

# Comunicando el **PROGRESO** 2018

---

UNA VISIÓN INTEGRADA EN  
**SOSTENIBILIDAD Y REPORTING**



**Pacto Mundial**  
Red Española





## **Redacción y coordinación** de la Red Española del Pacto Mundial:

**Cristina Sánchez**  
Subdirectora.

**Elsa Castillo**  
Técnico de Proyectos y Reporting.

**Rubén Carricondo**  
Técnico de Proyectos y Reporting.



## **Apoyo** de la Red Española del Pacto Mundial:

**Vanesa Rodríguez**  
Directora de Comunicación.

**Javier Molero**  
Técnico de Innovación y Proyectos.

**María Sánchez**  
Técnico de Reporting.



# Índice

## PRÓLOGOS

- Prólogo de Bernhard Frey 5
- Prólogo de Cristina Sánchez 6

## 1

### INTRODUCCIÓN

7

## 2

### UNA VISIÓN INTEGRADA DE LOS 10 PRINCIPIOS Y LOS ODS

13

- **Derechos humanos y laborales**  
Un reto para el sector empresarial 15
- **Medioambiente**  
El ámbito de sostenibilidad más  
trabajado 21
- **Lucha contra la corrupción**  
Avances en aspectos éticos y de  
transparencia 25



# 3

## AVANCES EN SOSTENIBILIDAD Y REPORTING

29

# 4

## INFOGRAFÍAS

38

- Análisis de las empresas del IBEX35 40
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme 46



## Prólogo

### Bernhard Frey

Senior Manager, SDG Impact and Reporting, United Nations Global Compact

La transparencia y la rendición de cuentas son fundamentales para que el mundo implemente con éxito la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Cada vez son más los gobiernos, inversores, organizaciones de la sociedad civil y ciudadanos que exigen información y transparencia sobre la forma en que las empresas contribuyen a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Al diseñar y hacer un balance de sus planes de acción relacionados con los ODS, los gobiernos pueden beneficiarse de una mejor comprensión sobre cómo las empresas están contribuyendo a los mismos. Los inversores, por otro lado, aspiran a medir cada vez más sus propias contribuciones e impactos en ODS a través de sus carteras. La información corporativa sobre estos Objetivos puede ayudarles a tomar mejores decisiones de inversión que apoyan el desarrollo sostenible.

Reportar información sobre los ODS no sólo ayuda a que las empresas rindan cuentas de su contribución a las prioridades sociales establecidas por la comunidad internacional, sino que también aporta valor a las propias empresas. Presentar informes sobre ODS respalda los procesos de toma de decisiones de las empresas a todos los niveles, ayuda a mejorar el rendimiento y la creación de valor, mejora el diálogo con los grupos de interés y ayuda a atraer inversiones.

Cada vez más empresas hacen referencia a los ODS en sus informes de sostenibilidad, integrados o anuales. Sin embargo, las compañías necesitan ir más allá de la tendencia actual de simplemente mapear sus actividades y políticas relacionadas con los ODS. La divulgación de información sobre cómo identificar, medir y abordar los riesgos para las personas y el planeta a lo largo de la cadena de valor es un elemento esencial de la estrategia empresarial en ODS y reporting.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas junto con Global Reporting Initiative (GRI) creó una Plataforma de Acción *Reporting on the SDGs* para instar a las empresas a informar sobre el marco de la Agenda 2030 de manera efectiva. Junto con otros socios de las Naciones Unidas, algunos gobiernos y de las organizaciones de la sociedad civil, e incluyendo a la Red Española del Pacto Mundial, hemos desarrollado herramientas y guías que ayudan a las empresas a integrar los ODS en los procesos de reporte corporativos, a identificar los aspectos relevantes y a abordar mejor las necesidades de información de los inversores en los informes corporativos sobre ODS.

Es hora de que las empresas den un paso al frente y acojan plenamente los ODS. Para que las empresas se conviertan en una fuerza motriz en la implementación de la Agenda 2030, es necesario alinear de manera efectiva sus estrategias de negocio con estos Objetivos. La creación de un sistema de transparencia y rendición de cuentas será un fuerte motor para la mejora continua. Es el momento de llevar la información corporativa al siguiente nivel.





## Prólogo

### Cristina Sánchez

Subdirectora de la Red Española del Pacto Mundial

La Red Española del Pacto Mundial lleva trabajando 15 años para que nuestras entidades adheridas desarrollen pautas de acción para integrar la sostenibilidad en sus estrategias de negocio. Desde que se puso en marcha la red local en 2004 hemos llevado a cabo incontables acciones de sensibilización y formación hacia el sector privado, siempre bajo el marco de los 10 Principios del Pacto Mundial y desde 2015 de la Agenda 2030.

Esta publicación presenta las conclusiones del análisis realizado sobre los avances de las empresas españolas en acciones relativas al desarrollo sostenible y la responsabilidad social empresarial. En concreto, a través de un análisis exhaustivo de las memorias de sostenibilidad de las entidades de IBEX35 y de los datos de la consulta *Progress Report 2018*<sup>1</sup> contestada por las empresas españolas adheridas a la iniciativa, hemos querido reflejar cómo se están implantando acciones para asegurar el cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial y la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El análisis de estos resultados revela numerosos aspectos positivos. Cada vez más, las empresas españolas son conscientes de la importancia de desarrollar políticas y mecanismos relativos a la sostenibilidad que repercutirán no sólo dentro de su actividad empresarial, sino también en la relación con sus grupos de interés. Son especialmente significativos los avances identificados en el ámbito medioambiental, el 93% de las empresas consultadas afirman llevar a cabo acciones relativas a esta área tales como el cálculo de emisiones de CO<sub>2</sub> o la implementación de planes estratégicos para luchar contra el cambio climático. Mientras tanto, otros aspectos de la sostenibilidad como los relativos a derechos humanos continúan presentando importantes áreas de mejora, con avances en el establecimiento de compromisos públicos, pero con escasas medidas prácticas que los concreten. Por ejemplo, solo 10 de las 35 empresas del IBEX35 llevan a cabo un proceso de debida diligencia acorde a las pautas que establecen los Principios Rectores.

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible son esenciales en nuestro trabajo, es por ello que este marco impregna toda la publicación. Desde su aprobación en 2015 hemos sido testigos de la creciente importancia de este marco tanto dentro de su estrategia de negocio, como en los Informes de Progreso y memorias presentadas. Este papel protagonista de la Agenda 2030 se ve reflejada en los datos de la publicación, el 80% de las entidades del IBEX35 se han comprometido a contribuir a los ODS y el 59% de las empresas consultadas toman medidas para avanzar en su consecución.

Junto a la implementación de la Agenda 2030, otros acontecimientos están marcando las tendencias en materia de reporting y sostenibilidad. El lanzamiento de los estándares de Global Reporting Initiative GRI Standards, la reciente aprobación de la Ley por la que se transpone la Directiva europea de divulgación de información no financiera, o la futura Estrategia de Desarrollo Sostenible son alguno de los hitos que sin duda definirán en los próximos años el trabajo de las entidades en la materia.

Para terminar, me gustaría agradecer a las empresas adheridas a la iniciativa la confianza depositada en la Red Española del Pacto Mundial durante estos 15 años. Sin duda, el importante crecimiento de nuestra red desde su creación y especialmente en 2018, con un incremento de un 30% en el número de socios, es un logro para nuestra organización y un reflejo de que cada vez las empresas españolas son más conscientes de la necesidad de avanzar en los ámbitos de la sostenibilidad.

<sup>1</sup> UN Global Compact *Progress Report 2018*. <https://www.unglobalcompact.org/library/5637>





**Pacto Mundial**  
Red Española

**COMUNICANDO EL PROGRESO 2018**  
Una visión integrada en sostenibilidad y reporting.

---

# 1

# INTRODUCCIÓN

## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediamambiente
- Lucha contra la corrupción

### 3. Avances en sostenibilidad y reporting

#### 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme







# 1

## Introducción

La transparencia en la conducta empresarial ha sido desde la creación del Pacto Mundial un requisito esencial. Las entidades adheridas a la iniciativa tienen la obligación de presentar de forma periódica un Informe de Progreso o memoria de sostenibilidad donde recogen su compromiso y principales avances en el cumplimiento de los 10 Principios, así como, desde la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, su principal contribución a los mismos.

La información detallada por las empresas en estas memorias, así como la recogida en la consulta anual emitida por el Pacto Mundial permite observar cada año la evolución de las organizaciones en materia de responsabilidad social empresarial, conocer las oportunidades y riesgos en la materia y analizar las principales tendencias. En este sentido, 2018 ha sido un año en el que las empresas han trabajado y comunicado de forma prioritaria temáticas como la lucha contra el cambio climático a través del desarrollo de políticas y prácticas medioambientales, la reducción de la brecha de género o el fomento de la transparencia mediante el establecimiento de mecanismos de denuncia. Además, la implementación del marco de la Agenda 2030 en la estrategia empresarial continúa siendo desde la aprobación de los ODS en el año 2015 una clara tendencia.

Conscientes de la creciente importancia que ha adquirido dentro del sector empresarial el impulso y reporte de acciones en estos ámbitos, el Pacto Mundial de Naciones Unidas continúa trabajando y desarrollando alianzas para proporcionar a las entidades un marco práctico para la creación, implementación y divulgación de políticas y prácticas de sostenibilidad.

Una de las alianzas más destacadas en esta materia es la establecida desde 2010 con Global Reporting Initiative (GRI)<sup>2</sup> para alinear su trabajo en el avance de la responsabilidad corporativa y la transparencia en el sector privado. Concretamente, el Pacto Mundial se apoya en las guías GRI como uno de los marcos de referencia en reporting. Además, para gestionar conjuntamente el nuevo desafío que presenta el marco de la Agenda 2030 y su reporte en las memorias de sostenibilidad, se creó en 2017 la plataforma de acción **Reporting on the SDGs**<sup>3</sup>, en la que además de las dos organizaciones, se ha invitado a participar a redes locales del Pacto Mundial, como la Red Española, y a organizaciones líderes como el Programa de las Naciones Unidas para el De-

<sup>2</sup> UN Global Compact and Global Reporting Initiative. <https://www.globalreporting.org/information/about-gri/alliances-and-synergies/Pages/United-Nations-Global-Compact.aspx>

<sup>3</sup> UN Global Compact. Reporting on the SDGs. <https://www.unglobalcompact.org/take-action/action-platforms/sdg-reporting>

## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en

### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme



sarrollo (PNUD) o la iniciativa PRI (Principios para la Inversión Responsable). El objetivo de esta plataforma es realizar un trabajo conjunto por diferentes actores que ayuden a elaborar guías útiles para las empresas en temas de reporting y sostenibilidad. Actualmente, más de 40 empresas participan activamente en la plataforma y alrededor de 35 representantes de diversas organizaciones, incluidos gobiernos, sociedad civil e instituciones de las Naciones Unidas, que forman parte del comité asesor de la plataforma.

Fruto de este trabajo conjunto, se han desarrollado tres publicaciones que sirven de guía para introducir los ODS en las memorias de sostenibilidad. La publicación *Analysis of the Goals and Targets*, que detalla los Objetivos y metas de la Agenda 2030, con valoraciones cualitativas y cuantitativas, *Integrating the SDGs into Corporate Reporting: A Practical Guide*, que tiene como objetivo ayudar a las empresas a priorizar los ODS para actuar e informar sobre ellos, y *Addressing Investor Needs in Business Reporting on the SDGs* que proporciona información adicional sobre cómo los informes en ODS pueden ayudar a los inversores en la toma de decisiones.

La Red Española del Pacto Mundial también se ha sumado a estos esfuerzos realizados a nivel internacional, no sólo participando en la plataforma *Reporting on the SDGs*, sino a través del desarrollo de cursos formativos, asistencia a las entidades adheridas a la iniciativa, análisis de las memorias de sostenibilidad y gestión y asesoramiento mediante la herramienta de elaboración del Informe de Progreso, que continúa siendo un apoyo fundamental para aquellas entidades que comienzan a trabajar la sostenibilidad.

Este informe es un reflejo del trabajo realizado por la Red Española del Pacto Mundial en este ámbito, donde se analiza el avance de las empresas españolas en aspectos concretos de la RSE y la sostenibilidad. Para

ello, se profundiza en cómo las empresas españolas están implementando acciones y políticas en áreas relacionadas con los 10 Principios del Pacto Mundial y en cómo están contribuyendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Para poder cumplir este objetivo se han utilizado dos fuentes de datos, cuyos resultados pueden consultarse en el apartado de Infografías:

- **El análisis de las memorias de sostenibilidad de las empresas que forman parte del IBEX35.** Las empresas del índice bursátil son un referente nacional e internacional del mercado de valores español y sus avances en sostenibilidad y reporting pueden suponer un impulso para empresas de menor tamaño que quieran seguir sus pasos. Tomando como base las memorias de sostenibilidad de estas empresas se ha evaluado la implantación de los bloques de Principios del Pacto Mundial (derechos humanos y laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción) y su reporte en ODS.
- **Los resultados de la consulta anual del Pacto Mundial de las Naciones Unidas de 2018 (Progress Report 2018).** Esta consulta está dirigida a las empresas adheridas a la iniciativa para que informen sobre sus compromisos y acciones en sostenibilidad. En concreto, se evalúan cinco áreas relativas a la sostenibilidad: derechos humanos, normas laborales, medioambiente, lucha contra la corrupción y contribución al desarrollo. Este año, han sido 137 las empresas españolas que han participado en la consulta, de un total de 1.138 a nivel internacional.



## María Antonia Pérez León

Directora General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

### La responsabilidad social empresarial en España

La responsabilidad social de las empresas españolas está altamente acreditada en Europa, la posición que ocupan las empresas españolas en los estándares internacionales en sostenibilidad es un reflejo del esfuerzo que ha hecho nuestro país en materia de responsabilidad social corporativa. Así nos lo reconocen instituciones como la Global Reporting Initiative (GRI), en cuyo Consejo Consultivo Gubernamental participa la Dirección General que tengo el orgullo de encabezar. España ha escalado posiciones en el ranking mundial, pasando de la posición 30 en 2016, a la 25 en 2018, la puntuación implica un nivel de cumplimiento superior a la media global del 16 %. Desde un punto de vista cualitativo se aprecia una alta madurez en el reporte y mayor diversidad temática. Así, las compañías españolas presentan un mayor desarrollo de la información en materia de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). De los 17 Objetivos se muestra una tendencia claramente positiva en cinco de ellos: salud, igualdad de género, gestión del agua, energía y acción climática. En otras palabras, se puede apreciar el pleno compromiso de mi gobierno en la Agenda 2030, que implica la convergencia de las políticas estatales e internacionales en la consecución de los ODS.

Creo que la Estrategia Española de Responsabilidad de las Empresas 2014-2020 (EERSE), ha contribuido a dicha consideración internacional, ya que, como marco de referencia a nivel nacional, impulsa acciones que persiguen entre otros objetivos, el reforzamiento de los compromisos de las empresas y de las Administraciones Públicas con las necesidades de la sociedad y la generación de empleo.

Hay que destacar el Portal de Responsabilidad Social, puesto en marcha del 22 de mayo de 2017, es una importante herramienta de publicidad de las memorias de responsabilidad social y sostenibilidad, que además facilita la comparabilidad de la información con los impactos de las empresas, sirviendo de ejemplo y buenas prácticas.

Es un claro objetivo para nosotros la implantación en las pymes, no en vano suponen el 46% del tejido empresarial, cifra que aumenta al 99,8% si incluimos a los empresarios autónomos. Quizás el mayor reto y a su vez fuente de resistencia es que se asimile el concepto de responsabilidad social empresarial con empresas competitivas y sostenibles económicamente, que ofrezcan un buen producto y un buen servicio en aspectos que nos son considerados negocio en sentido estricto.

Por este motivo, queremos predicar con el ejemplo mejorando la extensión de su práctica a todas las administraciones y empresas públicas, provocar un cambio de mentalidad para hacer empresas más generosas con el entorno en el que se desenvuelven, redundando en beneficio de todos. Como muestra cabe citar CO-RREOS, con más de 51.000 empleados y con mayor capilaridad, asume un comportamiento ejemplarmente responsable, ADIF haciendo del ferrocarril el medio de transporte por excelencia y facilitando el acceso a la infraestructura en condiciones de igualdad, entre otros...

Potenciar los programas de responsabilidad social significa impulsar no sólo la economía española, junto a la cohesión social y la sostenibilidad, sino además la credi-

## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en

### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme



bilidad internacional. En este sentido, España según The Economist "cuarenta años después de que se convirtiera en una democracia, en temas de libertad personal como el matrimonio gay, con la segunda esperanza de vida más alta del mundo, un buen servicio de salud y una infraestructura de transporte de clase mundial, en muchos aspectos es un excelente lugar para vivir" (26/07/2018) y nuestro nivel democrático está muy por encima de Bélgica, Francia e Italia.

Por consiguiente, estamos trabajando para potenciar y reavivar el diálogo social, mediante la reactivación del Consejo de la Responsabilidad Social de las Empresas, porque creemos que, con diálogo social, puede llegarse a soluciones consensuadas ante los retos que afronta la sociedad actual.

La sólida alianza entre Administración, Empresa y Sociedad Civil nos permitirá seguir afianzando nuestro liderazgo.

Juntos avanzaremos más y mejor en la construcción de un mundo más habitable.



Pacto Mundial  
Red Española

COMUNICANDO EL PROGRESO 2018

Una visión integrada en sostenibilidad y reporting

---

# 2

# UNA VISIÓN INTEGRADA DE LOS 10 PRINCIPIOS Y LOS ODS

## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

## 2. Una visión integrada de los 10 Principios y ODS

- Derechos humanos y laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en

### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme

# Derechos humanos y laborales

Un reto para el sector empresarial

# Medioambiente

El ámbito de sostenibilidad más trabajado

# Lucha contra la corrupción

Avances en aspectos éticos y de transparencia



# 2

## Una visión integrada

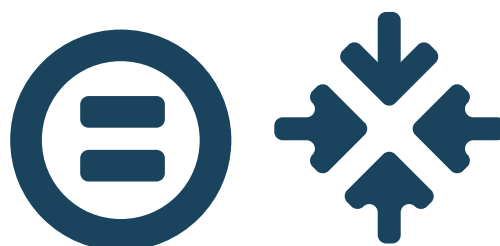
A continuación, se analiza el avance empresarial en la implementación y reporte de medidas de RSE relacionadas con los bloques de los Principios del Pacto Mundial (derechos humanos y laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción). Las temáticas de estos bloques son transversales a las de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, siendo ambos marcos complementarios y constituyendo el esquema ideal de reporting y sostenibilidad del Pacto Mundial.

## Derechos humanos y laborales

### Un reto para el sector empresarial

La primera declaración en la que se reconoce de forma específica un listado de derechos humanos inherente a todas las personas fue la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*<sup>4</sup>, aprobada en 1948. Con el paso de los años se fueron fortaleciendo los artículos de esta declaración a través de la aprobación de diferentes tratados y convenios: el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* y el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, ambos en 1966, la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* en 1979 o la *Convención sobre los Derechos del Niño* en 1989 son solo algunos de ellos

No ha sido hasta muchos años después cuando se ha comenzado a reconocer el impacto que la actividad empresarial tiene en los derechos humanos. En este sentido, el Pacto Mundial de Naciones Unidas es la primera iniciativa global que impulsa el respeto de los derechos humanos y laborales por parte de las empresas a través



<sup>4</sup> Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948. <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en

### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme

del marco de sus Principios. En concreto, los Principios 1 y 2 forman parte del bloque de derechos humanos y los Principios 3, 4, 5 y 6 recogen aspectos en materia de normas laborales.

Posteriormente, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos fue reafirmada por Naciones Unidas con la aprobación en 2011 de los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos*<sup>5</sup>. Los Principios Rectores detallan lo que se espera del sector privado en relación a su gestión de los derechos humanos y son de aplicación para todas las empresas con independencia de su tamaño, sector, ubicación, titularidad y estructura.

Los bloques de derechos humanos y laborales del Pacto Mundial y los Principios Rectores están claramente alineados y constituyen un marco no sólo para que las empresas respeten los derechos humanos, sino también para que los promuevan e impulsen a través de su actividad.

## Áreas de mejora en este bloque

Tal y como establece el **Principio 1 del Pacto Mundial**, *las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia*. De esta forma, se reconoce el papel fundamental del sector privado tanto para evitar la vulneración de derechos humanos consecuencia de su actividad, como para fomentar estos derechos dentro de su ámbito de actuación. Pese a que tanto los 10 Principios del Pacto Mundial como los Principios Rectores son mundialmente reconocidos, numerosos estudios realizados a nivel internacional confirman que existen grandes áreas de



mejora en este ámbito. La iniciativa *Corporate Human Rights Benchmark*<sup>6</sup> analizó en 2018 a 101 de las mayores empresas que cotizan en bolsa en el mundo, otorgando una puntuación de 2,7 puntos sobre un total de 10 puntos en la implementación de los derechos humanos a través de los Principios Rectores, esto da muestra del bajo nivel que las empresas presentan a la hora de trabajar en este ámbito. En relación a las entidades de menor tamaño, según un estudio de la OIT<sup>7</sup> entre 250 pymes en 32 países, el 37% de las mismas ni siquiera tiene constancia de la existencia del marco de los Principios Rectores.

Los datos a nivel nacional confirman esta situación. En la consulta realizada por el Pacto Mundial, **Progress Report 2018**, se recoge que, aunque el 82% de las empresas españolas afirman disponer de políticas o prácticas

**11%** de las empresas consultadas afirman identificar sus riesgos en derechos humanos.

<sup>5</sup>Naciones Unidas. Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, 2011. [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

<sup>6</sup>Corporate Human Rights Benchmark. 2018 key findings. <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/documents/CHRBKeyFindings2018.pdf>

<sup>7</sup>OIT. Pyme y Derechos Humanos, 2017. <http://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2017/01/PYME-y-Derechos-Humanos-003.pdf>





## COMUNICANDO EL PROGRESO 2018

Una visión integrada en sostenibilidad y reporting

en el área de derechos humanos, sólo el 11% identifican sus riesgos en este ámbito. El dato contrasta con el trabajo que se está haciendo en otros bloques, por ejemplo, el 53% de las empresas españolas llevan a cabo una identificación de riesgos medioambientales.

También entre las **empresas del IBEX35** se evidencia esta falta de información sobre el ámbito de derechos humanos. En el anterior informe de Reporting presentado por la Red Española del Pacto Mundial<sup>8</sup> ya se identificó que el bloque de los derechos humanos era el menos trabajado por las empresas del índice bursátil. Este año, habiendo realizado un nuevo análisis de las memorias de sostenibilidad de estas empresas, se confirma esta tendencia; aunque se han identificado progresos con respecto a años anteriores, se continúan evidenciando áreas de mejora en indicadores específicos de derechos humanos como se verá a continuación.

Aun así, la gestión de los derechos humanos y laborales por parte de las empresas españolas no es uniforme y existen sectores en los que se trabaja de una forma más activa en este ámbito. Un ejemplo de este aspecto es el de las entidades pertenecientes al sector de *Utilidades y energía*. Son éstas las empresas que más están trabajando en derechos humanos en prácticamente todos los indicadores analizados. También a nivel internacional un estudio llevado a cabo por Vigeo Eiris<sup>9</sup> confirma este sector como el sexto más trabajado en el ámbito de los derechos humanos, teniendo en cuenta 4.875 empresas pertenecientes a 31 sectores.

## El sector empresarial y los Principios Rectores

Para evaluar el rendimiento de las empresas españolas en el ámbito de los derechos humanos se han tenido en cuenta los tres pasos recogidos en los Principios Rectores: la adopción de un compromiso político en materia de derechos humanos, el establecimiento un proceso de debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre los impactos sobre los derechos humanos, y la creación y gestión de un mecanismo de reclamación a nivel operacional para reparar los posibles abusos que haya provocado o contribuido a provocar.

Con respecto al **primer paso**, tal y como recogen los Principios Rectores, *para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa [...], establezca lo que la empresa espera en relación con los derechos humanos, se haga pública y se difunda y quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales de la empresa*<sup>10</sup>.

Atendiendo a este aspecto, según la consulta realizada por el Pacto Mundial, un 68% de las empresas incluyen su compromiso por el respeto de los derechos humanos dentro de su código ético. La diferencia entre las grandes empresas y las pymes es notable, mientras que el 84% de las grandes empresas incluyen este compromiso, en el caso de las empresas de menor tamaño, el dato se

reduce al 62%. Conviene tener en cuenta que muchas de estas empresas de menor tamaño probablemente no dispongan de un código ético en su entidad.

Algunas de las empresas de mayor tamaño no se limitan a incluir este compromiso en su código ético, sino que cuentan con una política específica de derechos humanos. En este documento, las empresas, además de informar sobre su compromiso por los derechos humanos, concretan mecanismos de implementación, seguimiento y evaluación y los extienden a su cadena de suministro. La implantación de estas políticas es aún incipiente, pero presenta una evolución positiva, 19 empresas del IBEX35 (el 54%) ya disponen de una política específica en esta materia, en 2017 la cifra era de 14 empresas y en 2016 de 11.



Un aspecto clave relativo al primer paso de los Principios Rectores es la capacitación y sensibilización a empleados ya que para conseguir crear una cultura empresarial en torno a los derechos humanos es importante que los empleados conozcan y estén formados en este ámbito. Un 21% de las pymes y un 39% de las grandes empresas españolas consultadas afirman realizar este tipo de acciones con empleados. Entre las empresas del IBEX35 este porcentaje mejora y son el 46% las que capacitan y sensibilizan a sus empleados. En general, estas forma-

<sup>8</sup> Red Española del Pacto Mundial. Reporting 2017. <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/02/Reporting-2017-v5.pdf>

<sup>9</sup> Vigeo Eiris. Human rights in a globalised world, 2018. [http://www.vigeo-eiris.com/wp-content/uploads/2018/11/2018\\_Human-rights-study\\_VF.pdf?x62552](http://www.vigeo-eiris.com/wp-content/uploads/2018/11/2018_Human-rights-study_VF.pdf?x62552)

<sup>10</sup> Naciones Unidas. Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, 2011. [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en

### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme

## DERECHOS HUMANOS Y CADENA DE SUMINISTRO

Los impactos de las empresas en el ámbito de derechos humanos no se limitan a los derivados de su actividad directa, sino que es necesario llevar a cabo un monitoreo de toda la cadena de valor. En este sentido, las empresas deben extender la cultura de derechos humanos de la empresa a sus proveedores. El **Principio 2 del Pacto Mundial** trata precisamente este aspecto, *las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos*.

Uno de los mecanismos que más se están utilizando para trabajar este aspecto es la creación de Códigos Éticos a Proveedores. A través de este mecanismo las empresas hacen participe a su cadena de suministro de su compromiso con la sociedad. El 37% de las empresas del IBEX35 ya disponen de un Código Ético a Proveedores en el que no sólo se tienen en cuenta aspectos de derechos humanos y laborales, sino también otros aspectos relacionados con la sostenibilidad como el medioambiente o la anticorrupción.

Además de estos códigos, las empresas tienen la responsabilidad de evaluar a sus proveedores para evitar ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos o laborales. Este aspecto es cada vez más trabajado en las empresas del IBEX35, el 66% de estas llevan a cabo esta labor. En cuanto a las empresas españolas consultadas el porcentaje es más reducido, del 13%.



ciones no incluyen a toda la plantilla, sino únicamente a aquellos empleados con un impacto más directo en este ámbito: directivos, departamento de recursos humanos, departamento de compras, etc.

El principal aspecto de mejora identificado en derechos humanos coincide con el **segundo paso de los Principios Rectores**, el establecimiento de un proceso de debi-

da diligencia. Es decir, una vez las empresas han expresado su compromiso para respetar y apoyar los derechos humanos, son pocas las que evalúan el impacto real y potencial de sus actividades. Según la consulta realizada, sólo un 7% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial afirmaron evaluar sus impactos en derechos humanos, siendo la acción menos realizada del conjunto de políticas o prácticas existentes en este ámbito.

En las empresas del IBEX35 este dato mejora, pero continúa siendo bajo. En concreto, el 43% de las empresas del índice bursátil afirman estar realizando evaluaciones de impacto en materia de derechos humanos, el 29% a través de un proceso de debida diligencia acorde a las pautas que establecen los Principios Rectores.

Se comprueba que existe una brecha muy significativa por parte de las empresas cuando se trata de *pasar del compromiso a la acción* en materia de derechos humanos. Si bien establecer un compromiso público es un primer paso esencial para el trabajo en este ámbito, es necesario realizar acciones de identificación, seguimiento y evaluación sobre los impactos para hacer frente a las consecuencias negativas de su actividad.

El **tercer y último paso de los Principios Rectores** es el de mecanismos de reclamación; en este caso, son pocas las empresas que disponen de un canal con un enfoque específico para dar respuesta a las demandas en términos de vulneración de derechos humanos. Según la consulta del Pacto Mundial, un 12% de las pymes españolas y un 37% de las grandes empresas disponen de mecanismos de reclamación en derechos humanos. Muchas entidades utilizan la herramienta del canal de denuncias corporativo para tal fin, aunque esta pueda resultar insuficiente acorde a las pautas que recomiendan los Principios Rectores. Este aspecto se evaluará en el apartado de Lucha contra la corrupción.

**COMUNICANDO EL PROGRESO 2018**

Una visión integrada en sostenibilidad y reporting

## Un enfoque transversal con la Agenda 2030

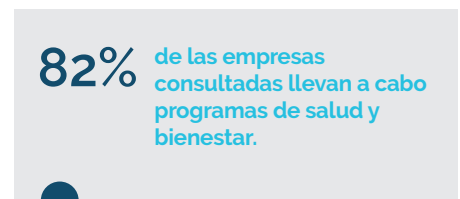
La Agenda 2030 menciona de forma explícita la necesidad de respetar y promover los derechos humanos, con un especial enfoque en la dignidad de las personas, el estado de derecho, la justicia, la igualdad y la no discriminación. Además, los derechos humanos son transversales a prácticamente todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible y muchas de sus 169 metas.

Las empresas, como un actor protagonista en la consecución de la Agenda 2030, deben tomar en consideración el respeto y apoyo a los derechos humanos y laborales para contribuir de forma efectiva a cada uno de los 17 Objetivos. En este epígrafe nos centraremos en 4 ODS fuertemente alineados con los derechos humanos y laborales, el Objetivo 3 *Salud y bienestar*, el Objetivo 5 *Igualdad de género*, el Objetivo 8

*Trabajo decente y crecimiento económico* y el Objetivo 10 *Reducción de las desigualdades*.

El **ODS 3** *Salud y bienestar* repercute de forma directa en el tejido empresarial y está basado en derechos recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Si bien las acciones más evidentes relativas a este Objetivo por parte de las empresas son las relacionadas con aspectos regulados por normativa (accidentes laborales, medidas de seguridad, prevención de riesgos, etc.), también se incluyen acciones encaminadas a la promoción de un estilo de vida saludable entre los empleados, como la impartición de formaciones sobre salud y nutrición, o la implantación de programas de ejercicio físico. Son estas últimas acciones las que más se están fomentando en los últimos años; de las empresas del IBEX35, el 74 % realizan programas y proyectos relacionados con hábitos de vida saludable. En cuanto a las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial,

un 82% de las consultadas afirma llevar a cabo estas prácticas. Este tipo de acciones están extendidas entre el tejido empresarial también a nivel internacional, donde el 85% de las empresas afirman tener políticas o programas en este ámbito<sup>11</sup>.



El **Objetivo 5** de la Agenda 2030 gira en torno a la consecución de la igualdad de género a todos los niveles, incluyendo el ámbito empresarial. Según la consulta realizada por el Pacto Mundial, este es uno de los Objetivos en el que las empresas afirman tener un mayor impacto positivo; teniendo en cuenta una puntuación del 1 al 5 en la que 1 es un impacto negativo muy significativo y 5 un impacto positivo muy significativo las empresas puntúan este Objetivo con un impacto de 4.45. Aun así, los datos muestran amplias áreas de mejora en este ámbito.

### Algunos ODS vinculados a declaraciones de derechos humanos y laborales



**Derecho a la vida.**  
**Derecho a la salud.**



**Igualdad de derechos para las mujeres en la vida económica.**



**Derecho al trabajo y a condiciones de trabajo justas y favorables.**  
**Prohibición de la esclavitud, trabajo forzoso y trata de personas.**



**Derecho a la igualdad y a la no discriminación.**

Uno de los principales obstáculos para la consecución del Objetivo 5 es el llamado *techo de cristal*, concepto que se refiere a las barreras que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional e ir progresando hacia puestos de mayor responsabilidad. Un indicador clave para evaluar este aspecto es el porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas. La Comisión Nacional del Mercado de Valores a través del Código Unificado de Buen Gobierno recomendó a las empre-

<sup>11</sup> UN Global Compact *Progress Report 2018*. <https://www.unglobalcompact.org/library/5637>

## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en

### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme

sas cotizadas el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración<sup>12</sup>. Sin embargo, aún se está lejos de lograr esta recomendación, en 2018 la presencia de la mujer en los consejos de las empresas cotizadas era del 19,15%<sup>13</sup>.

**19%** de mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas.

Teniendo en cuenta la consulta realizada por el Pacto Mundial, en las empresas españolas adheridas a la iniciativa el porcentaje de mujeres en los órganos más altos de gobierno es de un 27% de media, dato que, si bien mejora con respecto a las empresas cotizadas, aún está lejos de la consecución de una igualdad efectiva.

**75%** de las empresas encuestadas llevan a cabo políticas o prácticas relativas a la no discriminación.

La erradicación del trabajo forzoso o infantil, o el derecho de asociación son aspectos relativos a los **Principios 3, 4, 5 y 6 del Pacto Mundial** y al marco del **ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico**. Las empresas trabajan de forma prioritaria esta temática, situando el Objetivo 8 de la Agenda 2030 como uno de los más trabajados según diversos estudios tanto a nivel internacional como a nivel nacional<sup>14</sup>. La consulta realizada por el Pacto Mundial reafirma la importancia de este ámbito para las empresas, el 74% de ellas disponen de políticas para garantizar condiciones de trabajo seguras, un 72% reconoce la libertad de aso-

ciación de todos sus trabajadores y el 50% realiza programas de capacitación y sensibilización en este ámbito.

Por último, el **Objetivo 10** relativo a *Reducción de desigualdades* está vinculado con el Derecho a la no discriminación, el Derecho a participar en los asuntos públicos y el Derecho a la seguridad social. El sector privado puede contribuir a este Objetivo proporcionando condiciones laborales y sueldos dignos a los empleados, promoviendo la inclusión social o adoptando políticas de no discriminación dentro de la empresa. Es precisamente esta última acción una de la más recogidas por las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial, un 75% de las empresas consultadas han afirmado llevar a cabo políticas o prácticas de no discriminación. En cuanto a las entidades pertenecientes al IBEX35, prácticamente todas ellas disponen de este tipo de políticas.



<sup>12</sup> CNMV. Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, 2015. [https://www.cnmv.es/docportal/publicaciones/codigogov/codigo\\_buen\\_gobierno.pdf](https://www.cnmv.es/docportal/publicaciones/codigogov/codigo_buen_gobierno.pdf)

<sup>13</sup> ATREVIA. Informe Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas, 2018.

<sup>14</sup> UN Global Compact *Progress Report 2018*. <https://www.unglobalcompact.org/library/5637>

Red Española del Pacto Mundial. Las empresas españolas ante la Agenda 2030, 2018. [https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/07/Las-empresas-espa%C3%B1olas-ante-la-Agenda-2030\\_def\\_p.pdf](https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/07/Las-empresas-espa%C3%B1olas-ante-la-Agenda-2030_def_p.pdf)

## Medioambiente

### El ámbito de sostenibilidad más trabajado

La conservación del medioambiente es sin duda un reto global, la sociedad cada vez está más concienciada con la necesidad de respetar el entorno y reducir su huella medioambiental. Numerosos acuerdos, iniciativas y cumbres han sido aprobados a nivel internacional con el objetivo de promover la protección de los ecosistemas y revertir los efectos del cambio climático. Entre ellos, un acuerdo especialmente relevante fue el Acuerdo de París adoptado en 2015 en el seno de la XXI Conferencia sobre Cambio Climático (COP 21). Por primera vez se aprueba un acuerdo vinculante sobre el clima cuyo objetivo es establecer un plan de acción mundial que ponga el límite del calentamiento global por debajo de los 2°C. El Acuerdo de París supone un reto no sólo para los 195 países que lo ratificaron, sino también para otros actores como la sociedad civil, ciudades, comunidades locales y muy especialmente el sector privado. En la declaración por la que se aprueba el Acuerdo de París se reconocen específicamente los esfuerzos realizados por el sector privado para *hacer frente al cambio climático y adoptar medidas de respuesta*<sup>15</sup>.

La aprobación de la Agenda 2030 también supone un impulso al trabajo de las empresas en la protección del medioambiente. El ODS 13

*Acción por el clima* se basa en la adopción de medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos, mientras que el ODS 14 y el ODS 15 engloban específicamente la conservación de océanos y mares y la gestión sostenible de bosques y biodiversidad. Además, existen otros Objetivos con una relación directa con el medioambiente, por ejemplo, el ODS 7 *Energía asequible y no contaminante* vinculado al uso de energías renovables, y el ODS 12 *Producción y consumo responsable* que tiene relación con la estrategia de economía circular y la gestión eficiente de los recursos naturales.

Por último, el Pacto Mundial de Naciones Unidas también recoge el compromiso de las empresas por el medioambiente a través de sus 10 Principios. Concretamente los **Principios 7, 8 y 9** se basan en la evaluación de riesgos en este ámbito (Principio 7), el fomento de iniciativas de responsabilidad ambiental (Principio 8) y el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente (Principio 9).

### Un bloque fundamental para las empresas

Las empresas han pasado a ocupar un papel fundamental en la protección del medioambiente y así lo recogen en sus memorias de sostenibilidad. En el último análisis del Pacto Mundial sobre reporting ya se mencionaba este bloque como uno de los más trabajados entre las empresas pertenecientes al IBEX35<sup>16</sup>, muy por encima de otros aspectos como los derechos humanos y las normas laborales. De la misma for-

ma, habiendo analizado este año las memorias de sostenibilidad de las empresas del índice bursátil, se ratifica este hecho, aspectos como el cálculo de la huella de carbono, o la reutilización y reciclaje de materiales y materias primas, están plenamente integrados en la estrategia empresarial de estas entidades.

**97%** de las grandes empresas españolas consultadas afirman disponer de políticas o prácticas en el área de medioambiente.

Considerando la consulta realizada por el Pacto Mundial, este bloque también es el más trabajado tanto a nivel nacional como internacional por las empresas adheridas a la iniciativa. En concreto, el 93% de las empresas españolas consultadas disponen de políticas o prácticas relativas a medioambiente, prácticamente el mismo dato que muestra la consulta a nivel internacional. Para las grandes empresas españolas el porcentaje es incluso más amplio, llegando a un 97%. En aspectos relativos a la evaluación de riesgos, también destaca el bloque medioambiental con respecto a otros bloques, el 53% de las empresas españolas consultadas evalúan sus riesgos en este ámbito, frente al 11% que evalúan sus riesgos en derechos humanos, o el 31% en aspectos de lucha contra la corrupción.

Con un enfoque sectorial, y al igual que ocurría con el bloque de derechos humanos y normas laborales, son las empresas del sector de *Utilidades y Energía* las que más están trabajando este bloque, empresas

<sup>15</sup> Naciones Unidas. Convención Marco sobre el Cambio Climático, 2015. <https://unfccc.int/resource/docs/2015/cop21/spa/l09s.pdf>

<sup>16</sup> Red Española del Pacto Mundial. Reporting 2017. <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/02/Reporting-2017-v5.pdf>

## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en

### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

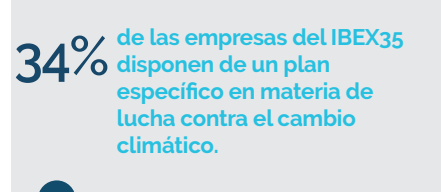
- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme

que por su naturaleza suelen tener un alto impacto ambiental en su actividad.

## El cambio climático, un reto global

Quizá el aspecto más destacado en materia medioambiental y el más prioritario dada su extrema urgencia es la lucha contra el cambio climático. Entre 1880 y 2012, la temperatura media mundial ha aumentado 0,85 grados centígrados, los océanos se han calentado, la cantidad de nieve y de hielo ha disminuido y ha subido el nivel del mar. Estos cambios en el clima se ven reflejados en un mayor número de desastres naturales, la reducción significativa en la producción de alimentos, y un riesgo cada vez mayor de la desaparición de zonas costeras y territorios insulares.

Considerando esta problemática, el **Objetivo 13** de la Agenda 2030 se centra en adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. Las empresas de mayor tamaño ya están integrando este ámbito dentro de su estrategia empresarial y, de hecho, según el análisis realizado a las entidades del IBEX35, este es el Objetivo más trabajado en el índice bursátil. Para progresar en la consecución de este Objetivo, muchas empresas están realizando un análisis de las consecuencias que suponen en su actividad los efectos del cambio climático (el 57% de las empresas del IBEX35) y algunas están llevando a cabo planes específicos para luchar contra el cambio climático (el 34% de ellas).



En la consulta realizada por el Pacto Mundial a las empresas españolas adheridas a la iniciativa se refleja una gran diferencia entre las gran-

des y pequeñas empresas. Mientras que el 66% de las grandes empresas afirman reportar datos estratégicos sobre cambio climático, en las Pequeñas y Medianas Empresas este dato es del 17%. Se comprueba de esta forma que son sobre todo las empresas de mayor tamaño las que están implantando y reportando medidas para luchar contra el cambio climático, probablemente debido

## LAS ENERGÍAS RENOVABLES, UN ÁREA DE MEJORA

El Objetivo 7 referente a energía asequible y no contaminante tiene una vinculación directa con el medioambiente. En concreto, la meta 7.2. fija que para 2030 es necesario aumentar sustancialmente el porcentaje de la energía renovable en el conjunto de fuentes de energía. Para la consecución de esta meta, la Unión Europea ha marcado algunos objetivos en este ámbito, la Estrategia Europa 2020 especifica que para el 2020 el 20% de la energía debe ser renovable. Este porcentaje se amplía hasta el 27% en el 2030 en el Marco sobre clima y energía para 2030 también de la Unión Europea. A nivel nacional, el Anteproyecto de la Ley del Cambio Climático y Transición Energética prevé que para 2050 el 100% de la energía consumida en el país provenga de fuentes renovables.

Teniendo en cuenta esta tendencia, las empresas deben comenzar a utilizar energías renovables como alternativa a las producidas por combustibles fósiles para lograr llegar a los objetivos marcados a nivel europeo y nacional. Sin embargo, el uso de estas energías es aun reducido, el 82% de las empresas españolas consultadas afirman usar menos del 24% de energías a partir de fuentes renovables. También, al ser preguntadas por su impacto en este ámbito, la puntuación es baja, teniendo en cuenta una escala del 1 al 5 donde 1 es impacto nulo y 5 impacto máximo, las empresas puntuaron su impacto en energías renovables con un 2,08. Sin duda se trata de un ámbito de mejorar por parte del sector privado y que dada la urgencia de su implantación estará en la agenda de muchas empresas en los próximos años.



## COMUNICANDO EL PROGRESO 2018

Una visión integrada en sostenibilidad y reporting

a mayores impactos en medioambiente, y mayores recursos para hacer frente a esta problemática.

Uno de los puntos más relevantes en la lucha contra el cambio climático y en el que las empresas pueden tener un valor añadido para analizar su impacto en el medioambiente, es el **cálculo de la huella de carbono**. A través de este mecanismo las empresas pueden calcular las emisiones de CO<sub>2</sub> que expulsan a la atmósfera derivadas de su actividad, tanto las directas que se corresponden con las emisiones de alcance 1 (combustibles fósiles que consume la maquinaria o uso del vehículo propio de la empresa), como las indirectas, que corresponden al alcance 2 y 3 (consumo de electricidad, transporte de productos o desplazamientos de empleados en vehículos ajenos a la empresa).

Si bien el cálculo de la huella de carbono puede parecer una tarea más vinculada con las empresas con un alto impacto medioambiental, cualquier organización independientemente de su tamaño, sector y actividad puede realizar este cálculo. Normalmente las empresas más pequeñas basan este cálculo en sus emisiones directas (alcance 1), mientras que las de mayor tamaño tienen también en cuenta sus emisiones indirectas (alcance 2 y 3). La consulta realizada por el Pacto Mundial confirma este hecho, mientras que el 29% de las pequeñas empresas miden sus emisiones directas e indirectas de CO<sub>2</sub>, en las grandes empresas este porcentaje aumenta hasta el 69%. En cuanto a las empresas del IBEX35,

prácticamente todas ellas reportan en sus memorias de sostenibilidad tanto sus emisiones directas como indirectas de CO<sub>2</sub>, además muchas de ellas han fijado un objetivo cuantificable de reducción de emisiones, concretamente el 43% de las empresas del índice bursátil, la mayoría con un horizonte de 2020 o 2030.

## El ODS 12 y la economía circular

En el análisis realizado se pone de manifiesto que la mayoría de las empresas llevan a cabo prácticas de consumo sostenible relacionadas con el ámbito medioambiental (82% de las empresas), un aspecto relacionado con el ODS 12 *Producción y consumo responsable*. Este Objetivo también tiene relación con la **economía circular**, una tendencia que se está trabajando de forma incipiente en el tejido empresarial.

La economía circular consiste en la



producción de bienes y servicios al tiempo que se reduce el consumo y el desperdicio de materias primas,

agua y fuentes de energía<sup>17</sup>, está estrechamente relacionada con la consecución de la meta 12.5 *De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización*. Esta práctica puede suponer grandes beneficios para el sector privado, según el *Plan de Acción para la Economía Circular* de la Unión Europea, se prevé que la implantación de la economía circular en Europa suponga un ahorro de 600.000 euros a las empresas europeas, la creación de 2 millones de puestos de trabajo y una reducción de emisiones de efecto invernadero entre un 2% y un 4%<sup>18</sup>. Aun así, todavía son pocas las empresas españolas las que están trabajando en este ámbito, aspectos como la evaluación del ciclo de vida de productos y servicios y la realización de medidas de ecodiseño, muy relacionados con la economía circular, son trabajados por el 23% de las empresas españolas consultadas, el dato a nivel internacional es muy similar. Con respecto a las empresas del IBEX35, el análisis realizado revela que el 57% de ellas incluyen en sus informes alguna información sobre la implantación de medidas de economía circular a nivel interno, generalmente a través de acciones de reducción de residuos, mejora de la eficiencia en procesos o medidas de reducción, reutilización y reciclaje (tres erres).

La economía circular puede suponer un ahorro de 600.000 euros a las empresas europeas.

<sup>17</sup> Definición de Ecoembes. <https://www.ecoembes.com/es/planeta-recicla/blog/que-es-la-economia-circular>

<sup>18</sup> Unión Europea. Hacia una economía circular: un programa de cero residuos para Europa. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52014DC0398&from=ES>

## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en

### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme



Tribuna

# Beatriz Álvarez Iglesias

Jefa de Sostenibilidad de EDP España

## Compromiso de EDP con los ODS

En EDP nos gusta decir que la sostenibilidad es parte de nuestro ADN. No en vano, forma parte de nuestra visión: *"ser una empresa global de energía, líder en creación de valor, innovación y sostenibilidad"*.

Su adaptación y despliegue en nuestra estrategia, políticas y principios ha sido un proceso gradual en el cual la adopción de los 10 Principios de Pacto Mundial han sido clave, ya que han permitido definir el contexto y las materias fundamentales sobre las que ir actuando en un momento en el cual no existían grandes consensos en la materia.

En este contexto, la adopción de la Agenda 2030, de los ODS, ha sido un proceso natural, dado que abordan los elementos interconectados del desarrollo sostenible: el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medioambiente. Y en esta Agenda creemos firmemente que la energía es un eje central para casi todos los grandes desafíos y oportunidades a los que hace frente el mundo actualmente: el empleo, la seguridad, el cambio climático, la producción de alimentos o para aumentar los ingresos.

Con este convencimiento, en mayo de 2017, el Consejo de Administración Ejecutivo de EDP asumió públicamente el compromiso de alinear la estrategia empresarial con la Agenda 2030. Algunos de los avances más destacados son la aprobación de la Política de Inversión Social y la Declaración de respeto por los derechos humanos y laborales, en aplicación directa de los principios de Ruggie, el Pacto Mundial y los ODS.

Los 8 ODS clave seleccionadas por EDP son 5 Igualdad de género, 7 Energía asequible, 8 Trabajo decente y crecimiento económico, 9 Industria, innovación e infraestructuras, 11 Ciudades y comunidades sostenibles, 12 Consumo responsable, 13 Cambio Climático y 15 Ecosistemas terrestres, pero el resto de la Agenda, con marcado enfoque social, no queda fuera del ámbito de actuación de EDP sino que es la Fundación EDP quien la adopta.

La participación, el diálogo y el compromiso con la comunidad son clave en el despliegue de todos los ODS, y de este modo, el reporte es fundamental ya que invita a la reflexión, al diagnóstico y evaluación de las iniciativas y proyectos en marcha, y lo que es más importante, a medir su impacto.

Por esta razón, EDP publica ya desde 2015 *su impacto en los ODS* en las memorias e informes de sostenibilidad del Grupo y sus empresas, invitando a todos los grupos de interés a conocer Objetivos y metas comunes. El contenido de los informes de sostenibilidad se define a través de un análisis de materialidad, mediante el cual se identifican los temas relevantes para los diferentes grupos de interés. Posteriormente, para caso práctico o para cada contenido de los informes se identifica sobre qué ODS principal incide (de entre los 8 ODS estratégicos identificados por la organización), y se describe su impacto-contribución tanto cualitativa como cuantitativamente, cuando esto sea posible.

El reporte cuantitativo se basa en KPI de seguimiento del proyecto, que son los propios de gestión empresarial, y siempre que sea posible, se incluyen KPI de impacto, es decir, métricas de impacto directo, indirecto e inducido en el ODS de referencia y en los grupos de interés implicados.

Pero es evidente que falta mucho por hacer y que la consecución de la Agenda 2030 es compromiso de todos. Dentro de EDP debemos seguir trabajando en:

- *el desarrollo y la implementación de los objetivos ya definidos,*
- *seguir fomentando una cultura de grupo que tenga en su centro de acción los ODS involucrando a todos los trabajadores y*
- *abordando los asuntos relevantes que surgen en la relación con las partes interesadas de forma que entre todos contribuyamos al desarrollo sostenible.*





## Lucha contra la corrupción

### Avances en aspectos éticos y de transparencia

Tal y como afirmó Antonio Guterres, Secretario General de Naciones Unidas, la corrupción *atenaza a personas, comunidades y naciones, debilita la educación y la salud y refuerza las injusticias*<sup>19</sup>. Esta problemática no es nueva y ya en 2003, para hacer frente a ella, Naciones Unidas aprobó la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción<sup>20</sup>, un marco internacional cuyo objetivo es promover y fortalecer las medidas para prevenir y combatir las malas prácticas en este ámbito.



En el prefacio de esta Convención se señala que la corrupción puede provenir de diferentes ámbitos, desde un nivel estatal a un nivel particular; en este sentido, la corrupción empresarial es una de las más ex-

tendidas y supone un fuerte obstáculo en el rendimiento económico. La *Encuesta mundial sobre fraude y delito económico*<sup>21</sup> realizada por PwC a nivel internacional indica que el 49% de las empresas ha sufrido algún tipo de fraude económico en los últimos dos años, el porcentaje en España es aún mayor, de un 52%. Además, según la OCDE, la corrupción aumenta hasta el 10% del coste total de hacer negocios a nivel mundial<sup>22</sup>.

Consciente de esta realidad, en junio de 2004 el Pacto Mundial de Naciones Unidas anunció que incluiría un décimo principio sobre anticorrupción, una decisión adoptada tras un proceso de consulta a las entidades adheridas. De esta forma se introdujo el **Principio 10 del Pacto Mundial** que establece que *las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno*.

Este bloque se refuerza en 2015 con la aprobación de la Agenda 2030. El Objetivo 16 *Paz, justicia e instituciones sólidas*, y específicamente la meta 16.5. *Reducir considerable-*

*mente la corrupción y el soborno en todas sus formas* aborda este tema, demandando a gobiernos, sociedad civil, sector empresarial y otros agentes trabajar para prevenir la corrupción en todas sus formas.

### Diferencias significativas entre grandes empresas y pymes

La lucha contra la corrupción es un ámbito cada vez más importante dentro de las empresas, la *Encuesta mundial sobre fraude y delito económico* ya citada específica que el 42% de las compañías consultadas han aumentado su gasto para combatir el fraude en los últimos dos años. Las razones son diversas, desde la búsqueda de mayor confianza hacia los grupos de interés debido al creciente número de escándalos derivados con la ética empresarial, hasta una mayor regulación en aspectos de gobierno corporativo y sostenibilidad empresarial enfocados a la corrupción.

Sin embargo, el trabajo de las empresas en este ámbito no es homogéneo y en el análisis realizado se evidencian grandes diferencias entre las empresas de mayor tamaño y las pymes. Teniendo en cuenta la consulta llevada a cabo por el Pacto Mundial, mientras que para las empresas de mayor tamaño el bloque de lucha contra la corrupción es el segundo más trabajado, sólo por



<sup>19</sup> Mensaje del Secretario General por el Día Internacional de la Anticorrupción. <http://www.anticorruptionday.org/actagainstcorruption/en/about-the-campaign/sg-message-on-anti-corruption-day-2016.html>

<sup>20</sup> Naciones Unidas. Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. [https://www.unodc.org/pdf/corruption/publications\\_unodc\\_convention-s.pdf](https://www.unodc.org/pdf/corruption/publications_unodc_convention-s.pdf)

<sup>21</sup> PwC. Encuesta mundial sobre fraude y delito económico 2018. <https://www.pwc.es/es/forensic-services/encuesta-mundial-fraude-delito-economico-2018.html>

<sup>22</sup> OCDE. CleanGovViz. <https://www.oecd.org/cleangovbiz/49693613.pdf>

## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en

### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme

La anticorrupción es más trabajada por las grandes empresas.

debajo del aspecto medioambiental, para las pymes este se sitúa en último lugar. Este hecho también se ve reflejado en la evaluación de riesgos en anticorrupción, el porcentaje de empresas españolas consultadas que llevan a cabo este mecanis-

mo es del 42% para las empresas de mayor tamaño frente a un 27% para pymes. El análisis del IBEX35 evidencia el alto impacto de este bloque entre las grandes compañías, prácticamente todas ellas incluyen en sus asuntos materiales aspectos como la anticorrupción, la ética empresarial o la transparencia.

Por otra parte, resulta relevante señalar que, aunque en muchos casos las grandes empresas indican disponer de políticas o prácticas en el

área de anticorrupción, estas mismas empresas no reportan trabajar en la consecución del ODS 16, un Objetivo fuertemente alineado con este ámbito. Mientras que el 87% de las grandes empresas consultadas llevan a cabo políticas o prácticas relativas a anticorrupción, únicamente el 10% indican trabajar en el Objetivo 16.

## Mecanismos para impulsar este bloque en el sector empresarial

Uno de los primeros pasos a abordar en este bloque es el establecimiento de un **compromiso específico** en la lucha contra la corrupción a través de una política o una declaración por parte de la empresa. Según la consulta, el 45% de las empresas han afirmado disponer de una política de anticorrupción públicamente accesible, presumiblemente a través de un código ético o un documento específico sobre este ámbito. Si en lugar de centrar el análisis en políticas genéricas sobre anticorrupción, analizamos las políticas sobre temáticas específicas en este ámbito el porcentaje se reduce. Un 29% afirma disponer de una política de regalos y únicamente un 9% de una política relativa a la lucha contra el fraude.

De la misma forma, muchas empresas españolas disponen de **canales de denuncias**, un aspecto esencial para identificar los casos de corrupción. De hecho, según un estudio de la Association of Fraud Examiners, en organizaciones que disponen de un canal de denuncias un 47,3% de

## TRANSPARENCIA EN LAS MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD

El reporte de información no financiera es transversal a todas las áreas de sostenibilidad. Es tan importante implementar políticas y mecanismos para trabajar la responsabilidad social de las empresas, como poner en valor estas medidas a través de su reporte en memorias de sostenibilidad o Informes de Progreso.

Los principios de transparencia y equilibrio son fundamentales a la hora de reportar esta información no financiera. El análisis del Pacto Mundial refleja la misma tendencia indicada en publicaciones anteriores<sup>23</sup>, la información reportada en las memorias de sostenibilidad e Informes de Progreso suele tener un sesgo positivo, sin ahondar en los impactos negativos y en los riesgos relativos a este ámbito derivados de la actividad de la empresa.

Para poder contribuir a una mayor transparencia en el reporte de información no financiera de las empresas adheridas al Pacto Mundial, en la consulta realizada por la iniciativa se pidió a las entidades españolas indicar los beneficios y retos que encuentran en el reporte de información no financiera.

Los principales beneficios identificados fueron la mejora en la reputación de la empresa, la integración del compromiso de responsabilidad corporativa en el día a día de la empresa y la participación activa en el Pacto Mundial. En cuanto a los principales retos, las empresas españolas consultadas destacaron la falta de un proceso interno para gestionar toda la información relativa a sostenibilidad, la falta de recursos y la ausencia de indicadores estándares de desempeño en sostenibilidad.



<sup>23</sup> Red Española del Pacto Mundial. Reporting 2017. <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/02/Reporting-2017-v5.pdf>

## COMUNICANDO EL PROGRESO 2018

Una visión integrada en sostenibilidad y reporting

los fraudes son detectados mediante denuncias internas, mientras que el porcentaje es del 28,2% para organizaciones que no disponen de este mecanismo<sup>24</sup>.

En este sentido, todas las empresas del IBEX35 disponen de un canal de denuncias e informan de éste en sus memorias de sostenibilidad, sin embargo, únicamente el 40% reportan específicamente información sobre las denuncias recibidas desglosando estas por tipología, región, etc. En cuanto a los datos de la consulta del Pacto Mundial, el porcentaje se reduce de forma considerable, solo un 34% de las empresas españolas que contestaron la consulta afirman disponer de un canal de denuncias. Nuevamente se comprueba que la diferencia entre grandes y pequeñas empresas es muy amplia, el 58% de las grandes compañías llevan a cabo esta práctica, el porcentaje se reduce al 24% para las entidades de menor tamaño.

Una vez identificados estos **casos de corrupción**, bien a través del canal de denuncias o a través de cualquier otro mecanismo, es necesario reportar estos casos en las memorias de sostenibilidad. El indicador GRI Standard 205-3 *número total y la naturaleza de los casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas* se enfoca precisamente en este aspecto. Al analizar este indicador entre las empresas del IBEX35 se comprueba que el 51% de las empresas del índice bursátil reportan sus casos confirmados de corrupción y las medidas adoptadas tras su identificación. Pese a que ha habido una pequeña mejora con respecto al año anterior (con el 43% de las empresas reportando este dato), re-

sulta esencial que las grandes empresas trabajen en la identificación y reporte de sus casos de corrupción, y que sirvan de referencia para las entidades de menor tamaño.

Por último, uno de los puntos ana-

**51%** de las 35 empresas del IBEX35 reportan los casos confirmados de corrupción en sus memorias de sostenibilidad.

lizados con respecto al bloque de lucha contra la corrupción es la gestión de programas de **capacitación y sensibilización** en este ámbito. En la consulta realizada por Pacto Mundial se evidencia un porcentaje reducido de empresas españolas que lleva a cabo este tipo de actuaciones, un 27% de ellas. El análisis del IBEX35 ofrece datos más favorables,

con un 60% de las empresas que realizan capacitaciones a empleados en materia ética. Estas acciones sin duda suponen un valor añadido para las empresas, favoreciendo la creación de una cultura empresarial basada en los valores éticos de las entidades y en su compromiso ante la anticorrupción.



<sup>24</sup> Association of Fraud Examiners. Report to the nations on occupational fraud and abuse, 2016. <https://www.acfe.com/rtn2016/docs/2016-report-to-the-nations.pdf>

## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en

### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme



Tribuna

## Manuel Tejedor

Director de estudios e innovación de MAS Business

### Implantación de los 10 Principios y ODS en MAS Business

Frecuentemente nos encontramos con la pregunta de por qué una microempresa como la nuestra, que cuenta con cinco personas y tiene que esforzarse sobremanera para asegurar el día a día, como muchas otras pequeñas y medianas empresas, asume el compromiso de respetar los 10 Principios del Pacto Mundial. La respuesta es siempre la misma: no es una cuestión de tamaño, sino de valores. Y de aquí parte la primera premisa, que también trasladamos a nuestros clientes cuando les asesoramos: hoy en día no debe concebirse un negocio o actividad que no tenga raíces en un planteamiento ético que soporte la operación.

Con este pensamiento no tuvimos duda, cuando nos incorporamos a la Red Española del Pacto Mundial en 2005, de que los 10 Principios eran y son una guía para gestionar de forma ética y responsable. Para llevarlos a la práctica e incorporarlos a la estrategia, los integramos en nuestro código de conducta, teniendo en cuenta nuestro tamaño, localización y tipo de operaciones. Así, para nosotros en nuestro ámbito, respetar los derechos humanos se traduce fundamentalmente en el respeto de los derechos laborales. Trabajar contra la corrupción es algo que no se puede obviar y, aunque por nuestro tipo de actividad no impactamos significativamente en el medioambiente, sí asumimos, como miembros de la sociedad, el compromiso de prevenirlos y reducirlos, incluida la consideración del cambio climático.

Considerar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la estrategia no es un tema trivial y nos hemos encontrado con numerosos obstáculos. Para ello hemos debido tener en cuenta que los 17 ODS están desplegados en metas y descender a este nivel para realizar una correcta conceptualización y desarrollo de las iniciativas, si verdaderamente queríamos contribuir a su consecución a nivel global. Enseguida entendimos que teníamos que incorporar las metas en nuestro proceso de análisis de relevancia para identificar aquellas

que son significativas para nuestra organización y, de este modo, integrarlas en nuestro plan estratégico. Así construimos la tabla que cruza los temas relevantes con las metas significativas (puede verse el resultado en nuestro informe 2017) y hemos podido analizar cómo incluirlas en nuestros procesos habituales de gestión. No obstante, nos queda todavía proyectar objetivos a 2030, situación realmente difícil para una microempresa que ha de mirar necesariamente al corto plazo, aunque levantemos un poco los ojos al medio plazo (estableciendo objetivos a fechas intermedias). En todo este proceso hemos tenido que incorporar a nuestros grupos de interés, porque su participación es básica. Reza el dicho popular que "un grano no hace granero, pero ayuda al compañero". Siendo pequeños podemos influir fuera de nuestro ámbito pero con limitado impacto, por lo que para nosotros es fundamental constituir y formar parte de alianzas en las que contribuir con lo que sabemos y así intentar provocar un efecto multiplicador.

Otro obstáculo que estamos teniendo que superar es cómo informar sobre nuestro desempeño en materia de los ODS, porque la dificultad reside en la medición. Resulta relativamente fácil conocer la contribución en una iniciativa (tanto inversiones dinerarias como no dinerarias) y los logros o resultados inmediatos de la misma. Otra cosa es medir el impacto en la meta correspondiente, como se establece en su definición, porque en muchos casos tiene que transcurrir tiempo y hay que establecer grupos de control. Y no hay que olvidar que la fecha del examen es 2030. En nuestro informe estamos utilizando como base la metodología ONLBG, que estamos desarrollando como alianza y que está considerada como una buena práctica de la meta 17.19, avanzando desde la incorporación de las contribuciones y resultados que ya tenemos y los impactos que podemos medir en este momento, sabiendo que tenemos que mejorar en este punto.



Pacto Mundial  
Red Española

COMUNICANDO EL PROGRESO 2018

Una visión integrada en sostenibilidad y reporting

---

# 3

---

# AVANCES EN SOSTENIBILIDAD Y REPORTING

## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

## 2. Una visión integrada de los 10 Principios y ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme





# 3

## Avances en sostenibilidad y reporting

En los últimos años la información no financiera ha adquirido una gran importancia y ya es una realidad notable para muchas empresas. Según una encuesta realizada por KPMG, actualmente, de las 250 entidades más grandes del mundo, el 92% reporta información sobre medidas de responsabilidad social<sup>25</sup>.

Este hecho se debe en gran parte a que las memorias de sostenibilidad son cada vez más valoradas por los diferentes grupos de interés, convirtiéndose paulatinamente en una fuente de información relevante a la hora de tomar decisiones. Claramente, estas demandas están pautando la agenda de las organizaciones, empujándolas a adaptarse a las principales tendencias y avances en materia de sostenibilidad con el objetivo de conseguir que su información sea cada vez más completa y ajustada a las expectativas existentes.

### Reporting en ODS, una tendencia al alza

Uno de los acontecimientos que sin duda está influyendo en el contexto de sostenibilidad actual y en el contenido de las memorias ha sido la aprobación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible por parte de Naciones Unidas. En concreto la meta 12.6. se basa en este aspecto fomentando que las empresas incorporen información relativa a sostenibilidad en sus informes. En consecuencia, desde 2015 el reporting no financiero se está dirigiendo hacia el marco común que ofrece la Agenda 2030, dotándolo de una mayor capacidad de impacto, transparencia y comunicación.

Cada vez son más las entidades que incluyen en sus informes un compromiso expreso por la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y que identifican los Objetivos y las acciones prioritarias en relación al impacto de sus actividades. Teniendo en cuenta los datos obtenidos en el análisis de las empresas del IBEX35, el 80% de ellas incluyen en sus memorias un compromiso con los ODS, mejorando ligeramente respecto al año pasado donde ya había un 74% de empresas que lo manifestaban. En cuanto al porcentaje de entidades que identifican sus ODS prioritarios, son el 77% de las empresas del índice bursátil; estas cifras ponen de manifies-



<sup>25</sup> KPMG. The KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2015. <https://home.kpmg/content/dam/kpmg/pdf/2015/12/KPMG-survey-of-CR-reporting-2015.pdf>

## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en

### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme



### Meta 12.6

Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.

to el trabajo activo de las grandes compañías en la integración de la Agenda 2030 en su estrategia empresarial. Sin embargo, aún existen amplias áreas de mejora. El porcentaje de empresas del IBEX35 que explican en sus memorias cómo contribuyen a los ODS prioritarios es del 57% y el establecimiento de objetivos medibles y cuantificables sobre su contribución es recogido tan sólo por el 17%.

Los datos obtenidos de la consulta *Progress Report 2018* del Pacto Mundial muestran una tendencia de trabajo similar: el 59% de las empresas españolas adheridas a la iniciativa toman medidas para avanzar en la consecución de los ODS. Entre las acciones adoptadas destaca que el 63% de las grandes empre-

**59%** de las empresas encuestadas toman medidas para la consecución de los ODS.

sas comunican públicamente sus prácticas e impactos en relación a los ODS y el 55% promueve públicamente la importancia de tomar medidas en relación a los mismos. Estos porcentajes se reducen en el análisis de las pymes, en concreto alrededor del 27% comunican sus acciones relativas a ODS y el 29% promueve su implantación. Estas diferencias podrían ser consecuencia de un menor conocimiento del marco de la Agenda 2030 por parte de las empresas de menor tamaño, tal y como se recoge en un estudio realizado por la Red Española del Pacto Mundial<sup>26</sup>.

Para poder seguir avanzando hacia una cultura empresarial en torno a los ODS es importante que las entidades formen y capaciten a sus empleados en este marco. Ésta es sin duda una de las principales asignaturas pendientes de las empresas, ninguna de las entidades del IBEX35 reporta en sus memorias una formación expresa en este ámbito. Además, es necesario que

continúen comprometiéndose con los ODS dirigiendo sus esfuerzos a su integración estratégica y a la generación de indicadores de seguimiento que permitan medir el grado de avance en la consecución de éstos. Esta acción marcará la diferencia y conducirá a las entidades no solo hacia la excelencia en sus memorias, sino también a una gestión más ajustada de las demandas que atañen al desarrollo sostenible.

Para hacer frente a las necesidades de las empresas en cuanto al reporte de su contribución a los ODS, las **últimas publicaciones en materia de reporting** realizadas por el Pacto Mundial se han enfocado en la implantación y comunicación de este marco. En este contexto, destaca la publicación *Integrating the Sustainable Development Goals into Corporate Reporting: A Practical Guide*<sup>27</sup>, publicada por el Pacto Mundial en alianza con Global Reporting Initiative (GRI) y otras organizaciones dentro del marco de la plataforma de acción *Reporting on the SDGs*. Se trata de una guía práctica para la integración de los Objetivos y metas de la Agenda 2030 en la gestión interna y en el reporte de información no financiera de las empresas. Ésta se complementa con la publicación *An Analysis of the Goals and Targets*<sup>28</sup>, que establece una metodología para ayudar a las empresas a medir sus contribuciones a través

<sup>26</sup> Red Española del Pacto Mundial. Las empresas españolas ante la Agenda 2030, 2018. [https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/07/Las-empresas-espa%C3%B1olas-ante-la-Agenda-2030\\_def\\_p.pdf](https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/07/Las-empresas-espa%C3%B1olas-ante-la-Agenda-2030_def_p.pdf)

<sup>27</sup> UN Global Compact. Integrating the Sustainable Development Goals into Corporate Reporting: A Practical Guide. <https://www.unglobalcompact.org/library/5628>

<sup>28</sup> UN Global Compact. An Analysis of the Goals and Targets. <https://www.unglobalcompact.org/library/5361>



## COMUNICANDO EL PROGRESO 2018

Una visión integrada en sostenibilidad y reporting



de un inventario de indicadores de seguimiento de ODS desglosado en sus 169 metas.

Por último, cabe destacar una tercera publicación complementaria, la guía *Addressing investor needs in Business Reporting on the SDGs*<sup>29</sup>. En los últimos años ha tomado un papel fundamental el reporting no financiero como mecanismo de rendición de cuentas con inversores, siendo estos cada vez más conscientes de la relación entre la sostenibilidad financiera y la sostenibilidad económica, social y ambiental. Se estima que para 2030 se necesitará una inversión total de 90 billones de dólares para lograr los ODS. Para movilizar estas cifras se requiere que las empresas informen sobre sus actividades relacionadas con los ODS para que los inversores puedan tomar mejores decisiones que puedan conducir al logro de la Agenda 2030. En este sentido, esta guía proporciona orientaciones para una mejor alineación del marco de los ODS con las necesidades de información de los inversores, ayudando a los empresarios a comprender mejor cómo estos utilizan dicha información y estimulando una mayor inversión privada en la consecución de los ODS.

## Avanzando en estándares y normativas en sostenibilidad

Siempre en consonancia con el marco de la Agenda 2030 y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en los últimos años el reporting no financiero y la sostenibilidad han experimentado un fuerte impulso a través de nuevas metodologías y normativas.

El lanzamiento en 2016 de los **GRI Standards**, una versión mejorada de las directrices de elaboración de informes de sostenibilidad de Global Reporting Initiative, ha supuesto una forma de gestión y reporte más flexible para las organizaciones basándose en una nueva estructura de módulos interrelacionados. Asimismo, se da un mayor énfasis a la relevancia de los temas y a la importancia de los impactos y de la cobertura a lo largo de las cadenas de suministro, con el objetivo de conseguir una mejora en la calidad y contenido final de los informes de sostenibilidad, utilizados en la actualidad por un amplio número de organizaciones.

Además de las novedades en el ámbito de estándares de reporting, hay que destacar las existentes en materia de **legislación sobre información no financiera**. La Directiva 2014/95/UE del Parlamento y Consejo Europeo<sup>30</sup> y la Ley 11/2018, de 28 de diciembre sobre Información no financiera y diversidad<sup>31</sup> aportan un nuevo marco legislativo donde las empresas obligadas deberán publicar de forma periódica información relativa a cuestiones medioambientales, sociales, relativas a personal, al respeto de los derechos humanos, a la lucha contra la corrupción y a la divulgación de políticas de diversidad en los órganos de administración. Según esta ley, las entidades deberán incluir para cada una de las categorías anteriores una descripción de las políticas y procedimientos de identificación y evaluación de riesgos e impactos significativos, de verificación y control de resultados, las medidas aplicadas para gestionar dichos riesgos, los resultados de gestión e indicadores de resultados, basándose para su realización en marcos internacionales como los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas o los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre otros.

Los avances normativos en reporting están siendo acompañados por cambios en las políticas públicas que tienen como objetivo fomentar el desarrollo sostenible. El *Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030* aprobado en julio de 2018 recoge **9 políticas palanca** que ayudarán a la consecución de los ODS, marcando así nuevas tendencias. Muchas de las políticas descritas en el plan se encuentran actualmente en proceso de consulta, diseño preliminar o deliberación

<sup>29</sup> UN Global Compact. *Addressing investor needs in Business Reporting on the SDGs*. <https://www.unglobalcompact.org/library/5625>

<sup>30</sup> Directiva 2014/95/UE del Parlamento y Consejo Europeo. <https://www.boe.es/doue/2014/330/L00001-00009.pdf>

<sup>31</sup> Ley 11/2018, de 28 de diciembre. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-17989](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-17989)

## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

### 3. Avances en sostenibilidad y reporting

#### 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme

por lo que en los próximos años se esperan importantes avances. Entre las políticas recogidas, algunas de las más novedosas que tratan cuestiones relacionadas con los datos analizados en esta publicación son las vinculadas con la economía circular o la *Ley de Cambio Climático y Transición Energética*.

En relación a la economía circular, el gobierno desarrolló en 2017 una **Estrategia Española de Economía Circular** para que las administraciones públicas se unan hacia la consecución de una economía sostenible. Según se recoge en el Plan de Acción, *esta política y la estrategia relacionada incluirán las políticas públicas para el cambio, políticas ambientales, de competitividad y sociales, desarrolladas a través de instrumentos y planes de acción*<sup>32</sup>. Todo ello, sin duda, alentará el desarrollo de acciones enmarcadas en los ODS y se espera que se promuevan medidas para fomentar la formación y el acceso a herramientas que faciliten la integración de los aspectos de la economía circular en las empresas, así como, medidas que generen cambios en los hábitos actuales de consumo de la población, como palanca para potenciar cambios en el sector empresarial.

En cuanto a la **Ley de Cambio Climático y Transición Energética**, se está avanzando y ya existe un anteproyecto de ley que tendrá como finalidad poner de relevancia la importante cuestión del cambio climático y la necesidad de introducir cambios en un modelo energético actual poco sostenible. La ley será fundamental para cumplir con el Acuerdo de París y el marco de la



Unión Europea fijando objetivos cuantificables a 2030 y 2050 que aseguren la neutralidad de las emisiones de gases de efecto invernadero en España para 2050 y un sistema energético eficiente y renovable.

Además de estas 9 políticas palanca que aportarán cambios a las políticas públicas y fomentarán el desarrollo sostenible, ya hay puestas en marcha algunas leyes como la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público que están poniendo de manifiesto cómo la inclusión de aspectos de sostenibilidad en la gestión empresarial

puede ser un distintivo a la hora de adjudicar contratos. Esta ley incluye aspectos medioambientales y sociales como criterios para la concesión de contratos a las empresas con la administración pública, lo que supone un impulso a la sostenibilidad y un reconocimiento a las empresas que ya están avanzado en la materia.

Todos estos esfuerzos legislativos contribuirán en un futuro a una mayor sensibilización en materia de responsabilidad social que afectará de lleno a las empresas creando nuevas tendencias y acciones sostenibles.

<sup>32</sup> Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030. <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/PLAN%20DE%20ACCION%20PARA%20LA%20IMPLEMENTACION%20DE%20LA%20AGENDA%202030.pdf>



## COMUNICANDO EL PROGRESO 2018

Una visión integrada en sostenibilidad y reporting

### Comunicación al alcance de todos los grupos de interés

Finalmente, hay que destacar que además de las novedades que están afectando a la implantación y al contenido del informe, también están cambiando los **formatos de presentación de las memorias**. Con el objetivo de mejorar la accesibilidad para todos los grupos de interés, cada vez son más las empresas que publican informes de sostenibilidad en diferentes formatos en función del público al que van dirigidas, dando lugar a memorias más interactivas y visuales con formatos alejados a los de años anteriores que se caracterizaban por su amplia extensión y estar dirigidos a un público especializado en la materia. En la misma línea, se constata un mayor número de memorias integradas, que aportan valor conjunto en términos de comunicación y transparencia al unir y relacionar la información financiera y no financiera, permitiendo una mayor accesibilidad de información integrada a los inversores y al resto de grupos de interés.

La información no financiera se encuentra, por tanto, en una etapa de crecimiento y adaptación que, no habiendo alcanzado su madurez, comienza a asentarse con normalidad dentro de las prácticas empresariales, siendo ya un movimiento imparable. Si bien los reportes en sostenibilidad de los últimos años han pretendido demostrar el compromiso de las empresas por un comportamiento social y medioambientalmente responsable a un nivel



individual, los ODS completan este desafío para ligar los compromisos de las empresas con las necesidades múltiples e interrelacionadas del desarrollo sostenible a nivel global, y cuya consecución vendrá necesariamente ligada a la actuación estratégica conjunta de los gobiernos, sin olvidar las actuaciones de la sociedad civil.

## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en

### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme



Tribuna

## Roberto García Polo

Director en G-advisory (Grupo Garrigues)

### Nueva regulación sobre Información No Financiera y Diversidad en España

El 29 de diciembre de 2018 se ha publicado la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital, y la Ley de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (la Ley 11/2018).

Esta nueva Ley procede del Real Decreto-Ley 18/2017 (el RDL), con relevantes novedades sobre el mismo que se resumen a continuación, e incorpora al Derecho español 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.

### *Incremento de las sociedades obligadas*

La Ley 11/2018 amplía significativamente el número de sociedades obligadas a presentar el estado de información no financiera (el EINF) frente al RDL, que se circunscribía únicamente a las entidades de interés público que cumplieren una serie de requisitos. Ahora, la consideración como entidad de interés público es solo uno de los criterios que pueden llevar a ser objeto de estas nuevas obligaciones. La regulación tiene una aplicación escalonada y creciente, acabando por afectar, transcurridos tres años desde la entrada en vigor, a las sociedades con más de 250 empleados (500 empleados a fecha de su entrada en vigor) que, o bien sean de interés público (excepto las pymes), o bien cumplan con uno de estos dos requisitos: (i) que el total de las partidas del activo sea superior a 20.000.000 de euros, o (ii) que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40.000.000 de euros.

### *Mayor detalle del contenido del EINF y eliminación de excepciones*

La Ley proporciona una mayor concreción que el RDL sobre cuál debe ser el contenido del EINF a incluir en el informe de gestión (o en el informe separado, en su caso). Adicionalmente a la información sobre el modelo de negocio y sus riesgos, respecto de aspectos ya apuntados en el RDL, la Ley 11/2018 detalla más pormenorizadamente sobre qué informar: las políticas que aplica la empresa, resultados de esas políticas y riesgos e indicadores clave de resultados no financieros, utilizando especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea y los estándares GRI.

Asimismo, como novedad, detalla los aspectos sobre los que aportar información significativa, agrupados en las siguientes temáticas: medioambientales, sociales y relativas al personal, respeto de los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno, y sobre la sociedad (compromisos con el desarrollo sostenible, subcontratación y proveedores, consumidores, e información fiscal).



## COMUNICANDO EL PROGRESO 2018

Una visión integrada en sostenibilidad y reporting

### *Otras cuestiones: papel del CERSE*

Se regula la obligación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) a elaborar un informe anual sobre la información emitida en los EINF y, por otro lado, se establece la obligación del Gobierno de contar con un informe del CERSE en cualquier proyecto legislativo relacionado con la RSC.

### *¿Dónde estamos?*

Para algunos se trata de una norma bien definida, sin resquicios, que permitirá avanzar en un modelo económico sostenible, que generará mercados más eficientes al generar confianza e incrementará la inversión contribuyendo al crecimiento económico y social. Asimismo, su aplicación llevará, según estas opiniones, a una mejor gestión de la empresa a largo plazo, contribuirá a reducir costes, y la colocará en una posición de mayor competitividad. Por lo tanto, la Ley 11/2018 debe ser, desde este enfoque, una oportunidad para poner en valor el compromiso de las empresas con los grandes retos que la sociedad tiene en su conjunto.

Para otros, sin embargo, se trata de una normativa que resultará neutral respecto al resultado real de la sostenibilidad que invoca, que es tan imprecisa como inflexible, sobredimensionada y fiscalizadora de la actividad empresarial, que puede plantear dudas interpretativas, y que contribuye, como muchas otras normas, a una carga burocrática que resulta cada vez más pesada para las empresas, especialmente para aquellas que no cuentan con una infraestructura de reporting, como

sí cuentan, por ejemplo, empresas cotizadas (abogando en este punto por el mantenimiento del alcance previamente definido en el RDL y la Directiva 2014/95/UE).

Entre unas y otras opiniones podemos encontrar todo tipo de posiciones intermedias. En todo caso, es previsible que no resulte sencilla la pretendida homogeneidad y comparabilidad de los informes, derivada de la propia diversidad de la actividad empresarial (cada empresa es única e irrepetible) y del principio de materialidad relativo a la definición del contenido de los informes no financieros.

Lo que sí podemos observar en los últimos años es que la consideración en las sociedades y los negocios de los aspectos subyacentes a la información que llamamos no financiera –y, como consecuencia, su divulgación–, se ha convertido en un factor diferenciador importante, a veces incluso requisito imprescindible para operar o negociar, y que, por lo tanto, hay que gestionar adecuadamente.



## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

## 2. Una visión integrada de los 10 Principios y ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en

## sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme

# Análisis de las empresas del IBEX35

# Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme



# 4

## Infografías

### Análisis de las empresas del IBEX35

#### 10 Principios del Pacto Mundial

#### Derechos humanos



##### Pueblos indígenas

**28/35**  
80 %

tienen actividades en países con población indígena. De ellas, sólo el 36 % recoge información de su impacto sobre estos pueblos. En los últimos dos años este porcentaje no ha variado significativamente.



##### Política de derechos humanos

**19/35**  
54 %

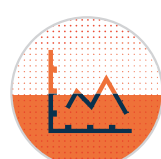
disponen de una política específica de derechos humanos. En 2016 el número era de 11 empresas, y en 2017 de 14, por lo que se aprecia una evolución positiva.



##### Cadena de suministro

**23/35**  
66 %

informan sobre evaluación en DD.HH. a sus proveedores. Aun así, sólo 12 de estas entidades informan sobre si se han identificado impactos como resultado de estas evaluaciones. Estos números no cambian con respecto a años anteriores.



##### Evaluaciones de impacto

**15/35**  
43 %

reportan algún tipo de evaluación de sus impactos en temas de derechos humanos. En 2016 este número era de 8 empresas, mientras que en 2017 eran 12, por lo que se aprecia una evolución positiva en este aspecto.



##### Formación a empleados

**16/35**  
46 %

reflejan en sus memorias formación en derechos humanos a su plantilla, prácticamente el mismo número que en años anteriores.



##### Debida diligencia

**10/35**  
29 %

indican estar realizando un proceso de debida diligencia para evaluar su desempeño en el ámbito de los derechos humanos. En 2016 el número era de 4 empresas, y en 2017 de 7, por lo que ha aumentado el número de empresas que llevan a cabo este proceso.



## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en

### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme



## Normas laborales



### Empleados cubiertos por negociación colectiva

**31/35**  
89%

incluyen en sus memorias de sostenibilidad el porcentaje del total de empleados cubiertos en acuerdos de negociación colectiva. Este dato es igual que el de años anteriores.



### Permisos de maternidad y paternidad

**17/35**  
49%

informan sobre el porcentaje de personas que han regresado a su trabajo tras su permiso de maternidad o paternidad, así como el porcentaje de retención de estos trabajadores. El porcentaje del año pasado era prácticamente el mismo.



### Erradicación de explotación infantil y trabajo forzoso

**21/35**  
60%

reportan sobre su compromiso por la erradicación de prácticas ilegales relacionadas con la explotación infantil y el trabajo forzoso. El porcentaje es prácticamente el mismo que el del año anterior.



### Salario medio de la empresa y salario mínimo local

**10/35**  
29%

informan sobre la relación entre el salario medio de los trabajadores y el salario mínimo local del país en los que realizan su actividad. Un porcentaje similar al analizado el año anterior.



### Plan de igualdad

**20/35**  
57%

reflejan en sus memorias de sostenibilidad sobre un Plan de igualdad dentro de su entidad, un aspecto regulado por la Ley de Igualdad.



### Salario de hombres con respecto a mujeres

**9/35**  
26%

reportan de forma cuantitativa la relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres. Este número era superior el año pasado, con 12 empresas reportando esta información.

## COMUNICANDO EL PROGRESO 2018

Una visión integrada en sostenibilidad y reporting

### Medioambiente



#### Consumo energético

**35/35**

100%

informan sobre su consumo de combustibles derivados de su actividad, este dato no ha cambiado con respecto al año anterior.



#### Riesgos y oportunidades que se derivan del cambio climático

**20/35**

57 %

reflejan en sus memorias de sostenibilidad las consecuencias que suponen en su actividad el efecto del cambio climático.

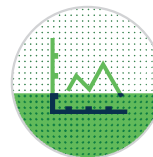


#### Medición de emisiones de gases de efecto invernadero

**33/35**

94%

miden sus emisiones de gases de efecto invernadero teniendo en cuenta sus emisiones directas (alcance 1), emisiones indirectas (alcance 2) y emisiones indirectas en la cadena de valor (alcance 3). Este dato no ha cambiado con respecto al año anterior.



#### Compromisos en reducción de emisiones

**15/35**

43 %

reportan en sus memorias de sostenibilidad un objetivo cuantificable de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. La mayoría lo hace en un horizonte de 2020 o 2030.



#### Reutilización y reciclaje de materiales y materias prima

**20/35**

57%

incluyen información sobre reciclaje de materiales dentro de sus memorias de sostenibilidad. El número del año anterior era de 16 empresas por lo que se aprecia una mejora significativa en este aspecto.



#### Plan en materia de cambio climático

**12/35**

34 %

disponen de un programa o estrategia específica para luchar contra el cambio climático.

## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en

### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme

## Lucha contra la corrupción



### Valores, principios, estándares y normas de conducta

35/35

100 %

incluyen en sus memorias de sostenibilidad sus valores corporativos, y disponen de un código ético o código de conducta. Este dato no ha variado con el paso de los años.



### Casos confirmados de corrupción

18/35

51 %

reportan sobre los casos confirmados de corrupción y las medidas adoptadas tras su identificación. El dato era inferior el año anterior, con solo 15 empresas reportando este dato.



### Canales de denuncias

35/35

100 %

disponen de un canal de denuncias, sin embargo, únicamente 14 de estas reportan específicamente información sobre las denuncias recibidas desglosando estas por tipología, región, etc.

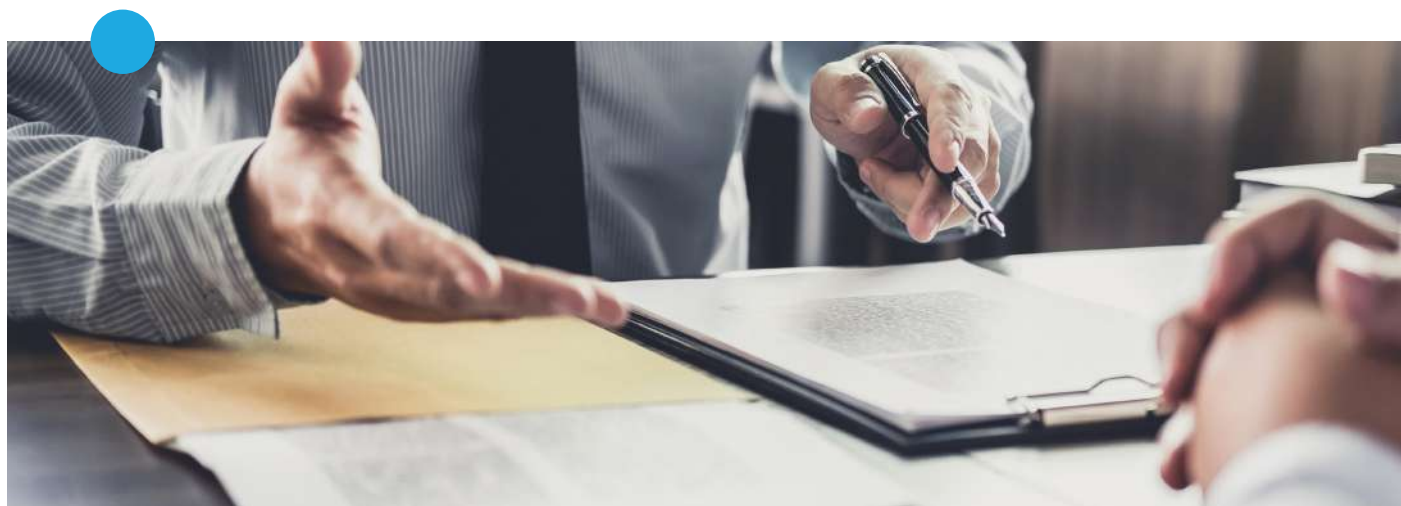


### Código ético a proveedores

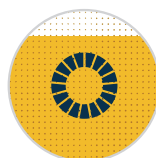
13/35

37 %

disponen de un código ético a proveedores, un mecanismo que permite trasladar el compromiso de la entidad a su cadena de suministro.



## Objetivos de Desarrollo Sostenible



### ODS en las memorias de sostenibilidad

**28/35**  
80%

mencionan en sus memorias de sostenibilidad su compromiso por la contribución a los ODS. El año pasado fueron 26 las empresas que se comprometieron a contribuir al marco de la Agenda 2030.



### Compromiso de la alta dirección

**15/35**  
43%

detallan en la carta del máximo cargo su compromiso por los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



### Identificación de los ODS prioritarios

**27/35**  
77%

identifican los ODS prioritarios que afectan a su empresa. La cifra del año anterior fue de 20 empresas.



### Compromisos medibles y cuantificables

**6/35**  
17%

establecen objetivos medibles y cuantificables en cuanto a la contribución a los ODS. El año pasado fueron 3 las empresas que establecieron estos objetivos.



### Contribución a los ODS

**20/35**  
57%

explican de forma específica como contribuyen a los ODS identificados como prioritarios.



### Formación a empleados

**0/35**  
0%

reportan en sus memorias de sostenibilidad una formación específica en ODS a sus empleados.

## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

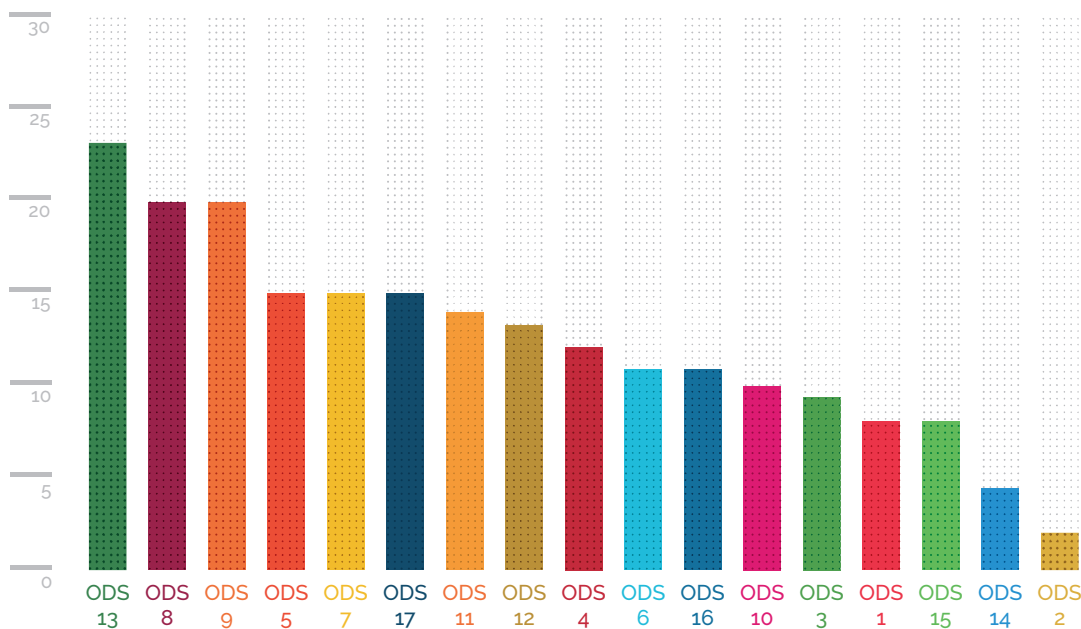
- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en sostenibilidad y reporting

### 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme

## ODS prioritarios para empresas del IBEX35



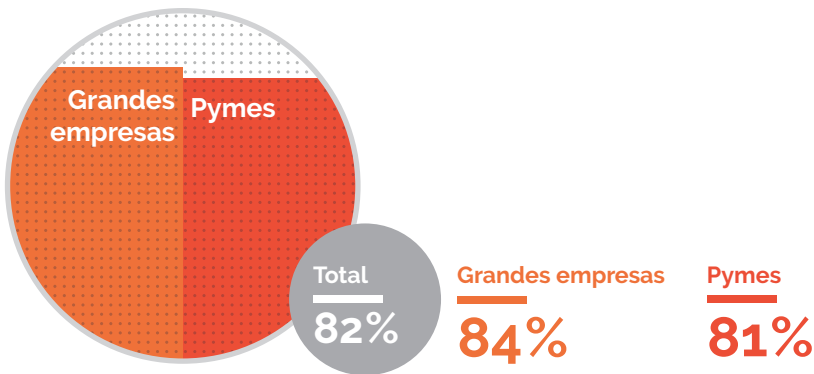


# Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme

## 10 Principios del Pacto Mundial

### Derechos humanos

¿Dispone actualmente de políticas o prácticas en el área de derechos humanos?



## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

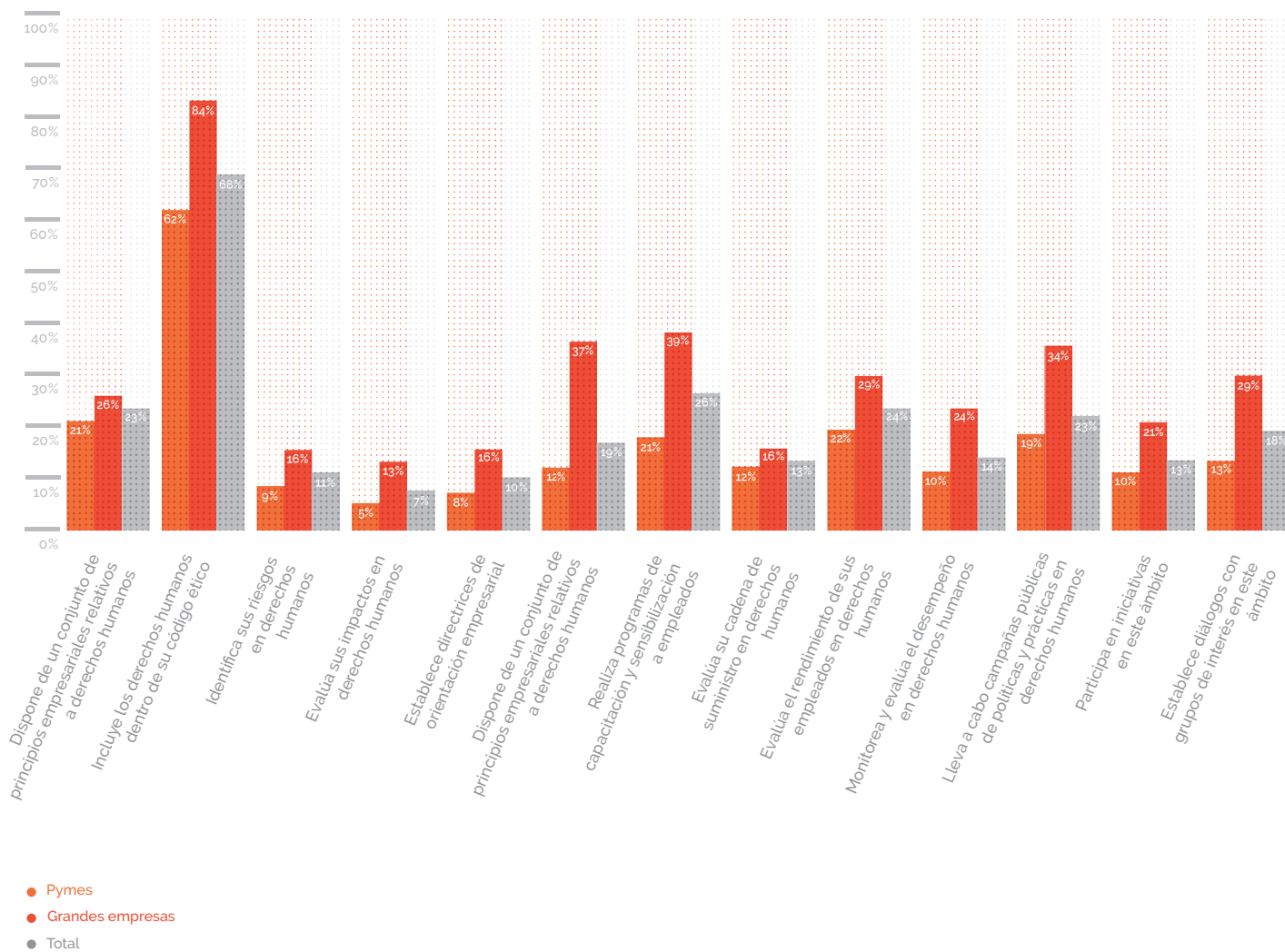
## 3. Avances en

### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme

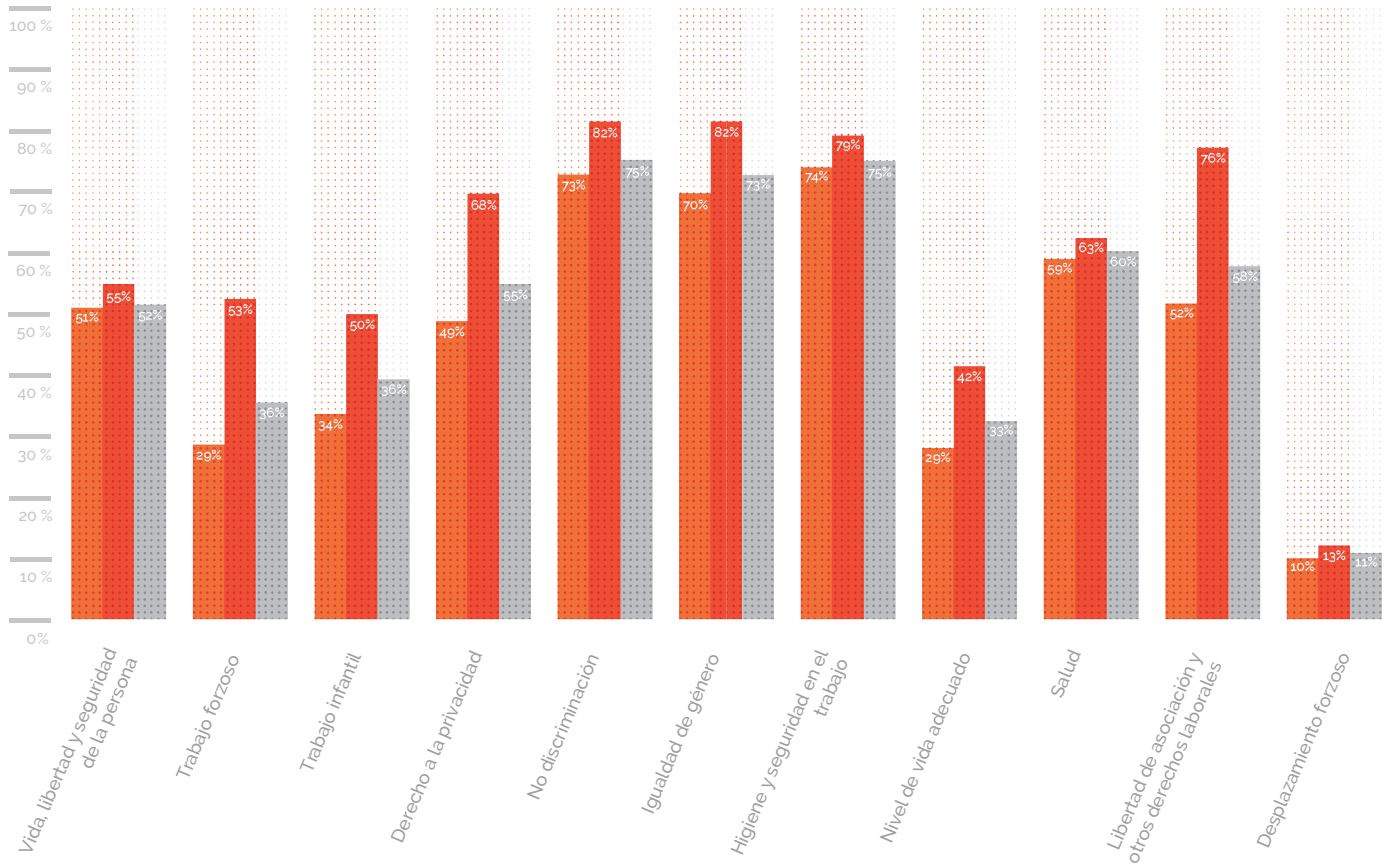
## ¿Cómo tiene en cuenta la empresa los Principios de derechos humanos en sus políticas o prácticas?



**COMUNICANDO EL PROGRESO 2018**

Una visión integrada en sostenibilidad y reporting

## ¿Qué aspectos de derechos humanos se abordan en las políticas o prácticas de la empresa?



- Pymes
- Grandes empresas
- Total





## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en

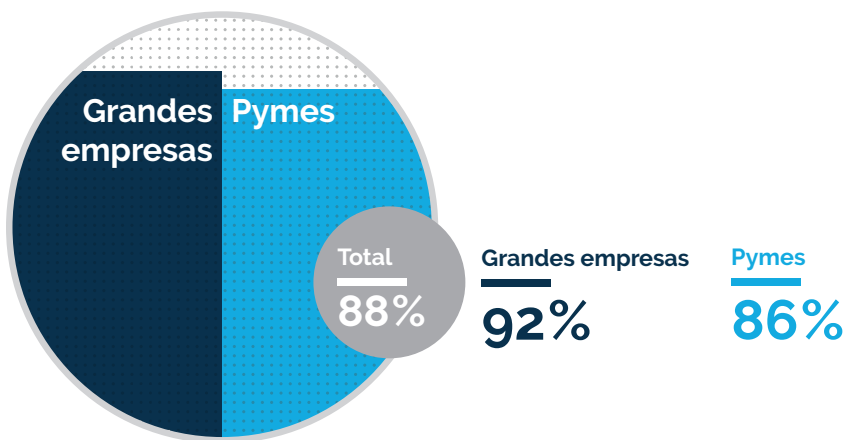
### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

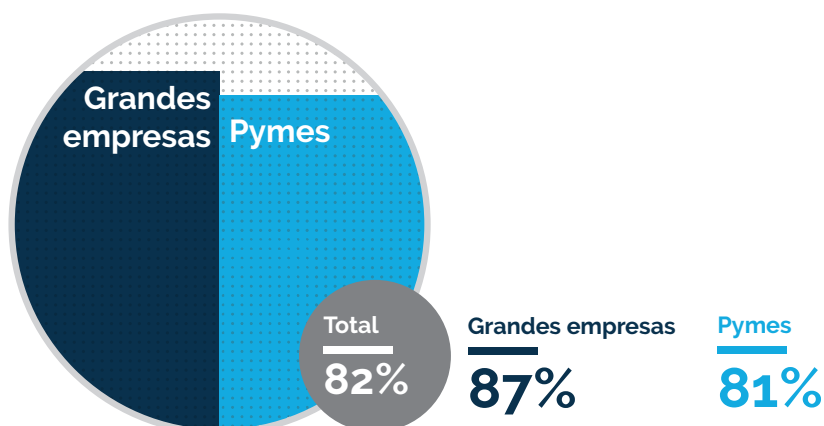
- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme

## Normas laborales

¿Dispone actualmente de políticas o prácticas en el área de normas laborales?



¿Tiene la empresa políticas o programas para promover la salud y el bienestar entre los empleados?

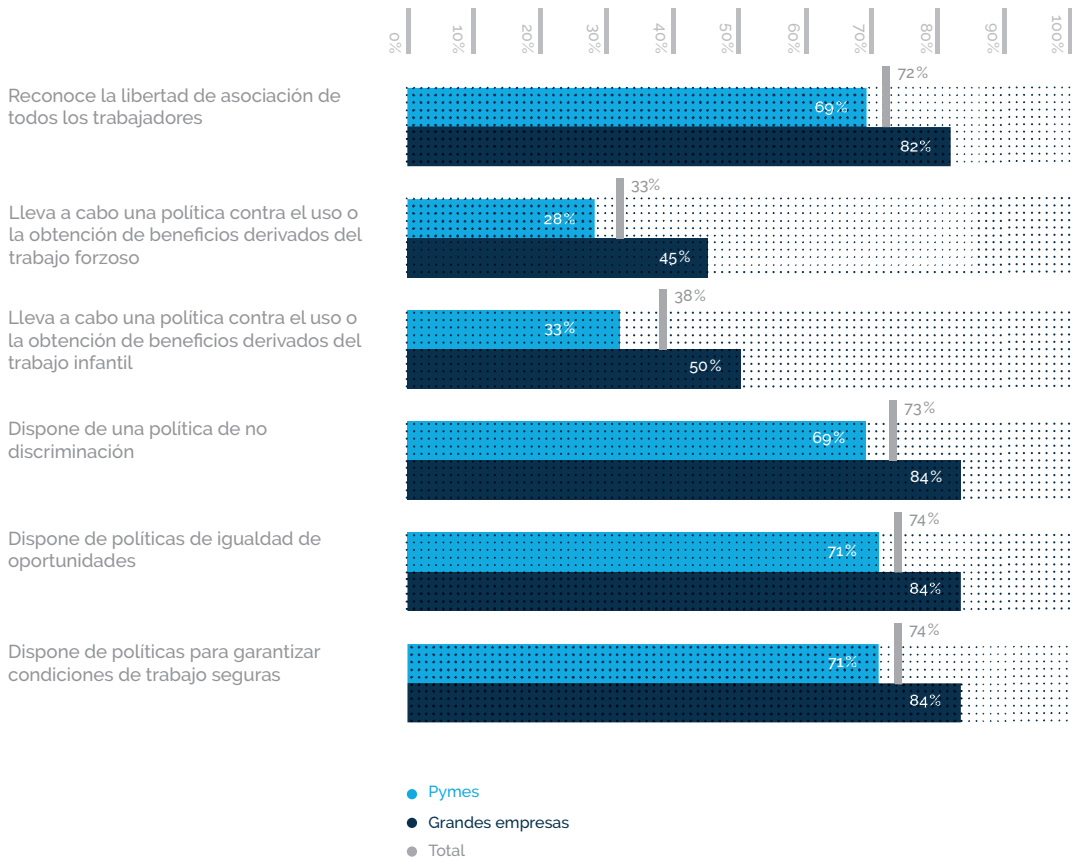




**COMUNICANDO EL PROGRESO 2018**

Una visión integrada en sostenibilidad y reporting

## ¿Cómo tiene en cuenta la empresa los Principios laborales en sus políticas o prácticas?



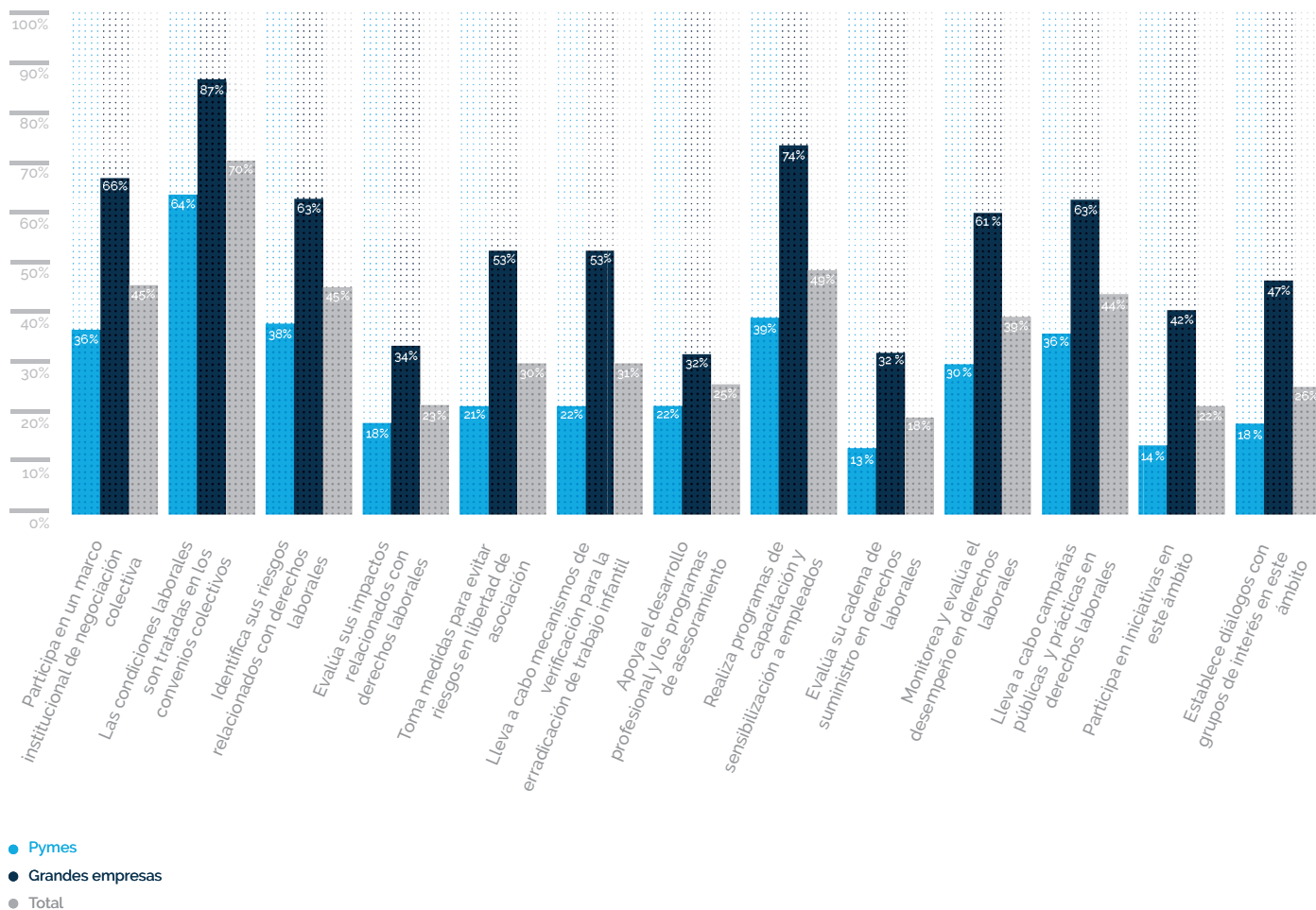
## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

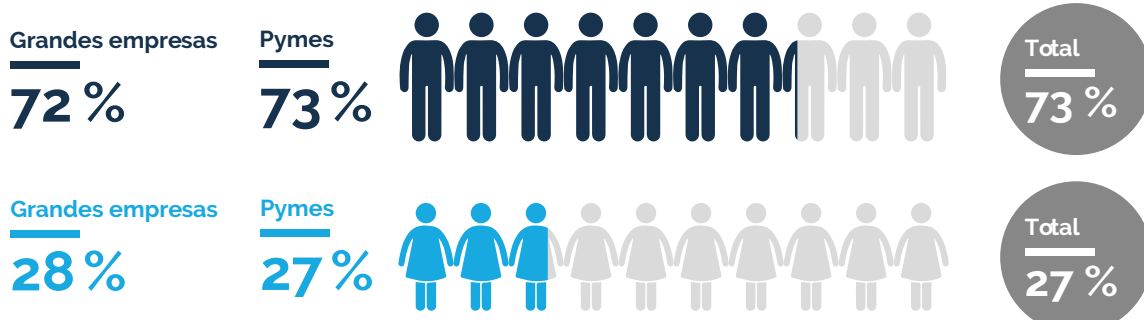
1. **Introducción**
2. **Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS**
  - Derechos humanos y laborales
  - Mediambiente
  - Lucha contra la corrupción

3. **Avances en sostenibilidad y reporting**
4. **Infografías**
  - Análisis de las empresas del IBEX35
  - Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme

## ¿Qué medidas toma la empresa para implementar los Principios laborales?

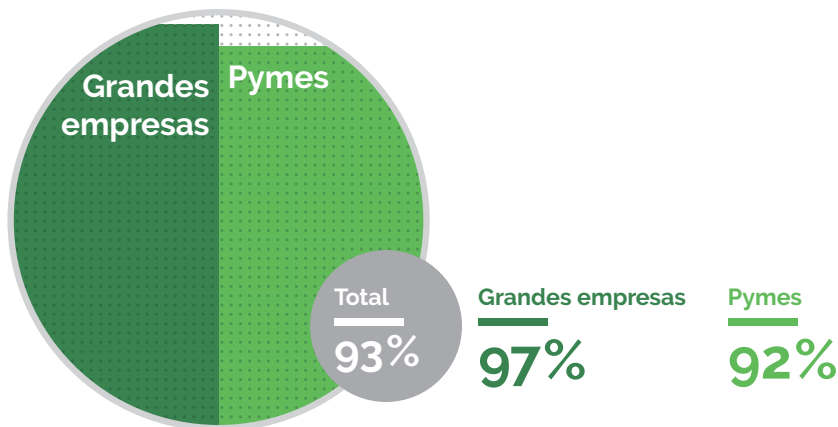


## ¿Cuál es la composición por género del órgano de gobierno más alto en la empresa?

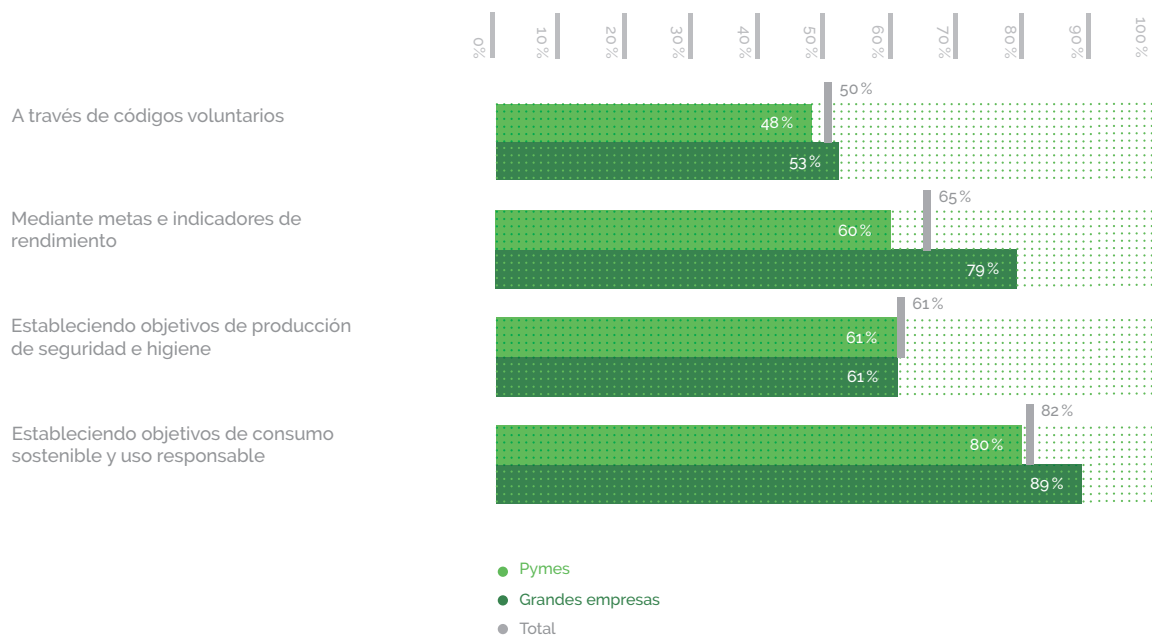


## Medioambiente

¿Dispone actualmente de políticas o prácticas en el área de medioambiente?



¿Cómo tiene en cuenta la empresa los Principios ambientales en sus políticas o prácticas?



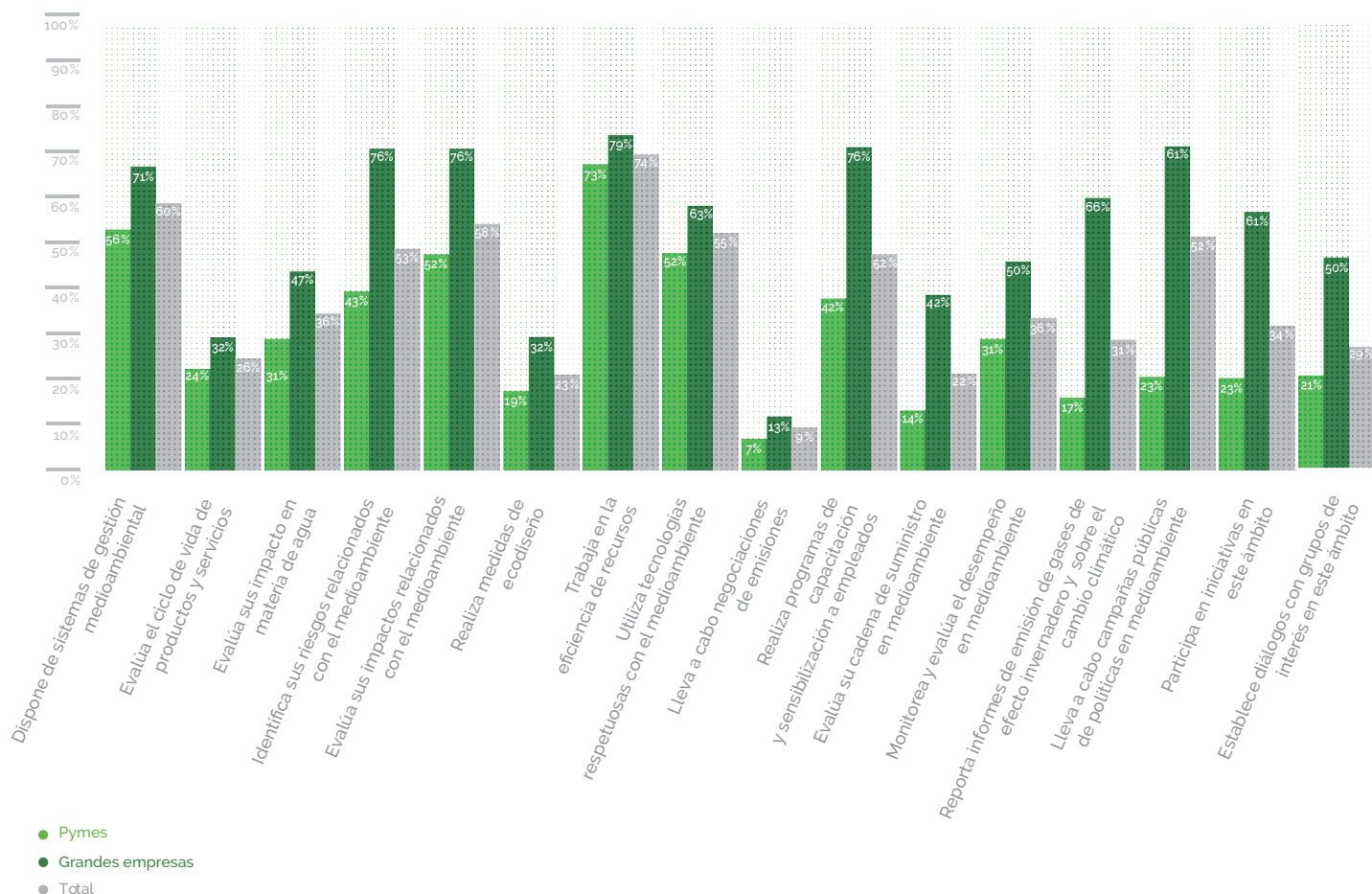
## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

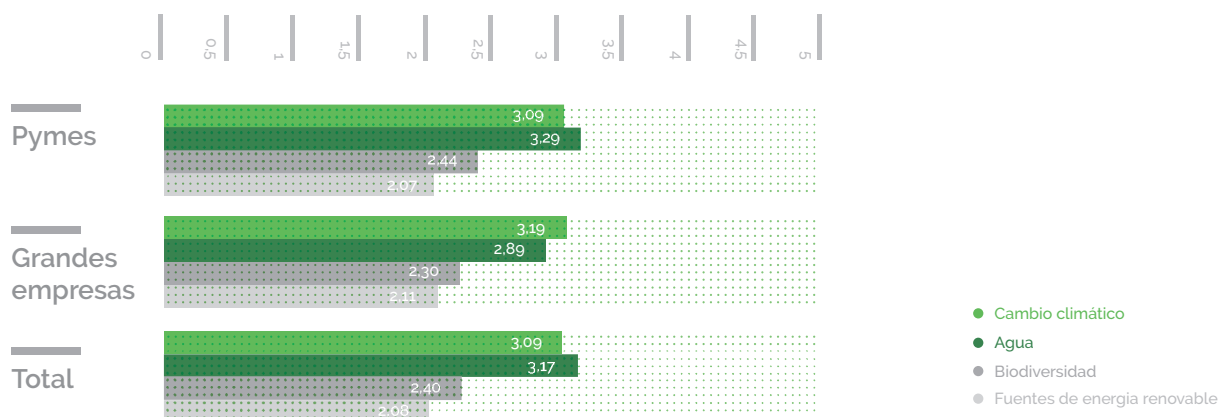
1. Introducción
2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS
  - Derechos humanos y laborales
  - Mediambiente
  - Lucha contra la corrupción

3. Avances en sostenibilidad y reporting
4. Infografías
  - Análisis de las empresas del IBEX35
  - Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme

## ¿Qué medidas toma la empresa para implementar los Principios mediambientales?



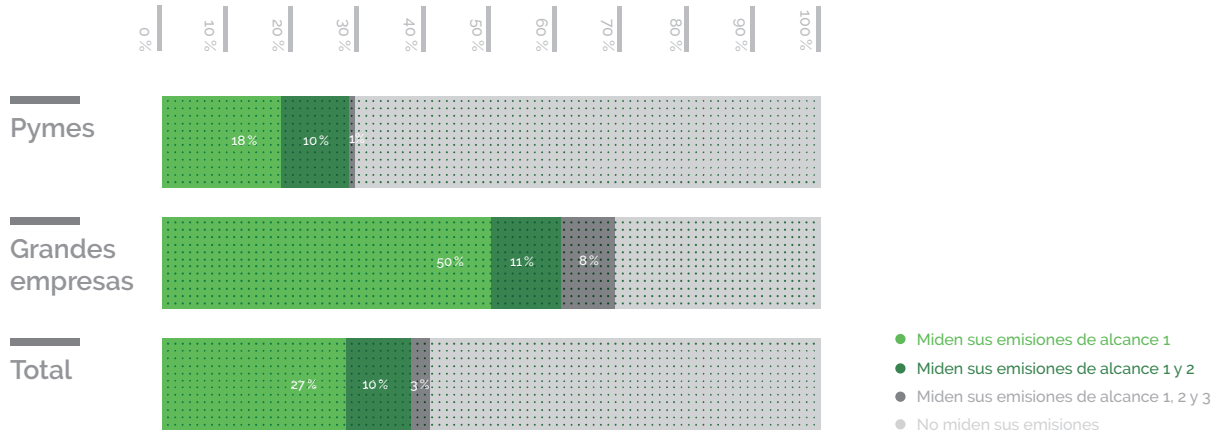
## Teniendo una escala del 1 al 5 donde 1 es impacto nulo y 5 impacto máximo, ¿en qué medida trata la empresa cada uno de los siguientes temas?



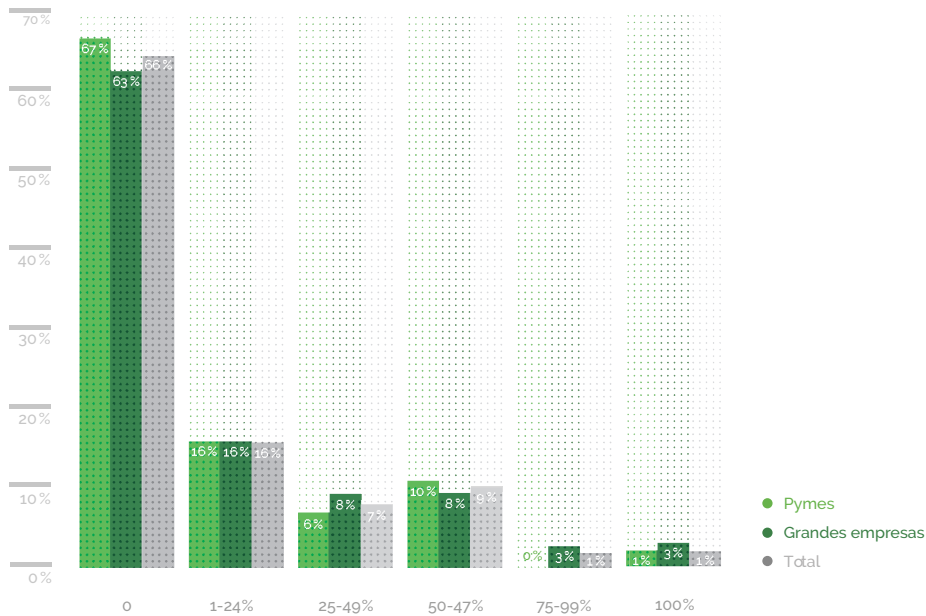
**COMUNICANDO EL PROGRESO 2018**

Una visión integrada en sostenibilidad y reporting

**¿Realiza la empresa mediciones de sus emisiones de CO2?**



**¿Qué porcentaje de la energía usada en la empresa se produce a partir de energías renovables?**



## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

## 3. Avances en

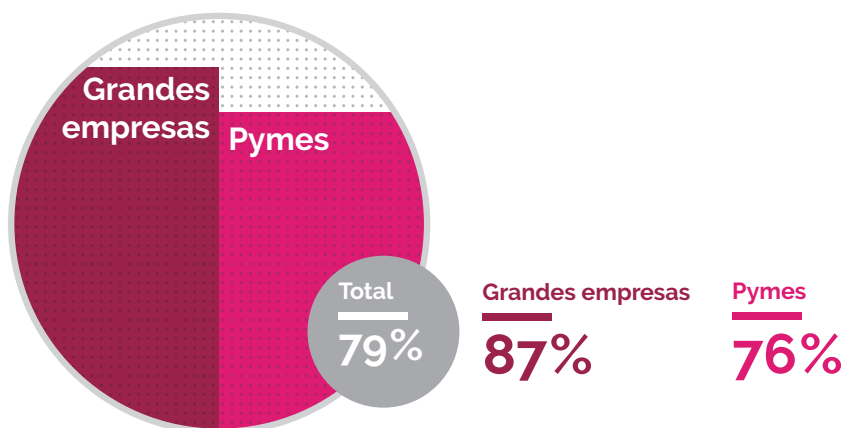
### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme

## Lucha contra la corrupción

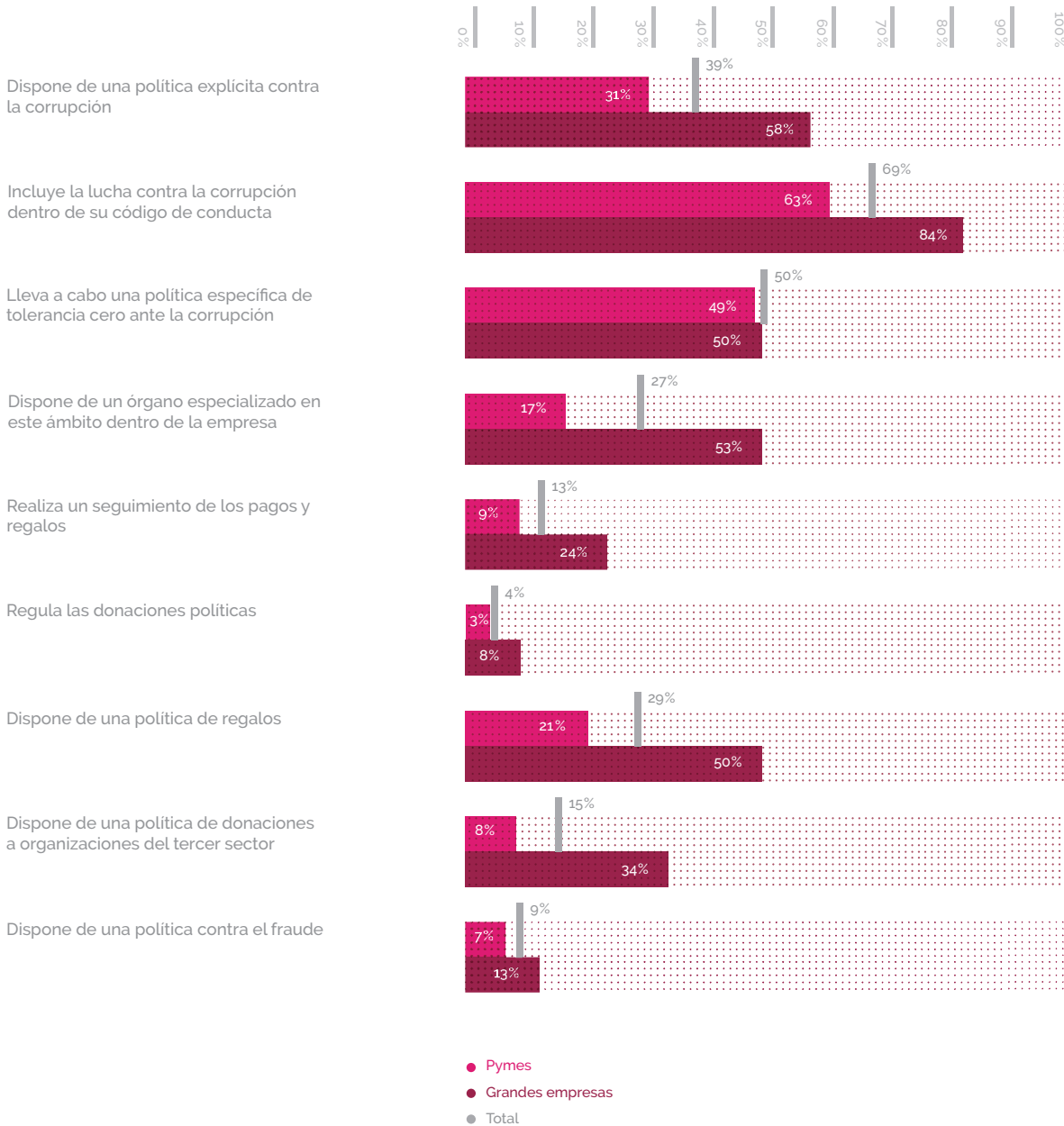
¿Disponen actualmente de políticas o prácticas en el área de lucha contra la corrupción?



**COMUNICANDO EL PROGRESO 2018**

Una visión integrada en sostenibilidad y reporting

## ¿Cómo tiene en cuenta la empresa los Principios de lucha contra la corrupción en sus políticas o prácticas?





## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

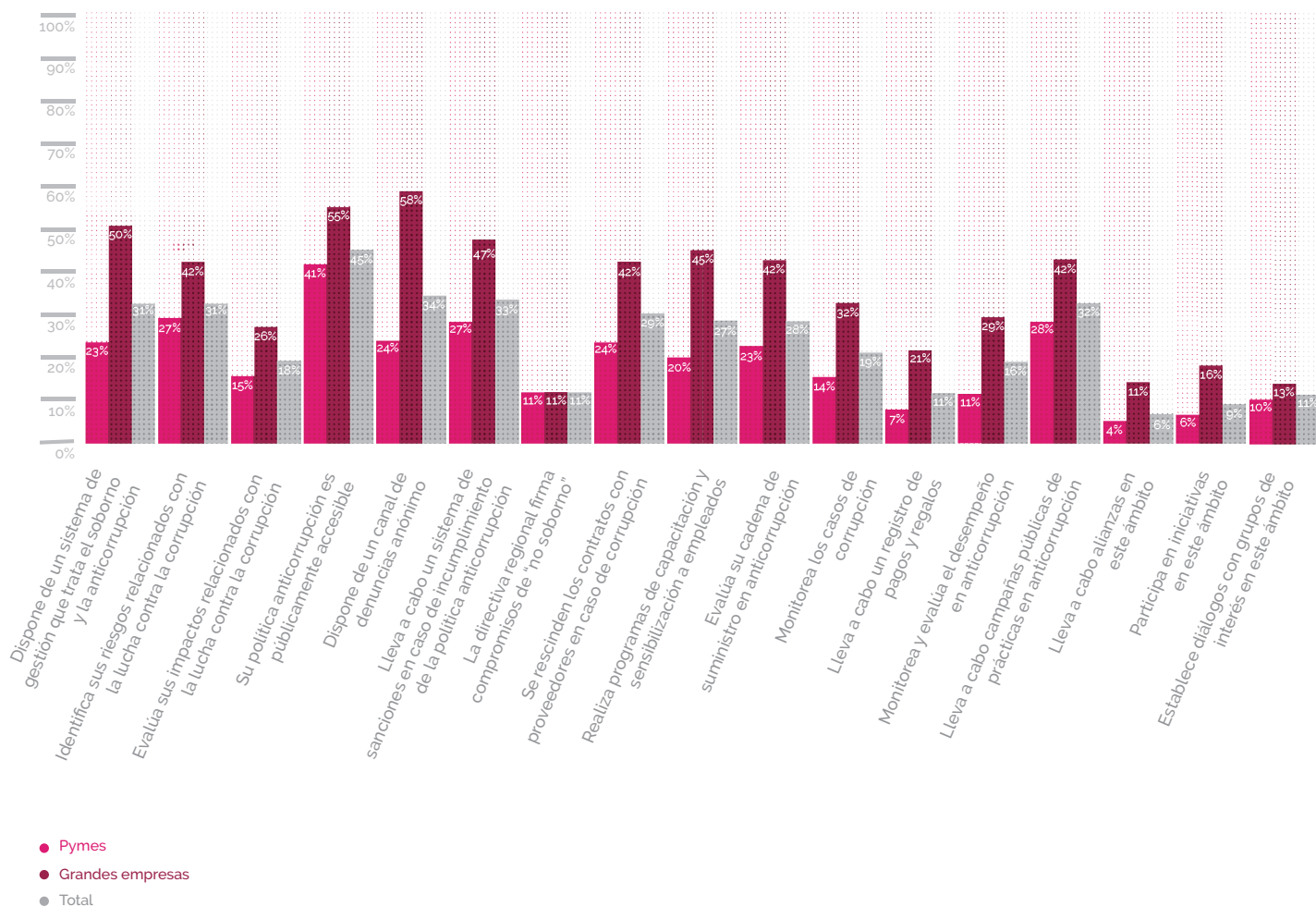
## 3. Avances en

### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme

## ¿Qué medidas toma la empresa para implementar el principio de lucha contra la corrupción?

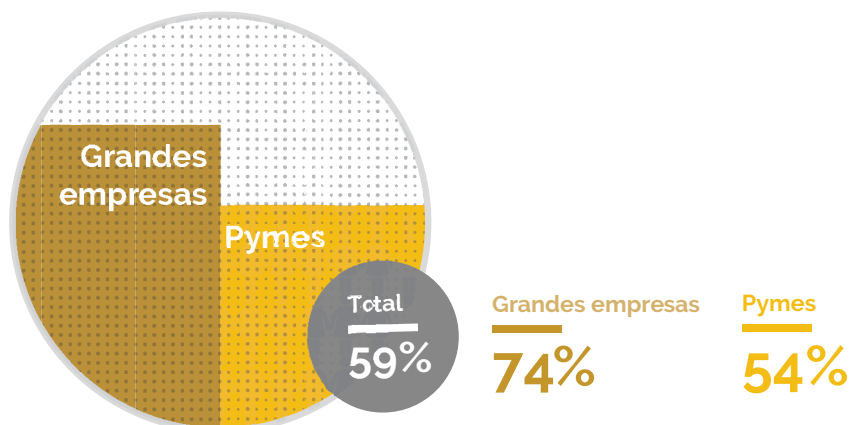


## COMUNICANDO EL PROGRESO 2018

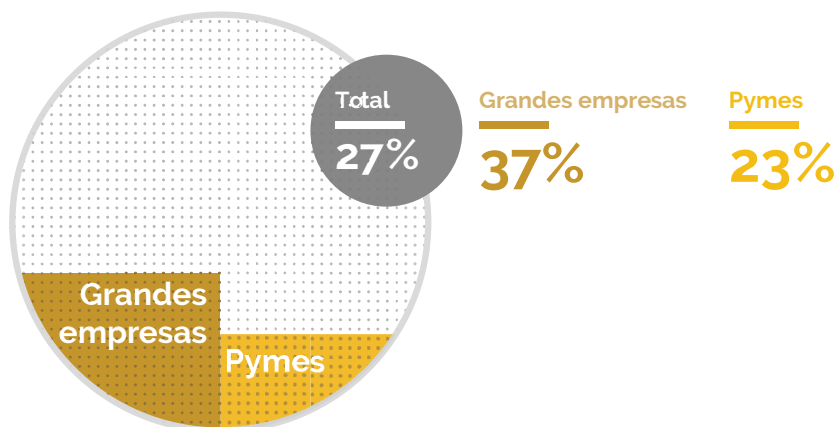
Una visión integrada en sostenibilidad y reporting

### Objetivos de Desarrollo Sostenible

¿Toma la empresa medidas para avanzar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible?



¿Ha llevado a cabo una evaluación de los riesgos y las oportunidades relacionados a los ODS?



## Prólogos

- Prólogo de Bernhard Frey
- Prólogo de Cristina Sánchez

## 1. Introducción

### 2. Una visión integrada de los 10 Principios y los ODS

- Derechos humanos y laborales
- Mediambiente
- Lucha contra la corrupción

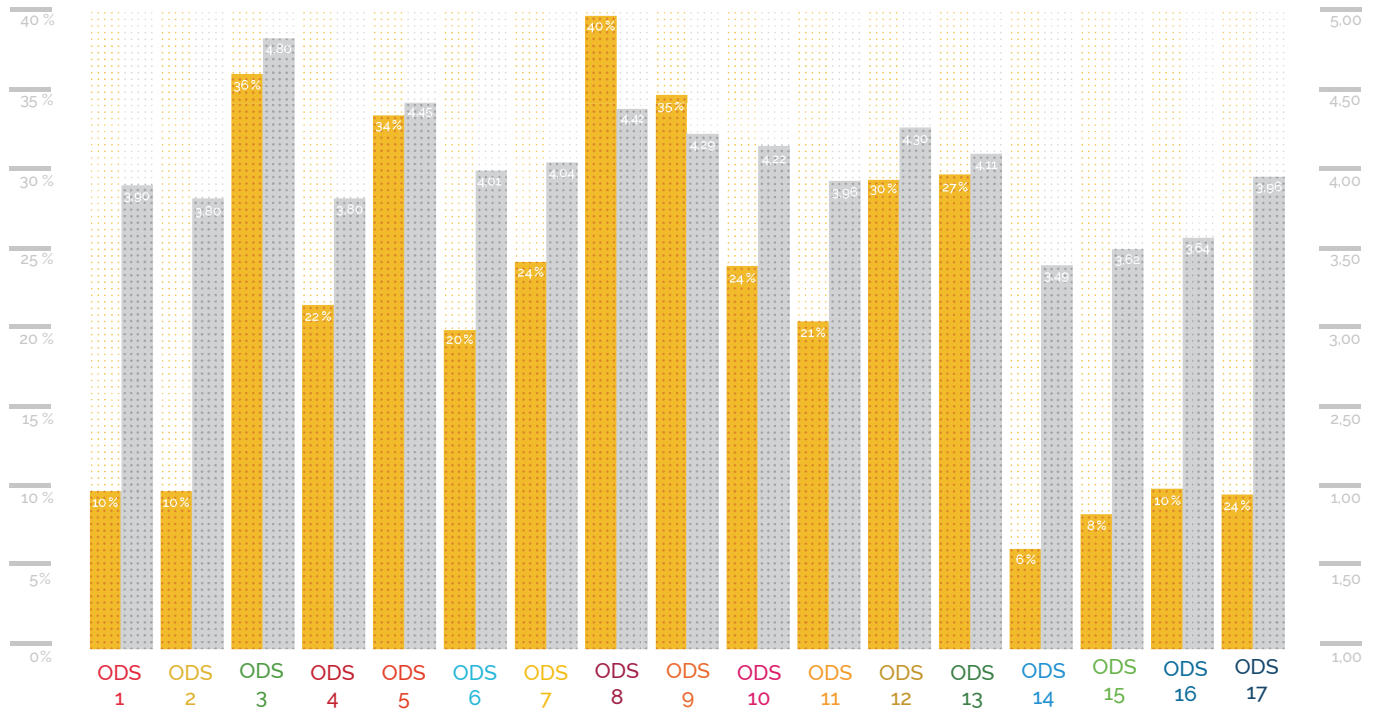
## 3. Avances en

### sostenibilidad y reporting

## 4. Infografías

- Análisis de las empresas del IBEX35
- Consulta del Pacto Mundial a gran empresa y pyme

## ¿Qué impacto tiene actualmente la empresa sobre cada uno de los ODS?



● ODS más trabajados

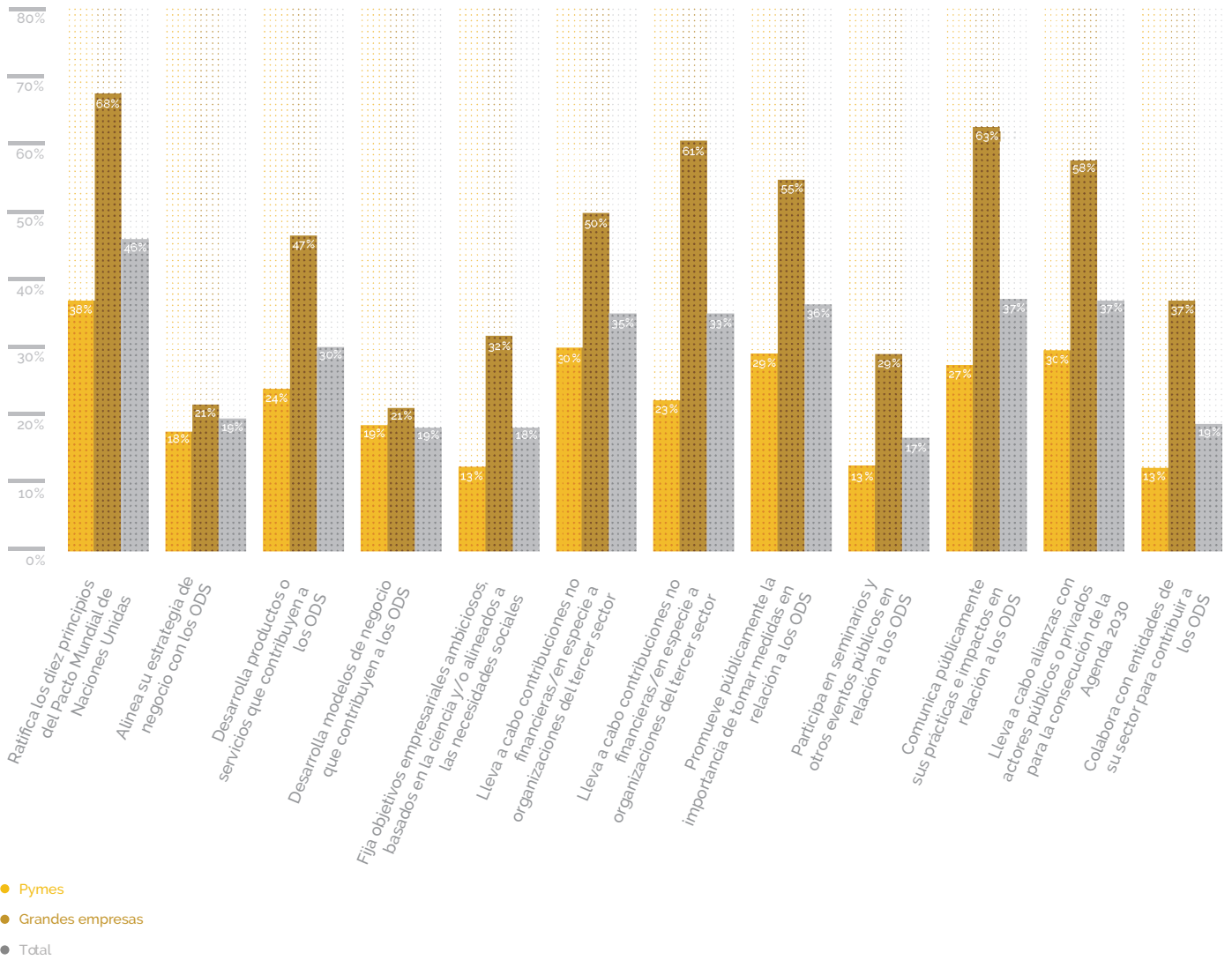
● Impacto en ODS



**COMUNICANDO EL PROGRESO 2018**

Una visión integrada en sostenibilidad y reporting

**¿Qué medidas toma la empresa para contribuir a los ODS?**



## **Reservados todos los derechos.**

Reservados todos los derechos. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley.

© Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Madrid, 2019  
C/ Cristobal Bordiú 19-21, Oficinas 1º Derecha, 28003 Madrid  
Teléfono: (+34) 91 745 24 14  
[asociacion@pactomundial.org](mailto:asociacion@pactomundial.org)

[www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)

**Dirección:** Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas  
**Consultoría y desarrollo editorial:** Edamel ([www.edamel.com](http://www.edamel.com))





**Pacto Mundial**  
Red Española

[pactomundial.org](http://pactomundial.org)