que logran una mayor presencia en las memorias son el 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) con un 37%, el 13 (Acción por el clima) con un 34%, el 9 (Industria, innovación e infraestructura) con un 32%, el 4 (Educación de calidad) con un 31% y el 7 (Energía asequible y no contaminante) con un 30%. Merece la pena destacar que aspectos como la educación de calidad, la igualdad de género, las energías renovables, la eficiencia energética o la reducción de las desigualdades parecen ser objeto cada vez de mayor atención por parte de las empresas españolas. En cambio, el ODS 14 (Vida submarina) y el ODS 2 (Hambre cero) son poco relevantes para las empresas: menos del 15% los incluyen en sus memorias de 2018.



Los ODS y las empresas cotizadas españolas desde una perspectiva comparada

Global Compact elabora informes anuales para evaluar el progreso de las empresas participantes en la adopción de los diez principios del Pacto Mundial. El informe de 2019[lxxi] destaca que el 81% de las empresas firmantes reporta acciones de apoyo a los ODS. Como en anteriores ediciones, los ODS prioritarios son el 8, el 5 y el 3. En cambio, los ODS menos relevantes son el 15, el 2 y el 14. A escala nacional, la última edición del informe de la REPM[lxxii] muestra que el 86% de las empresas del IBEX 35 incluyen información sobre los ODS en sus memorias de sostenibilidad.

Por otra parte, el informe *SDG Challenge 2019* de PwC[lxxiii] señala que el 72% de las 1.141 empresas analizadas mencionan los ODS en sus reportes de información no financiera. Los ODS prioritarios para las grandes empresas del mundo son el 8, el 12 y el 13, mientras que el 2, el 14 y el 1 se sitúan en el polo opuesto. Otros resultados relevantes de este informe son:

- Solo un tercio de las empresas (34%) que mencionan los ODS los vincula a la estrategia de negocio.
- Una de cada cinco empresas (21%) incluye los ODS en la carta del presidente o del CEO.
- Solo el 14% mencionan metas concretas de los ODS. De estas, un 8% reportan indicadores de progreso para alcanzar las metas.

Empresas que mencionan los ODS por sectores

(% sobre el total de empresas de cada sector). Año 2018

12.

Tal como se refleja en el gráfico siguiente, existen ODS que tienen una presencia generalizada en los seis sectores empresariales, como el 8, el 9 y el 13. En cambio, otros parecen ser específicos de algunos sectores. **En concreto:**

- Las energéticas priorizan los ODS 7, 8, 9 y 13.
- En la industria y construcción, no destaca especialmente en ninguno, pero tienen mayor presencia en el ODS 8, y posteriormente en los ODS 3 y 9.
- En los servicios de consumo, se priorizan los ODS 4 y 8.
- En los bienes de consumo y en los servicios financieros, no destaca ningún ODS y todos tienen, en general, una presencia residual.
- Las tecnológicas apuestan por los ODS 9 y 13, junto con el 5, el 7 y el 8.

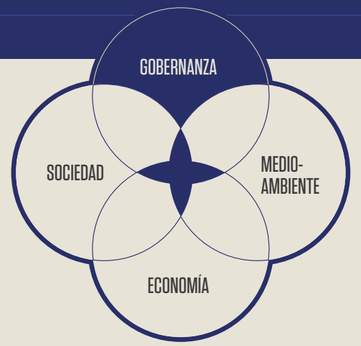
Los ODS 8, 9 y 13 tienen una presencia generalizada en los seis sectores empresariales

	Energía	Industria y construcción	Bienes de consumo	Servicios de consumo	Servicios financieros e inmobiliarios	Tecnología	TOTAL
1 FIN DE LA POBREZA	44%	31%	3%	26%	11%	11%	19%
2 HAMBRE CERO	22%	20%	10%	11%	6%	0%	12%
3 SALUD Y BIENESTAR	44%	40%	17%	37%	20%	22%	28%
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	44%	34%	13%	53%	26%	33%	31%
5 IGUALDAD DE GÉNERO	67%	31%	7%	37%	23%	56%	28%
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO	44%	37%	7%	21%	6%	11%	19%
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE	78%	34%	17%	37%	14%	56%	30%
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	78%	43%	13%	53%	26%	56%	36%
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	78%	40%	10%	42%	17%	67%	32%
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	56%	29%	10%	42%	20%	22%	26%
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	56%	34%	3%	32%	17%	33%	24%
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	56%	29%	17%	37%	17%	33%	26%
13 ACCIÓN POR EL CLIMA	78%	34%	17%	42%	26%	67%	34%
14 VIDA SUBMARINA	33%	20%	3%	26%	6%	11%	14%
15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES	56%	29%	7%	26%	9%	11%	19%
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	56%	26%	7%	32%	11%	44%	22%
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	56%	31%	13%	47%	20%	33%	28%

Fuente: Elaboración propia.
Base 2018: 137; Energía (9) / Industria y construcción (35) / Bienes de consumo (30) / Servicios de consumo (19) / Servicios financieros e inmobiliarios (35) / Tecnología (9).

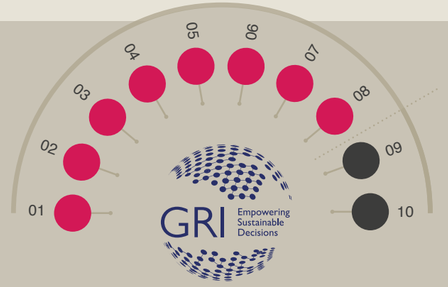
GOBERNANZA

La gobernanza es el pilar que articula las dimensiones social, medioambiental y económica. En esta dimensión, incluimos conceptos relacionados con la gobernanza externa de las empresas, como la transparencia, las cadenas de valor y de suministro, las políticas de derechos humanos, la corrupción y el soborno, y el tejido de alianzas de las empresas.



Diversidad en el reporte, estándares compartidos

Las empresas utilizan diversas modalidades de reporte para divulgar la información no financiera, aunque **la mayoría de ellas siguen los estándares de referencia internacional para la elaboración de sus memorias anuales.**



8/10 | **Empresas utilizan el *Global Reporting Initiative* (GRI)**

Las empresas apuestan por las alianzas para contribuir a los ODS

La colaboración de las empresas en proyectos vinculados a los ODS es una práctica que se va consolidando progresivamente: **seis de cada diez empresas han establecido alianzas con otros agentes.**

79% **De las fundaciones**

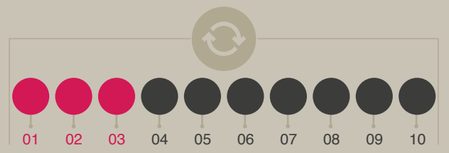
75% **De las administraciones públicas**

50% **Del tercer sector**

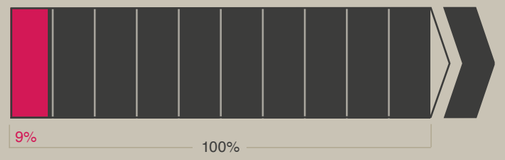
Asignaturas pendidentes en transparencia y rendición de cuentas

Las empresas analizadas muestran una notable opacidad informativa en relación con **la responsabilidad social y ambiental de la cadena de valor y de suministro, así como en materia de derechos humanos y prevención de la corrupción y soborno.**

Cadena de valor y de suministro

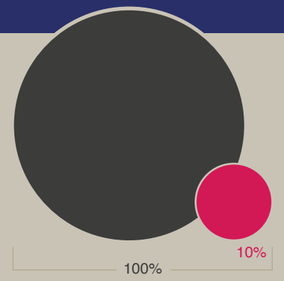


3/10 | **Concretan su política de compras y menos del 10% explicitan las medidas que han adoptado para el control de los proveedores**



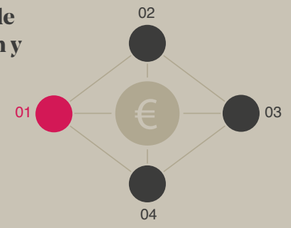
9% | **De las empresas identifican riesgos e impactos a lo largo de la cadena de valor**

Derechos humanos



10% | **Detallan las formas de gestión de los riesgos vinculados a la vulneración de los derechos humanos**

Prevención de la corrupción y el soborno



1/4 | **Empresas reporta sus mecanismos para prevenir la corrupción y el soborno**

Transparencia y rendición de cuentas

12.6

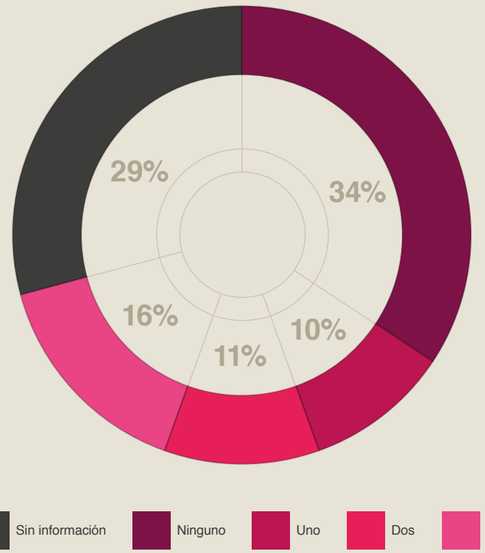
Empresas que participan en índices de sostenibilidad

13.

(% sobre el total de empresas). Año 2018

La participación de las empresas en los índices de sostenibilidad sigue siendo escasa. En este Informe, nos centramos en tres índices que son referentes en el mundo empresarial: el *Carbon Disclosure Project* (CDP), el *Dow Jones Sustainability Index* (DSJI) y el *FTSE4Good Index* (FTSE4Good). En 2018, el 36% de las empresas (50) participan en alguno de estos tres índices y, de estas, el 16% (21) lo hacen en los tres. En concreto, el 34% de las empresas (46) están incluidas en el índice CDP, el 24% (33) en el FTSE4Good y el 20% (28) en el DSJI.

Las empresas utilizan múltiples marcos de referencia para el reporte de la información sobre sostenibilidad. Es importante remarcar que el uso de ambos indicadores no es mutuamente excluyente. Mientras que los estándares de la *Global Reporting Initiative* (GRI) siguen siendo los más utilizados internacionalmente[lxxiii] –y también por el 77% de las empresas analizadas en este Informe–, el 31% de las empresas utilizan el modelo del *International Integrated Reporting Council* (IIRC).



Fuente: Elaboración propia.
Base 2018: 137.

Cadena de valor

8.8 12.2

Únicamente **el 35% de las empresas proporcionan información sobre su política de control y seguimiento de los riesgos económicos, sociales, ambientales, de derechos humanos y de corrupción y soborno en su cadena de valor**. Los sectores energético y tecnológico destacan por su nivel de reporte, mientras que el resto muestran una mayor opacidad.

Adscripción a marcos y estándares internacionales

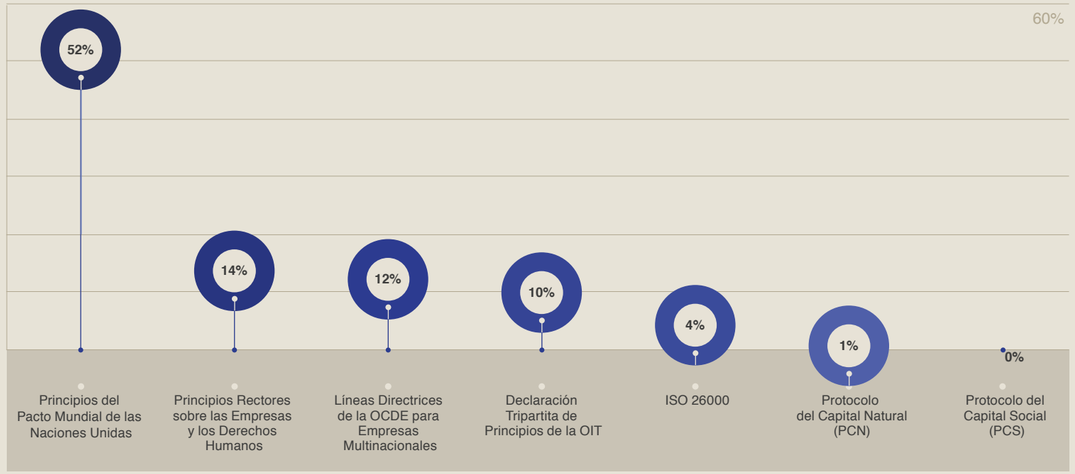
16.6

Empresas que reportan la adscripción a marcos y estándares internacionales de referencia (% sobre el total de empresas). Año 2018

14.

Con el objetivo de mostrar su compromiso a lo largo de la cadena de valor, las empresas se adscriben a distintos marcos y estándares internacionales de sostenibilidad.

- En 2018, **el 52%** de las empresas estudiadas (70) indican su adhesión a los **Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.[49]
- El **14%** (19) hacen referencia a los **Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos**.[50]
- El **12%** (17) mencionan las **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**.[51]
- El **10%** (14) de las empresas manifiestan su adhesión a la **Declaración tripartita de principios de la OIT**.[52]
- Seis empresas hacen referenciada a la norma ISO 26000[53] y solo una menciona su adhesión al Protocolo del Capital Natural.[54] En 2018, ninguna empresa declara su adhesión al Protocolo del Capital Social.[55]



52% **Se adhieren a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**

14% **Se adhieren a los principios de la ONU sobre la empresa**

Fuente: Elaboración propia.
Base 2018: 137.

Cadenas de suministro éticas y sostenibles

2.3 8.8 12.2

Empresas que reportan políticas de control de los proveedores y políticas de compras (% sobre el total de empresas). Año 2018

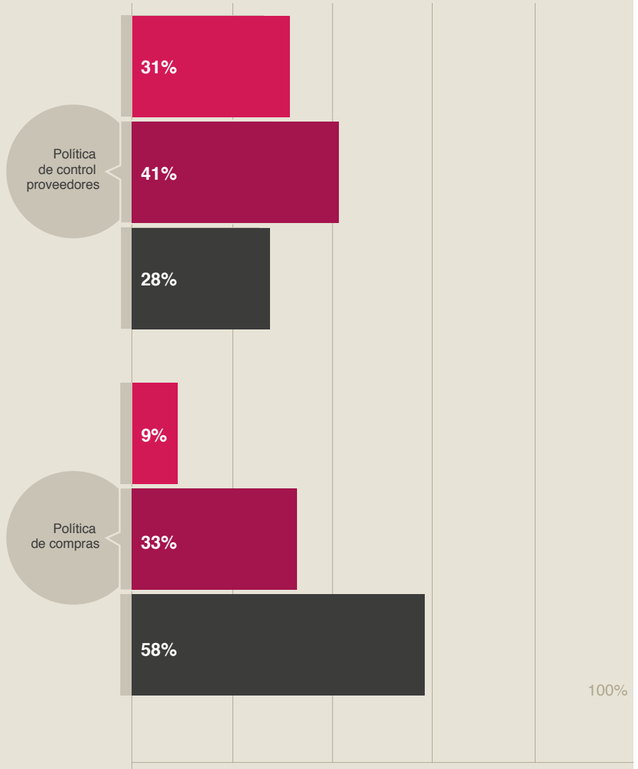
15.

Para analizar la cadena de suministro, nos centramos en cuatro indicadores: la política de control de los proveedores, la política de compras, el porcentaje de proveedores locales y, por último, las medidas adoptadas en materia de sostenibilidad aplicadas al transporte.

En 2018, **el 72% de las empresas (99) incluyen en sus memorias referencias a sus políticas de control de proveedores, si bien la mayor parte de estas hacen una mera alusión**. En consecuencia, solo 3 de cada 10 empresas aportan información detallada sobre el porcentaje de proveedores homologados o evaluados. Esta proporción es muy similar a la registrada en las ediciones del Informe de 2017 y 2018.

Con relación a la política de compras, solo el 42% de las empresas (57) reportan información. Además, la mayoría lo hacen con referencias generales, sin especificar datos concretos ni requisitos sociales, como el de la igualdad de género.

En cuanto a la contratación de proveedores locales, tan solo el 31% de las empresas (41) incluyen información al respecto en sus memorias. Este porcentaje ha aumentado poco desde 2017 (26%). Entre las empresas que reportan datos, la mayoría presentan un nivel de contratación local superior al 80%. **No llegan al 10% (12) las empresas que informan sobre medidas para mejorar la sostenibilidad en el transporte** de mercancías o materiales.



AMBICIOSA: Se detallan los procesos de control de los proveedores y los procesos de compra y se aportan datos concretos, como el porcentaje de proveedores homologados y evaluados, y el de homologación de compras y las cantidades económicas destinadas.

INTENCIONAL: Se expone la presencia de una política de control de los proveedores y una política de compras para el cumplimiento de ciertas normativas, pero no se aporta más información al respecto.

NO REPORTAN

Fuente: Elaboración propia.
Base 2018: 137.

Respeto por los derechos humanos

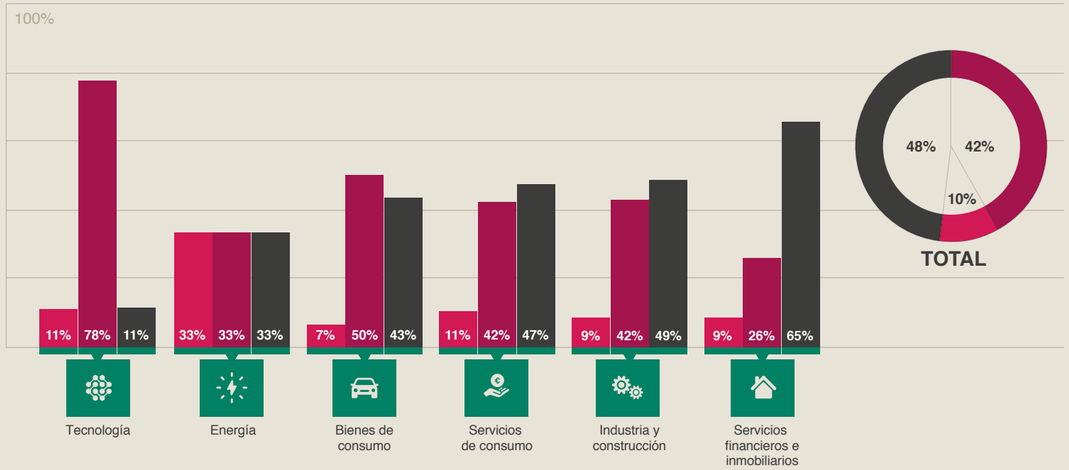
8.8

Empresas que reportan políticas de gestión de riesgos vinculados a la vulneración de los derechos humanos (% sobre el total de empresas de cada sector). Año 2018

16.

El 52% de las empresas, es decir poco más de la mitad (71), mencionan en sus memorias la adopción de políticas de gestión de riesgos vinculados a la vulneración de los derechos humanos, si bien la mayoría de ellas no detallan las formas de gestión. Sectorialmente destacan las empresas tecnológicas junto a las energéticas.[56]

En relación con la formación en derechos humanos, en nuestro estudio distinguimos si se dirige a los empleados o bien se centra en la cadena de valor. **En 2018, algo menos del 20% de las empresas (24) reportan datos sobre formación, un porcentaje muy similar al de los años anteriores**. De estas, la mayoría realizan la formación a los empleados (18), mientras que el resto (6) la orientan tanto a los empleados como a la cadena de valor.



AMBICIOSA: Se detalla la gestión de los riesgos vinculados a la vulneración de los derechos humanos, incluido en relación a la cadena de suministro.

INTENCIONAL: Se afirma la existencia de esta política, pero no se detalla la gestión de los riesgos vinculados a los derechos humanos.

NO REPORTAN

Fuente: Elaboración propia.
Base 2018: 137; Energía (9) / Industria y construcción (35) / Bienes de consumo (30) / Servicios de consumo (19) / Servicios financieros e inmobiliarios (35) / Tecnología (9).

Solo seis empresas realizan formación en derechos humanos tanto a los empleados como a los trabajadores de la cadena de valor

Corrupción y soborno

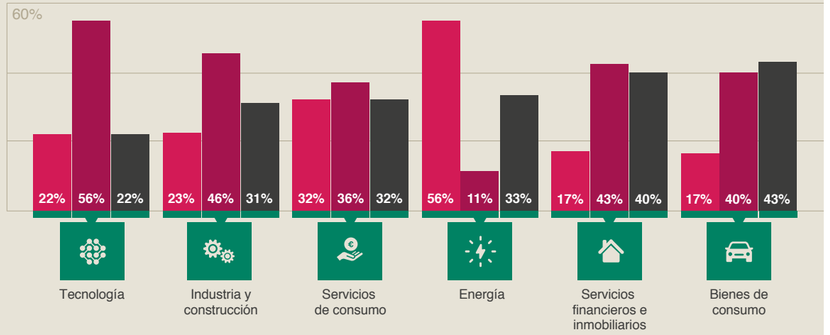
16.5

Empresas que reportan procedimientos y normas de prevención de la corrupción y el soborno (% sobre el total de empresas de cada sector). Año 2018

17.

Cerca del 65% de las empresas (88) incluyen en sus memorias información sobre la implantación de procedimientos y normas de prevención de la corrupción y el soborno. La mayoría de las empresas lo hacen de forma superficial (41%) y únicamente el 23% (32) concretan cómo gestionan las medidas de prevención de la corrupción y el soborno, y si estos procedimientos están vinculados a la cadena de suministro. A nivel sectorial destacan las empresas tecnológicas (78%) y de la industria y la construcción (69%).

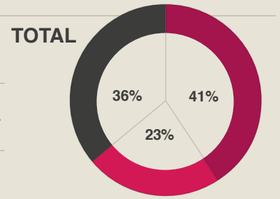
Fuente: Elaboración propia.
Base 2018: 137; Energía (9) / Industria y construcción (35) / Bienes de consumo (30) / Servicios de consumo (19) / Servicios financieros e inmobiliarios (35) / Tecnología (9).



AMBICIOSA: Se detallan los mecanismos que se utilizan para gestionar la prevención contra la corrupción y el soborno, como por ejemplo la implementación de un sistema de gestión de *compliance* penal, y se amplía a la cadena de suministro.

INTENCIONAL: Se afirma que existen estos procesos, pero no se detalla su gestión.

NO REPORTAN



Acción social

1.4 4.b 10.3

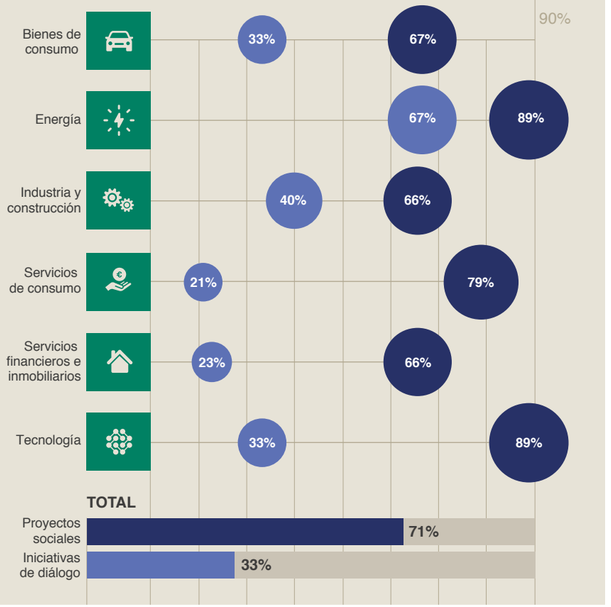
Empresas que reportan proyectos sociales e iniciativas de diálogo con las comunidades (% sobre el total de empresas de cada sector). Año 2018

18.

El 71% de las empresas analizadas hacen referencia a las acciones que han llevado a cabo para contribuir a la comunidad o para promover la participación en proyectos sociales, con acciones de voluntariado o becas. De estas, la mitad informan de forma más detallada sobre los beneficiarios y la inversión social realizada. Sectorialmente, las compañías tecnológicas y energéticas, junto con las de servicios de consumo, destacan sobre el resto en materia de divulgación.

Una de cada tres empresas (45) hace referencia al impulso de iniciativas para entablar diálogo con las comunidades de las zonas donde opera, aunque no especifica qué herramientas o canales utiliza. Destacan las empresas energéticas y, en menor medida, las del sector industrial y de la construcción. Los mejores resultados de estos sectores se explican, en gran medida, por la escala y el impacto de sus operaciones.

Fuente: Elaboración propia.
Base 2018: 137; Energía (9) / Industria y construcción (35) / Bienes de consumo (30) / Servicios de consumo (19) / Servicios financieros e inmobiliarios (35) / Tecnología (9).



Colaboraciones y alianzas estratégicas

7.a 7.b 17.17

En 2018, el 61% de las empresas establecen alianzas con diferentes actores (un 11% más que el año anterior). Las alianzas más comunes se dan dentro del sector privado –fundaciones– (79%) y entre el sector privado y el público (75%), mientras que solo la mitad de las empresas tienen alianzas con el tercer sector, si bien las del sector energético y las de servicios de consumo destacan en este aspecto.

En 2018, destacan los resultados siguientes con respecto a las alianzas estratégicas con organizaciones nacionales e internacionales:

- 22 empresas (16%) forman parte de Forética[57] (18 en 2017)
- 19 (14%) están integradas en el *Global Compact* (20 en 2017)
- 15 (11%) son socias de la Fundación SERES[58] (10 en 2017)
- 9 (7%) son miembros del WBCSD[59] (12 en 2017)

Tabla. Empresas que declaran alianzas por tipo de organizaciones

(% sobre el total de empresas que declaran alianzas en cada sector). Año 2018

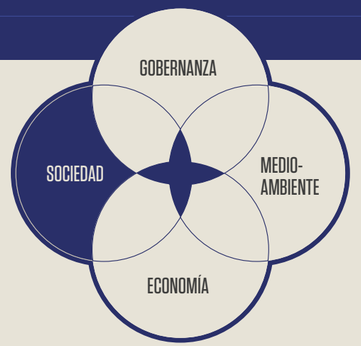
04.

Sector	Tercer sector	Organismos públicos	Fundaciones
Energía	71%	86%	100%
Industria y construcción	45%	80%	85%
Bienes de consumo	44%	78%	72%
Servicios de consumo	75%	75%	83%
Servicios financieros e inmobiliarios	43%	67%	71%
Tecnología	33%	67%	67%
Total	50%	75%	79%

Fuente: Elaboración propia.
Base 2018: 84; Energía (7) / Industria y construcción (20) / Bienes de consumo (18) / Servicios de consumo (12) / Servicios financieros e inmobiliarios (21) / Tecnología (6).

SOCIEDAD

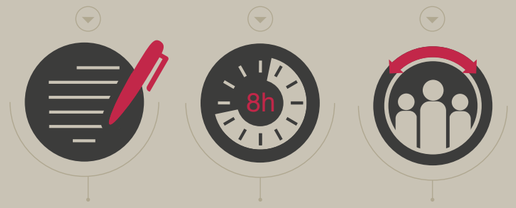
La dimensión social considera aspectos relacionados con el empleo decente y respetuoso con los derechos humanos, y con las políticas de diversidad, inclusión y no discriminación.



Aparente calidad y estabilidad en el empleo

La información divulgada por las empresas sobre sus plantillas refleja unas condiciones laborales que contrastan con la realidad actual del mercado de trabajo español.

Predominan la contratación indefinida y la jornada completa, y la rotación laboral es escasa



86% **De los empleados y empleadas tienen contrato indefinido**

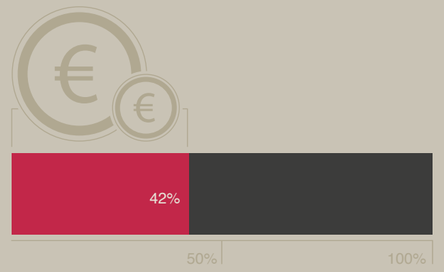
88% **Trabajan a jornada completa**

12% **Es la rotación laboral media**

El compromiso pendiente de la diversidad y la igualdad en las empresas

Las políticas de igualdad de oportunidades se han generalizado entre las empresas (66%), aunque pocas informan sobre sus mecanismos para favorecer unas retribuciones igualitarias (27%) o sobre sus procedimientos de no discriminación en la contratación (25%).

La medición de la brecha salarial constituye un reto para las empresas, especialmente en el nuevo contexto de divulgación de información no financiera

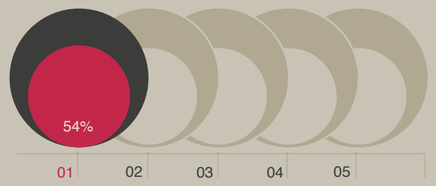


42% **De las empresas reportan indicadores cuantitativos sobre diferencias salariales en la plantilla**

Aumento moderado en la conciliación de la vida laboral

Cada vez son más las empresas que hacen referencia a sus políticas de conciliación de la vida laboral y familiar (54%), si bien la calidad de la información sigue siendo deficiente.

Pocas empresas concretan las medidas adoptadas

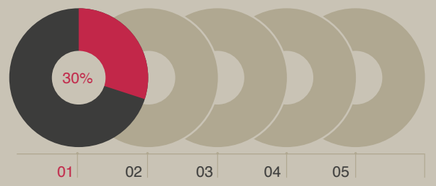


1/5 **Reporta indicadores cuantitativos**

Lejos de la paridad

La asimetría de género en las plantillas de las empresas analizadas se mantiene como en las ediciones anteriores del Informe.

La presencia de mujeres en la alta dirección no avanza lo suficiente



1/5 **Empresas analizadas presenta una representación igual o superior al 30%**

Empleo decente y diálogo social

8.5 16.7

Las condiciones laborales en las empresas analizadas reflejan una relativa estabilidad desde la perspectiva contractual, aunque tan solo 7 empresas indican el porcentaje de trabajadores subcontratados.

Predomina la contratación indefinida (en promedio, el 86%) y a jornada completa (88%); las plantillas tienen una antigüedad media relativamente elevada (11,4 años) y presentan una movilidad laboral moderada en términos de contratación y rotación de los trabajadores. Son pocas las empresas que reportan datos sobre estos últimos indicadores.

El 42% de las empresas estudiadas (58) hacen referencia a sus procedimientos de negociación colectiva de información, consulta y negociación con los empleados.

Tabla. **Características de las plantillas de las empresas** (% sobre el total de empresas). Año 2018 — 05.

Sector	% contrato indefinido	% jornada completa	Antigüedad media (años)	Tasa de contratación	Tasas de rotación
Energía	97%	98%	15,3	2%	9%
Industria y construcción	79%	88%	7,5	8%	17%
Bienes de consumo	82%	82%	11,0	19%	14%
Servicios de consumo	83%	87%	15,3	5%	8%
Servicios financieros e inmobiliarios	98%	90%	11,0	11%	9%
Tecnología	84%	90%	10,7	6%	11%
Total	86%	88%	11,4	10%	12%

Fuente: Elaboración propia.
Base 2018: % contrato indefinido (80); % jornada completa (46); antigüedad media (26); tasa de contratación (28); tasa de rotación (53).

Trabajo infantil y trabajo forzoso

8.7

En 2018, únicamente el 38% de las empresas (53) hacen referencia a las medidas adoptadas para erradicar el trabajo infantil y trabajo forzoso. Pero prácticamente todas informan de ello de manera superficial, sin especificar qué tipo de prácticas llevan a cabo. Pese al bajo porcentaje, es un 10% superior al de 2018.

Políticas OIT

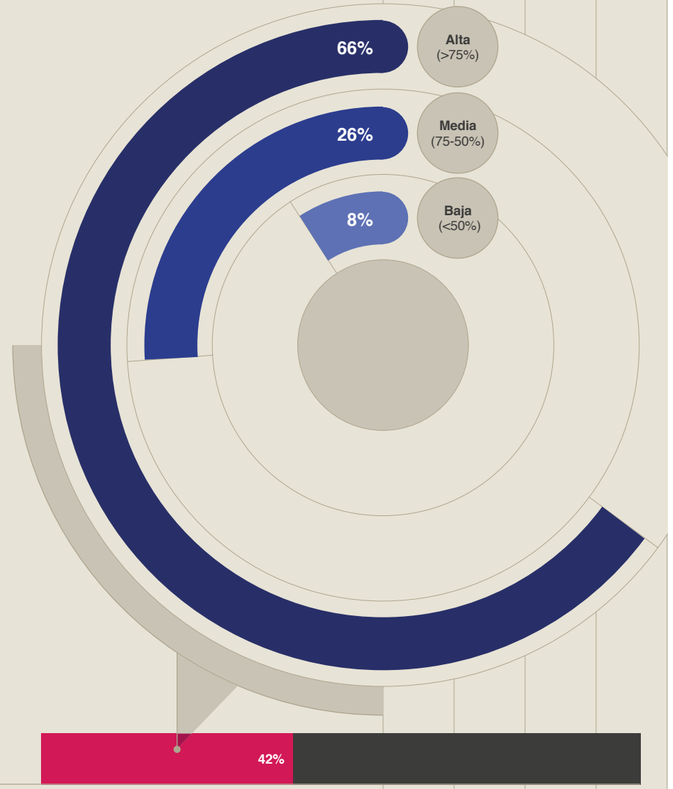
8.8

Nivel de cobertura de los convenios colectivos de las empresas — 19.

(% sobre el total de empresas que reportan). Año 2018

La información sobre la cobertura de los convenios colectivos es limitada. Solo el 42% de las empresas analizadas (57) indican el porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo. Es una cifra diez puntos más alta que la registrada en la edición anterior del Informe (2018).

La información disponible muestra un alto nivel de cobertura. Dos de cada tres empresas tienen más del 75% de la plantilla cubierta. Cabe tener en cuenta que, en general, las empresas reportan únicamente las cifras de cobertura de sus plantillas en España.



Empresas que indican empleados cubiertos por convenio colectivo

NO REPORTAN

Alta: más del 75% de la plantilla cubierta por convenio colectivo.
Media: entre el 50 y 75% de la plantilla cubierta por convenio colectivo.
Baja: menos del 50% de la plantilla cubierta por convenio colectivo.

Fuente: Elaboración propia.
Base 2018: 57.

Seguridad y salud en el trabajo

8.8

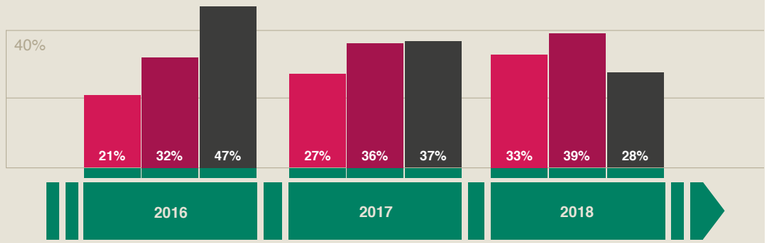
Empresas que reportan programas de prevención de riesgos laborales

20.

(% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018

La divulgación de los programas de prevención de la seguridad laboral ha aumentado casi 10 puntos con relación a la edición anterior del Informe y actualmente lo hacen el 72% de las empresas (99).

En 2018, el 72% de las empresas divulgan programas de prevención de riesgos laborales



AMBICIOSA: Se exponen exhaustivamente las medidas de prevención de riesgos laborales, con indicación del número de accidentes y de los índices de gravedad y frecuencia.

INTENCIONAL: Se informa sobre las medidas de prevención de riesgos laborales, pero no se reporta información sobre accidentes, su gravedad o se frecuencia.

NO REPORTAN

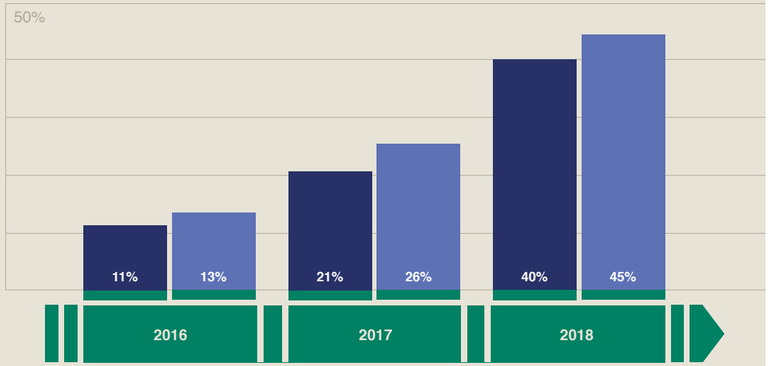
Fuente: Elaboración propia.
Base 2016: 143; **Base 2017:** 141;
Base 2018: 137.

Empresas que reportan índices de frecuencia y de gravedad de los accidentes laborales (% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018

21.

Poco más del 38% de las empresas reflejan en sus memorias el número de accidentes laborales registrados y menos de la mitad aportan datos sobre los índices de frecuencia y gravedad –el 45% y el 40%, respectivamente–. Aun así la tendencia respecto a las anteriores ediciones del Informe es claramente ascendente tal y como se observa en el siguiente gráfico.

Por lo que respecta a las medidas correctoras de los accidentes laborales, solo el 20% de las empresas analizadas las reporta y en la mayoría de los casos de forma superficial.



Índice de gravedad

Índice de frecuencia

Fuente: Elaboración propia.
Base 2016: 143; **Base 2017:** 141; **Base 2018:** 137.

Género y políticas de diversidad

5.5

El promedio de mujeres en las plantillas de las empresas analizadas es del 36%.

La presencia de mujeres en los consejos de administración es reducida: solo 6 empresas de las 110 que disponen de esta información (5%) cuentan con un 40% o más de mujeres en sus consejos de administración. Esta proporción sitúa las empresas cotizadas lejos de alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, objetivo que introdujo la Ley de Igualdad de 2007[lix] pero que no llegó a convertirse en norma obligatoria. Cabe considerar, no obstante, que el 16% de las empresas registran porcentajes superiores al 30%, el umbral establecido como meta para 2020 en el Código de buen gobierno de la CNMV.[60lxxiv] La situación sigue siendo deficiente y, en los últimos años, no se han producido avances significativos en esta línea.

En esta edición, como novedad, **se recogen las medidas implantadas para alcanzar la paridad en el consejo de administración de la empresa. De las 137 empresas analizadas, 62 (el 45%) hacen referencia a ello en sus memorias, si bien la mayoría sin concretar.**

Por lo que respecta a la presencia de mujeres en puestos directivos, la situación es similar a la descrita antes, pues apenas el 20% de las empresas tienen más de un 30% de directivas.

36%

Tabla. Empresas según su proporción de consejeras

06.

(% sobre el total de empresas que reportan). Años 2016, 2017 y 2018

	2016	2017	2018
Menos del 10%	34%	24%	20%
10%-20%	26%	37%	30%
20%-30%	21%	22%	28%
30%-40%	15%	12%	16%
Más del 40%	4%	5%	5%

Fuente: Elaboración propia. **Base 2016:** 107; **Base 2017:** 111; **Base 2018:** 110.

Tabla. Empresas según su proporción de directivas

07.

(% sobre el total de empresas que reportan). Años 2016, 2017 y 2018

	2016	2017	2018
Menos del 10%	22%	30%	22%
10%-20%	24%	26%	26%
20%-30%	27%	21%	33%
30%-40%	13%	16%	11%
Más del 40%	13%	7%	8%

Fuente: Elaboración propia. **Base 2016:** 45; **Base 2017:** 57; **Base 2018:** 73.

El techo de cristal

Según el informe elaborado por *European Women on Boards* (EWoB),[lxxv] asociación sin ánimo de lucro que cuenta con el apoyo de la Unión Europea, los consejos de administración de las principales empresas europeas están representados por un 33% de mujeres de media, por debajo del umbral del 40% fijado por la Comisión Europea. EWoB analiza las empresas que forman parte del indicador bursátil *STOXX Europe 600* en 17 países para elaborar su Índice de Diversidad de Género. En 2019, solo 30 del total de empresas analizadas (menos del 5% del total) están cerca del equilibrio, mientras que 53 están dominadas por hombres. Únicamente 28 de estas 600 organizaciones están lideradas por una consejera delegada y 99 tienen una mujer en los primeros niveles de mando (el 17% del total).

Políticas de diversidad, inclusión y no discriminación

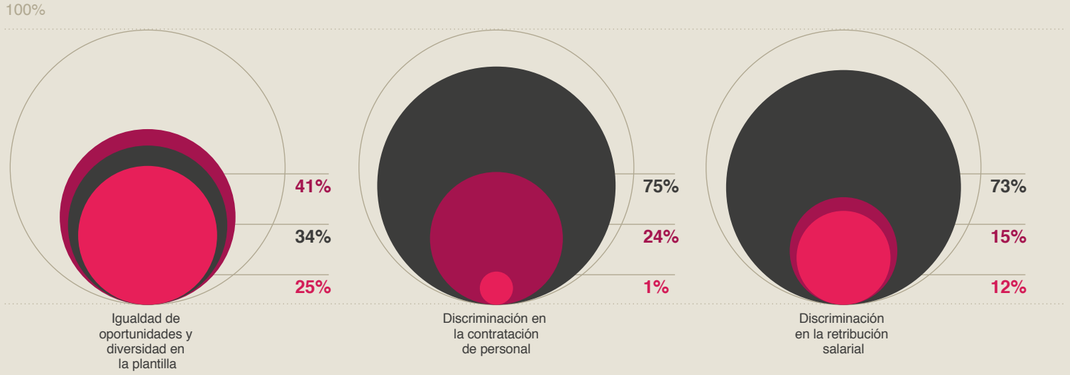
5.1 10.3

Empresas que reportan sobre políticas de diversidad, inclusión y no discriminación (% sobre el total de empresas). Año 2018

22.

Las políticas de diversidad más presentes son las de igualdad de oportunidades (91 empresas, el 66%), seguidas de las de no discriminación salarial en la contratación de personal (34, el 25%) y, en último lugar, las de discriminación salarial (37, el 27%).

Este resultado mejora el de las dos ediciones anteriores del Informe. No obstante, la mayoría de las empresas suelen ofrecer información de carácter general sobre la orientación y el alcance de estas medidas, sin incluir indicadores cuantitativos en sus memorias.



AMBICIOSA: Se enuncia información detallada sobre los procesos de contratación y los salarios alineados con la no discriminación y la igualdad de oportunidades, como el porcentaje de personas contratadas con diversidad funcional o el porcentaje de la retribución de las mujeres en comparación con los hombres.

INTENCIONAL: Se expone de forma abstracta que existen procesos de contratación y procesos de retribución salariales en la línea de la no-discriminación y a la igualdad de oportunidades, sin proporcionar datos concretos.

NO REPORTAN

Fuente: Elaboración propia.
Base 2018: 137.

Conciliación de la vida laboral y familiar

5.4

Poco más de la mitad de las empresas estudiadas (74, el 54%) dan cuenta de las medidas adoptadas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, si bien son muy pocas (15) las que concretan en qué consisten. Por ejemplo, mencionan la flexibilidad horaria o mencionan las salas de lactancia en los centros de trabajo, entre otras medidas.

Muy pocas de las empresas analizadas (33, el 24%) informan sobre los permisos a la plantilla y poco más de la mitad de estas aportan información específica sobre las tasas de retorno. Estas cifras no han variado sustancialmente con respecto a la primera edición del Informe (2017).

Brecha salarial

5.1 10.3

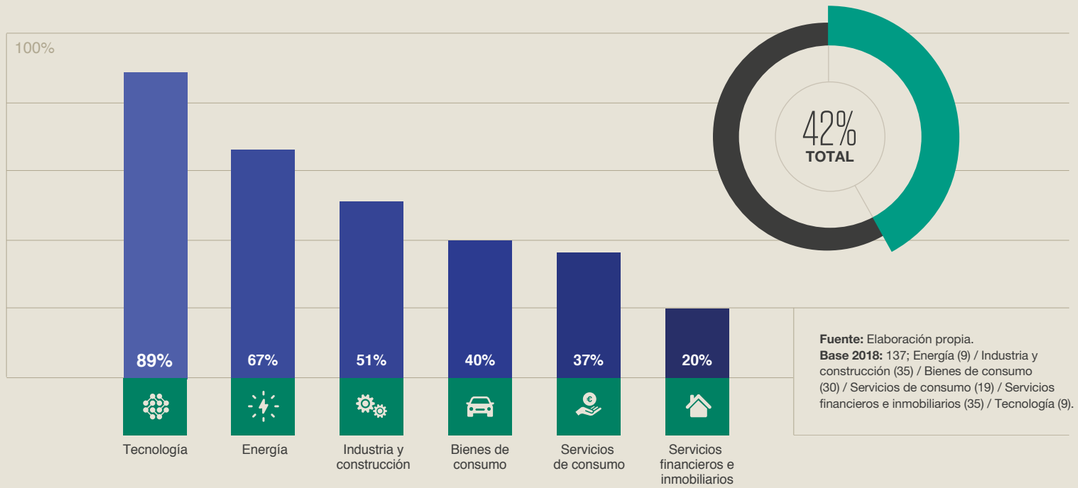
Empresas que reportan información sobre la brecha salarial

(% sobre el total de empresas de cada sector). Año 2018

23.

En 2018, el 42% de las empresas analizadas incluyen datos sobre las diferencias salariales y, de las 58 empresas que reportan, el 62% (36) detallan las retribuciones medias por cargos de manera desagregada para hombres y mujeres e indican la variación, mientras que el 38% restante (22) no detallan la diferencia entre cargos, pero sí de género.

Sectorialmente, las empresas tecnológicas y energéticas aportan más información, seguidas de las industriales y de la construcción. En cambio, las empresas menos transparentes en este indicador son las del sector de los bienes y servicios de consumo y las de servicios financieros.



Fuente: Elaboración propia.
Base 2018: 137; Energía (9) / Industria y construcción (35) / Bienes de consumo (30) / Servicios de consumo (19) / Servicios financieros e inmobiliarios (35) / Tecnología (9).

Prevención de violencias

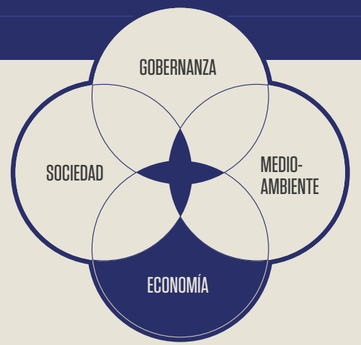
5.2

Solo 3 de cada 10 empresas (48) disponen de un protocolo para la prevención, la detección y la actuación en casos de acoso sexual en el trabajo. De ellas, el 88% (42) no facilitan información sobre su comunicación y ejecución.

3/10 **Disponen de un protocolo en casos de acoso sexual en el trabajo**

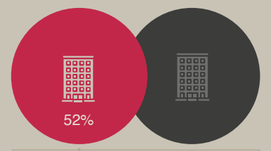
ECONOMÍA

En la dimensión económica, consideramos aspectos sobre la sostenibilidad del crecimiento, la innovación y la digitalización y la adopción de los principios de la economía circular. Como novedad, este año incluimos un bloque de indicadores en materia de fiscalidad y otro en relación a la descarbonización de la economía.

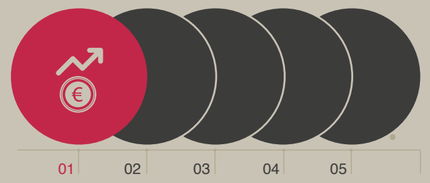


Compromiso contra el fraude fiscal pero poca transparencia

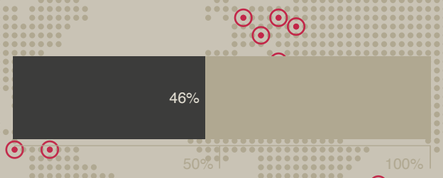
El consenso de las empresas en la lucha contra el fraude fiscal contrasta con la **opacidad en el reporte de información sobre esta materia.**



52% | **De las empresas declaran impuestos pagados**



1/5 | **De las empresas declara sobre los beneficios obtenidos**



46% | **Declaran operaciones en paraísos fiscales**

Escasa información sobre economía circular y descarbonización de la economía

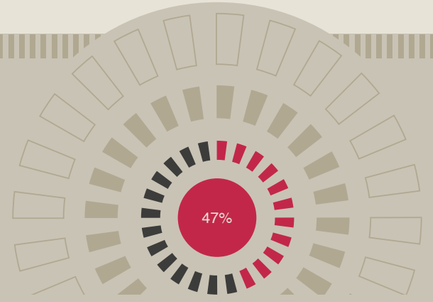
El reciclaje (56%) y la reutilización (47%) se van asentando progresivamente entre las empresas, mientras que la reparación, la refabricación o la ampliación de la vida del producto todavía son prácticas incipientes.

Las empresas tienen margen de mejora en su contribución a la descarbonización

56% **Reciclaje**

47% **Reutilización**

--- **Otras**



47% | **De las empresas utilizan energías renovables en sus procesos de producción**

La digitalización avanza a un ritmo desigual

El proceso de transformación digital presenta mayores avances en la monitorización de los procesos y en el uso de los big data por parte del 40% de las empresas, **así como en la creación de nuevos servicios y productos,** mencionada por el 37% de las empresas.

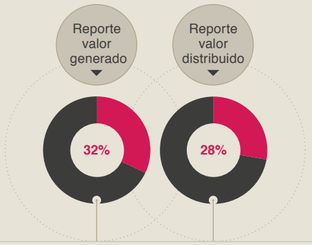
40% | **De las empresas utilizan Big Data**

37% | **Mencionan nuevos servicios**

Crecimiento sostenido

8.1

La información sobre el desempeño económico sigue siendo escasa. Solo el 32% de las empresas (44) reportan cifras del valor económico generado y el 28% (39), del valor distribuido. La actividad total de estas empresas generó un valor de más de 259.000 millones de euros en el 2018.



08.

Tabla. **Valor económico generado y distribuido de las empresas que reportan datos** (en millones de euros). Año 2018

Sector	Valor económico generado	Valor económico distribuido
Energía	**77.937,7**	**72.443,7**
Industria y construcción	**66.680,6**	**62.754,8**
Bienes de consumo	**26.677,8**	**9.085,2**
Servicios de consumo	**3.296,4**	**2.841,5**
Servicios financieros e inmobiliarios	**74.317,2**	**29.404,8**
Tecnología	**10.729,5**	**36.239,1**
Total	**259.639,2**	**212.769,0**

Fuente: Elaboración propia.
Valor económico generado. Base 2018: 44; Energía (5) / Industria y construcción (11) / Bienes de consumo (11) / Servicios de consumo (3) / Servicios financieros e inmobiliarios (9) / Tecnología (5).

Valor económico distribuido. Base 2018: 39; Energía (5) / Industria y construcción (11) / Bienes de consumo (10) / Servicios de consumo (3) / Servicios financieros e inmobiliarios (5) / Tecnología (5).

Fiscalidad

16.5

La divulgación de información sobre la fiscalidad de las empresas es insuficiente. En el ejercicio 2018, únicamente el 26% de las empresas (36) reportan datos sobre los beneficios obtenidos, desagregados por país, mientras que poco más de la mitad (71) declaran los impuestos que han pagado, también con cifras desagregadas país por país. Por último, el 29% de las empresas (39) dan cuenta de las subvenciones públicas recibidas.

Prácticamente todas las empresas de la muestra (87%) señalan que disponen de una política o estrategia fiscal que desarrollan, aunque no la explicitan en sus memorias. Un dato significativo es que una proporción similar de empresas (86%) manifiestan su compromiso por la lucha contra el fraude fiscal, pero la mayor parte lo hacen de manera superficial. En este sentido, **solo el 46% de las empresas dan cuenta de su presencia en paraísos fiscales.**

Digitalización

9.4

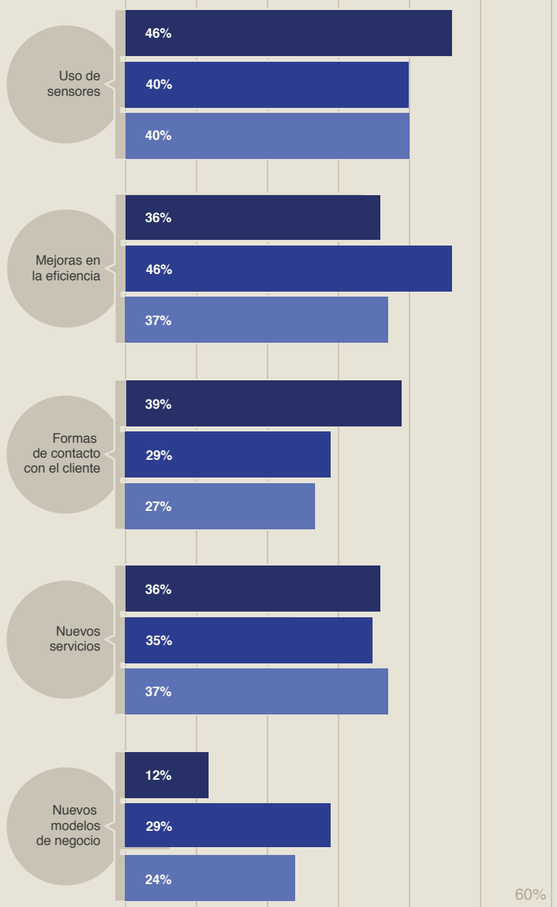
24.

Indicadores de transformación digital

(% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018

Este apartado se basa en los indicadores que informan sobre la aplicación de herramientas de monitorización, la mejora de la eficiencia y la productividad, la creación de nuevas formas de contacto con los clientes y de innovación en los servicios y en los modelos de negocio.[61] En 2018, parecido a las anteriores ediciones, los resultados son los siguientes:

- **El 40%** de las empresas cuentan con herramientas para la **monitorización de sus procesos o utilizan *big data.***
- **El 37%** señalan que la digitalización les ha supuesto una mejora en términos de **eficiencia y productividad**.
- **El 37%** han creado **nuevos servicios y productos relacionados con la digitalización** y el **27%** han establecido **nuevas formas de contacto con los clientes**.
- **El 24%** informan que ha **generado nuevos modelos de negocio**.



2016
2017
2018

Fuente: Elaboración propia.
Base 2016: 143; **Base 2017:** 141; **Base 2018:** 137.

Economía circular

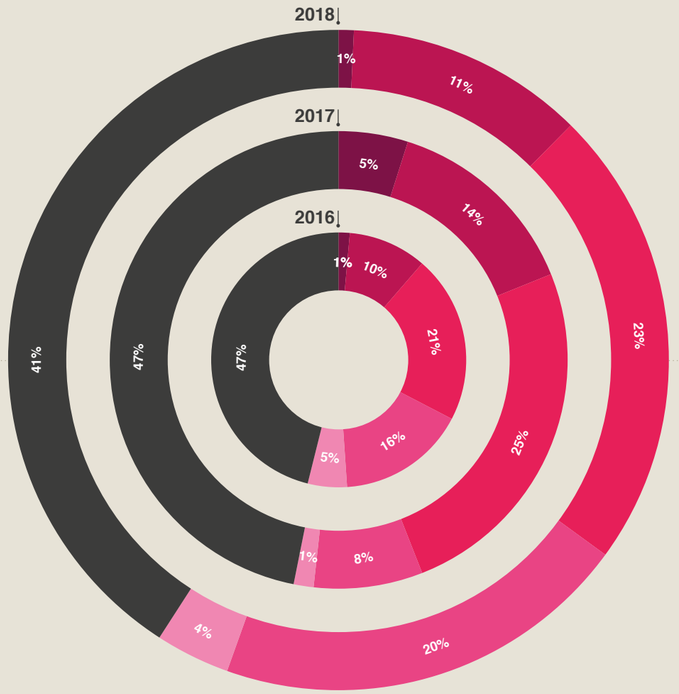
12.5

Niveles de adopción de los principios de la economía circular

25.

(% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018

Los principios de la economía circular –reutilización, reparación, reciclaje, ampliación de la vida del producto y refabricación– siguen siendo una asignatura pendiente para las empresas analizadas, ya que el 41% no hacen referencia a este tema.[62] De las que sí lo hacen, el 23% indican que han aplicado al menos dos de estos cinco principios en sus políticas; el 20% ha adoptado tres y menos del 5%, cuatro. Desde la primera edición del Informe, no se ha observado ninguna referencia a medidas de refabricación de productos.



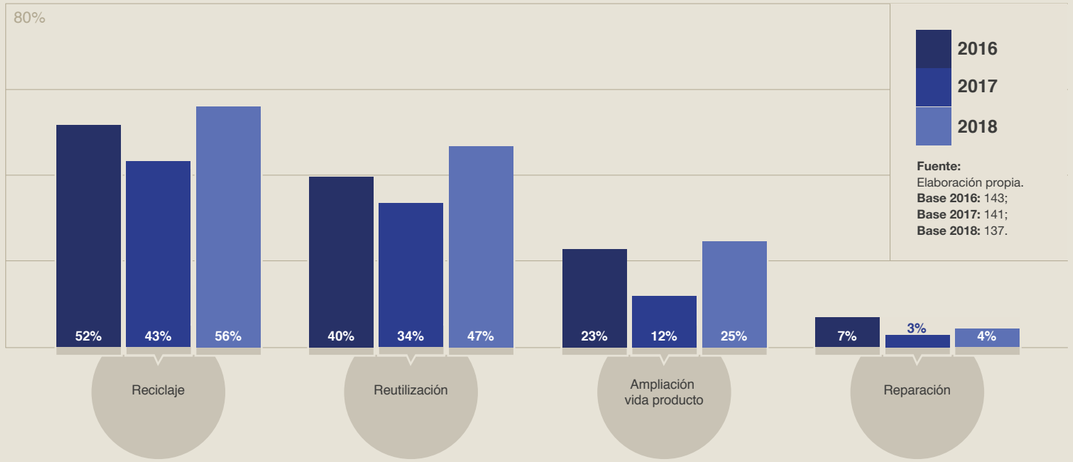
Fuente: Elaboración propia.
Base 2016: 143; **Base 2017:** 141; **Base 2018:** 137.

Indicadores de la economía circular

26.

(% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018

El reciclaje y la reutilización, siguiendo la misma línea que en las anteriores ediciones, son las políticas más habituales entre las empresas, con un 56% y un 47% de menciones, respectivamente. Cerca del 25% de las empresas reportan medidas para ampliar la vida del producto y una proporción inferior indican acciones orientadas a la reparación.



Fuente:
Elaboración propia.
Base 2016: 143;
Base 2017: 141;
Base 2018: 137.

Descarbonización de la economía

8.4

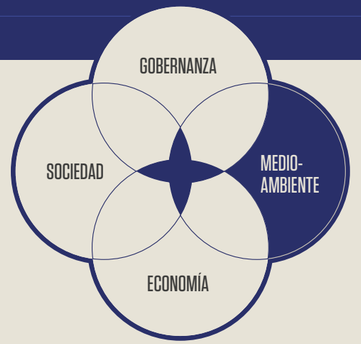
No se dispone de información suficiente sobre la descarbonización de la economía, concretamente sobre los indicadores relacionados con la sostenibilidad y la eficiencia de los procesos productivos de las empresas.

En 2018, el 47% de las empresas hacen referencia a la utilización de las energías renovables en la producción de bienes y servicios –y destacan especialmente las energéticas– y algo más de la mitad (52%) reportan que aplican medidas de eficiencia energética. No llegan al 20% (1 de cada 5) aquellas que han electrificado sus procesos productivos.

Únicamente el 23% de las empresas estudiadas invierten en I+D para reducir la huella de carbono y 1 de cada 5, en la mejora de los procesos y de los productos a través de las tecnologías. Solo el 15% de las empresas dan cuenta de sus inversiones en movilidad sostenible o eléctrica.

MEDIO-AMBIENTE

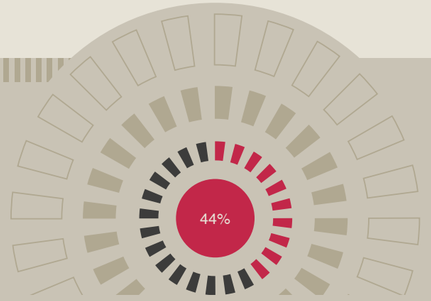
La dimensión medioambiental ocupa un lugar destacado en el mundo empresarial. En el horizonte de la Agenda 2030, las empresas se enfrentan a importantes retos relacionados con la eficiencia energética, las energías renovables, la gestión de los residuos o la reducción de las emisiones de efecto invernadero. Identificamos los indicadores que miden el impacto medioambiental de las actividades empresariales y que permiten evaluar la contribución de las empresas a los ODS.



Información limitada y heterogénea en el reporte sobre el medioambiente

Aunque disponemos de mejores indicadores cuantitativos con respecto a los dos años anteriores, **la información divulgada todavía es insuficiente para evaluar el desempeño de las empresas en materia medioambiental.**

45% | **De las empresas reportan sobre consumo energético y prácticamente una de cada cuatro sobre eficiencia energética**



44% | **Hacen referencia al uso de energías renovables**

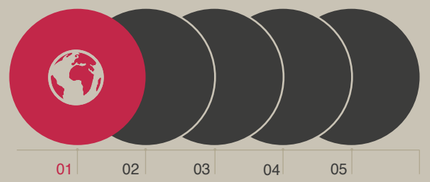
45% | **Informan sobre el consumo de agua**

La utilización de diferentes métodos para medir el impacto medioambiental de la actividad empresarial dificulta su análisis y comparabilidad sectorial y temporal.

Buen nivel de reporte sobre las políticas medioambientales

Tres de cada cuatro empresas reportan iniciativas para la protección del medioambiente, así como colaboraciones en distintos proyectos para mitigar el impacto de sus actividades.

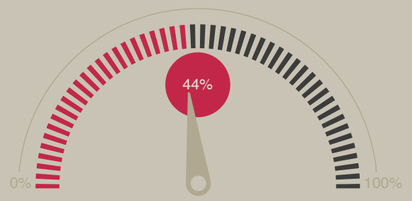
3/4 | **Empresas reportan iniciativas para la protección del medioambiente**



1/5 | **Empresas informa sobre su inversión en política medioambiental**

El reto de la reducción de las emisiones y la descarbonización

El reporte sobre emisiones de gases de efecto invernadero mejora con respecto a los dos últimos años, aunque todavía no se ha generalizado entre las empresas.



44% | **De las empresas han implantado mecanismos de monitorización de emisiones y tan solo tres de cada diez declaran haberlas reducido**

Eficiencia energética

7.3

Empresas que reportan indicadores de consumo e intensidad energética

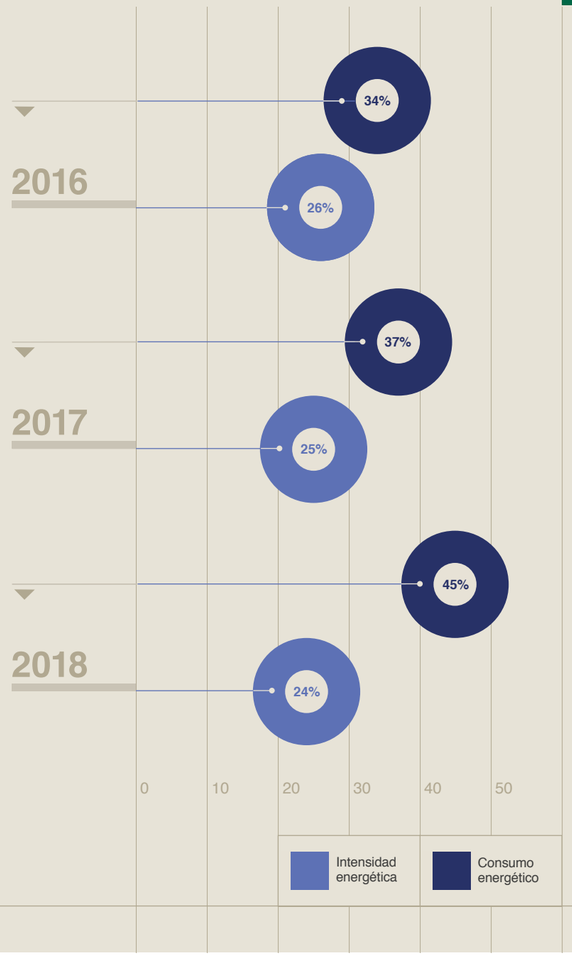
27.

(% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018

La información sobre eficiencia energética es escasa: en 2018 solo el 45% aportan datos sobre consumo y el 24% sobre intensidad energética. Aun así, mejora el reporte del indicador del consumo respecto a los datos del 2016 y 2017 pero se estanca el de la intensidad energética.

En relación con la reducción del consumo energético, únicamente el 31% de las empresas (42) reportan datos sobre esta temática. Este porcentaje es similar al de la edición del Informe de 2018 (35%). De las 25 empresas de la muestra que declaran que no han logrado reducir su consumo energético, 14 ofrecen explicaciones someras sobre este hecho y solo 1 justifica la no reducción de una forma concreta. Las 10 empresas restantes no aportan información al respecto.

En 2018, el consumo energético total de las 61 empresas que reportan datos asciende a 503,5 millones de megavatios hora. Por sectores, el 87% del consumo (435,8 MWh) corresponde a las empresas energéticas y el 10% (poco más de 53 millones) al sector industrial y de la construcción. Las demás empresas contribuyen con el 3% restante.



Fuente: Elaboración propia.
Base 2016: 143; **Base 2017:** 141;
Base 2018: 137.

Energías renovables

7.2

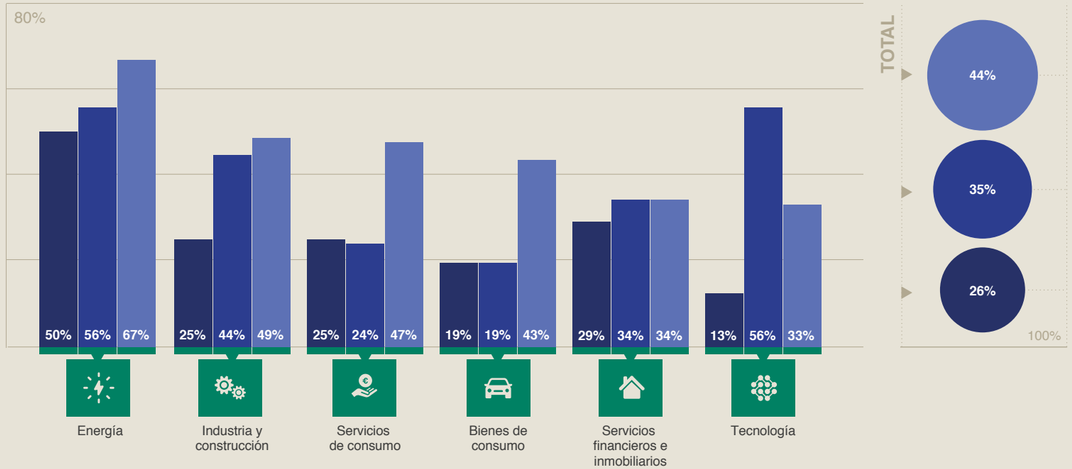
Empresas que informan sobre el consumo de energía de fuentes renovables

28.

(% sobre el total de empresas de cada sector). Años 2016, 2017 y 2018

Aumenta la proporción de empresas que reportan sobre el consumo de energías renovables respecto la anterior edición del Informe (un 9% más). Aun así la información sigue siendo limitada, ya que solo el 44% de las empresas (60) comunican este tipo de información.

Sectorialmente, un número significativo de las empresas energéticas (6 de 9) reportan sobre su consumo de renovables. En el resto de los sectores, los valores son inferiores al 50% y son las tecnológicas las empresas que, proporcionalmente, informan de ello en menor medida (3 de 9).



2016
2017
2018

Fuente: Elaboración propia.
Base 2016: 143;
Energía (10) / Industria y construcción (36) / Bienes de consumo (31) / Servicios de consumo (20) / Servicios financieros e inmobiliarios (38) / Tecnología (8).

Base 2017: 141;
Energía (9) / Industria y construcción (36) / Bienes de consumo (31) / Servicios de consumo (21) / Servicios financieros e inmobiliarios (35) / Tecnología (9).

Base 2018: 137;
Energía (9) / Industria y construcción (35) / Bienes de consumo (30) / Servicios de consumo (19) / Servicios financieros e inmobiliarios (35) / Tecnología (9).

Gestión de residuos

12.5

Empresas que reportan las medidas sobre la gestión de los residuos, por tipo (% sobre el total de empresas). Años 2016, 2017 y 2018

29.

Casi dos tercios de las empresas analizadas (88, el 64%) reportan las medidas que han adoptado para la gestión de sus residuos generados, mientras que poco más del 40% (56) divulgan información sobre el tratamiento de residuos peligrosos.

Aunque la proporción de empresas que reportan información sobre estos indicadores ha aumentado con respecto a los años anteriores, **la mayoría de las empresas siguen informando de ello de forma banal**, es decir, sin dar cuenta de cuestiones tales como la entidad responsable de su gestión, el volumen de residuos generados, el tratamiento realizado y su valorización.

AMBICIOSA: Se explica cómo y quién se encarga de la gestión de los residuos (generales y peligrosos) y se especifican las toneladas de residuos, su tratamiento y valorización.

INTENCIONAL: Se menciona que se gestionan los residuos (generales y peligrosos) pero no se detalla nada más.

NO REPORTAN

Fuente: Elaboración propia.
Base 2016: 143; **Base 2017:** 141; **Base 2018:** 137.

Emisiones

13.1

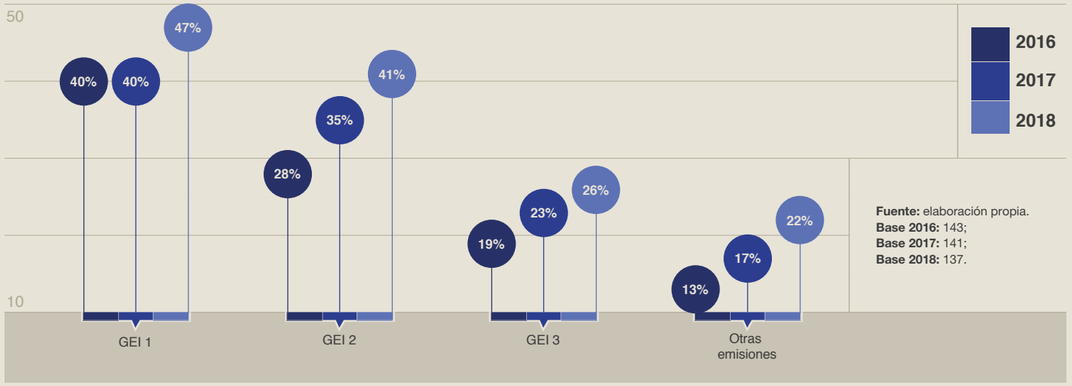
Empresas que reportan emisiones de efecto invernadero

(% sobre el total de empresas). Año 2016, 2017 y 2018

30.

En 2018, el 47% de las empresas analizadas (65) reportan información sobre las emisiones de alcance 1 y, en una proporción inferior, sobre las emisiones de alcance 2 (el 41%, 56) y de alcance 3 (el 26%, 36).[63] Un 21,9% de las empresas (30 de 137) aportan información sobre otro tipo de emisiones, como óxidos de azufre y de nitrógeno.

- **Solo el 31% de las empresas informan sobre la reducción de las emisiones, lo cual supone una ligera disminución de la cifra de empresas con respecto a la edición anterior**. Es relevante señalar que tan solo 10 empresas aportan información al respecto.
- **En 2018, 16 empresas reportan la compra de certificados**, número similar al registrado en las dos ediciones anteriores.



Fuente: elaboración propia.
Base 2016: 143;
Base 2017: 141;
Base 2018: 137.

A partir de la información disponible calculamos, con fines ilustrativos, el volumen de emisión de gases de las empresas analizadas. Para cada tipo de emisiones y, desde una perspectiva sectorial, destaca lo siguiente:

- **Las 65 empresas que reportan emisiones de alcance 1 generan un total de 104 millones de toneladas de CO_2.** Más de la mitad del volumen de emisiones (56,4 millones) es producido por seis empresas del sector energético y cerca del 30% (32,8 millones), por 11 empresas de servicios de consumo. Las empresas industriales y de la construcción (19) generan, aproximadamente, el 12% (12,2 millones).
- **Las 56 empresas que reportan emisiones de alcance 2 generan un total de 35,9 millones de toneladas de CO_2.** Las empresas de servicios de consumo producen el 70% (24,7 millones) del volumen total registrado.
- **Las 36 empresas que reportan emisiones de alcance 3 generan un total 70 millones de toneladas de CO_2** que, en su mayor parte, proceden de 4 empresas del sector energético (55,9 millones, el 80% del total) y, en menor medida, de 9 empresas del sector industrial y de la construcción (10,9 millones, el 15% del total).

Generación de CO_2 por parte de las empresas analizadas en 2018 209 **millones de toneladas de CO_2**

Políticas e inversión medioambientales

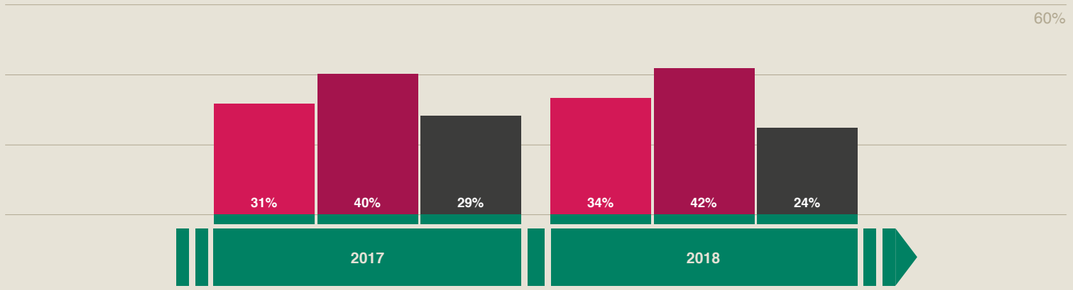
3.9 12.2 13.1 15.1

Empresas que reportan sobre políticas y programas medioambientales

31.

(% sobre el total de empresas). Años 2017 y 2018

Tres cuartas partes de las empresas (103) reportan acciones orientadas a la protección del medioambiente. Con respecto a la edición anterior del Informe, hay un mayor número de empresas que informan sobre esta materia. Entre las que proporcionan datos, un porcentaje significativo no detallan las acciones ni las cifras de inversión, sino que tan solo apuntan sus colaboraciones con organismos y entidades que trabajan en este campo.



AMBICIOSA: Se detallan las acciones propias y los proyectos de colaboración con asociaciones de medición y prevención de los impactos ambientales de la empresa, con cifras de inversión y beneficiarios.

INTENCIONAL: Se mencionan los proyectos propios y las acciones en colaboración con otros organismos (mayormente ONG) que tienen como objetivo la protección del medioambiente.

NO REPORTAN

Fuente: Elaboración propia.
Base 2017: 141; **Base 2018:** 137.

Consumo de agua

6.4

Cerca del 45% de las empresas (61) comunican su consumo de agua, proporción superior a la registrada en las anteriores ediciones del Informe, que se sitúa alrededor del 38%. Cabe destacar que solo 9 empresas aportan datos sobre el consumo de agua reciclada y 11, sobre el consumo de agua reutilizada.

Es relevante destacar la gran disparidad de los datos sobre el consumo de agua en función de la naturaleza del sector, pues es muy superior en las empresas del sector industrial y de la construcción (30.841,8 millones de m³ de un total de 32.457, eso es, el 95%), mientras que las empresas de los sectores financiero (4,8 millones de m³) y tecnológico (0,8 millones de m³) son las que menos agua consumen.

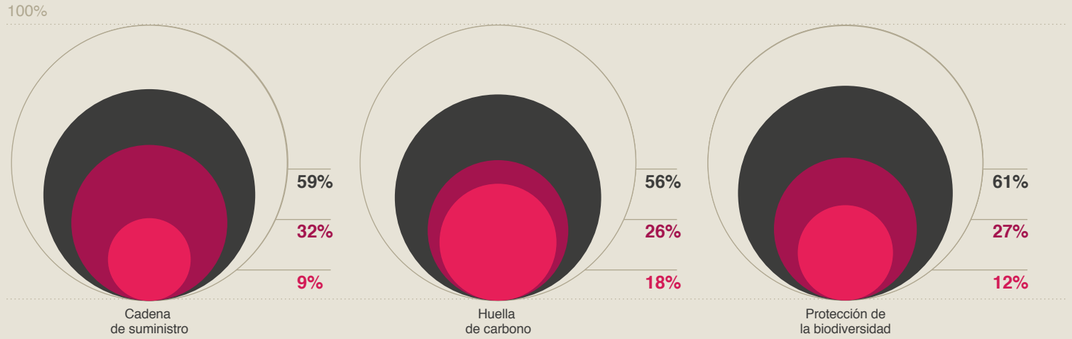
Empresas que reportan sobre políticas medioambientales, según su tipología

32.

(% sobre el total de empresas). Año 2018

Entre las políticas medioambientales adoptadas, se distingue entre las relacionadas con la cadena de suministro, la huella de carbono y la protección de la biodiversidad. En concreto:

- El 41% de las empresas (56) indican **medidas de control de la cadena de suministro**, sobre la reducción de la huella de carbono.
- El 44% (60) mencionan que **monitorizan las emisiones**.
- El 39% de las empresas reportan acciones de **protección de la biodiversidad**.



AMBICIOSA: Se reportan con detalle las políticas de control medioambiental de la cadena de suministro, se detalla el seguimiento de la huella de carbono de la empresa, y se exponen las acciones incluidas en el programa de protección de la biodiversidad.

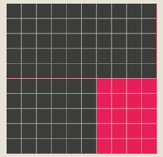
INTENCIONAL: Se manifiesta la voluntad de controlar la cadena de suministro en términos medioambientales, de seguimiento de la huella de carbono y de protección de la biodiversidad, pero no se expone ninguna política.

NO REPORTAN

Fuente: Elaboración propia.
Base 2018: 137.

Inversión medioambiental

9.5



20% **De las empresas (29) informan sobre el importe que dedican a inversiones medioambientales**

DECÁLOGO PARA LA TRANSFORMACIÓN

A lo largo de este informe se ha apuntado la relevancia del sector privado, y en concreto de las empresas, como agentes de cambio esenciales para acelerar la implementación de la Agenda 2030 en España. A modo de recomendaciones, desde el Observatorio de los ODS presentamos un decálogo con diez puntos de reflexión y acción para lograr la consecución de los ODS en el horizonte de 2030.

01.

Las empresas son corresponsables de liderar la transformación para alcanzar el desarrollo inclusivo y sostenible descrito en los objetivos de la Agenda 2030.

El liderazgo empresarial es crucial para la consecución de los ODS y el cumplimiento de los acuerdos de París. Ante la situación de emergencia que vive el planeta, las empresas tienen que hacerse corresponsables de aportar e implementar soluciones a los problemas globales y utilizar su capacidad de innovación para convertir los ODS en oportunidades de negocio.

02.

La implicación de la alta dirección es esencial para aportar propósito, visión y ambición en la responsabilidad de liderar las empresas sostenibles del siglo XXI.

El reconocimiento de la capacidad de los y las CEOs de vehicular el cambio social y medioambiental ha cobrado mayor importancia en los últimos años. Para hacer frente a los retos globales actuales, debe consolidarse una generación de CEOs capaces de orientar su empresa desde la autenticidad y la transparencia, y comprometerse con firmeza con la sostenibilidad y el cambio de paradigma económico.

03.

Es necesario alinear la Agenda 2030 y los ODS con el propósito, la estrategia y el modelo de negocio de nuestras empresas, aprovechando su capacidad de innovación.

La actividad de la empresa tiene que estar enfocada a la generación de valor compartido, compaginando el valor económico con el progreso social y el respeto al medioambiente. La sostenibilidad tiene que situarse en el centro de la reflexión y actuación empresariales, articulando sus principales pilares estratégicos y socializando los ODS en el conjunto de la organización.

04.

Hay que aprovechar el potencial de las alianzas (ODS 17) para aportar valor al conjunto de la sociedad y al planeta.

Las empresas tienen que contribuir a la sostenibilidad más allá de los límites de la propia organización, colaborando con las administraciones públicas, la sociedad civil y las comunidades donde operan. La aportación de valor local a los *stakeholders* se tiene que completar con una visión más amplia de generación de valor para el conjunto de la sociedad y el planeta (impacto global).

05.

Las empresas deben actuar para frenar la crisis climática y reducir la huella de carbono, sirviéndose del potencial de la economía circular y la digitalización.

Las empresas deben activar medidas inmediatas en la lucha contra la crisis climática, con el objetivo de conseguir limitar el calentamiento global en los próximos años. Esto implica consolidar el camino para la transición energética y explorar todas las posibilidades que ofrece la economía circular y la digitalización.

06.

Es esencial situar la sostenibilidad en el modelo de gobernanza empresarial y en todas las prácticas y decisiones empresariales.

Las empresas tienen que avanzar hacia modelos de gobernanza que incorporen criterios de sostenibilidad. Esto implica, entre otras cosas: asegurar que se establezca la formación y capacitación para las habilidades apropiadas en este ámbito para los miembros de la junta y los directivos; integrar la sostenibilidad en todas las prácticas empresariales y la toma de decisiones; y vincular la remuneración de ejecutivos y directivos con el éxito de las políticas de sostenibilidad.

07.

Las empresas tienen que adoptar una aproximación integrada, enfocada a la gestión del rendimiento.

Las empresas no pueden seguir centrando el análisis del rendimiento (riesgos y oportunidades) exclusivamente en los activos financieros. Se tienen que integrar también los análisis de materialidad, todos aquellos elementos vinculados al capital social y natural, y de esta manera ser rentables a la vez que sostenibles, y viceversa.

08.

Es preciso divulgar la información no financiera, en base a los estándares internacionales, de manera exhaustiva y transparente.

Es imprescindible convertir el reporte en una práctica habitual de todas las empresas. Este debe elaborarse de manera integral sobre la base de indicadores y estándares internacionales de calidad. El buen reporte no solo permite tomar decisiones más informadas, sino que también mejora la reputación, la confianza de los propios *stakeholders,* la capacidad de atracción de talento joven, la atracción de capital y la calidad del diálogo con el resto de los agentes sociales.

09.

Hay que invertir en los empleados y empleadas para corregir y evitar las desigualdades de género o de diversidad cultural dentro de la empresa.

Las empresas tienen que acabar con las desigualdades por razones culturales o de género, tienen que compensar a los trabajadores y trabajadoras de manera justa y tienen que aportar beneficios más allá de los salarios. Estos beneficios tienen que incluir una formación que permita a los trabajadores adquirir los conocimientos y desarrollar las habilidades necesarias para adaptarse a un mundo en constante cambio. Es necesario fomentar dentro de la empresa los valores de la diversidad y la inclusión, la dignidad y el respeto.

10.

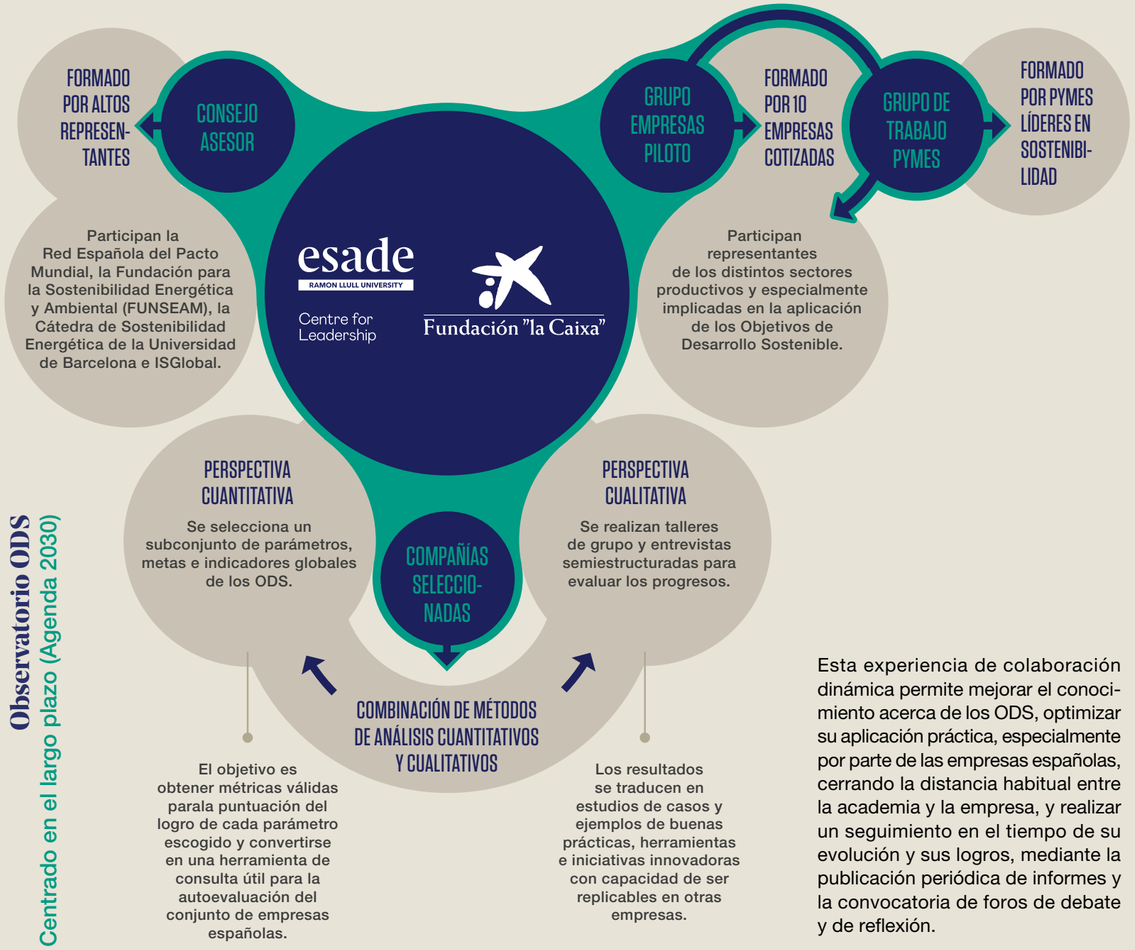
Las empresas deben avanzar hacia un trato justo y ético en las operaciones, en la cadena de valor y en las relaciones con otras organizaciones.

Todas las empresas tienen que tratar de manera justa y ética a los proveedores y al resto de las organizaciones con las que operan. Para ello, deben incorporarse las recomendaciones de la OCDE y de otros organismos internacionales en las prácticas de análisis de riesgo y *compliance.*

El Observatorio de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

El Observatorio de los ODS es una alianza (ODS 17) entre actores comprometidos con los ODS **representantes de diversos enfoques y generadores de distintas modalidades de impacto social** (liderazgo empresarial afín a los ODS, debate social y concienciación pública, generación de conocimiento, etc.), **impulsada desde las ciudades de Barcelona y Madrid.**

El principal objetivo del Observatorio es facilitar el compromiso del sector privado en la Agenda Global, actuando como punto de referencia y fuente de inspiración, y apoyar en el campo del desarrollo sostenible.



Esta experiencia de colaboración dinámica permite mejorar el conocimiento acerca de los ODS, optimizar su aplicación práctica, especialmente por parte de las empresas españolas, cerrando la distancia habitual entre la academia y la empresa, y realizar un seguimiento en el tiempo de su evolución y sus logros, mediante la publicación periódica de informes y la convocatoria de foros de debate y de reflexión.

La misión del Observatorio es:

01 La mejora de la comprensión y la conceptualización de la naturaleza y las formas que adopta el papel del sector privado en su contribución a la consecución de los ODS.

02 La observación transversal y longitudinal del cumplimiento de los ODS por parte de un grupo relevante y sectorialmente representativo de empresas españolas.

Origen y definición de los ODS

27 SEPT. 2015
ONU APRUEBA LOS ODS

- **SON:** 17 ODS DE CUMPLIMIENTO URGENTE
- **CON:** 169 METAS
- **ESTÁN:** INTERCONECTADOS

LA AGENDA 2030 ASPIRA A UNA TRANSFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD Y SUS PATRONES DE PRODUCCIÓN Y CONSUMO

2015 — 2030

El 27 de septiembre de 2015, tras un largo proceso multiparticipativo de trabajo, los gobiernos de los países miembros de la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) aprobaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El documento en cuestión lleva por título **Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.**

Los ODS son 17, concretados en 169 metas, y conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y medioambiental.

Los ODS son objetivos de aspiración y pretenden guiar, de manera coordinada, la acción mundial colectiva de los próximos quince años para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta; poner fin a la pobreza y a la desigualdad, proteger el medio ambiente; favorecer el desarrollo sostenible, y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad "sin dejar a nadie atrás" (*No One Left Behind*).

Los ODS verbalizan y establecen, por primera vez, unos objetivos comunes, universalmente aplicables y contrastables. Estos objetivos incumben a los gobiernos, a las empresas y a la sociedad civil en general, presuponiendo que son una oportunidad para potenciar el diálogo entre todos ellos y contribuir a su acción responsable, colaborativa, coordinada y en alianzas.

Los ODS no son de aplicación obligatoria, pero 193 estados se comprometieron a ellos firmando la resolución de la ONU y han desplegado también una serie de incentivos para involucrar al sector privado, desde las microempresas hasta las multinacionales.

Notas de pie de página

[1] Las entrevistas al GEP se realizan cada dos años e incluyen a representantes de las siguientes empresas: CaixaBank, DKV Seguros, Ferrovial, Iberdrola, Colonial, Meliá Hotels, Naturgy, Repsol, SUEZ España y Telefónica.

[2] La comunidad científica lleva muchos años observando las dinámicas planetarias desde una perspectiva de conjunto: contemplando la Tierra como un sistema holístico en que los océanos, la superficie terrestre y la atmósfera actúan de forma interdependiente. Desde esta perspectiva, los científicos han ido recogiendo indicadores de todo tipo (nivel de acidificación de los océanos, presencia de CO_2 en la atmosfera, temperatura del agua, etc.) para evaluar las macrodinámicas que se producen en el planeta. En 2015, Wil Stephen publicó, junto con otros científicos, un prestigioso estudio sobre la situación actual del planeta en que aludía a los límites del planeta: *Planetary boundaries: Guiding human development on a changing planet.*[iii]

[3] Los autores de *Planetary boundaries*[iii] consideran que, desde los inicios de la edad industrial, se constata una gran aceleración en el impacto del ser humano en los sistemas ecológicos de la Tierra. Dichos autores realizan un estudio cuantitativo para demostrar esta relación de causalidad en *The Trajectory of the Anthropocene: The Great Acceleration.*[xi]

[4] Diversas actuaciones de los miembros de las sociedades capitalistas actuales tienen un efecto acelerador en las economías extractivas actuales. Algunas de las variables más influyentes son vivir en una ciudad, disponer de coche propio, ser propietario/a de un teléfono móvil, consumir una cantidad considerable de carne, realizar turismo internacional a menudo, etc.

[5] Branko Milanovic[xvii] reflexiona sobre la perpetuación de las desigualdades económicas como consecuencia de la dificultad de relacionarse entre personas de distinta escala social.

[6] Las protestas de Chile iniciadas en 2019 han sido bautizadas como el "Estallido social" y buscan mejorar las condiciones de vida en el país. Las principales reclamaciones del movimiento son mejorar el poder adquisitivo de la población, reducir los precios de los productos y servicios de la salud y renovar la política del país. Protestas similares han tenido lugar en otros países latinoamericanos, como el Ecuador, donde organizaciones civiles organizaron una serie de huelgas y manifestaciones a principios de octubre de 2019 como protesta por algunas de las medidas económicas en materia de hidrocarburos impuestas por el Gobierno de Lenín Moreno.

[7] Las protestas desatadas en Colombia en diciembre de 2019 también guardan relación con las dinámicas de denuncia de los derechos humanos, civiles y políticos. En este caso, la población del país se movilizó en contra de algunas políticas de gobernanza, medioambientales y sociales del Gobierno de Iván Duque.

[8] El Líbano también protagonizó algunas protestas en 2019. La llamada *Revolución del WhatsApp* concentró a miles de libaneses que se quejaban de la mala gestión de la crisis económica que atravesaba el país, de la escasez de empleo y del elevado coste de vida.

[9] Otra ola de protestas que han tenido resonancia global en los últimos dos años han sido las iniciadas en Hong Kong. El descontento comenzó a notarse en 2019, cuando el gobierno regional trató de aprobar una ley que convertía *de facto* a Hong Kong en más dependiente del Gobierno chino. Las protestas evolucionaron y se expandieron rápidamente hasta convertirse en un movimiento de salvaguarda de los derechos civiles y políticos de la población de la antigua colonia británica.

[10] *Flight Shame* o *Flygskam* es un movimiento de origen sueco al cual desde 2018 se han adherido múltiples personalidades del país escandinavo que no tienen la intención de volver a viajar en avión. El objetivo del movimiento es reducir las emisiones de carbono producidas por los desplazamientos aéreos.

[11] El Ayuntamiento de París, presidido por Anne Hidalgo, lleva tres años trabajando para lograr reducir la huella de carbono de la capital francesa en un 75% en 2050. En Barcelona, el consistorio presidido por Ada Colau está llevando a cabo un plan de reducción de las emisiones en la ciudad, cuya medida principal en 2020 ha sido prohibir la entrada a Barcelona a los vehículos altamente contaminantes.

[12] La *Conference of the Parties*[xxvi] (COP) es la reunión anual del grupo global de expertos de países que forman parte de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático para discutir acerca de la adopción de acuerdos para la protección del medioambiente y la lucha contra los efectos negativos del Antropoceno[i] en el planeta. La última conferencia celebrada fue la COP-25, que tuvo lugar en Madrid en enero de 2020 y que la mayoría de los expertos han considerado un fracaso de la política internacional sobre el medioambiente.

[13] El IPCC[xxviii] ha establecido que la agricultura intensiva ha provocado el declive de la biodiversidad. La globalización también ha contribuido a ello, con la aparición de especies invasivas en distintos ecosistemas del planeta. La contaminación del medioambiente, junto con el cambio climático, también han exacerbado esta situación.

[14] La OCDE considera que la evasión de impuestos es una práctica con graves consecuencias para los países desarrollados.

[15] La inclusión de los ODS en el Semestre Europeo era uno de los escenarios descritos en el documento de reflexión de la CE titulado *Una Europa más sostenible de aquí a 2030,*[xxxv] que se presentó en enero de 2019. La propuesta implica que la coordinación y la implementación de los ODS se reforzarán a través del seguimiento de la política económica, en el ciclo de supervisión de su gobernanza conocido como Semestre Europeo.

[16] La Business Roundtable es una organización estadounidense liderada por los CEOs de las principales empresas del país. Su objetivo es generar guías y estándares de buenas prácticas para que las empresas que operan en el país puedan generar valor para sus *stakeholders*.

[17] La cita exacta de la afirmación de Friedman es del artículo que publicó en *The New York Times Magazine* en septiembre de 1970[xiii]: "En una sociedad libre, existe una y solo una responsabilidad social de la empresa: utilizar sus recursos para incrementar los beneficios de sus accionistas siempre que sea dentro de las reglas del juego, es decir, que se comprometa a favor de una competencia abierta y libre, sin engaño ni fraude."

[18] Fink hizo advertencias similares en las cartas anuales de 2018 y 2019 aunque, probablemente, con menos contundencia que en esta ocasión.

[19] Este capitalismo (el "capitalismo de los *stakeholders*") se antepone, en este documento, a otros dos tipos de capitalismo: el capitalismo de Estado y el capitalismo de los accionistas.

[20] Por ejemplo, la *Guía para Pymes ante los ODS,* de la Red Española del Pacto Mundial, la CEPYME y el Consejo General de Economistas de España.

[21] Documento del Foro Económico de Davos que alerta de la necesidad de disponer de un marco integrado de medición de los criterios ESG.

[22] Kramer[iii] considera que este tipo de información no puede incluirse en los informes de sostenibilidad, sino que debe valorarse y monetizarse para incorporarla en los estados financieros, en las cuentas de resultados y en los informes para los inversores.

[23] En el Manifiesto de Davos 2020, el capitalismo de los *stakeholders* se antepone al capitalismo de los accionistas y al capitalismo del Estado.

[24] Inditex empresa miembro del GEP, no ha podido participar en las entrevistas, en esta ocasión.

[25] Las entrevistas eran semiestructuradas, tuvieron lugar en la sede de cada empresa, se articularon sobre la base de un mismo guion y duraron, aproximadamente, una hora y media. Después, fueron transcritas y analizadas con el objetivo de identificar ideas compartidas por varias empresas y extraer citas textuales de las personas entrevistadas que pudieran ilustrarse con ejemplos.

[26] Según el análisis que realizamos en la segunda parte de este Informe y según el Barómetro de las Empresas 2020,[lxxviii] los ODS más apoyados por las empresas españolas siguen siendo el 8, el 5 y el 3. De estos datos, se puede inferir que la mayoría de las empresas españolas aún se hallan en las primeras fases de incorporación de los ODS, en que todavía no han distinguido entre ODS prioritarios y ODS secundarios.

[27] Empresa que ofrece su plataforma como incubadora de *start-ups* para desarrollar nuevos proyectos en el ámbito de la sanidad.

[28] Laboratorio productor de principios activos.

[29] Participan Iberdrola, Signify, Acciona, la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), el Centro de Innovación en Tecnología para el Desarrollo de la Universidad Politécnica de Madrid (itdUPM), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y el Consejo Noruego para los Refugiados (NRC).

[30] El consorcio está conformado por 36 socios de los sectores público y privado, que implementan doce soluciones distintas en las ciudades líderes del proyecto: Estocolmo, Colonia y Barcelona. Naturgy es socio del programa en Barcelona, junto con el Ayuntamiento de Barcelona y la Agència de l'Habitatge de Catalunya. La alianza también incluye a Endesa, Schneider Electric, *IESE Business School* y otras entidades.

[31] La celebración de la COP 25 puso de manifiesto el escaparate que otorgaba el patrocino para lanzar la proyección de una corporación sin necesidad de certificar su actividad. A cambio, se aprovechaba del prestigio de la lucha climática para mejorar su reputación.

[32] El cálculo de la brecha salarial se divide generalmente en la medición de la brecha salarial no ajustada, es decir, la diferencia porcentual entre el salario bruto por hora percibido por hombres y mujeres, y la brecha salarial ajustada, que plasma la diferencia porcentual entre el salario por hora de hombres y mujeres, aislando el efecto de las diferencias socioeconómicas y laborales entre ambos.

[33] El artículo 28 (Igualdad de remuneración por igualdad de sexo) del Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha introducido una definición jurídica.

[34] Nota de prensa de SUEZ del 15 de septiembre de 2019 sobre la edición 2019 de Impulsa.

[35] La primera parte dura tres días, a lo largo de los cuales se presenta a cada una de las trabajadoras su mentor. Posteriormente, las participantes estudian las limitaciones sociales a que deberán enfrentarse, descubren su estilo de liderazgo, crean su marca y estudian técnicas de *networking*. Tras el *kick-off*, el programa se desarrolla a través de un ciclo de reuniones de *mentoring* y acompañamiento, complementado por píldoras de *mentoring* suministradas virtualmente cada mes y medio. Trascurrido el año de vida del proyecto, se realiza una reunión de cierre, seguida por una jornada final con todas las participantes (documento sobre el proyecto recibido de SUEZ).

[36] Para un análisis del comportamiento fiscal de las empresas que conforman el IBEX 35, puede consultarse el informe *Quien parte y reparte*[lxxix] de Oxfam Intermón.

[37] Este clúster está formado por Merck (impulsor de la iniciativa), Repsol, Mapfre, Vodafone, Meliá, L'Oréal, Mahou San Miguel, Solán de Cabras y BMW.

[38] Estas son el teletrabajo, los mínimos de conciliación mundial, la flexibilidad laboral, el banco del tiempo, las consultas legales, los servicios de salud y la asistencia psicológica telefónica.

[39] El bono social de CaixaBank está dotado de 1.000 millones de euros que la entidad MicroBank (creada en 2007) presta a proyectos que contribuyen al cumplimiento de los ODS. La entidad concede microcréditos por un importe medio de 4.100 euros a pymes y familias con ingresos inferiores a los 17.200 euros. Esta financiación se utiliza para crear puestos de trabajo para colectivos vulnerables, como los jóvenes o la población en paro, y para cubrir necesidades básicas.

[40] En 2018, Colonial obtuvo un 91% en las calificaciones de máxima eficiencia energética de las certificaciones LEED y/o BREEAM para sus oficinas.

[41] Autores como Le Blanc[lxxx] han puesto de relieve la transversalidad y las interconexiones entre las metas y los objetivos.

[42] El modelo de análisis del Observatorio no ha integrado algunos requisitos del contenido de la Ley por falta de información de las empresas españolas cotizadas.

[43] *La Directiva 2014/95/UE por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y grupos* exige a las grandes empresas consideradas de interés público y de más de 500 trabajadores (por término medio durante el ejercicio) que incluyan en el informe de gestión, o como informe separado, un estado de información no financiera con información medioambiental, social y relativa al personal, los derechos humanos, la corrupción y el soborno. También se requiere una descripción del negocio de la empresa, de sus políticas y de sus resultados no financieros; la exposición de los principales riesgos de cada una de las temáticas mencionadas, y los principales indicadores de resultados no financieros utilizados. Dicha información se debe publicar en un plazo de seis meses a partir de la fecha de cierre del balance. En caso de que el grupo no implemente políticas sobre alguna de las temáticas anteriores, deberá proporcionar una explicación razonada del motivo, aunque se podrá omitir información relativa a determinados hechos cuando, en opinión justificada del órgano de administración, la divulgación de dicha información pueda perjudicar gravemente la posición comercial del grupo. Las empresas cotizadas, además, tienen que divulgar la política de diversidad que aplican a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa, referidos a cuestiones como la edad, el sexo, la experiencia profesional, etc. Y, en caso de no aplicarla, es preceptivo justificar los motivos.

[44] En 2011, la Comisión Europea publicó una comunicación de carácter no normativo, titulada *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*,[lxxxi] en que se prestaba especial atención a la mejora de la divulgación de información de carácter social y medioambiental por parte de las empresas y se expresaba la necesidad de desarrollar medidas mixtas de corregulación del reporte no financiero. Posteriormente, en 2013, la Comisión Europea emitió una propuesta de directiva de obligado cumplimiento sobre la divulgación de información no financiera y de diversidad, y en 2014 aprobó la Directiva 2014/95/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, con el objetivo de promover la transición hacia una economía mundial sostenible, basada en una rentabilidad a largo plazo y respetuosa con la justicia social y el medioambiente. Esta línea de actuación significó el inicio de un marco jurídico obligatorio para los países de la Unión Europea en lo referente al reporte de información no financiera.

[45] *Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.*

[46] *Ley 11/2018 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad*. La Ley requiere la publicación de la información de los siguientes ámbitos: gestión medioambiental (contaminación, economía circular, uso sostenible de los recursos, cambio climático y protección de la diversidad), social y relativa al personal (empleo, organización del trabajo, salud y seguridad, relaciones sociales, formación, igualdad); sociedad (compromiso con el desarrollo sostenible, seguridad y salud de los consumidores y sistemas de reclamación de estos, subcontratación y proveedores); derechos humanos (promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT y denuncias recibidas), y corrupción y soborno (medidas para prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales; aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro). La información que debe presentarse de cada uno de dichos ámbitos es la siguiente: descripción del modelo de negocio de la empresa, de las políticas (concretamente, las políticas de diligencia debida y sus resultados) y de los principales riesgos del grupo, y los indicadores de resultados no financieros pertinentes para

la actividad de la empresa.

En cuanto al ámbito de aplicación, determina lo siguiente: Alcance: La Ley 11/2018 es de obligado cumplimiento para las sociedades de capital y las sociedades que formulen cuentas consolidadas, siempre que concurran los siguientes requisitos: que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 500; que tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas o que, durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, cumplan al menos dos de las circunstancias siguientes: que el total de las partidas del activo sea superior a 20.000.000 de euros, que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40.000.000 de euros o que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250; Definición de interés público: empresas de seguros; instituciones de pago y dinero electrónico; fondos de pensiones que, durante dos años consecutivos, a la fecha de cierre de cada año, tengan al menos 10.000 participantes, y servicios de inversión e instituciones de inversión colectiva con más de 5.000 clientes o más de 5.000 accionistas.

La Ley obliga a las empresas cotizadas a reportar información de la política de diversidad aplicada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa, así como cierta información adicional: Marcos de reporte: Se proponen marcos de la UE o marcos internacionales o nacionales, como el Sistema de gestión y auditoría medioambiental (EMAS), el *United Nations Global Compact* (UNGC), los *United Nations Guiding Principles* (UNGP), la OCDE, la ISO 26000, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo o la *Global Reporting Initiative* (GRI); Auditoría: Se requiere la verificación externa de la presentación del informe no financiero; Régimen sancionador: No se aplica. Cabe destacar que una empresa dependiente de un grupo estará exenta de la obligación de presentar el estado de información no financiera cuando la sociedad dominante la incluya en su informe de gestión consolidado.

[47] Este indicador está integrado en la categoría Social y Relativa al personal en la Ley 11/2018 aunque se incluye en la temática Derechos Humanos para su comparación.

[48] Nueve empresas de la muestra publicaron sus informes anuales una vez concluida la fase de recogida de información. En consecuencia, el contenido de estos informes no pudo incorporarse a nuestra base de datos.

[49] El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (*Global Compact*) es una iniciativa internacional que promueve la implementación de los Diez Principios universalmente aceptados para promover el desarrollo sostenible en las áreas de los derechos humanos y la empresa, las normas laborales, el medioambiente y la lucha contra la corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas. Actualmente, es la mayor iniciativa de responsabilidad social corporativa que existe en el mundo.

[50] Los Principios Rectores fueron aprobados por consenso por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011 y son el principal conjunto de principios producido por la ONU sobre empresas y derechos humanos. Estos principios ponen en práctica el marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar», que fue aprobado en 2008 por el Consejo de Derechos Humanos.

[51] Las Directrices son recomendaciones dirigidas a las empresas multinacionales con el objetivo de garantizar que sus actividades se desarrollen de acuerdo con las políticas nacionales de los países de la OCDE. Incluyen principios y normas voluntarias para desarrollar una conducta empresarial responsable en ámbitos tales como la publicación de información, el empleo y las relaciones laborales, el medioambiente, la lucha contra la corrupción, los intereses de los consumidores y la ciencia y la tecnología. Aunque no son obligatorias, las empresas que voluntariamente las adoptan deben aplicarlas en todos los países en que operan. La última actualización es del año 2011 y han sido suscritas por los 30 miembros de la OCDE y por 8 países no miembros.

[52] La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) es un instrumento de la OIT que orienta las empresas en lo que respecta a la política social y las prácticas incluyentes, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. Estas orientaciones se apoyan fundamentalmente en los principios contenidos en las normas internacionales del trabajo. Este instrumento fue adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en 1977 y fue enmendado por última vez en 2017.

[53] La norma ISO 26000 es una guía cuyo objetivo es orientar sobre los principios y los asuntos relacionados con la responsabilidad social, y presenta las maneras de integrar el comportamiento socialmente responsable en la organización. Esta norma internacional insiste en la importancia de los resultados y de las mejoras en el desempeño de la responsabilidad social. Fue presentada el 1 de noviembre de 2010 por la Organización Internacional de Normalización (ISO).

[54] El Protocolo del Capital Natural es un marco estandarizado, basado en una serie de enfoques ya existentes, para ayudar a las empresas a evaluar su capital natural. Ha sido desarrollado por la *Natural Capital Coalition*, una alianza público-privada integrada por diferentes organizaciones internacionales y empresas.

[55] En enero de 2020, la *Natural Capital Coalition y la Social & Human Capital Coalition*, promotoras del *Natural Capital Protocol* y del *Social Capital Protocol*, respectivamente, se han integrado para formar la *Capitals Coalition*, que cuenta con más de 350 organizaciones afiliadas de todo el mundo.

[56] En este caso, las empresas energéticas se distribuyen por igual valor entre las tres categorías usadas: intencional, ambiciosa y no reporta. De modo que se ha mantenido el porcentaje 33% en cada una de ellas para mantener las proporciones reales.

[57] Forética es la asociación de empresas y profesionales de la responsabilidad social corporativa y de la sostenibilidad líder en España y Latinoamérica. Su misión es fomentar la integración de los aspectos sociales, medioambientales y de buen gobierno en la estrategia y en la gestión de las empresas y las organizaciones.

[58] La Fundación SERES es una entidad sin ánimo de lucro, integrada por un grupo de más de cien empresas cuyo objetivo principal es promover la responsabilidad social corporativa y trabajar para mejorar la acción social de las empresas.

[59] *El World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD) es una organización global que se dirige a los CEO. Está formada por empresas de todos los sectores comerciales que trabajan para acelerar la transición hacia un mundo sostenible.

[60] El Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV, aprobado en 2015, recomendaba a las sociedades cotizadas que debían promover unas políticas de selección para alcanzar unas cotas de representación de consejeras del 30% del total, como mínimo. En enero de 2020, la CNMV introdujo una modificación en el Código en vigor que establece que el "sexo menos representado" [lxxiv] debe tener, al menos, el 40% del total de administradores.

[61] Indicadores elaborados a partir de Roca Salvatella[lxxvi] y del índice de disrupción digital de Deloitte.[lxxvii]

[62] *The Circularity Gap Report*,[xv] es un informe elaborado por el grupo de expertos denominado *Circle Economy*, que señala que, en 2017, último año del cual se refieren datos, la economía mundial retrocedió en términos de circularidad al reducirse los índices de reutilización y de reciclaje de un 9,1% a un 8,6%.

[63] Los gases de alcance 1 son emisiones directas: incluyen los desplazamientos de vehículos, el consumo de combustibles fósiles en las instalaciones fijas, la utilización de biomasa, la refrigeración y la climatización, etc. Los de alcance 2 son las emisiones indirectas por energía, como el consumo eléctrico o las instalaciones de energía renovable. Las de alcance 3 u otras emisiones indirectas corresponden a los productos y servicios que adquiere la empresa. Los otros gases más frecuentes son los óxidos de azufre (SO_x) y los óxidos de nitrógeno (NO_x).

Bibliografía

[ii] **Naciones Unidas (2020):** "Guterres a los negacionistas: "el cambio climático nos destruirá a nosotros, no al planeta"". Noticias ONU, 23 de enero. Disponible en: https://news.un.org/es/story/2020/01/1468451

[i] **National Geographic (2000):** "Anthropocene". *Resource Library. Encyclopaedic Entry*. Disponible en: https://www.nationalgeographic.org/encyclopedia/anthropocene/

[ii] **William, J. R., et al. (2020):** "World scientists' warning of a climate emergency". *BioScience*, 70(1): 8–12 p. Disponible en: https://doi.org/10.1093/biosci/biz088

[iii] **Steffen, Will, et al. (2015):** "Planetary boundaries: Guiding human development on a changing planet". *Science*, 347(6223): 1259855. Disponible en: https://science.sciencemag.org/content/347/6223/1259855

[iv] **Buchholz, Katharina (2020):** "The shocking size of the Australian wildfires". *Statista*, 8 de enero. Disponible en: https://www.statista.com/chart/20387/recent-wildfire-events-by-acreage-burned/

[v] **"Weather-related disasters are increasing" (2017).** *The Economist: Daily chart*, 29 de agosto. Disponible en: https://www.economist.com/graphic-detail/2017/08/29/weather-related-disasters-are-increasing

[vi] **World Economic forum (2020):** *The Global Risks Report 2020*. 15th ed: 102 p. Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Risk_Report_2020.pdf

[vii] **Meadows, Donella H., et al. (1972):** *The Limits to Growth: A report for the Club of Rome's project on the predicament of mankind*. Universe Books, 11 p. Disponible en: http://www.donellameadows.org/wp-content/userfiles/Limits-to-Growth-digital-scan-version.pdf

[viii] **Shabecoff, Philip (1998):** "Global warming has begun, expert tells senate". *The New York Times*, 24 de junio. Disponible en:
- https://www.nytimes.com/1988/06/24/us/global-warming-has-begun-expert-tells-senate.html

[ix] **Wallace-Wells, David (2019):** *El planeta inhóspito: la vida después del calentamiento*. Debate, 348 p.

[x] **Ripple, William J., et al. (2017):** "World scientists' warning to humanity: A second notice". *BioScience*, 7(12): 1026-1028. Disponible en: https://academic.oup.com/bioscience/article/67/12/1026/4605229

[xi] **Steffen, Will, et al. (2015):** "The Trajectory of the Anthropocene: The Great Acceleration". *The Anthropocene Review*, 2(1): 1-98. Disponible en: https://openresearch-repository.anu.edu.au/bitstream/1885/66463/8/01_Steffen_GREAT%20ACCELERATION_2015.pdf

[xii] **Pinker, Steven (2019):** "Steven Pinker: what can we expect from the 2020s?". *Financial Times*, 27 de diciembre. Disponible en: https://www.ft.com/content/e448f4ae-224e-11ea-92da-f0c92e957a96

[xiii] **Stockholm Resilience Center (2020):** *Biosphere Integrity*. Stockholm University. Disponible en: https://www.stockholmresilience.org/research/planetary-boundaries.html

[xiv] **Ward, James D., et al. (2016):** "Is Decoupling GDP Growth from Environmental Impact Possible?". *PLoS One*, 11(10). Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5065220/

[xv] **Circle Economy (2020):** "The World Is Now Only 8.6% Circular". *The Circularity Gap Reporting Initiative*. Disponible en: https://www.circularity-gap.world/2020

[xvi] **Elsesser, K. (2020):** "Goldman Sachs Won't Take Companies Public If They Have All-Male Corporate Boards". *Forbes*, 23 de enero. Disponible en: https://www.forbes.com/sites/kimelsesser/2020/01/23/goldman-sachs-wont-take-companies-public-if-they-have-all-male-corporate-boards/#7b38dd069475

[xvii] **Milanovic, B. (2016):** "Understanding Global Inequality". *Social Europe*, 6 de diciembre. Disponible en: https://www.socialeurope.eu/speaking-up-for-globalisation-and-against-inequality

[xviii] **Maltz, Gideon (2020):** "New Societal Contract: Why Letting Refugees Work is A Win-Win for Host Countries". *The Forum Network*, 16 de enero. Disponible en: https://www.oecd-forum.org/users/344742-gideon-maltz/posts/58410-why-letting-refugees-work-is-a-win-win-for-host-countries

[xix] **United Nations Department of Economic and Social Affairs (2020):** *Inequality in a rapidly changing world: World social report 2020.* Informe de las Naciones Unidas 26 p. Disponible en: https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2020/02/World-Social-Report2020-FullReport.pdf

[xx] **Paúl, Fernanda (2019):** "Protestas en Chile y Ecuador: ¿En qué se parecen y diferencian las últimas revueltas sociales en estos dos países?". *BBC News Mundo*, 22 de octubre. Disponible en: https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-50139272

[xxi] **Malamud, Carlos; Núñez, Rogelio (2019):** "Tiempos recios y final de época en América Latina: Un balance del ciclo electoral 2017-2019". *Real Instituto Elcano,* 13 de diciembre. Disponible en: http://www.realinstituto-elcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari119-2019-malamud-nunez-tiempos-recios-y-final-de-epoca-en-america-latina-un-balance-del-ciclo-electoral-2017-2019

[xxii] **Yahya, Maha (2019):** "After the Lebanon Protests: Between the Party of God and Party of the People". *Carnegie Middle East Center*, 1 de noviembre. Disponible en: https://carnegie-mec.org/2019/11/01/after-lebanon-protests-between-party-of-god-and-party-of-people-pub-80255

[xxiii] **Estefanía, Joaquín (2020):** "Refundar el capitalismo (otra vez)". *Babelia El País*, 2 de marzo. Disponible en: https://elpais.com/cultura/2020/02/28/babelia/1582891433_869353.html

[xxiv] **SustainAbility (2020)**: *Sustainable Consumption: From aspiration to behavior change*. Disponible en: https://trends.sustainability.com/2020/sustainable-consumption/

[xxv] **Mairie de Paris (2018):** *Nouveau Plan Climat: 500 mesures pour la Ville de Paris*. 27 de agosto. Disponible en: https://www.paris.fr/pages/nouveau-plan-climat-500-mesures-pour-la-ville-de-paris-5252.

[xxvi] **Naciones Unidas (2015):** *Acuerdo de París*. 29 p. Disponible en: https://unfccc.int/sites/default/files/spanish_paris_agreement.pdf

[xxvii] **World Meteorological Organization (2019):** *The Global Climate in 2015-2019*. WMO, 24 p. Disponible en: https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=9936

[xxviii] **Intergovernmental Panel on Climate Change (2020):** *About the IPCC*. Disponible en: https://www.ipcc.ch/about/

[xxix] **BBC (2019):** "COP25: 3 claves del polémico nuevo acuerdo por el clima (y por qué dicen que fracasó)". *BBC News Mundo*, 15 de diciembre. Disponible en: https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-50800493

[xxx] **Naciones Unidas (2020):** "Los asuntos de igualdad se refuerzan con un plan de acción quinquenal adoptado en la COP25". *United Nations Climate Change*, 30 de enero. Disponible en: https://unfccc.int/es/news/los-asuntos-de-igualdad-se-refuerzan-con-un-plan-de-accion-quinquenal-adoptado-en-la-cop25

[xxxi] **Science-Based Targets (2019):** "At COP 25, Corporate climate movement grows exponentially as new companies announce plans to align with a 1.5°C Future". *SBTi*, 11 de diciembre. Disponible en: https://sciencebasedtargets.org/2019/12/11/at-cop-25-corporate-climate-movement-grows-exponentially-as-new-companies-announce-plans-to-align-with-a-1-5c-future/

[xxxii] **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2020):** *Global Forum on Transparency and Exchange of Information for Tax Purposes*. Disponible en: https://doi.org/10.1787/2219469x

[xxxiii] **Tax Justice Network (2020):** "Financial Secrecy Index 2020 reports progress on global transparency -- but backsliding from US, Cayman and UK prompts call for sanctions". *Tax Justice Network, 18 de febrero*. Disponible en: https://www.taxjustice.net/2020/02/18/financial-secrecy-index-2020-reports-progress-on-global-transparency-but-backsliding-from-us-cayman-and-uk-prompts-call-for-sanctions/

[xxxiv] **Unión Europea (2020):** "Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Central Bank and the Eurogroup 2020 European Semester". *Publications Office of the European Union*, 26 de febrero. Disponible en: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f03e0027-5942-11ea-8b81-01aa75ed71a1/language-en

[xxxv] **Comisión Europea (2019):** *Towards a sustainable Europe by 2030: Reflection paper*. 30 de enero. Disponible en: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b096b37-300a-11e9-8d04-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF

[xxxvi] **Parlamento Europeo (2019):** *European Parliament Resolution of 14 March 2019 on the Annual Strategic Report on the Implementation and Delivery of the Sustainable Development Goals (SDGs)*. Estrasburgo, 14 de marzo. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0220_EN.html

[xxxvii] **Comisión Europea (2019):** *EU SDG Indicator set 2019: Result of the review in preparation of the 2019 edition of the EU SDG monitoring report: Final version 08/01/2019*. 41 p. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi

[xxxviii] **Sustainable Development Solutions Network; Institute for European Environmental Policy (2019):** *2019 Europe Sustainable Development Report: Towards a strategy for achieving the sustainable development goals in the European Union*. 166 p. Disponible en: https://www.sdgindex.org/reports/2019-europe-sustainable-development-report/

[xxxix] **Gobierno de España (2019):** *Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030: Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible*. 164 p. Disponible en: http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/PLAN%20DE%20ACCION%20PARA%20LA%20IMPLEMENTACION%20DE%20LA%20AGENDA%202030.pdf

[xl] **Business Roundtable (2020):** *Leadership in Action*. Disponible en: https://www.businessroundtable.org/

[xli] **Business Roundtable (2019):** *Statement on the Purpose of a Corporation*. 12 p. Disponible en: https://s03.s3c.es/imag/doc/2019-08-19/Business-Roundtable.pdf

[xlii] **Guimón, Pablo (2019):** "Las grandes compañías de EE UU prometen ahora dejar de servir solo al accionista". *El País*, 20 de agosto. Disponible en: https://elpais.com/economia/2019/08/19/actualidad/1566235396_549942.html

[xliii] **FT The New Agenda (2019):** "Capitalism: Time for a Reset". *Financial Times*, 16 de septiembre. Disponible en: https://aboutus.ft.com/en-gb/announcements/ft-sets-the-agenda-with-new-brand-platform/

[xliv] **Fink, Larry (2020):** "A Fundamental Reshaping of Finance". *BlackRock*. Disponible en: https://www.blackrock.com/corporate/investor-relations/larry-fink-ceo-letter

[xlv] **Fernández, David (2020):** "El mayor fondo de inversión del mundo castigará a las empresas que no luchen contra el cambio climático". *El País*, 16 de enero. Disponible en: https://elpais.com/economia/2020/01/13/actualidad/1578937364_452582.html

[xlvi] **Schwab, Klaus (2019):** "Davos Manifesto 1973: A Code of Ethics for Business Leaders". *World Economic Forum,* 2 de diciembre. Disponible en: https://www.weforum.org/agenda/2019/12/davos-manifesto-1973-a-code-of-ethics-for-business-leaders/

[xlvii] **Schwab, Klaus (2019):** "¿Qué tipo de capitalismo queremos?". *El País*, 2 de diciembre. Disponible en: https://elpais.com/economia/2019/12/01/actualidad/1575223867_871176.html

[xlviii] **CEOE (2019):** "CEOE y la Red Española de Pacto Mundial firman un acuerdo para trabajar en la difusión e impulso de los ODS". *CEOE*, 14 de octubre. Disponible en: https://www.ceoe.es/es/contenido/actualidad/noticias/ceoe-y-la-red-espanola-de-pacto-mundial-firman-un-acuerdo-para-trabajar-en-la-difusion-e-impulso-de-los-ods

[xlix] **Pacto Mundial (2019):** "Presentamos una nueva guía para ayudar a las pymes a implantar los Objetivos de Desarrollo Sostenible". *Red Española del Pacto Mundial*, 13 de noviembre. Disponible en: https://www.pactomundial.org/2019/11/presentamos-una-nueva-guia-para-ayudar-a-las-pymes-a-implantar-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/

[l] **Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (2019):** *Marco estratégico en política de PYME 2030*. Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa. 122 p. Disponible en: https://plataformapyme.es/SiteCollectionDocuments/EstrategiaPYME/Marco_Estategico_Politica_PYME_2030.pdf

[li] **Foro Económico Mundial (2020):** *Toward Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation*. 22 de enero. Disponible en: https://www.weforum.org/whitepapers/toward-common-metrics-and-consistent-reporting-of-sustainable-value-creation

[lii] **Kramer, Mark R. (2020):** "Larry Fink Isn't Going to Read your Sustainability Report". *Harvard Business Review*, 20 de enero. Disponible en: https://hbr.org/2020/01/larry-fink-isnt-going-to-read-your-sustainability-report

[liii] **Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (2017):** "Fernando García Casas presenta la Alianza Shire y su proyecto piloto en Etiopía". *MAUC*, 30 de mayo. Disponible en: http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Actualidad/Paginas/Articulos/20170530_ACTUALIDAD3.aspx

[liv] **Palomo, Alberto G. (2017):** "Alianza Shire: El proyecto español que ilumina a los refugiados". *El País*, 30 de mayo. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2017/05/30/planeta_futuro/1496135279_476619.html

[lv] **España (2018):** "Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad". *Boletín Oficial del Estado*, nº 314, de 29 de diciembre, pp. 129833-129854. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17989

[lvi] **España (2018):** "Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto, de transposición de directivas en materia de protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores, prevención del blanqueo de capitales y requisitos de entrada y residencia de nacionales de países terceros y por el que se modifica la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas". *Boletín Oficial del Estado, Legislación Consolidada*, nº 214, 4 de septiembre. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-12131-consolidado.pdf

[lvii] **CEOE; PwC (2019):** *Análisis de la brecha salarial de género en España: Identificando las causas para encontrar las soluciones*. CEOE y PwC. 70 p. Disponible en: https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf

[lviii] **Instituto Nacional de Estadística (2019):** *Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*. 7 p. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

[lix] **España (2019):** "Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación". *Boletín Oficial del Estado*, nº 57, de 7 de marzo, pp. 21692-21717. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244

[lx] **España (2007):** "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres". *Boletín Oficial del Estado*, nº 71, de 23 de marzo. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115

[lxi] **Trucost (2019):** *TCFD Scenario Analysis: Integrating future carbon price risk*. 1 de marzo. Disponible en: https://www.trucost.com/publication/tcfd-scenario-analysis-integrating-future-carbon-price-risk/

[lxii] **Trucost (2018):** "Trucost Identifies $233 Billion SDG-Aligned Revenues in Inaugural SDG Evaluation". *Trucost News*, 5 de noviembre. Disponible en: https://www.trucost.com/trucost-news/trucost-identifies-233-billion-sdg-aligned-revenues-in-inaugural-sdg-evaluation/

[lxiii] **Foro Económico Mundial (2020):** *Toward Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation*. Enero. Disponible en: https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/vn/pdf/publication/2020/WEF_IBC_ESG_Metrics_Discussion_Paper.pdf

[lxiv] **Grant Thornton (2019):** *Women in Business: hacia un avance real*. Disponible en: https://www.grantthornton.es/globalassets/1.-member-firms/spain/insights/wib2019/wib2019_infografia.pdf

[lxv] **European Institute for Gender Equality (2020):** *Gender Equality Index*. Disponible en: https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019

[lxvi] **International Capital Market Association (2108):** *Social Bond Principles: Voluntary process guidelines for issuing social bonds*. 8 p. Disponible en: https://www.icmagroup.org/green-social-and-sustainability-bonds/social-bond-principles-sbp/

[lxvii] **UE (2014):** "Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos". *Diario Oficial de la Unión Europea*, 15 de noviembre, L 330/1–L 330/9. Disponible en: https://www.boe.es/doue/2014/330/L00001-00009.pdf

[lxviii] **GRI; CSR Europe (2017):** *Member State Implementation of Directive 2014/95/EU: A comprehensive overview of how Member States are implementing the EU Directive on Non-financial and Diversity Information.* 36 p. Disponible en: https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/NFRpublication%20online_version.pdf

[lxix] **España (2017):** "Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad". *Boletín Oficial del Estado*, 25 de noviembre, nº 287, pp. 114344-114352. Disponible en: https://www.boe.es/boe/dias/2017/11/25/pdfs/BOE-A-2017-13643.pdf

[lxx] **EY (2019): Rethinking Sustainability:** *Estudio Comparativo de los Estados de Información No Financiera (EINF) del IBEX 35*. 74 p. Disponible en: https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-rethinking-sustainability-estudio-comparativo-de-los-estados-de-informacion-no-financiera-del-ibex-35/$FILE/ey-rethinking-sustainability-estudio-comparativo-de-los-estados-de-informacion-no-financiera-del-ibex-35.pdf

[lxxi] **GRI; United Nations Global Compact (2019):** *Progress Report*. Disponible en: https://www.unglobalcompact.org/library/5716

[lxxii] **Red Española del Pacto Mundial (2019):** *Comunicando el progreso 2019. Un análisis de los ODS y los diez principios en las empresas españolas*. Disponible en: https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2020/01/Comunicando-el-Progreso-2019___.pdf

[lxxiii] **Scott, Louise; McGill, Alan (2019):** *Creating a strategy for a better world: How the Sustainable Development Goals can provide the framework for business to deliver progress on our global challenges*. PwC. 44 p. Disponible en: https://www.pwc.com/gx/en/sustainability/SDG/sdg-2019.pdf

[lxxiv] **Comisión Nacional del Mercado de Valores (2015):** *Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas*. 50 p. Disponible en: https://www.cnmv.es/docportal/publicaciones/codigogov/codigo_buen_gobierno.pdf

[lxxv] **EWOB (2020):** *European Women on Boards. Gender Diversity Index 2019*. Disponible en: https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2020/01/Gender-Equality-Index-Final-report-vDEF-ter.pdf

[lxxvi] **RocaSalvatella (2016):** *Las fases de la transformación digital de los negocios. Modelo RocaSalvatella*. 12 de octubre. Disponible en: http://www.rocasalvatella.com/es/las-fases-de-latransformacion-digital-de-los-negocios-modelo-rocasalvatella

[lxxvii] **Deloitte (2017):** *Understanding talent, technology and transformation: Digital Disruption Index*. Disponible en: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/consultancy/deloitte-uk-digital-disruption-index-report-17.pdf

[lxxviii] **Deloitte (2020):** *Barómetro de Empresas*. 74 p. Disponible en: https://www2.deloitte.com/es/es/pages/about-deloitte/articles/barometro-de-empresas.html

[lxxix] **Oxfam (2019):** *Quien parte y reparte. La huella en la desigualdad de las empresas del IBEX 35*. 41 p. Disponible en: https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/OxfamWeb-Documentos/OxfamWeb-Informes/quien-parte-y-reparte-informe-ibex-2019.pdf

[lxxx] **Le Blanc, David (2015):** *Towards integration at last? The sustainable development goals as a network of targets*. UN Department of Economic and Social Affairs. DESA Working Paper No. 141. Disponible en: https://www.un.org/esa/desa/papers/2015/wp141_2015.pdf

[lxxxi] **Comisión Europea (2011):** *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*. COM/2011/681 final. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=EN

Contacta:
catlideratges@esade.edu