VI ESTUDIO **MULTISECTORIAL** | 2017

SOBRE EL ESTADO DE LA

RESPONSABILIDAD CORPORATIVA
DE LA GRAN EMPRESA EN ESPAÑA

CLUB DE EXCELENCIA EN
SOSTENIBILIDAD

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

PRÓLOGO

JOAQUÍN BORRÁS | PRESIDENTE DEL ESTUDIO

Movilidad sostenible, gestión de la diversidad, mecanismos de ciberseguridad y sensibilización a empleados sobre los entornos familiares seguros en internet... La gran empresa en España avanza con nuevos temas en su gestión responsable, innovando y respondiendo a las nuevas necesidades que surgen entre sus públicos de interés.

El creciente compromiso se ve reflejado en el número de empresas que cuentan con altos directivos encargados de la sostenibilidad bajo el título de Chief Sustentability Officer o similar, con línea directa al primer ejecutivo de la compañía, así como los esfuerzos por formar en responsabilidad social a todos los empleados, incluyendo los directivos y consejos de administración, entre otras muchas acciones. Asimismo, cada vez más empresas incluyen la responsabilidad social entre sus disposiciones de Buen Gobierno Corporativo, lo cual asegura la creciente vinculación empresarial.

Lo más importante de la responsabilidad social es el camino, no tanto el destino. El reto está en gestionar diariamente las organizaciones con el compromiso claro de la alta dirección y la participación de todos los involucrados.

En el VI Estudio Multisectorial de la gran empresa en España se reflejan los avances logrados y los próximos pasos que las empresas se preparan para dar.

CONTENIDOS

4 Colaboraciones

5 Empresas participantes en el estudio

6 Introducción

8 Objetivos del Estudio

10 Contexto en el que se desarrolla el estudio

11 Aproximación sectorial

12 Resultados del Estudio

- **14** Empresas líderes en Responsabilidad Social
- **16** Resultados destacados por áreas de la Responsabilidad Corporativa

30 Análisis detallado de Resultados

88 Recomendaciones

90 Anexos

COLABORACIONES

Presidente
Joaquim Borrás | Presidente Honorífico, ISS Facility Services Iberia

Director
José Manuel Sedes
Manager de Sostenibilidad y Calidad, Vodafone España
Director Comisión Gestión de la RC, Club de Excelencia en Sostenibilidad

Equipo de trabajo del Club de Excelencia en Sostenibilidad
María Martí, Ignacio Miranda, Irene Alarcó y Elena Galante

Con la colaboración de **ECOAVANTIS**

Ecoavantis
Visualizando la Sostenibilidad

Diseño y Maquetación
Amparo Fontanet

RELACIÓN DE EMPRESAS

PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

ABENGOA
ABERTIS Infraestructuras, S.A.
ACCENTURE, S.L
ACCIONA
AENA
ARCELORMITTAL
ARVAL Service Lease, S.A.
ASEPEYO
ATLANTIC COPPER, S.L.U.
ATOS Spain, S.A.
ATRESMEDIA
AUCHAN Retail España
AXA
BARCELÓ Hotel Group
BASF Española, S.L.U.
BBVA
BORGES International Group
BRISTOL-MYERS SQUIBB
BSH Electrodomésticos España, S.A.
CAIXABANK, S.A.
CALIDAD PASCUAL, S.A.U.
CANAL DE ISABEL II, S.A.
CASER
CEMEX España Operaciones, S.L.U.
CEPSA
CITIBANK
CONSUM S. Coop. V.
CORREOS
DIA Group
DKV Seguros
Dow Chemical Ibérica S.L.
EDP España, S.A.U.
ERCROS, S.A.
EROSKI
ESTEVE
FERRER
FERROVIAL
GADISA Retail, S.L.U.
GAS NATURAL FENOSA
GESTAMP Automoción
Grupo ACS
Grupo ANTOLIN
Grupo Cooperativo CAJAMAR
Grupo EULEN
Grupo GULLÓN
Grupo NUEVA PESCANOVA
Grupo SANDO
Grupo SIRO
Grupo TRAGSA
Grupo VIPS
HIJOS DE RIVERA
HOSPITAL PLATÓ
IBERCAJA BANCO, S.A.
IBERDROLA
IBERIA LAE, S.A.U.
IBERMUTUAMUR
IBM
ILUNION
INDITEX
ITP (Industria de Turbopropulsores), S.A.
ISS FACILITY SERVICES, S.A.
KPMG
LAR España Real State SOCIMI
LEROY MERLIN
MAHOU SAN MIGUEL
MAPFRE
MELIA Hotels International
MSD (Merck Sharp and Dohme) España SA
METRO DE MADRID, S.A.
MICHELIN España Portugal, S.A.
MUTUA UNIVERSAL MUGENAT
NH Hotel Group
OHL
PELAYO Mutua Seguros
PwC
RANDSTAD
RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA
RENAULT
SAINT-GOBAIN PLACO Ibérica
SANTALUCÍA Seguros
SCHLINDLER, S.A.
SEAT, S.A.
SENER
SIEMENS GAMESA Renewable Energy, S.A.
TÉCNICAS REUNIDAS
TELEFÓNICA
TELEPIZZA, S.A.U.
THALES España
The ADECCO Group
TUBACEX S.A.
UNILEVER España
UNION DE MUTUAS
VODAFONE España

(Otras 19 empresas decidieron no hacer pública su participación)

INTRODUCCIÓN

POR JOSÉ MANUEL SEDES | DIRECTOR DEL ESTUDIO

Presentamos la sexta edición del Estudio Multisectorial sobre el Estado de la Responsabilidad Corporativa de la Gran Empresa en España, correspondiente al año 2017.

Como en ediciones anteriores, este documento recoge las principales tendencias en gestión de la Responsabilidad Corporativa y los avances que las grandes empresas radicadas en España presentan en la materia respecto a la última edición del 2015.

Este estudio se presenta en un contexto en el que se posicionan nuevos temas, tales como la movilidad sostenible, la gestión de la diversidad o ciberseguridad. Vemos, además, que los ODS, han ganado terreno y se integran en las estrategias de RC de las empresas líderes, o el impacto que el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos recientemente aprobado puede tener en la gestión de compras responsables.

Estas y otras novedades nacionales e internacionales se han tenido en cuenta en el cuestionario en el que se ha basado el estudio. Con el fin de compatibilizar la incorporación de estas novedades con la necesaria trazabilidad de los resultados, en esta edición, al igual que en las anteriores, se ha tratado de optimizar los cambios en el cuestionario con respecto a la edición anterior.

Así, se han incluido, entre otros, temas tales como la gestión de compras responsables, la gestión de la diversidad, la transparencia fiscal, la ciberseguridad, o la valoración de los altos ejecutivos con retribuciones variables vinculadas a la gestión de tangibles e intangibles, para profundizar en las prácticas que desarrollan las empresas en estos campos.

Este estudio se presenta en un contexto en el que se posicionan nuevos temas, tales como la movilidad sostenible, la gestión de la diversidad o ciberseguridad

En esta edición han participado en el estudio un total de 112 empresas, de las cuales 24 cotizan en el IBEX 35, agrupadas en 10 sectores de actividad

Si bien estos cambios podrían condicionar la trazabilidad al 100% de los datos con respecto a los resultados de la edición anterior, permiten por otro lado recoger la actualidad de la gestión de la responsabilidad corporativa de las empresas.

En esta edición han participado en el estudio un total de 112 empresas, de las cuales 24 cotizan en el IBEX 35, agrupadas en 10 sectores de actividad. A todas ellas queremos trasladarles nuestro agradecimiento por su inestimable colaboración, sin la cual este estudio no se podría haber realizado.

Esperamos que este estudio sea de interés para el lector y contribuya, una edición más, no solo a reflejar el estado de la Responsabilidad Corporativa de las grandes empresas en España, sino además y sobre todo, a consolidar la responsabilidad corporativa como un elemento estratégico de la gestión de las empresas en su camino hacia la competitividad, en un entorno cada vez más sensible a estos temas y necesitado de propuestas de valor desde una perspectiva empresarial.



OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Continuar la serie del "Estudio Multisectorial sobre el estado de la Responsabilidad Corporativa de la Gran Empresa en España" iniciada en 2007 y que se viene realizando con periodicidad bienal.

Recoger las novedades (normativas, políticas públicas, tendencias…) que las empresas hayan podido reflejar en sus estrategias, políticas y actuaciones de responsabilidad corporativa desde la anterior edición del estudio, de 2015.

Medir la evolución de las diferentes áreas que integran la Responsabilidad Corporativa, tales como la estrategia, el diálogo con grupos de interés, la comunicación y el impacto en el mercado, el gobierno corporativo, el medio ambiente, las relaciones con proveedores y colaboradores, y la incidencia en las políticas de personal y empleo de las empresas como consecuencia de la implantación de criterios de responsabilidad corporativa.

Apoyar con el ejemplo, a través de las actuaciones concretas implantadas por las empresas, las políticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el campo del fomento de la Responsabilidad Social de las empresas, así como otras políticas públicas y recomendaciones que tengan un impacto en la responsabilidad corporativa de las empresas.

Demostrar las ventajas de las políticas e iniciativas de responsabilidad corporativa adoptadas por las empresas, mediante la exposición de datos objetivos, y fomentar su adopción y desarrollo por aquellas organizaciones que aún no lo hayan hecho.

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

El propio estudio en sí pone a disposición del tejido empresarial español una metodología exhaustiva para el diagnóstico del estado de la situación de la responsabilidad corporativa en el seno de las empresas. La metodología se renueva y adapta a las necesidades y novedades del contexto, respondiendo al criterio "best in class".

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

CONTEXTO

BREVE APROXIMACIÓN AL CONTEXTO EN QUE SE HA DESARROLLADO EL ESTUDIO

Gestión de la Responsabilidad Corporativa

- Integración de los ODS en la gestión del negocio

Grupos de Interés y Comunicación

- Directiva sobre Divulgación de Información No-Financiera para entidades de interés público y publicación de las Directrices para su cumplimiento
- Organización de RoadShows No-Financieros
- Gestión Responsable de Proveedores

Ética, "Compliance" y Gobierno Corporativo

- Inclusión de Objetivos Extra-Financieros en los esquemas Retributivos del Consejo de Administración de las empresas del IBEX 35
- Norma Anti-soborno ISO 37001
- Fomento de la Transparencia y Política Fiscal
- Vinculación del Salario a la Reputación Corporativa

Dimensión Ambiental

- Presentación del paquete "Energía Limpia para todos" por la Comisión Europea
- Desarrollo de estrategias de Movilidad Sostenible Corporativas
- Economía Circular (en elaboración la Estrategia Española)
- Vida Sostenible en Ciudades
- Gestión de la Biodiversidad a través de bancos de hábitats/bancos de conservación
- Definición de políticas de Biodiversidad Corporativas

Dimensión Social Externa

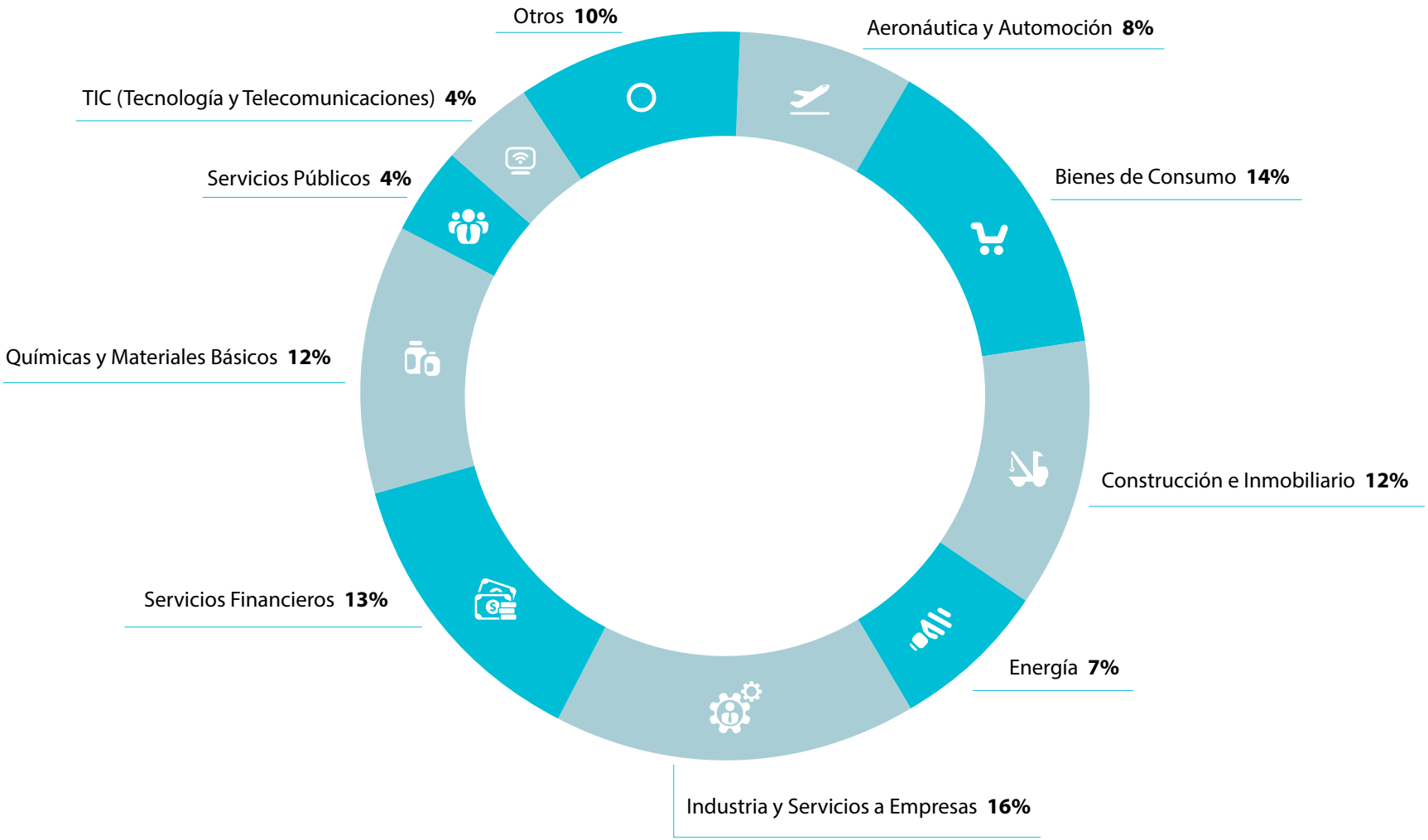
- Aprobación del Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos

Dimensión Social Interna

- Gestión de la Diversidad y liderazgo responsable
- Formación Profesional Dual
- Ciberseguridad

APROXIMACIÓN SECTORIAL

DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES





RESULTADOS DEL ESTUDIO

Como es habitual en la serie Estudio Multisectorial sobre el Estado de la RC de la Gran Empresa en España, los resultados de este estudio muestran de manera agregada los datos obtenidos a través de un cuestionario propio elaborado por el Club de Excelencia en Sostenibilidad, que ha sido enviado a las principales grandes empresas que operan en España.

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

Las preguntas son un total de 50, divididas en 6 apartados (Gestión de la Responsabilidad Corporativa; Grupos de Interés y Comunicación; Ética, "Compliance" y Gobierno Corporativo; Dimensión Ambiental; y Dimensiones Social Externa e Interna).

Los resultados se exponen de dos formas:

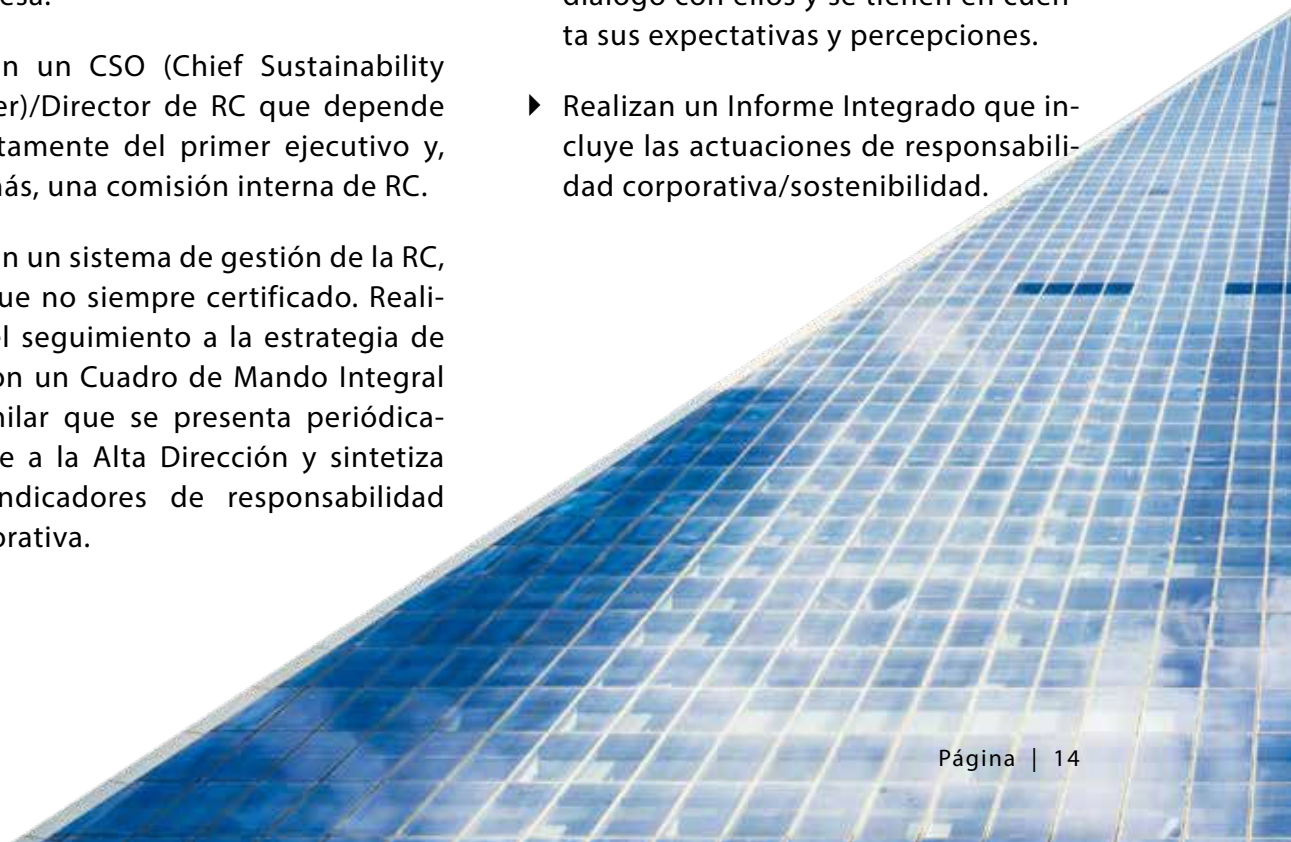
- Un gráfico por cada uno de los 6 apartados mencionados, en los que se refleja el resultado agregado de las empresas participantes y el de las empresas líderes del 2017 y 2015, con el fin de poder comparar la evolución en cada una de las preguntas y materias a nivel general. Este análisis pone énfasis en el camino que marcan las empresas líderes.

- Por otro lado, se presentan los gráficos específicos de cada una de las preguntas, con el fin de facilitar un acceso más detallado a los datos. En este caso, también se destacan los resultados de las empresas líderes y su comparación con 2015.

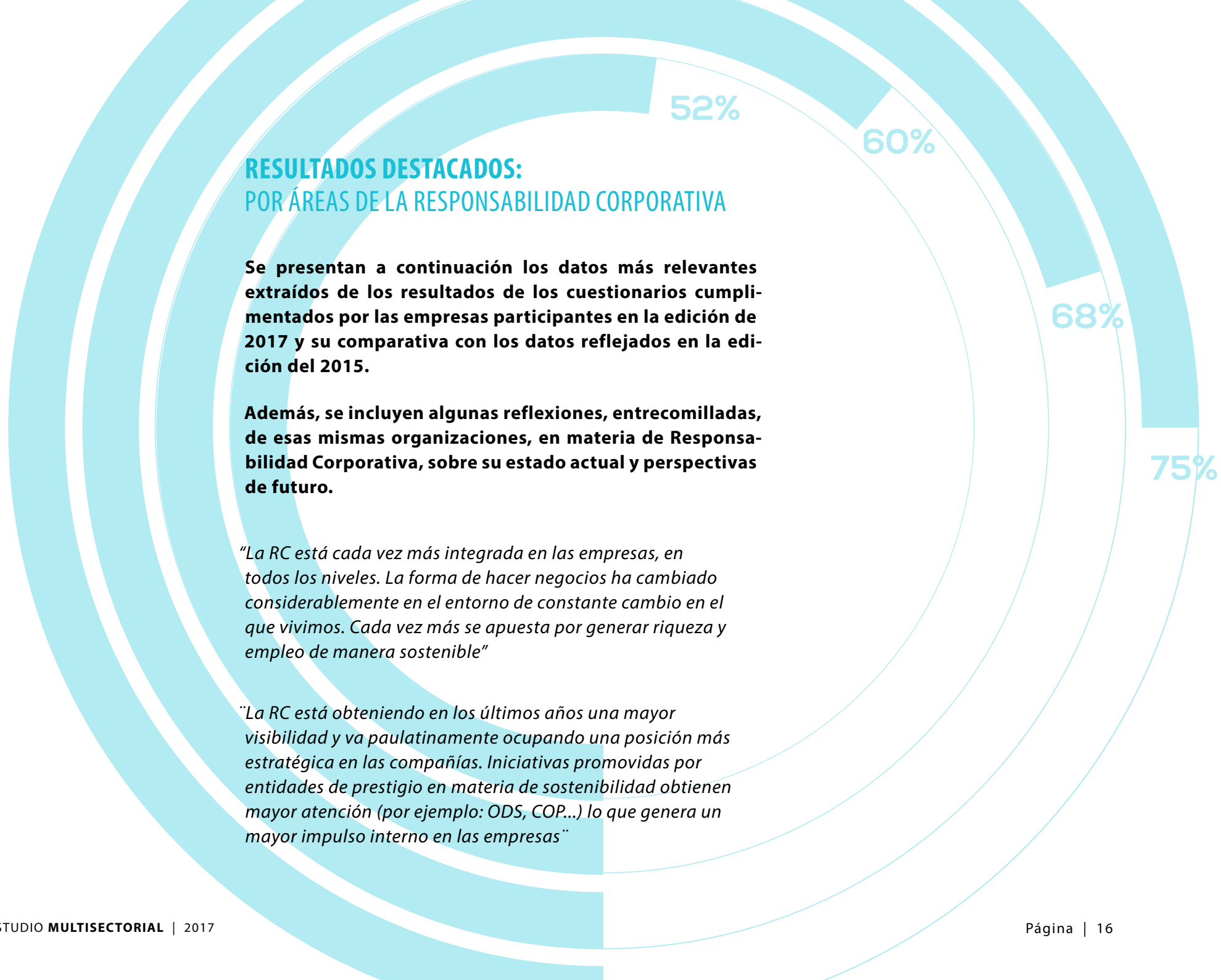
EMPRESAS LÍDERES EN RC: ASPECTOS DIFERENCIALES

A comparación de años anteriores, en esta edición se ha realizado un aumento de 50 puntos para obtener una puntuación de líder. Esto se debe a un considerable incremento del puntaje promedio del total de las empresas participantes. 11 son empresas líderes (han obtenido una puntuación total igual o superior a 810 puntos) y al menos en un 90%, coinciden en los siguientes aspectos:

- Cuentan con política o políticas específicas sobre responsabilidad corporativa que incluyen prácticas concretas en cuestiones relacionadas con todos los grupos de interés.
- Alinean su estrategia de responsabilidad corporativa con su estrategia de negocio, e integran los ODS en su estrategia de RC.
- Disponen de un sistema de gestión integral de riesgos que comprende los financieros (incluyendo los pasivos contingentes y otros riesgos fuera de balance) y no financieros (operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales) a los que se enfrenta la empresa y se aplica tanto a los riesgos de procesos internos como a aquellos del sector al que pertenece la empresa.
- Tienen un CSO (Chief Sustainability Officer)/Director de RC que depende directamente del primer ejecutivo y, además, una comisión interna de RC.
- Tienen un sistema de gestión de la RC, aunque no siempre certificado. Realizan el seguimiento a la estrategia de RC con un Cuadro de Mando Integral o similar que se presenta periódicamente a la Alta Dirección y sintetiza los indicadores de responsabilidad corporativa.
- Todos los grupos de interés están identificados, segmentados y priorizados, se mantienen procesos periódicos de diálogo con ellos y se tienen en cuenta sus expectativas y percepciones.
- Realizan un Informe Integrado que incluye las actuaciones de responsabilidad corporativa/sostenibilidad.



- Poseen directrices sobre comunicación responsable, para la construcción de una reputación de empresa responsable.
- Tienen una estrategia de seguridad de la información/ciberseguridad y un CISO (Chief Information Security Officer) a cargo de funciones de seguridad de la información/ciberseguridad.
- Disponen de un sistema integral de gestión de la ética, que incluye código ético, acciones formativas e informativas, y herramientas para prevenir, identificar, gestionar y minimizar los posibles incumplimientos (mecanismos de prevención). Además, tienen una política anticorrupción/antisoborno y de lucha contra el fraude.
- Han desarrollado una política para informar sobre las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración.
- Disponen y han implantado una política de comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto ("Proxy Advisors") plenamente respetuosa con las normas contra el abuso de mercado y proporcionan un trato semejante a los accionistas que se encuentren en la misma posición.
- La RC es un criterio específico para la calificación y selección de proveedores. No efectúan compras a proveedores que no cumplen los criterios exigidos de responsabilidad corporativa.
- Han definido una estrategia de reducción/compensación de emisiones de gases de efecto invernadero y lucha contra el cambio climático.
- Disponen de un Plan Estratégico de Acción Social y contemplan sinergias con las acciones de responsabilidad corporativa.
- Realizan innovación responsable con presupuesto y recursos específicos.
- Desarrollan acciones de promoción de la diversidad e integración laboral y supresión de toda forma de discriminación; sus instalaciones son accesibles y tienen una política específica para la gestión de los derechos humanos de acuerdo con las directrices de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos o estándares internacionales similares.
- Desarrollan acciones formativas relacionadas con la RC en general o con sus aspectos específicos.
- Implantan medidas de conciliación y desarrollan actividades de voluntariado corporativo.



RESULTADOS DESTACADOS:
POR ÁREAS DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

Se presentan a continuación los datos más relevantes extraídos de los resultados de los cuestionarios cumplimentados por las empresas participantes en la edición de 2017 y su comparativa con los datos reflejados en la edición del 2015.

Además, se incluyen algunas reflexiones, entrecomilladas, de esas mismas organizaciones, en materia de Responsabilidad Corporativa, sobre su estado actual y perspectivas de futuro.

"La RC está cada vez más integrada en las empresas, en todos los niveles. La forma de hacer negocios ha cambiado considerablemente en el entorno de constante cambio en el que vivimos. Cada vez más se apuesta por generar riqueza y empleo de manera sostenible"

¨La RC está obteniendo en los últimos años una mayor visibilidad y va paulatinamente ocupando una posición más estratégica en las compañías. Iniciativas promovidas por entidades de prestigio en materia de sostenibilidad obtienen mayor atención (por ejemplo: ODS, COP...) lo que genera un mayor impulso interno en las empresas¨



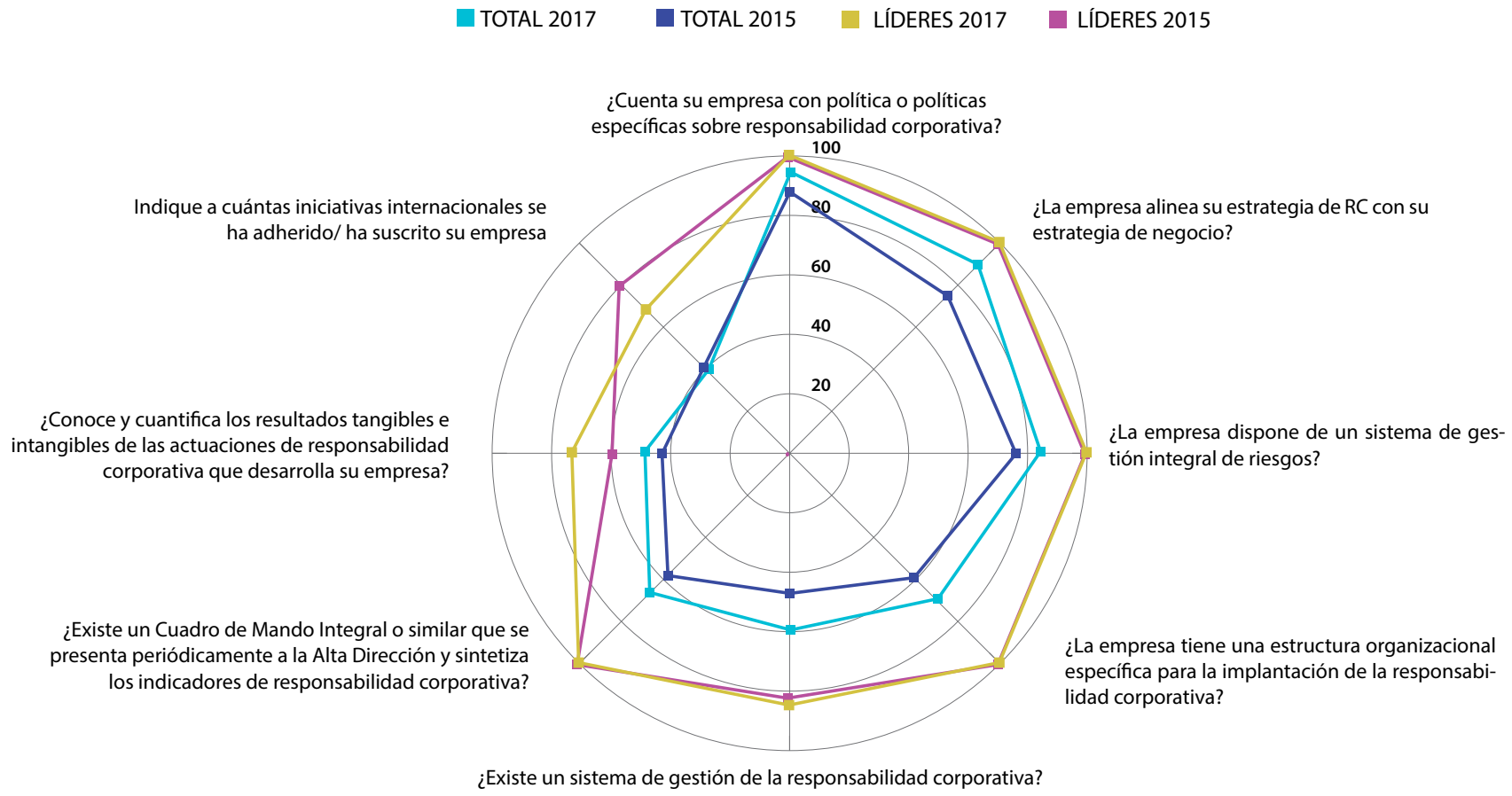
RESULTADOS DESTACADOS | **GESTIÓN DE LA RC**

En este apartado hay un avance generalizado de las empresas, con mejoras significativas en determinados aspectos:

- El 98% de las empresas tienen políticas de RC (85% en 2015). Más del 90% vinculan estas políticas a: prácticas con empleados (94%), medioambiente (94%) y cuestiones sociales (91%).
- El 83% de las empresas alinean la estrategia de RC con la estrategia general de negocio (66% en 2015).
- Aumenta el porcentaje de empresas que tienen un sistema de gestión de riesgos (93% en 2017, frente al 77% en 2015); 79% de los cuales se aplican tanto a los riesgos de procesos internos, como a aquéllos del sector al que pertenece la empresa.
- El 53% de las empresas participantes tienen un CSO (Chief Sustainability Officer) o Director de RC que depende del primer ejecutivo de la compañía y una comisión Interna de RC (46% en 2015).
- Aumenta el porcentaje de empresas con sistemas de gestión de RC para todos los campos de actuación, alcanzando el 62%.
- El 65% tiene un Cuadro de Mando Integral o similar que se presenta periódicamente a la Alta Dirección y sintetiza los indicadores de RC.
- El 64% conoce y cuantifica los resultados tangibles e intangibles de las actuaciones de RC con carácter general y lo incluye en su correspondiente Informe Anual (Integrado, de RC, de Sostenibilidad, etc.) como contribución al país/ países en que desarrolla su actividad. El 15% vincula los resultados a retribución variable de la Alta Dirección.
- Las iniciativas internacionales a las que más empresas se adhieren son los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas (81%) junto con los ODS (65%).

¨El principal desafío de cara al futuro es, precisamente, que todos los actores de la sociedad aceleremos nuestra contribución a la Agenda de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Una agenda muy ambiciosa que aborda cuestiones críticas para la humanidad como la erradicación de la pobreza, la igualdad, la paz o la lucha contra el cambio climático. El sector empresarial debe incorporarla en su propia estrategia empresarial y ser lo suficiente innovador como para aprovechar las oportunidades empresariales¨

RESULTADOS DESTACADOS | **GESTIÓN DE LA RC**



RESULTADOS DESTACADOS
GRUPOS DE INTERÉS Y COMUNICACIÓN



- El 69% de las empresas tienen identificados, segmentados y priorizados todos sus grupos de interés y han definido un marco de relaciones con todos ellos que les permiten tener procesos de diálogo periódicos y se tienen en cuenta sus expectativas.

- Hay una cultura consolidada de comunicación de los resultados de gestión de la RC a los diferentes grupos de interés, con un 94% de las empresas que realizan algún tipo de comunicación o reporte.
  - El 41% presentan Informes Integrados con toda la información de la compañía (estratégica, económica, ambiental, social y de buen gobierno) siguiendo normas internacionales para los Informes Integrados (IIRC)
  - El 22% integra la información de RC en el Informe Anual
  - El 13% reporta su actividad en materia ambiental, social y de gobierno corporativo, y el 20% informa sobre su actividad en alguna de estas materias
- El 67% realiza análisis sobre posicionamiento de la reputación de la empresa mediante estudios internos y monitores externos, de las cuales el 39% dispone además de un Plan de Crisis y Marca (en 2015, el 35% disponían del Plan de Crisis y Marca).

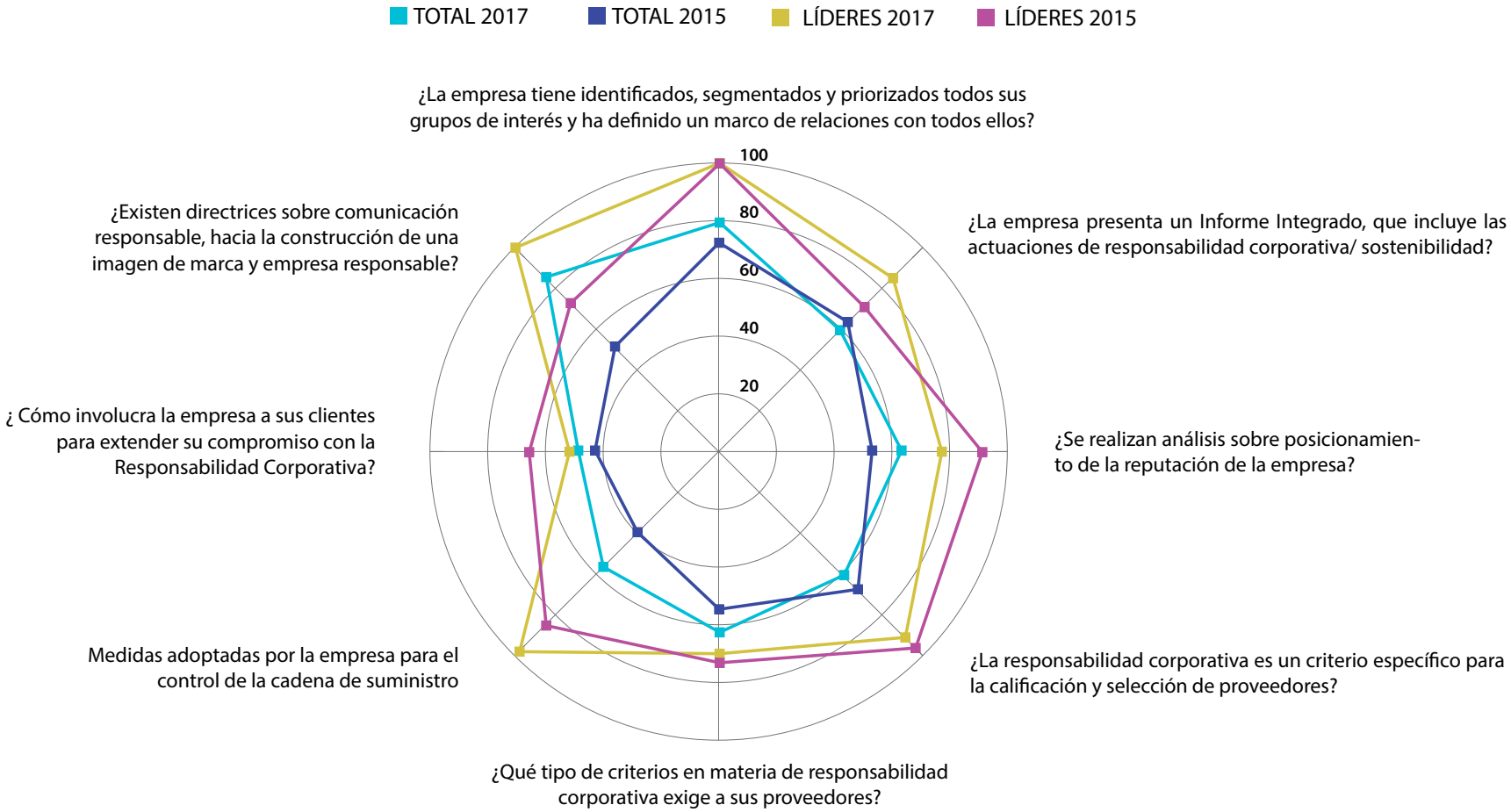
- Se fortalece la gestión de RC en la cadena de valor:
  - Aumenta el porcentaje de empresas que trasladan con carácter obligatorio los criterios de RC a los proveedores de productos/servicios con mayor riesgo sobre el negocio (77% en 2017, 64% en 2015) y de empresas que realizan auditorías externas sobre la cadena de suministro (42% en 2017, 31% en 2015)

RESULTADOS DESTACADOS
GRUPOS DE INTERÉS Y COMUNICACIÓN



- El 67% de las empresas no efectúan ninguna compra a proveedores que no cumplan los criterios exigidos de RC. El 46% de estas empresas tienen cláusulas de rescisión en los contratos con los proveedores en caso de incumplimiento de dichas condiciones.
- Los criterios exigidos son:
    - Económicos y Éticos: lucha contra la corrupción/soborno, gestión de riesgos (75% de las empresas los solicitan)
    - Ambientales: certificaciones, sistemas de gestión ambiental, ciclo de vida, reducción de huella ecológica, reciclaje y movilidad sostenible (81%)
    - Sociales: igualdad, diversidad, compromiso con Derechos Humanos y Laborales, seguridad y salud laboral (90%)

- Las formas más frecuentes en que las empresas involucran a sus clientes son: estableciendo colaboraciones con escuelas, universidades, medios de comunicación y ONG's (79%), realizando acciones directas de concienciación a clientes sobre el uso responsable y sostenible de sus productos (51%) y a través del desarrollo conjunto de productos/ servicios (38%).
- El 85% de las empresas participantes tienen directrices sobre comunicación responsable, para la construcción de una reputación de marca y empresa responsable.


TOTAL 2017
TOTAL 2015
LÍDERES 2017
LÍDERES 2015
¿La empresa tiene identificados, segmentados y priorizados todos sus grupos de interés y ha definido un marco de relaciones con todos ellos?
100
80
60
40
20
¿La empresa presenta un Informe Integrado, que incluye las actuaciones de responsabilidad corporativa/ sostenibilidad?
¿Se realizan análisis sobre posicionamiento de la reputación de la empresa?
¿La responsabilidad corporativa es un criterio específico para la calificación y selección de proveedores?
¿Qué tipo de criterios en materia de responsabilidad corporativa exige a sus proveedores?
Medidas adoptadas por la empresa para el control de la cadena de suministro
¿ Cómo involucra la empresa a sus clientes para extender su compromiso con la Responsabilidad Corporativa?
¿Existen directrices sobre comunicación responsable, hacia la construcción de una imagen de marca y empresa responsable?



RESULTADOS DESTACADOS | ÉTICA, "COMPLIANCE" Y GOBIERNO CORPORATIVO

- Continúa en aumento el porcentaje de empresas con un sistema integral de gestión de la ética que incluye código ético, acciones formativas e informativas, y herramientas para prevenir, identificar, gestionar y minimizar posibles Incumplimientos (80% en 2017, 77% en 2015); así como las que cuentan con una política anticorrupción/antisoborno y de lucha contra el fraude con un modelo asociado de prevención de riesgos (81% en 2017, 77% en 2015).

- El 29% de las empresas delega la supervisión del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo, de los códigos internos de conducta y de la política de RC a una comisión específica de RC dentro del Consejo de Administración y el 24% realiza el seguimiento desde la Comisión de Auditoría.

  - El 29% no tiene una comisión o figura específica y es el Consejo o máximo órgano de decisión el encargado de aprobar formalmente las reglas de gobierno corporativo, los códigos internos de conducta y la política de RC

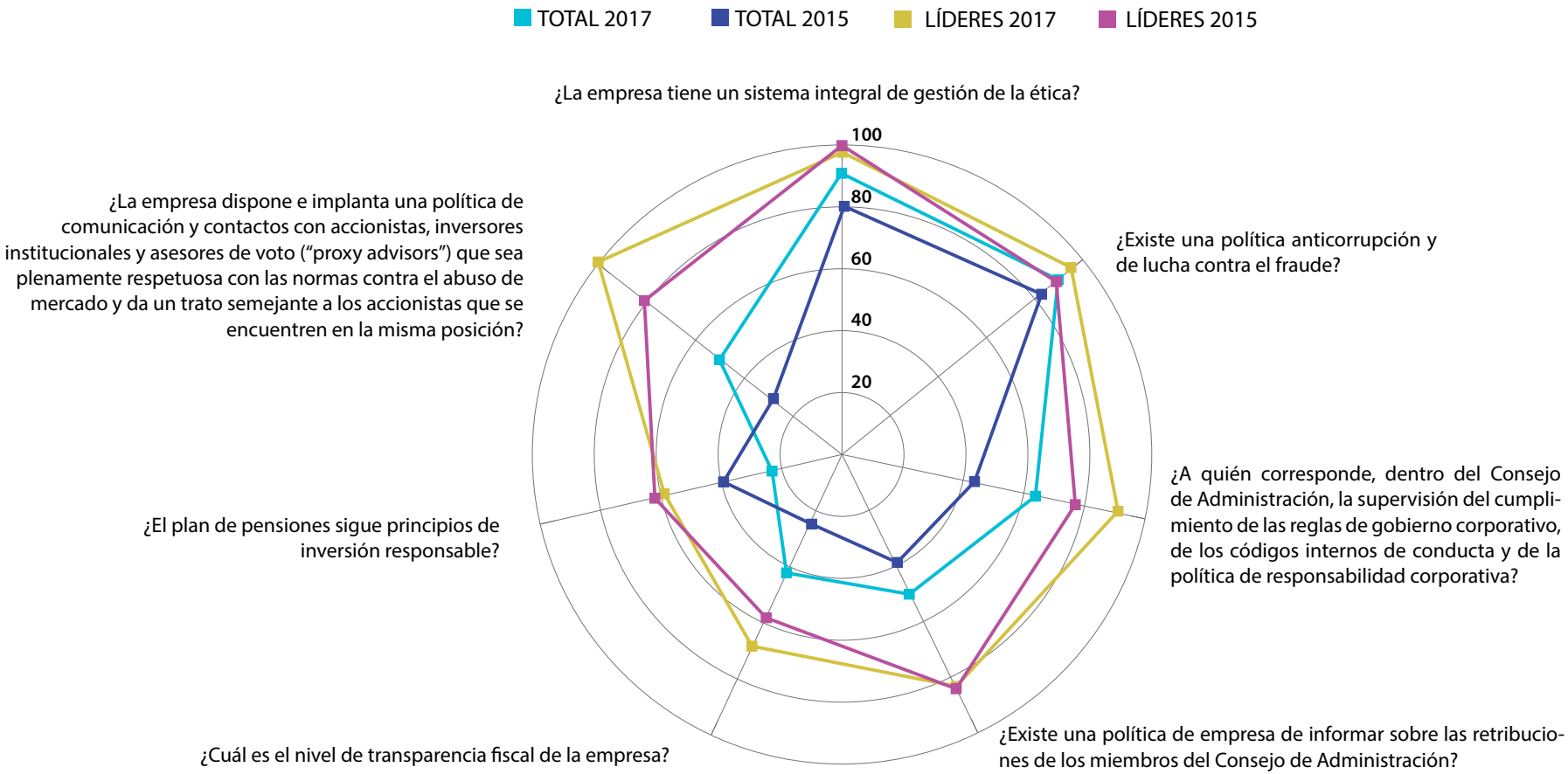
- El 61% de las empresas tienen una política específica para informar sobre las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración y el 33% con carácter desglosado.

- Sobre la transparencia fiscal de las empresas participantes y su comunicación sobre el pago de impuestos:

  - El 76% presenta esta información en un Informe Anual, Integrado o de RC (información exhaustiva sobre el pago de impuestos en cada uno de los países de operación) o en el informe económico-financiero disponible en la web

  - El 15% de las empresas pertenece al Foro de Grandes Empresas de la AEAT (Agencia Estatal de Administración Tributaria)

- El 57% de las empresas tienen una política de comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto ("Proxy Advisors") plenamente respetuosa con las normas contra el abuso de mercado y que proporciona un trato semejante a los accionistas que se encuentren en la misma posición; el 39% hace pública dicha política.


TOTAL 2017
TOTAL 2015
LÍDERES 2017
LÍDERES 2015
¿La empresa tiene un sistema integral de gestión de la ética?
100
80
60
40
20
¿Existe una política anticorrupción y de lucha contra el fraude?
¿A quién corresponde, dentro del Consejo de Administración, la supervisión del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo, de los códigos internos de conducta y de la política de responsabilidad corporativa?
¿Existe una política de empresa de informar sobre las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración?
¿Cuál es el nivel de transparencia fiscal de la empresa?
¿El plan de pensiones sigue principios de inversión responsable?
¿La empresa dispone e implanta una política de comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto ("proxy advisors") que sea plenamente respetuosa con las normas contra el abuso de mercado y da un trato semejante a los accionistas que se encuentren en la misma posición?

RESULTADOS DESTACADOS
MEDIO AMBIENTE



- Se mantiene prácticamente igual el porcentaje de empresas con un sistema de gestión de la eficiencia energética y aumenta ligeramente el porcentaje de empresas cuyo sistema de gestión está certificado por una entidad externa (47% en 2017, 42% en 2015).

- El 76% de las empresas participantes ha definido una estrategia de reducción/compensación de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y lucha contra el cambio climático y el 70% informa públicamente de ello, de las cuales el 61% lo hace de acuerdo con el Protocolo de emisiones de GEI o estándares basados en dicho protocolo.

  - El 33% están inscritas en el Registro Nacional de Huella de Carbono (aumento de 11 puntos respecto al 2015)

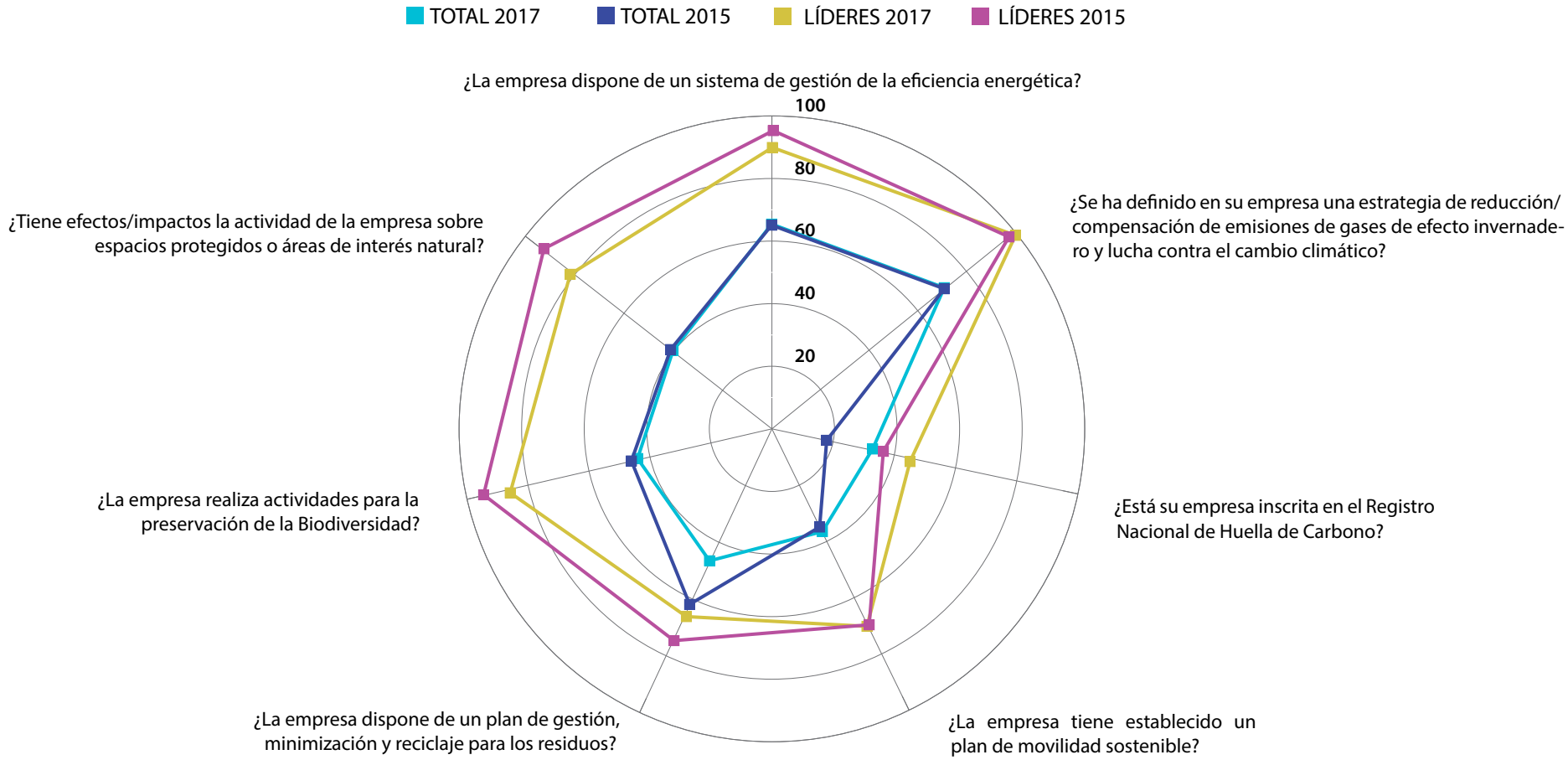
- Aumenta ligeramente el porcentaje de empresas con planes de movilidad sostenible (40% en 2017, 38% en 2015), de las cuales el 29% son planes sólo para empleados.

- El 51% de las empresas realiza una gestión de todos sus residuos aplicando valores de economía circular.

- Las operaciónes del 44% de las empresas tiene efectos/impactos sobre espacios protegidos o áreas de interés natural.



RESULTADOS DESTACADOS
MEDIO AMBIENTE



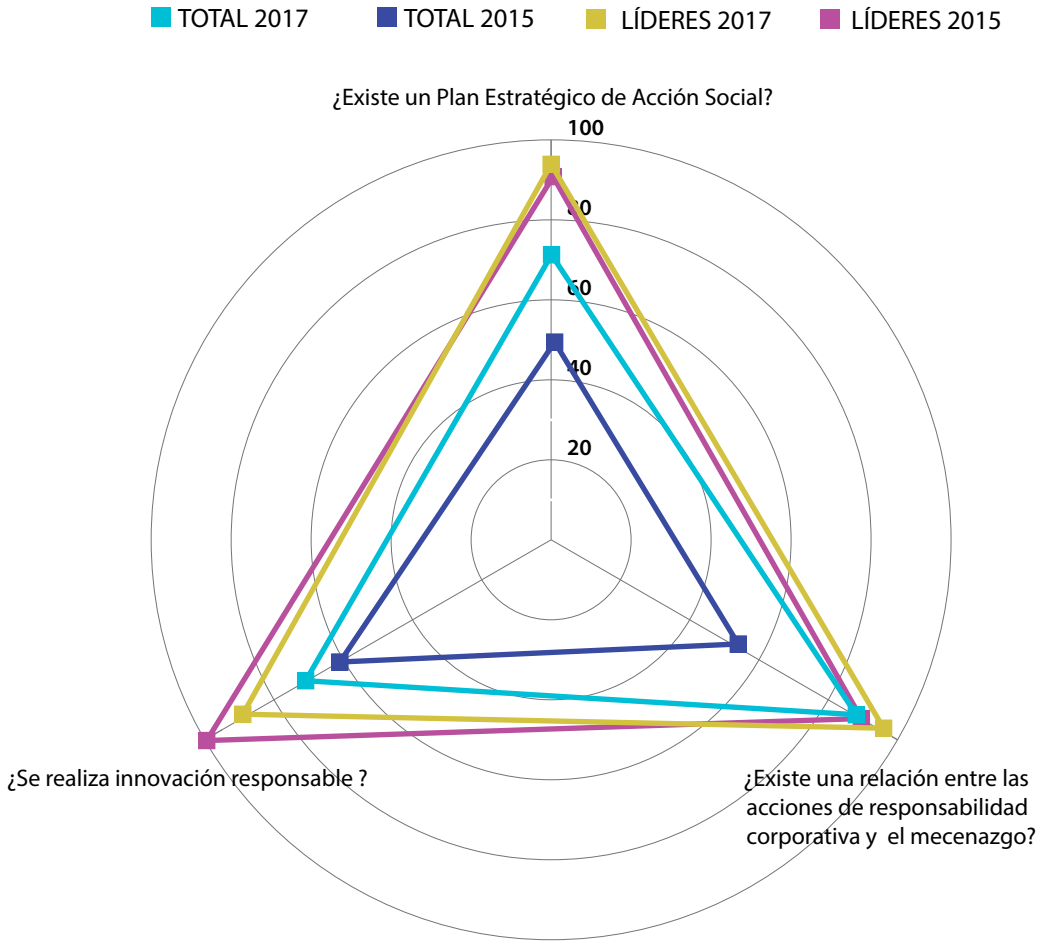


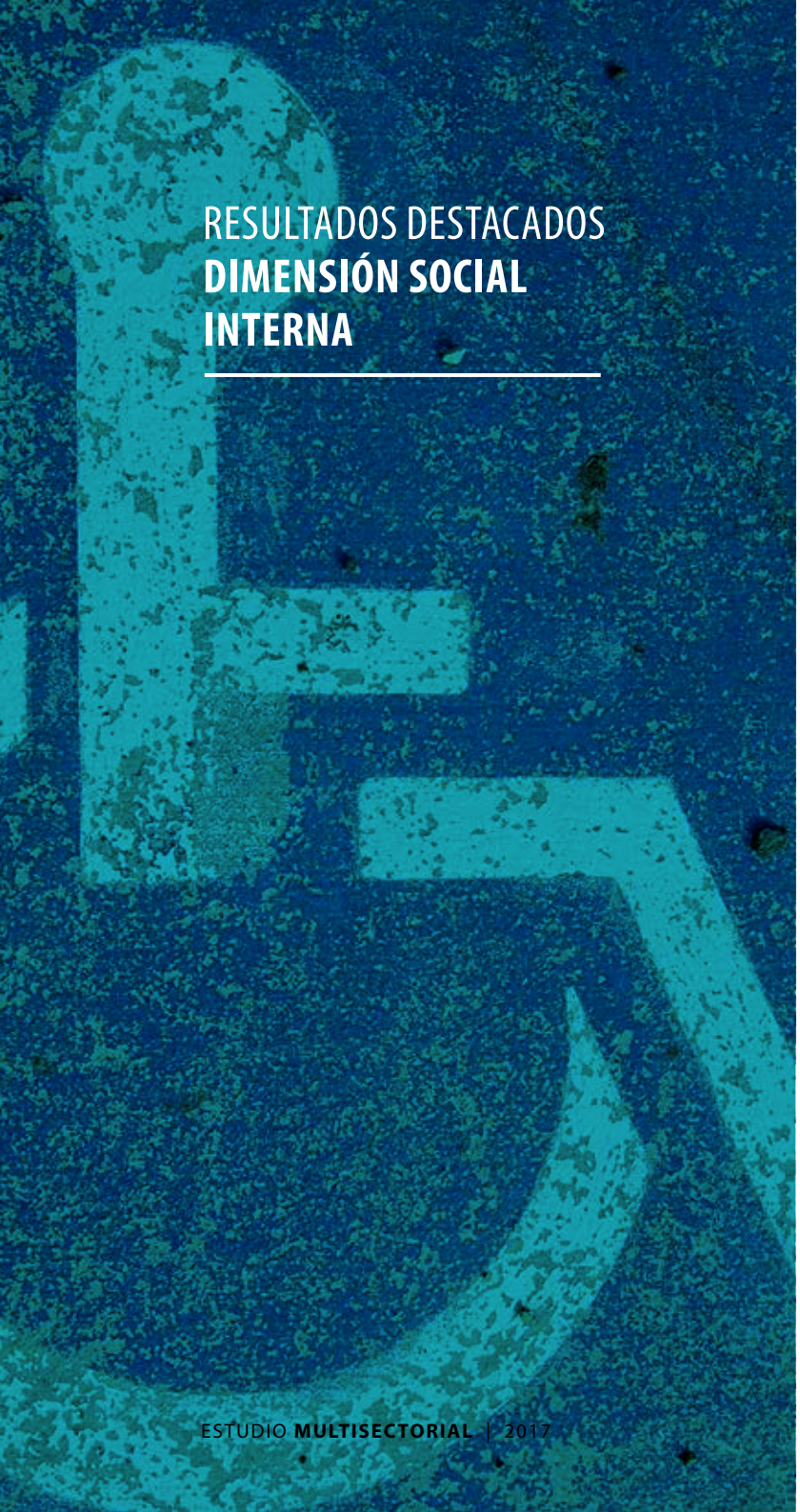
RESULTADOS DESTACADOS | **DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA**

- El 99% de las empresas participantes realizan Acción Social. El 79% lo hace guiadas por un plan estratégico y el 49% mide el logro de los objetivos y acciones contemplados en el mismo con una metodología específica, internacional, nacional o propia.

- En el 95% de los casos existe relación entre las acciones de RC y Acción Social, ya sea porque están dentro del Plan Estratégico de RC (73%) o en planes de acción distintos pero complementarios y con sinergias (22%).

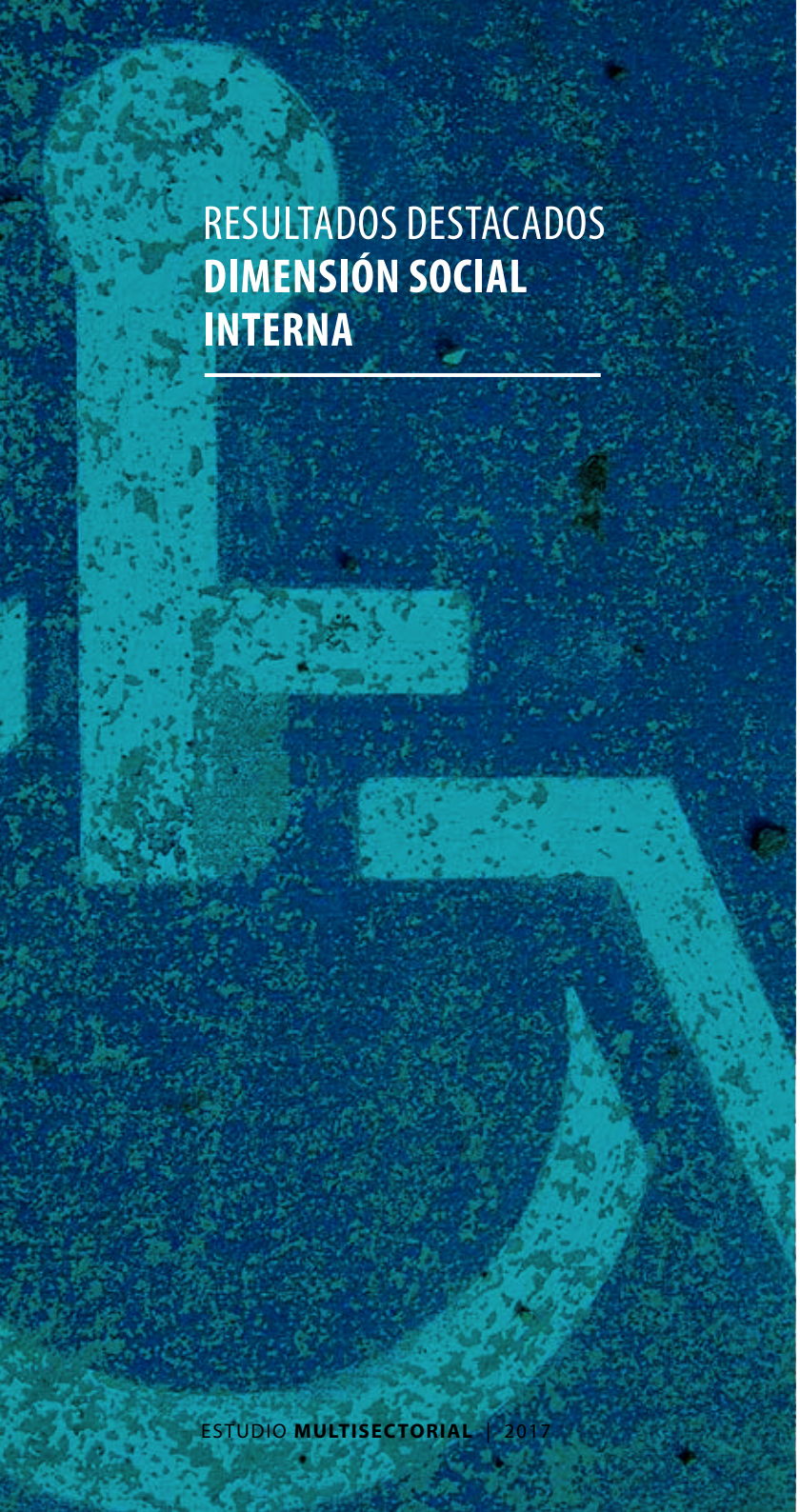
- Se realiza innovación responsable en el 86% de las empresas. El 48% cuenta con un presupuesto y recursos específicos, y/o aplicado a procesos, productos y servicios.





RESULTADOS DESTACADOS
DIMENSIÓN SOCIAL INTERNA

- En gestión de la diversidad, integración laboral y supresión de toda forma de discriminación:
  - El 58% tiene un Plan de Diversidad para garantizar la diversidad e integración laboral y evitar discriminación en todos los procesos de gestión de recursos humanos (49% en 2015)
  - De las que no poseen un Plan de Diversidad, el 29% tienen otras medidas para garantizar la diversidad e integración laboral y evitar la discriminación, y el 8% aplica en los procesos de selección una política de discriminación positiva a favor de colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión
  - El 9% sólo dispone de Plan de Igualdad (según la Ley Orgánica 3/2007 de 22 Marzo)
- El 34% de las empresas tiene un volumen de contratación de personas con capacidades diferentes igual o superior al establecido en la Ley General de Personas con Discapacidad (LGPD). El 48% no cumple con el mínimo de contratación directa establecido por la LGPD, pero han adoptado provisionalmente medidas alternativas (entre las que se incluyen: las compras de productos o servicios procedentes de centros especiales de empleo y/o la donación a organizaciones dedicadas a la integración socio-laboral de personas con discapacidad).
- El 80% de las empresas dispone de instalaciones accesibles en el centro de trabajo, y el 10% certificadas mediante UNE170.001. El 18% no cuenta con instalaciones accesibles pero están realizando proyectos y estudios de accesibilidad.



RESULTADOS DESTACADOS
DIMENSIÓN SOCIAL INTERNA

- Las empresas que adoptan medidas de formación profesional dual siguen en aumento. En 2017 el 33% de las empresas han puesto en marcha un sistema de formación profesional dual (25% del 2015, que ya implicaba un ascenso respecto al estudio anterior).

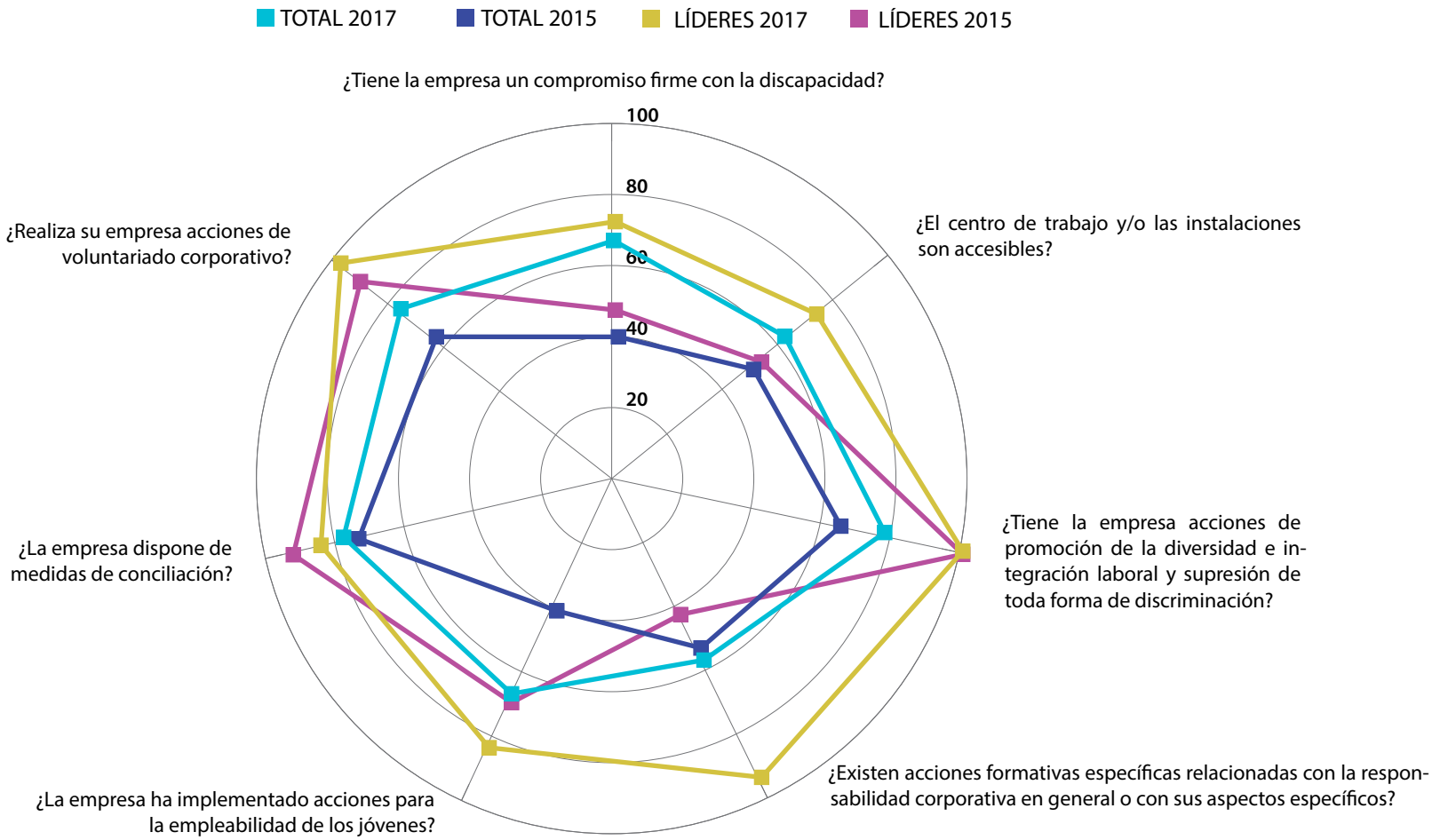
  - El 22% no tiene acciones de formación profesional dual pero desarrollan otras acciones puntuales (formación específica, acciones de mentoring o coaching entre generaciones, adaptación de espacios u horarios de trabajo, voluntariado, estudios de mercado para identificar nichos…)

- Aumenta la formación en áreas concretas de la RC.

- El 97% de las empresas tienen medidas de conciliación y el 63% dispone de una política específica cuya implantación se evalúa periódicamente.

RESULTADOS DESTACADOS

DIMENSIÓN SOCIAL INTERNA

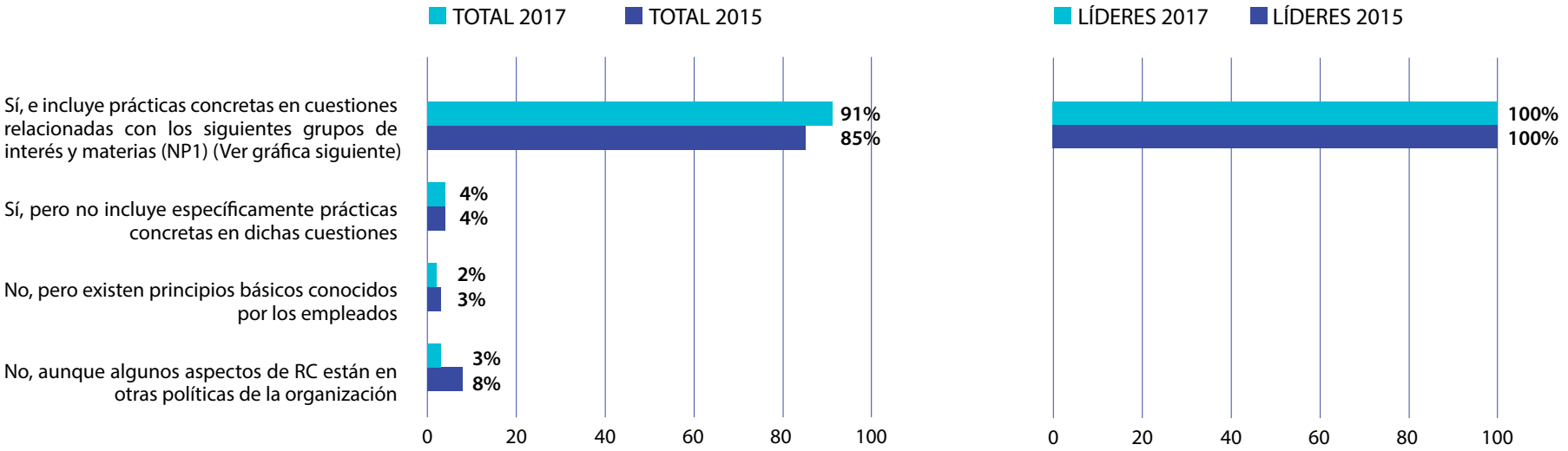


ANÁLISIS DETALLADO DE RESULTADOS



1

¿Cuenta su empresa con política o políticas específicas sobre responsabilidad corporativa? (Pregunta Multi Opción)

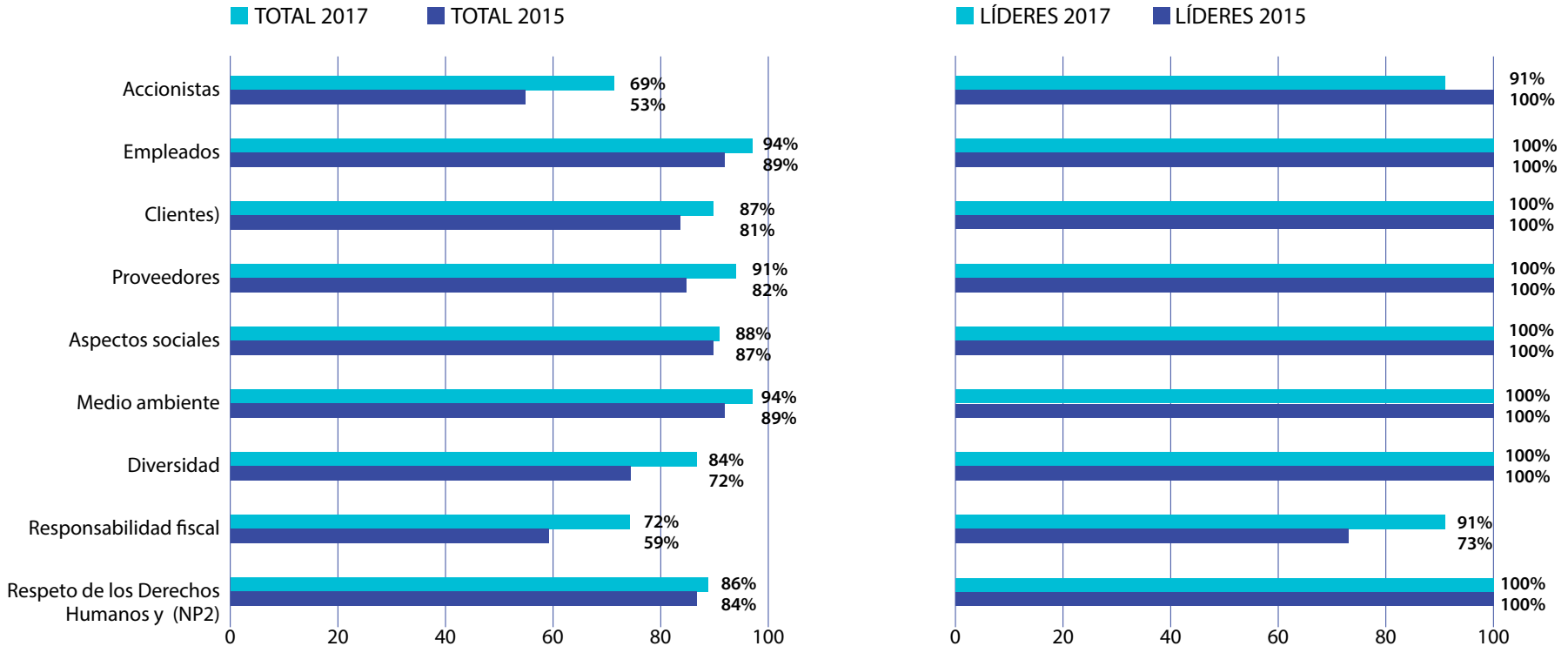


- Aumenta el porcentaje de empresas que tienen políticas específicas sobre RC, 91%, y que además incluyen aspectos vinculados a los grupos de interés. Crece para todos los grupos de interés, destacando las dirigidas a empleados y medio ambiente.
- El 100% de las empresas líderes desarrolla esta práctica.

NP1: Los grupos de interés y cuestiones propuestos han sido los siguientes: accionistas, empleados, clientes, proveedores, cuestiones sociales, medio ambiente, diversidad, responsabilidad fiscal, respeto de los derechos humanos y prevención de conductas ilegales, así como los mecanismos de supervisión del riesgo no financiero, la ética y la conducta empresarial.

1

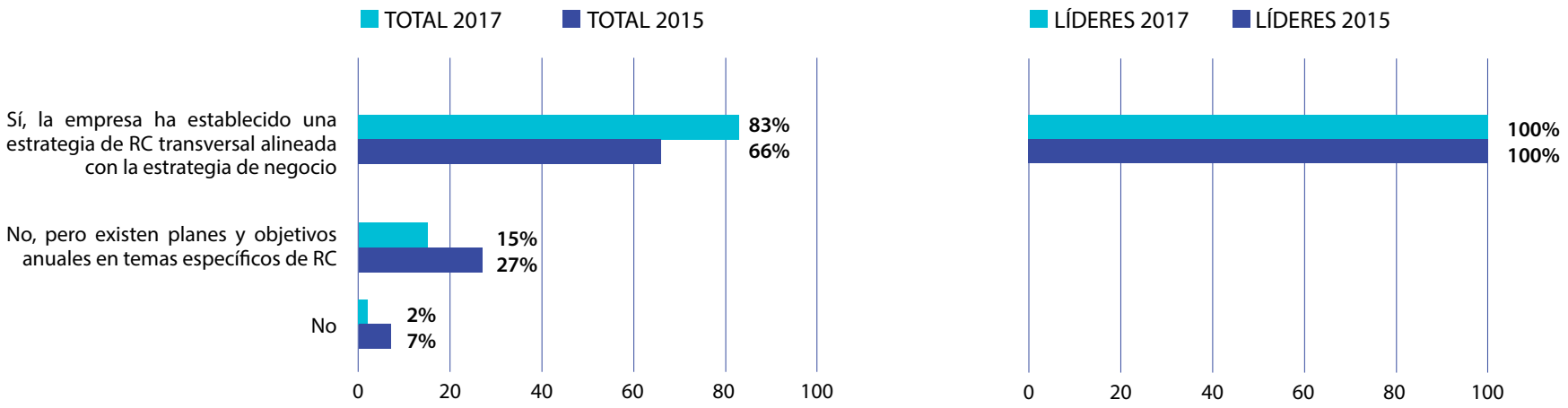
¿Cuenta su empresa con política o políticas específicas sobre responsabilidad corporativa? (Pregunta Multi Opción)



NP2: Prevención de Conductas Ilegales, así como mecanismos de Supervisión del Riesgo no financiero, la Ética y la Conducta Empresarial

2

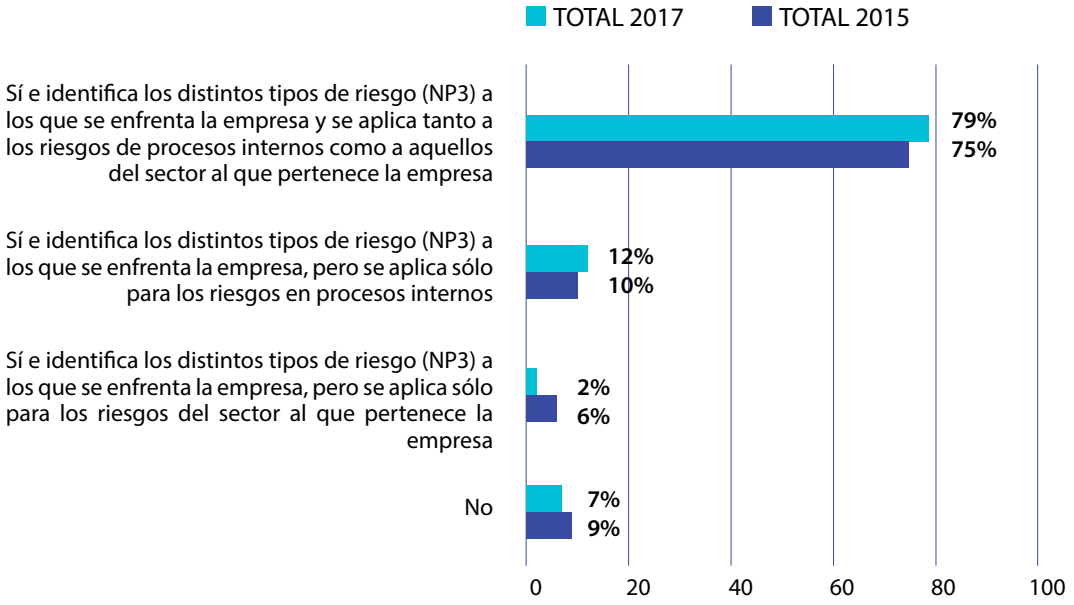
¿La empresa alinea su estrategia de RC con su estrategia de negocio?

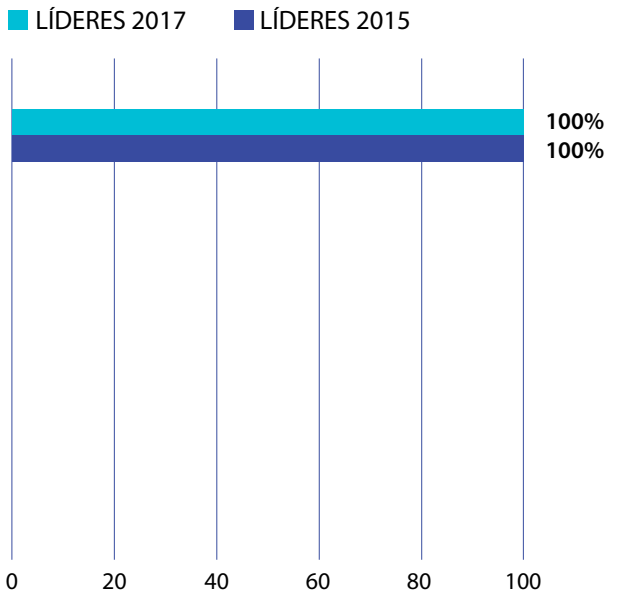


- Aumenta en 17 p.p. el porcentaje de empresas que alinean la RC con su estrategia de negocio; y se reduce significativamente el porcentaje de empresas que no lo hacen y trabajan la RC sin definir una hoja de ruta anual.
- Todas las empresas líderes alinean su estrategia de RC con su estrategia de negocio.

3

¿La empresa dispone de un sistema de gestión integral de riesgos?



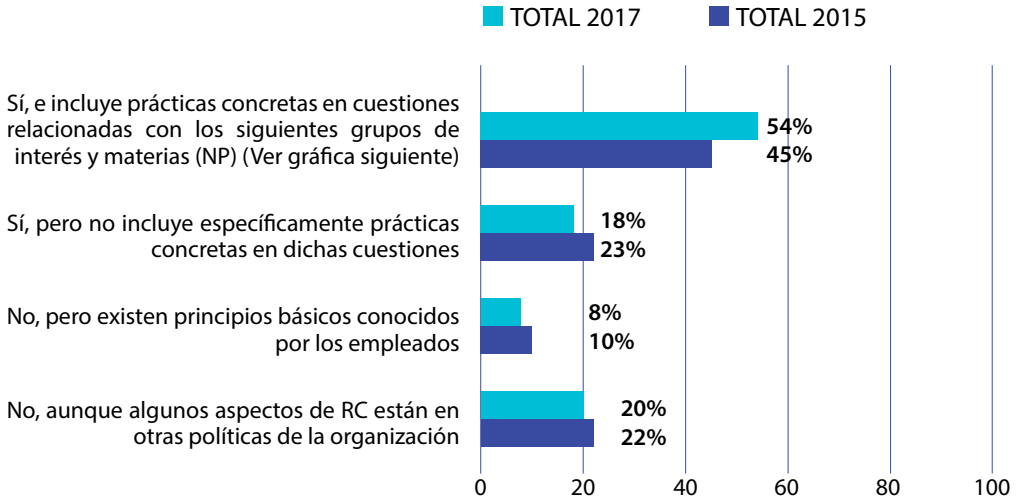


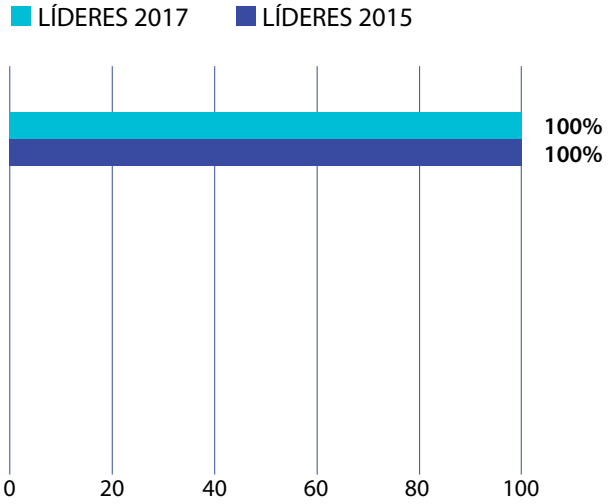
- El 79% de las empresas dispone de un sistema de gestión integral de riesgos que identifica todos los riesgos vinculados a la empresa tanto internos como externos o los propios del sector.
- El 100% de las empresas líderes implementa esta práctica.

NP3: financieros (incluyendo los pasivos contingentes y otros riesgos fuera de balance) y no financieros (operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales)

4

¿La empresa tiene una estructura organizativa específica para la implantación de la responsabilidad corporativa?

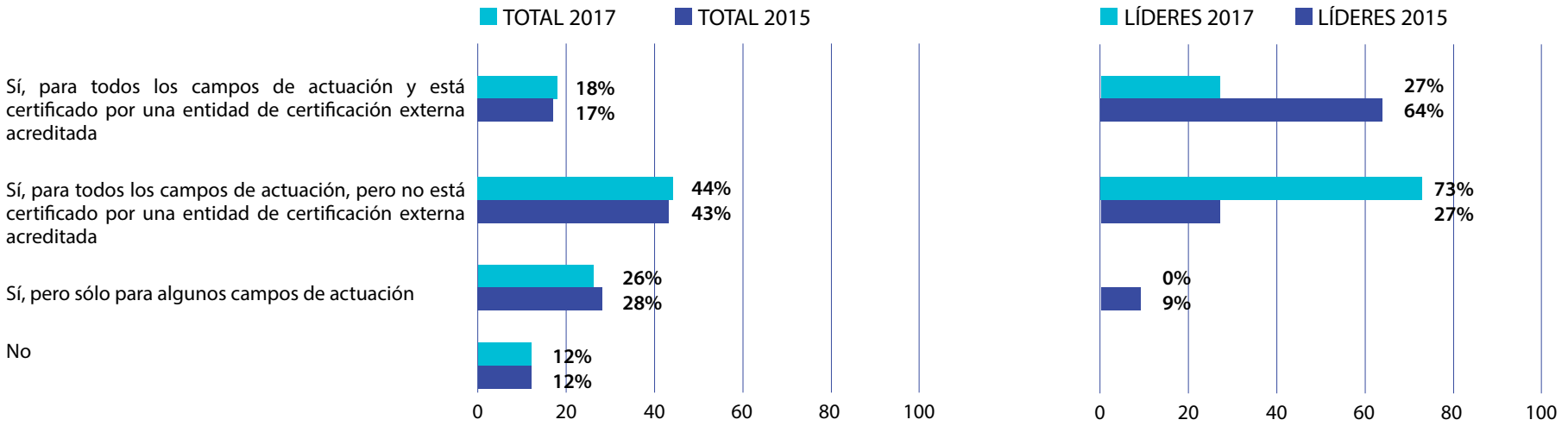




- Más del 50% de las empresas tienen una estructura organizativa específica que impulsa la gestión de la RC, en una figura de Director o responsable de la gestión que depende directamente del mayor responsable de la empresa y una comisión interna de RC. A pesar de que este indicador ha aumentado en 8 p.p., más del 25% de las empresas no tienen definida ninguna figura responsable que lidere la implementación diaria.
- El 100% de las empresas líderes tiene una estructura sólida de gestión de la RC.

5

¿Existe un sistema de gestión de la RC?

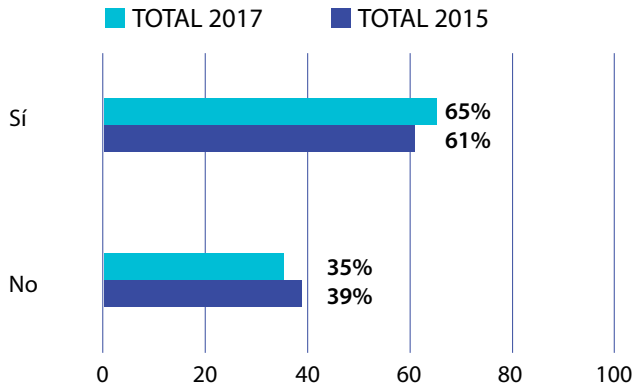


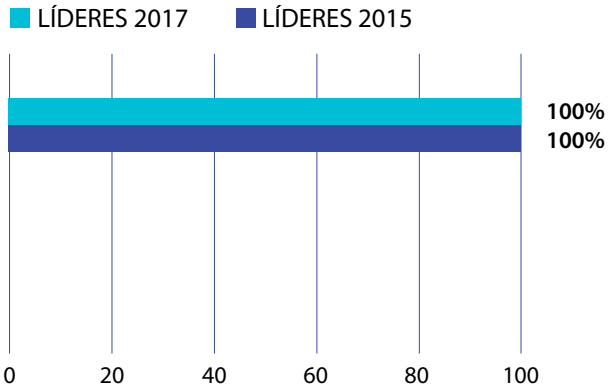
- La tendencia más común es contar con un sistema de gestión de la RC sin certificar, 44%, seguido de un 26% de empresas que tienen sistema de gestión de la RC solo para algunos campos de actuación. Menos del 20% de las empresas cuentan con un sistema de gestión de la RC certificado.

- En cuanto a las empresas líderes, la tenencia también es contar con sistemas de gestión no certificados; de hecho se reduce significativamente, en 37 p.p. el porcentaje de empresas cuyos sistemas de gestión de la RC están certificados.

6

¿Existe un Cuadro de Mando Integral o similar que se presenta periódicamente a la Alta Dirección y sintetiza los indicadores de responsabilidad corporativa?

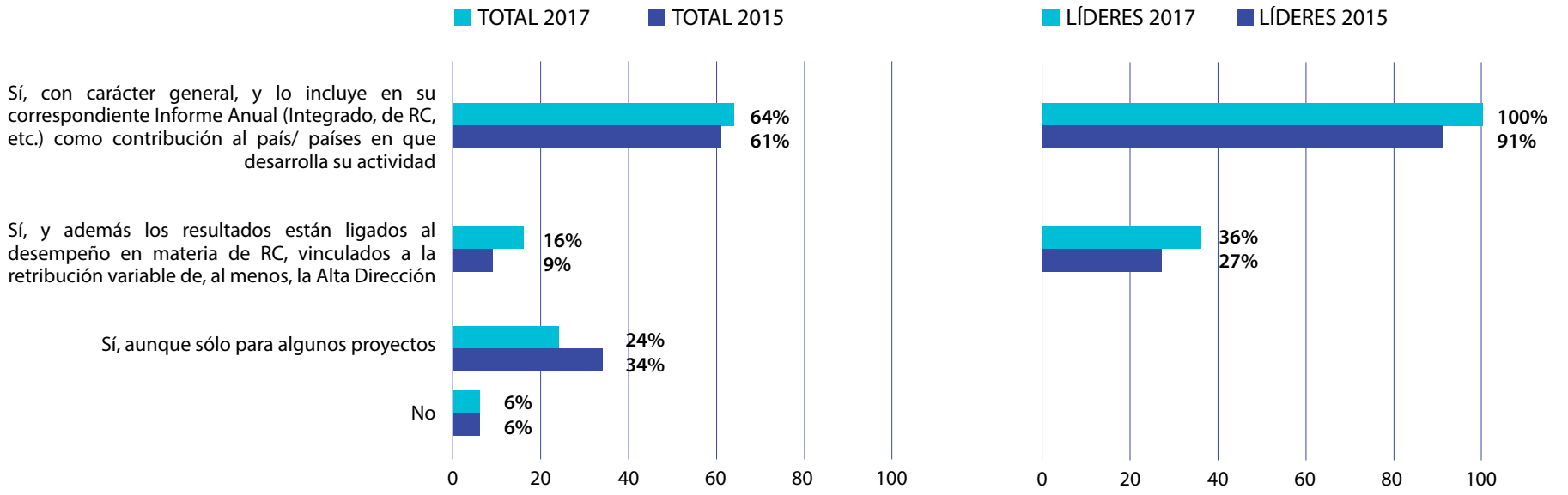




- Crece el porcentaje de empresas que cuentan con un Cuadro de Mando Integral o similar que se presenta periódicamente a la Alta Dirección y sintetiza los indicadores de responsabilidad corporativa. No obstante el porcentaje de empresas con esta práctica no alcanza todavía el 70%.
- El 100% de las empresas líderes si cuenta con esta herramienta.

7

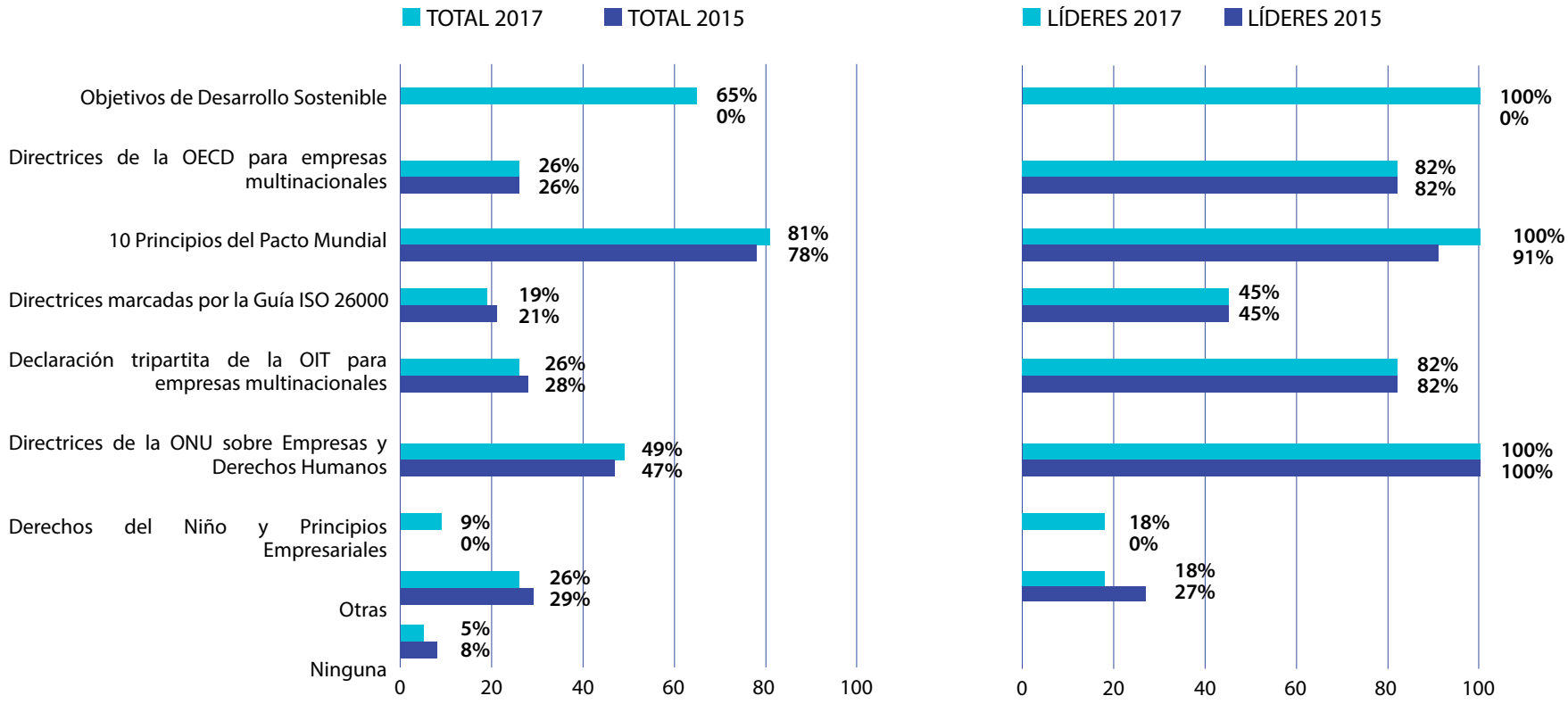
¿Conoce y cuantifica los resultados tangibles e intangibles de las actuaciones de responsabilidad corporativa que desarrolla su empresa? (Pregunta Multi Opción)



- La identificación y cuantificación de los resultados tangibles e intangibles es una práctica común entre las empresas. El 64% lo incluye en su Informe Anual, representando un ligero crecimiento comparado al 2015.
- El 100% de las empresas líderes si conoce y cuantifica sus resultados intangibles y además 36% lo están aplicando en la retribución variable de los altos ejecutivos.

8

Indique a cuántas iniciativas internacionales se ha adherido/ ha suscrito su empresa (Pregunta Multi Opción)



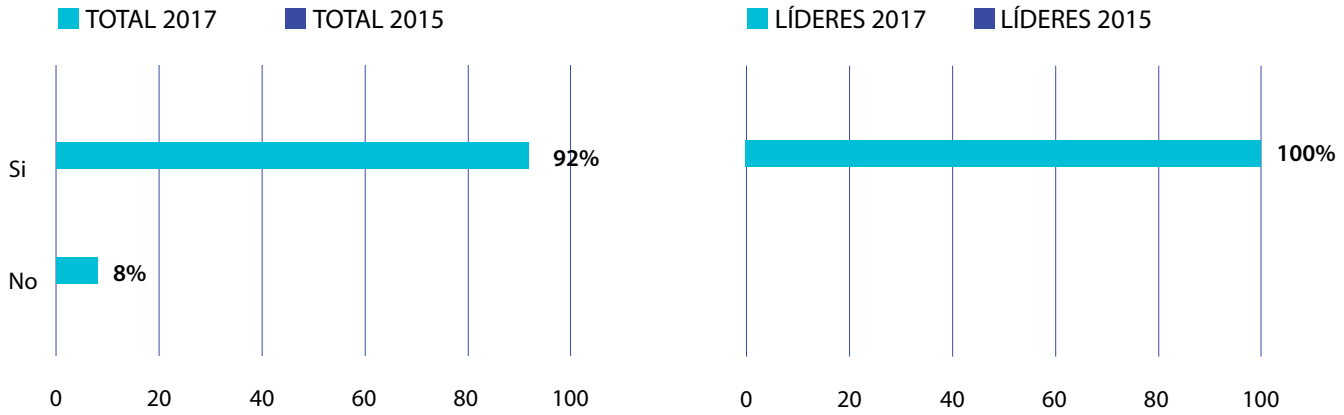
8

Indique a cuántas iniciativas internacionales se ha adherido/ ha suscrito su empresa (Pregunta Multi Opción)

- Los 10 Principios de Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son las iniciativas internacionales a las que se han adherido un mayor porcentaje de empresas.
- En el 2015 las Directrices de la ONU sobre Empresas y Derechos humanos fue la segunda opción mas popular, no obstante, los ODS han demostrado tener un fuerte grado de adopción desde su lanzamiento en 2015.
- En el caso de las empresas líderes, las tres iniciativas mencionadas anteriormente son las que cuentan con la adhesión del 100% de estas empresas.

9

¿La empresa desarrolla iniciativas y alinea su estrategia con alguno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible?

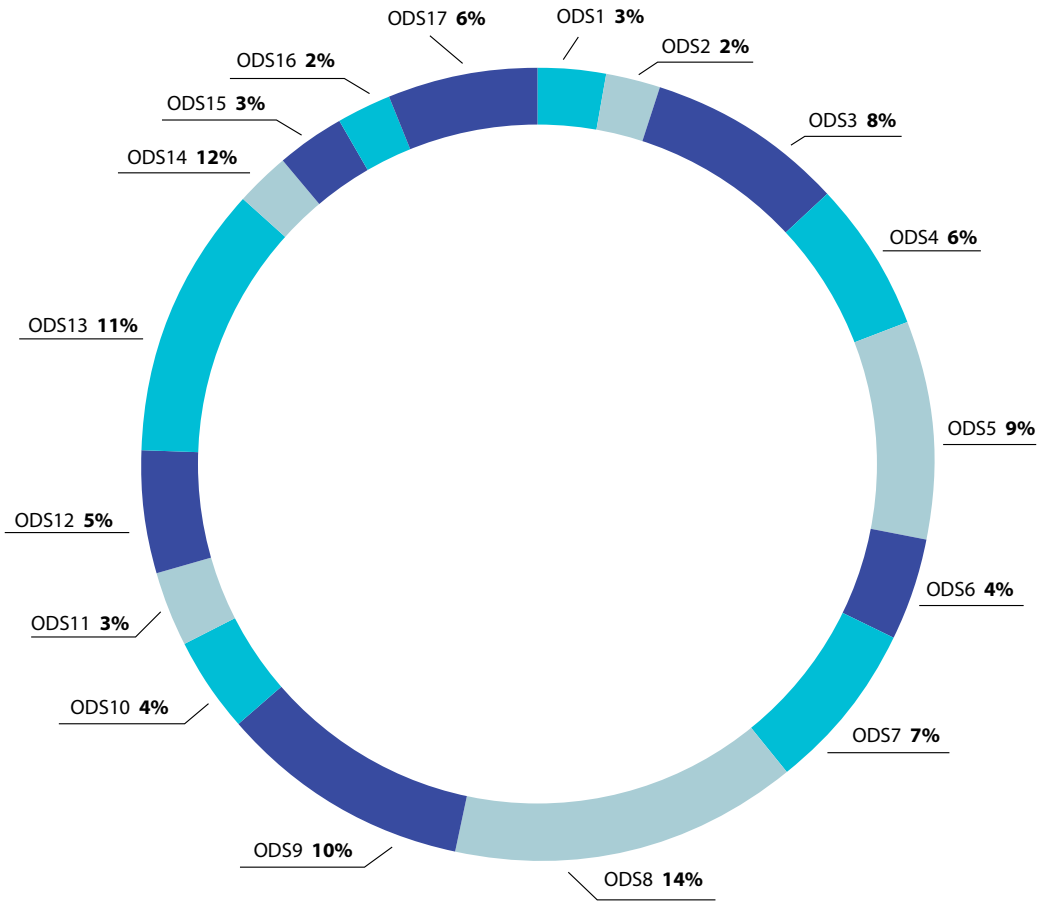


- El impacto de los ODS en la planificación estratégica de las empresas es evidente, con más del 90% de las empresas que han alineado su estrategia con alguno de los 17 ODS.
- Todas las empresas líderes aplican esta práctica.

*No se incluyen los resultados del 2015 debido a que las respuestas no son comparables con las de este año (2017)

9

Por favor indique de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible sobre cuáles su negocio tiene más impacto y qué acciones está desarrollando la empresa para alinearlos con su estrategia

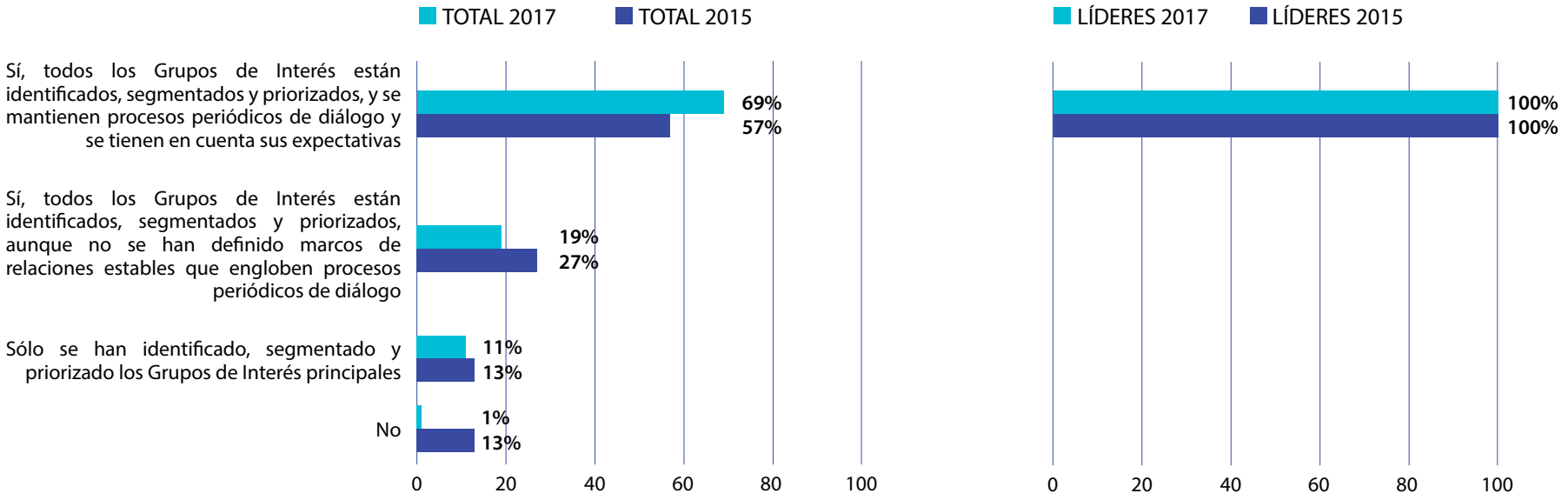


- Observamos que el ODS8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico) es el objetivo donde la mayoría de empresas centran sus esfuerzos. Asimismo, los ODS5 (Igualdad de Género), ODS9 (Industria, Innovación & Infraestructura) y ODS13 (Acción por el Clima) figuran entre los más comunes.

- Esto nos permite entender cuales son las líneas estratégicas por las cuales las empresas establecen políticas y desarrollan acciones con relación a la sostenibilidad.

10

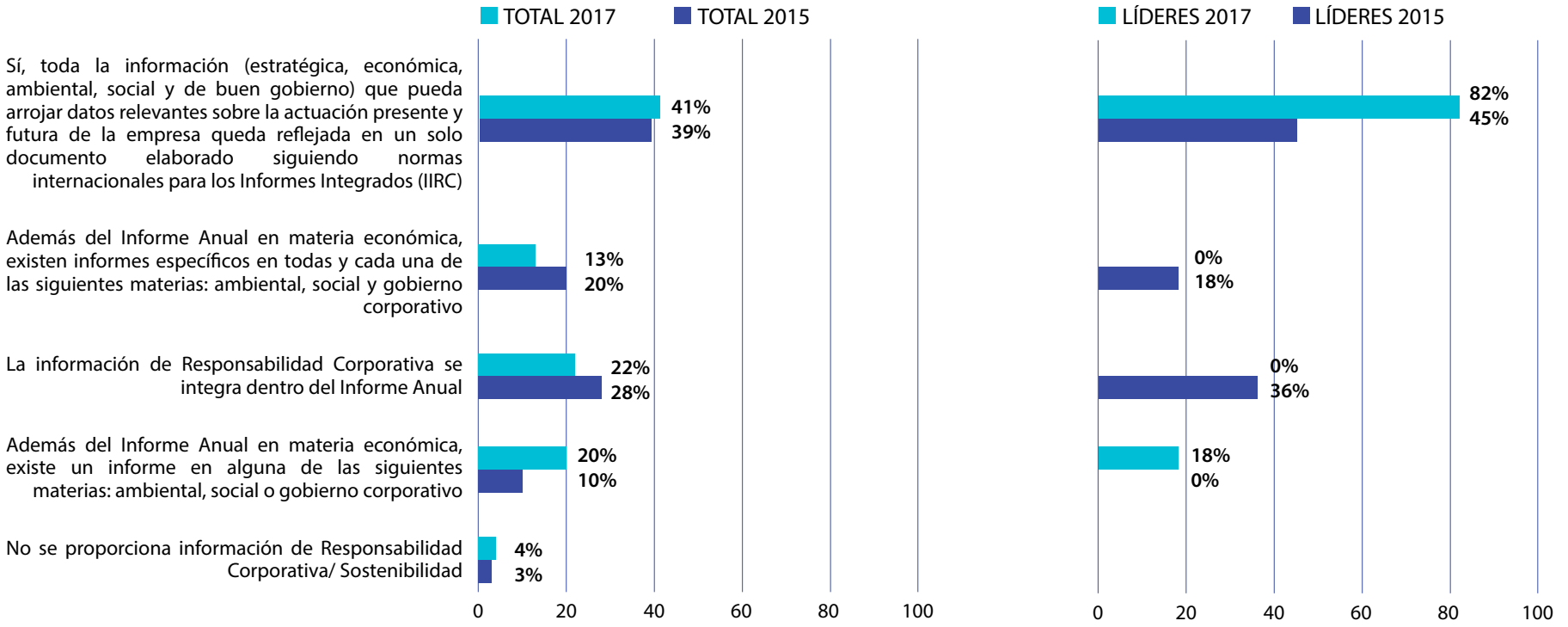
¿La empresa tiene identificados, segmentados y priorizados todos sus Grupos de Interés y ha definido un marco de relaciones con todos ellos?



- Cerca del 90% de las empresas tiene identificados, segmentados y priorizados todos sus grupos de interés; sin embargo, alrededor del 20% de estas empresas no han definido un marco de relaciones estable que permita definir procesos periódicos de diálogo.
- El 100% de los líderes sí conocen en profundidad a sus grupos de interés y mantienen procesos de diálogo periódicos con ellos, lo cual les permite conocer de cerca sus expectativas y gestionarlas.

11

¿La empresa presenta un Informe Integrado, que incluye las actuaciones de responsabilidad corporativa/ sostenibilidad?

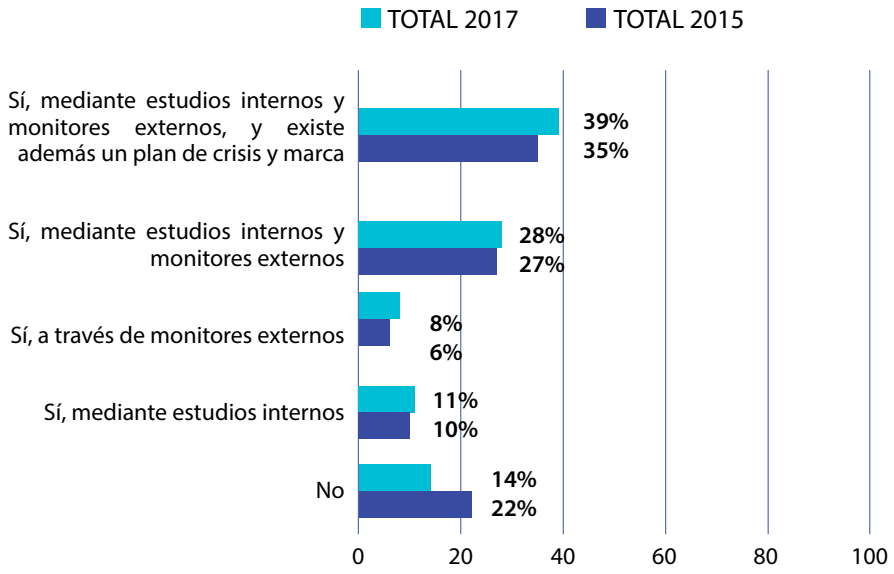


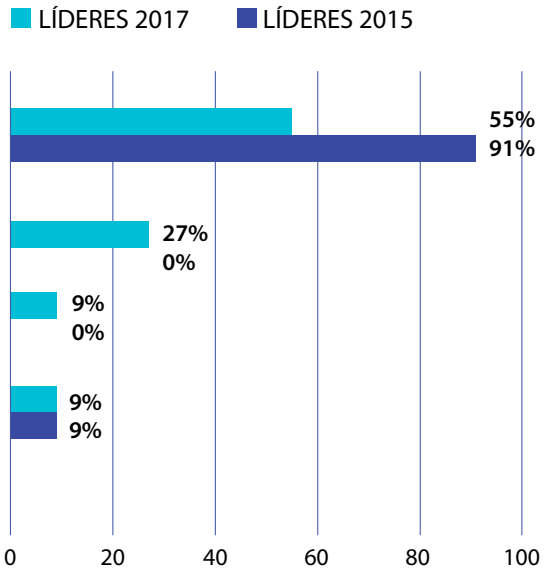
- Crece el número de empresas que elabora Informes Integrados; sin embargo, el porcentaje total de estas empresas apenas supera el 40% del total. No obstante, en total, el 54% de las empresas informa de forma específica sobre su desempeño en materia de RC.

- En el caso de las empresas líderes, el porcentaje de empresas que realizan Informes Integrados casi se ha duplicado respecto al 2015, superando el 80%.

12

¿Se realizan análisis sobre posicionamiento de la reputación de la empresa?



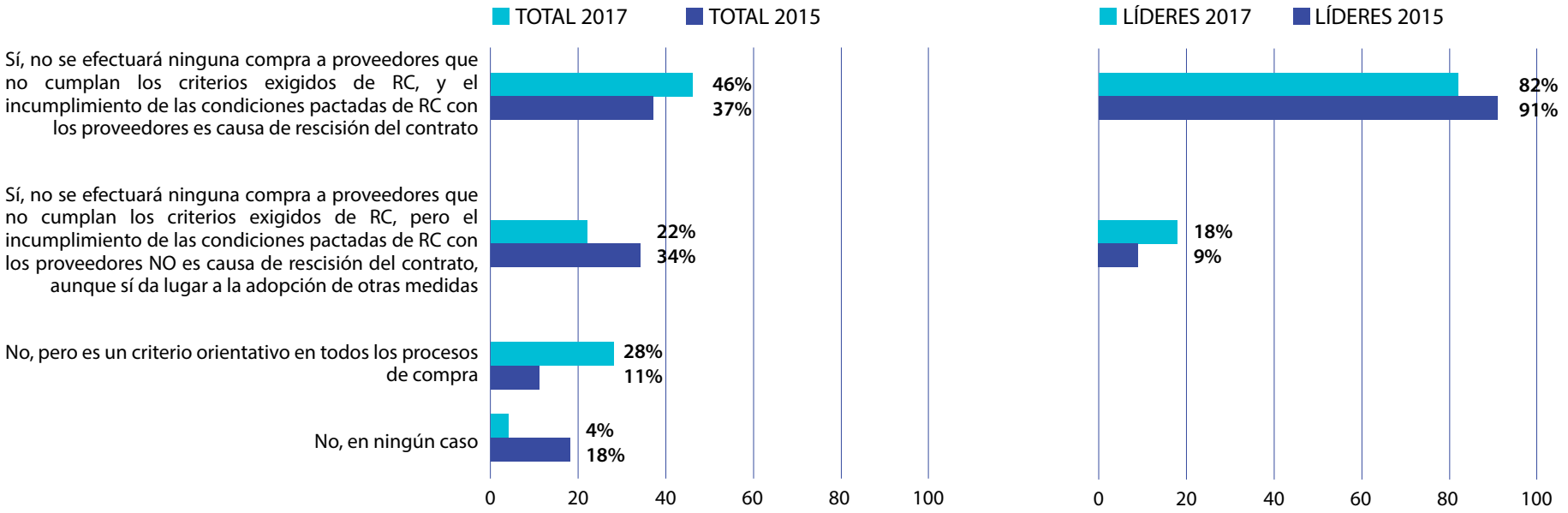


- El 86% de las empresas realiza algún tipo de análisis sobre el posicionamiento de la reputación de la compañía, ya sea mediante monitorización interna, externa o ambos. Aumenta a 39% el número de empresas que además de realizar los dos tipos de monitorización, tienen un plan de crisis y de marca.

- Entre los líderes, se reduce el porcentaje de empresas con monitorización interna, externa y planes de crisis y marca, que a pesar de ser la tendencia más frecuente, no alcanza al 60%.

13

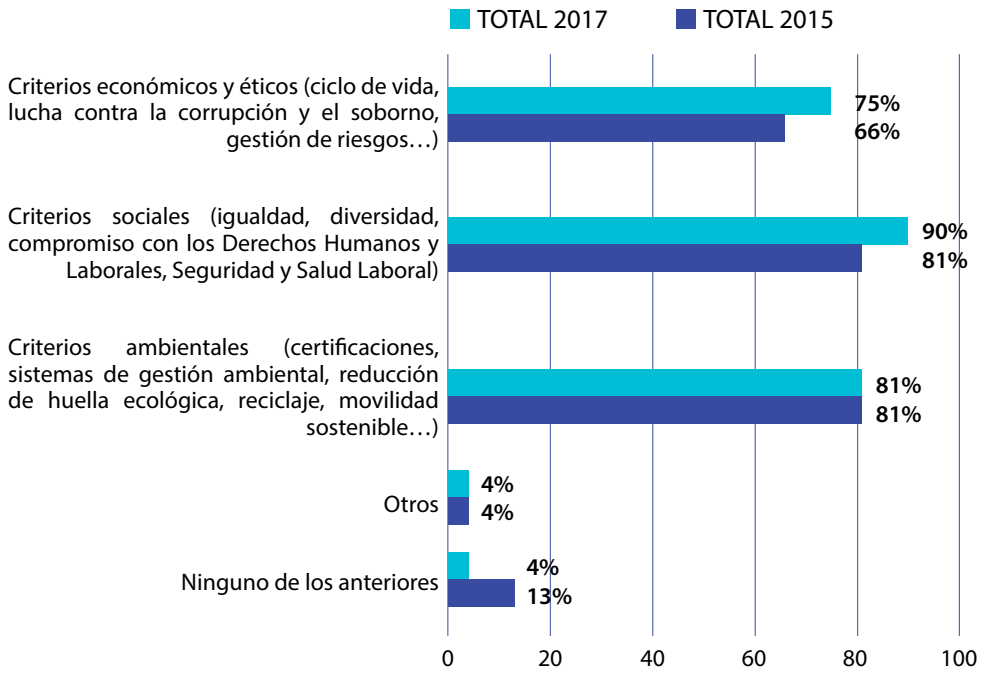
¿La responsabilidad corporativa es un criterio específico para la calificación y selección de proveedores?

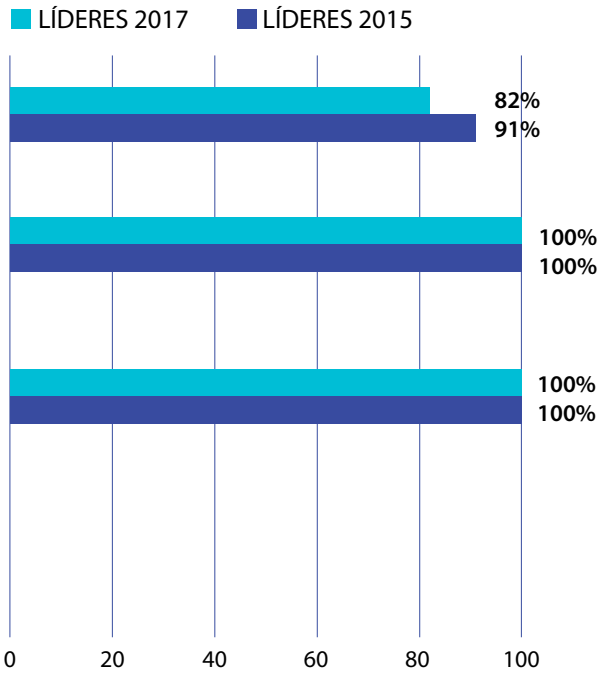


- El 46% de empresas manifiestan no contratar proveedores que no cumplan con los criterios de RC exigidos y que han definido rescindir el contrato con aquellas empresas que incumplan las condiciones pactadas.
- El porcentaje de líderes que exige criterios de RC a sus proveedores es del 82%, a pesar de que se ha reducido frente a los datos del 2015.

14

¿Qué tipo de criterios en materia de responsabilidad corporativa exige a sus proveedores? (Pregunta Multi Opción)

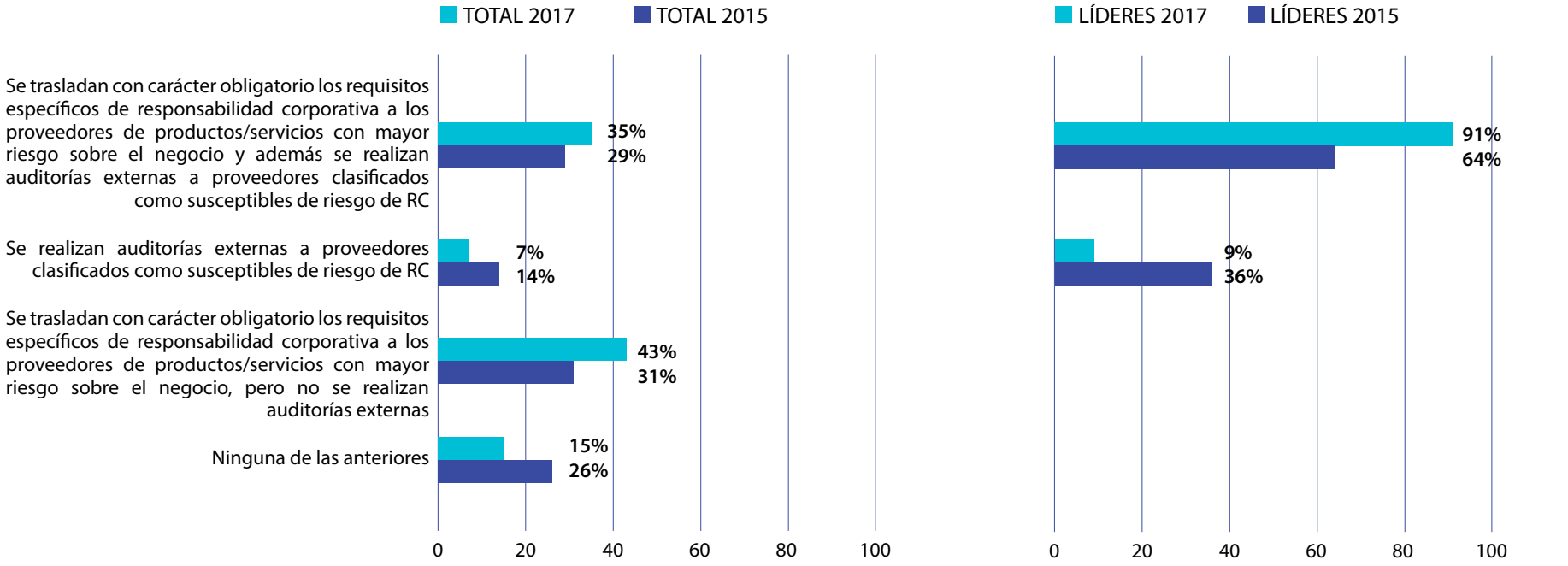




- En general, aumentan las exigencias a proveedores en temas de RC; el 90% de las empresas aplica criterios sociales: igualdad, diversidad, seguridad laboral, derechos humanos. Aumenta en 9 p.p. la aplicación de criterios económicos y éticos.
- El 100% de los líderes exige a sus proveedores el cumplimiento con criterios sociales y ambientales, y más del 80% criterios económicos y éticos.

15

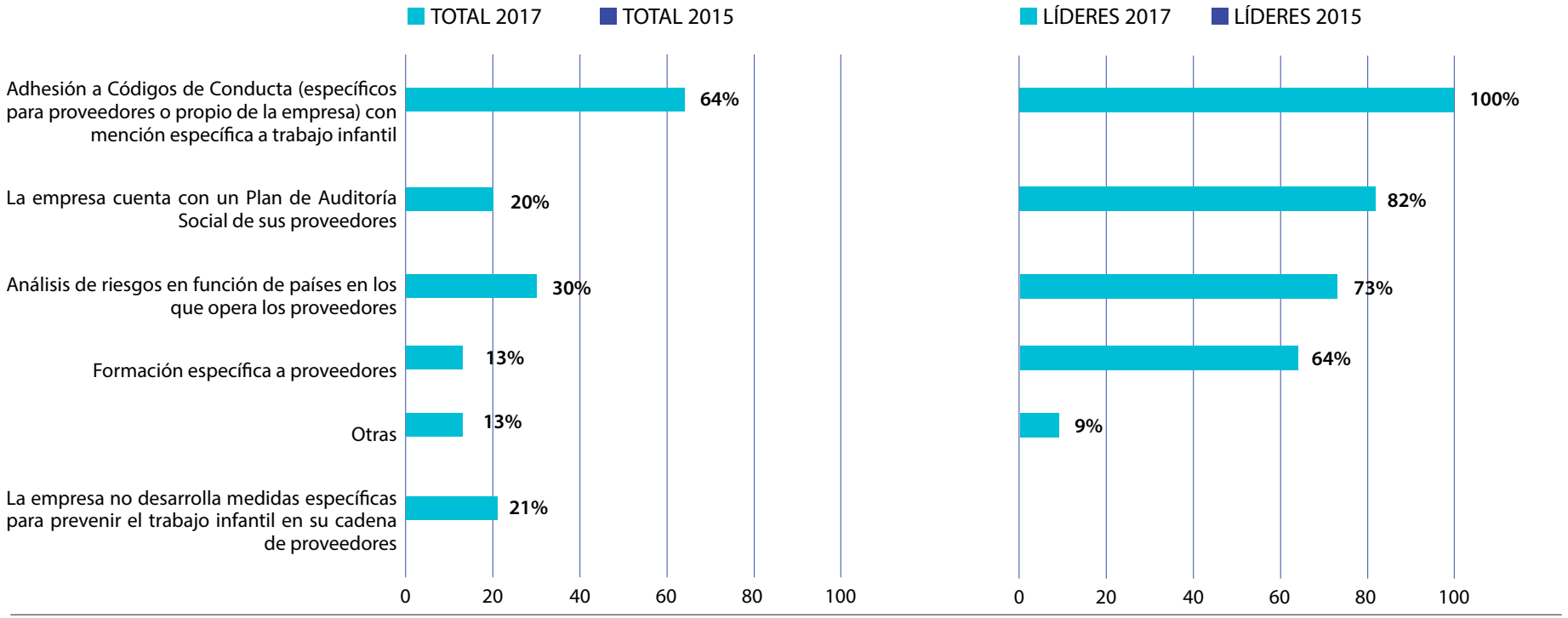
¿Cuál de las siguientes medidas han sido adoptadas por la empresa para el control de la cadena de suministro?



- El 43% de las empresas trasladan requisitos específicos de RC a los proveedores de productos o servicios con mayor riesgo sobre el negocio, si bien no realizan auditorías externas. Esta tendencia es la que presenta un mayor crecimiento respecto al 2015 con un aumento de 12 p.p.
- Además crece en 7 p.p. el porcentaje de empresas que realiza auditorías externas.
- Crece considerablemente el porcentaje de empresas líderes (de 64% a 91%) que trasladan los requisitos de RC a sus proveedores y además realizan auditorías externas.

16

¿Qué medidas ha puesto en marcha la empresa para prevenir el trabajo infantil en su cadena de suministro? (Pregunta Multi Opción)



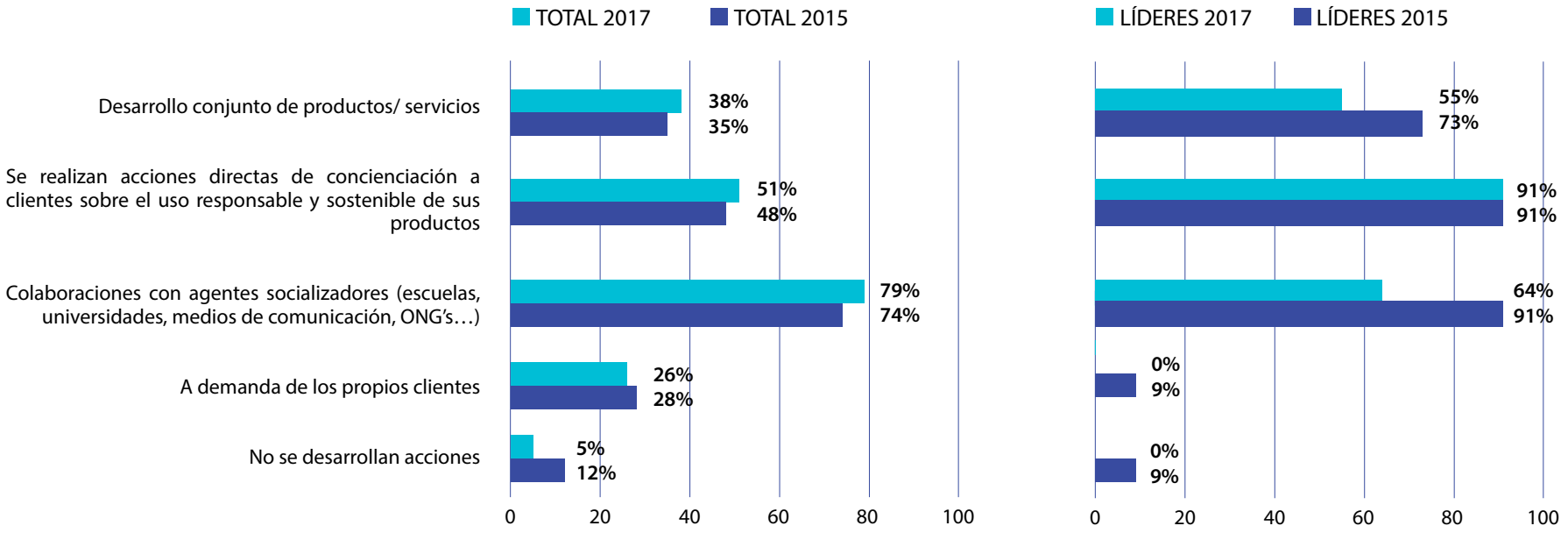
- El 64% traslada a sus proveedores el requisito de adhesión a códigos de conducta con mención específica al trabajo infantil como principal medida para prevenir el trabajo infantil. La segunda medida más aplicada por las empresas con un 30%, es el análisis de riesgos de los países en los que operan los proveedores.

- El 100% de las empresas líderes solicitan a sus proveedores la adhesión a códigos de conducta en los que se especifique la lucha contra el trabajo infantil.

No se incluyen los resultados del 2015 debido a que las respuestas no son comparables con las de este año (2017)

17

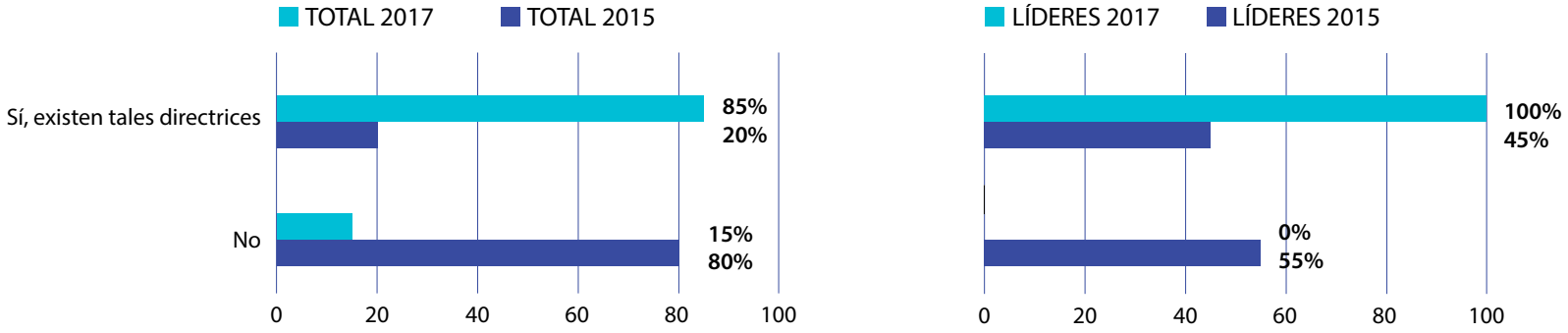
¿Cómo involucra la empresa a sus clientes para extender su compromiso con la Responsabilidad Corporativa? (Pregunta Multi Opción)



- La mayoría de las empresas se inclinan por la colaboración con agentes socializadores para involucrar a sus clientes en su compromiso con la RC (79%).
- La tendencia en las empresas líderes es optar por esta misma opción y además realizar acciones directas de concienciación sobre consumo responsable de sus productos y servicios.

18

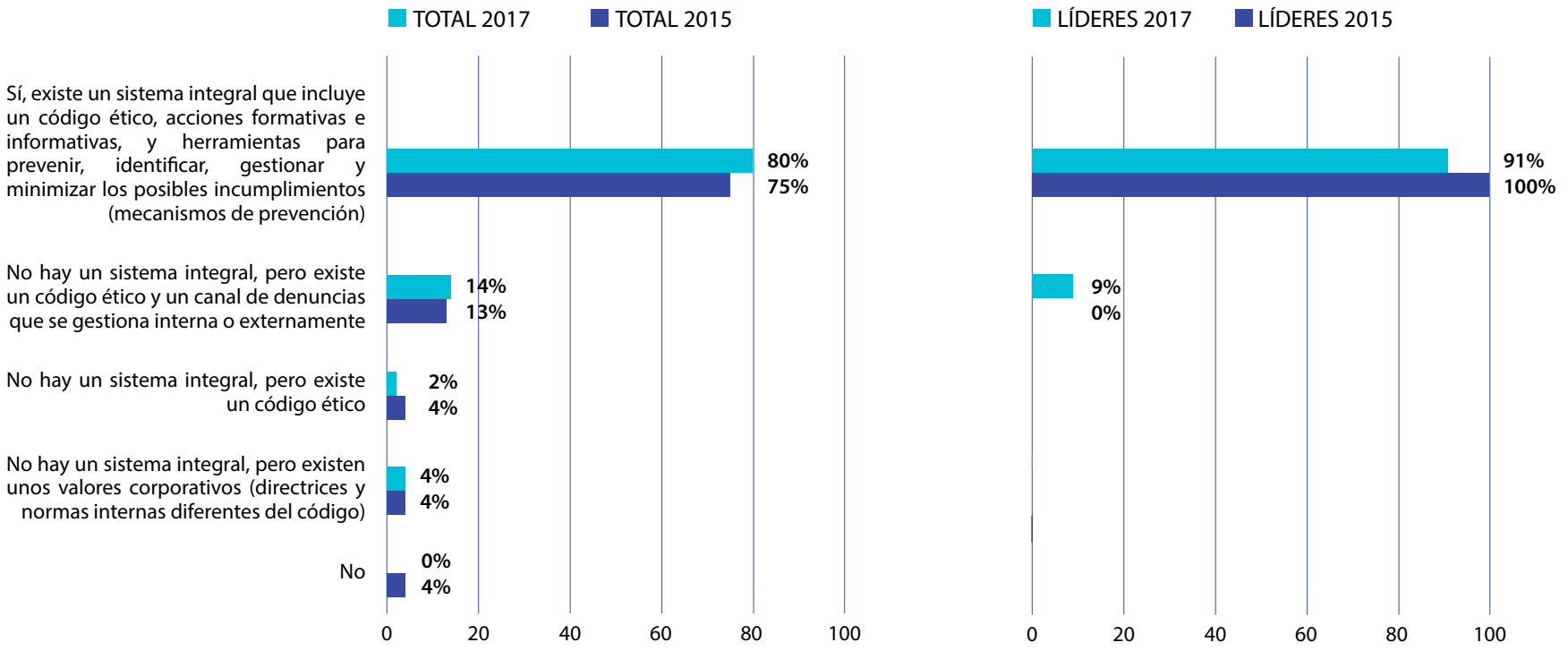
¿Existen directrices sobre comunicación responsable, para la construcción de una reputación de marca y empresa responsable?



- Aumenta considerablemente el porcentaje de empresas que tienen directrices sobre comunicación responsable enfocadas en la construcción de una reputación de marca y de empresa responsable (65%) y el 100% de las empresas líderes tiene definidas dichas directrices.

19

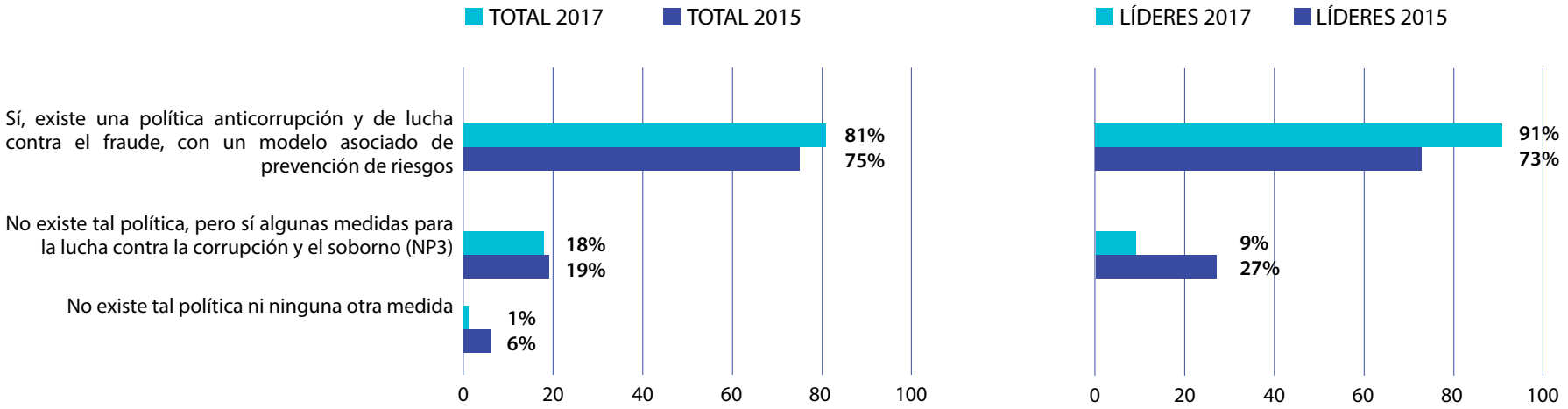
¿La empresa tiene un sistema integral de gestión de la ética?



- El 80% de las empresas cuenta con un sistema de gestión integral de la ética.
- En el caso de las empresas líderes se alcanza el 91%, lo que supone 9 p.p. de reducción frente a las cifras del 2015.

20

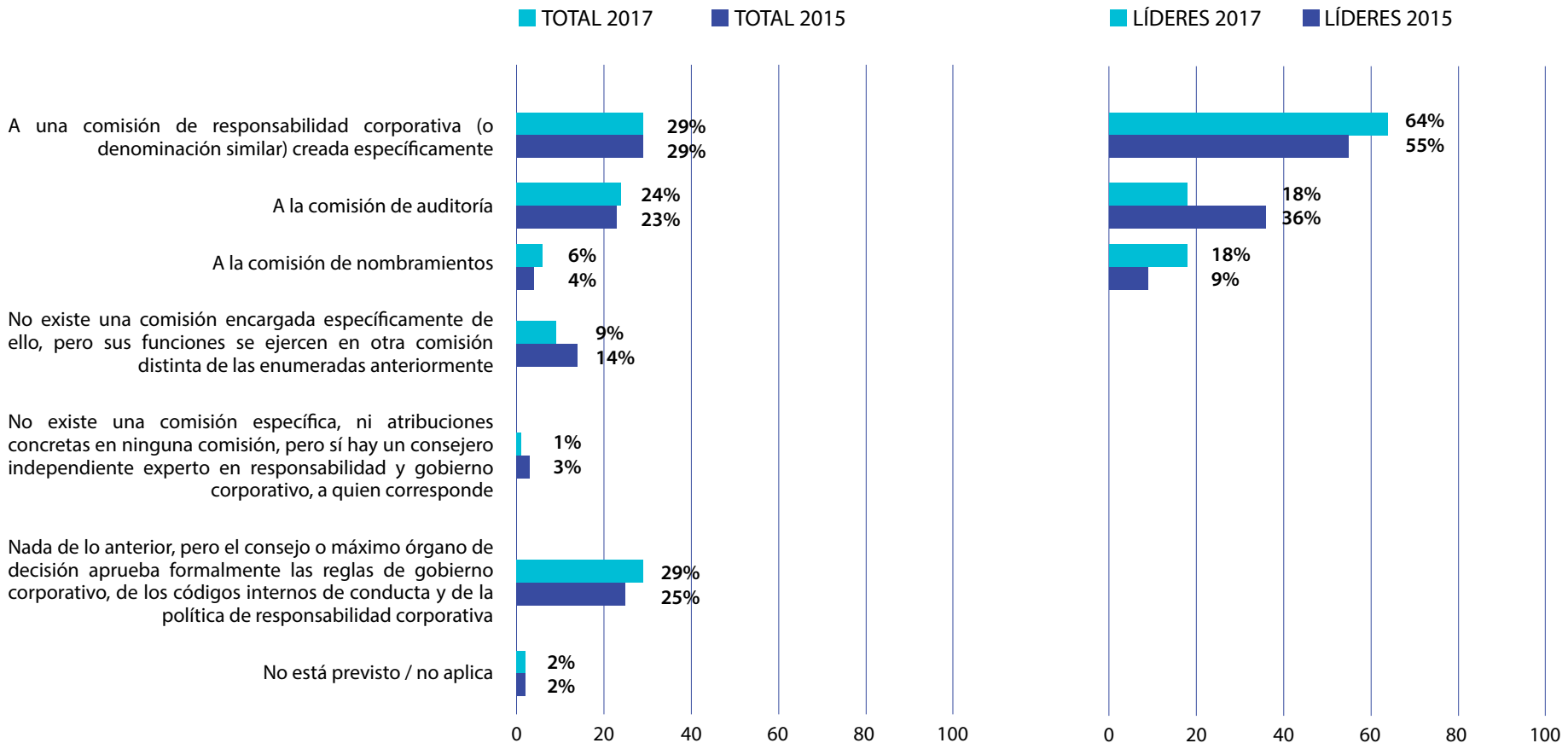
¿Existe una política anticorrupción y de lucha contra el fraude?



- Aumenta 6 p.p. el porcentaje de empresas que tienen una política anticorrupción y de lucha contra el fraude, llegando al 81%.
- En el caso de las empresas líderes, existe un aumento aún mayor (18 p.p.) respecto al 2015, llegando al 91%.

21

¿A quién corresponde, dentro del Consejo de Administración, la supervisión del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo, de los códigos internos de conducta y de la política de Responsabilidad Corporativa?



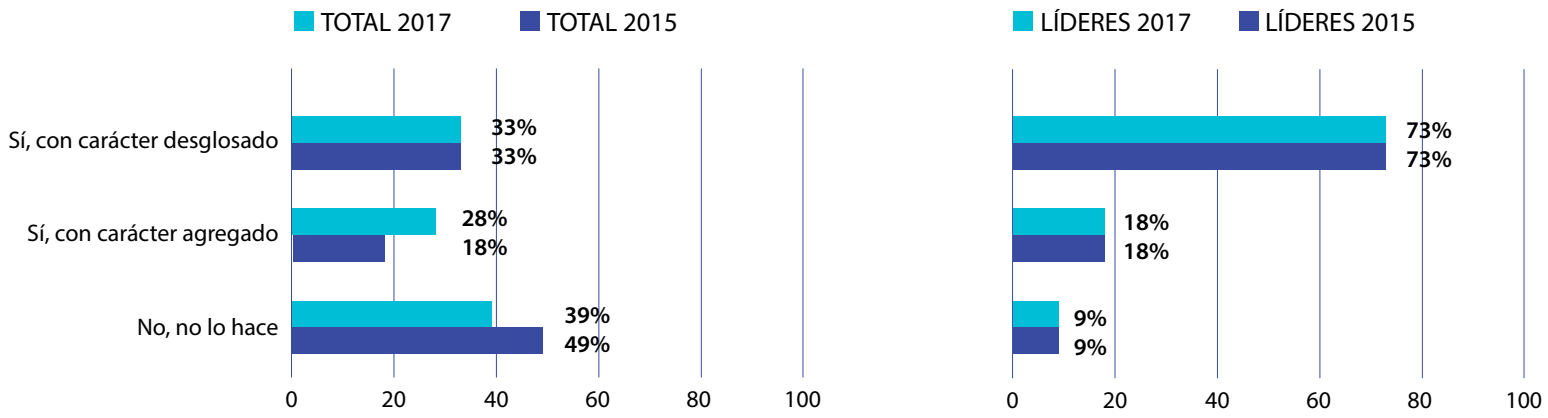
21

¿A quién corresponde, dentro del Consejo de Administración, la supervisión del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo, de los códigos internos de conducta y de la política de Responsabilidad Corporativa?

- Hay dos tendencias mayoritarias vinculadas a la supervisión del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo, de los códigos internos de conducta y de la política de RC dentro del consejo de administración de las compañías: el 29% lo delega en una Comisión de RC específica y otro 29% no tiene una estructura definida, por lo que es el consejo o máximo órgano de decisión el encargado de aprobar formalmente dichas reglas, códigos y políticas.
- Aumenta el porcentaje de empresas líderes que delega la supervisión del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo, de los códigos internos de conducta y de la política de RC dentro del Consejo de Administración de las compañías a una Comisión de RC específica (64%), y se reduce significativamente el porcentaje de empresas que lo hace en una Comisión de Auditoría o en la de Nombramientos (en ambos casos, el 18%).

22

¿Existe una política de empresa de informar sobre las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración?

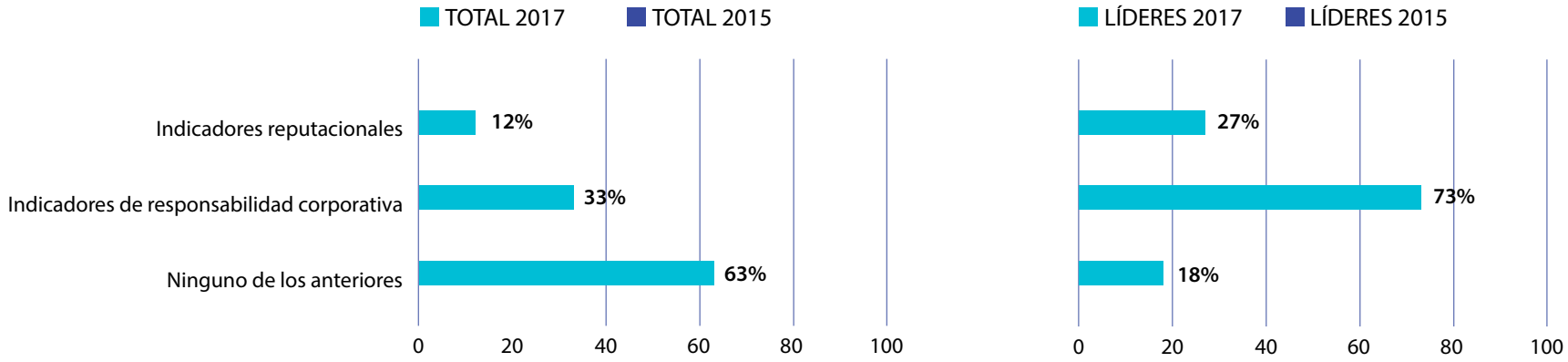


- Se mantiene igual respecto a las cifras del estudio de 2015 el porcentaje de empresas que tiene una política de empresa para informar sobre las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración con carácter desglosado, mientras que aumenta el de aquellas que informan con carácter agregado (llenado al 28%). Se reduce 10 p.p. el porcentaje de empresas que no informan sobre ello.

- Las tendencias de los líderes no presentan ningún cambio respecto al estudio 2015 (73%).

23

Además de indicadores financieros, ¿qué otros indicadores figuran en los esquemas retributivos variables de Alta Dirección? (Pregunta Multi Opción)

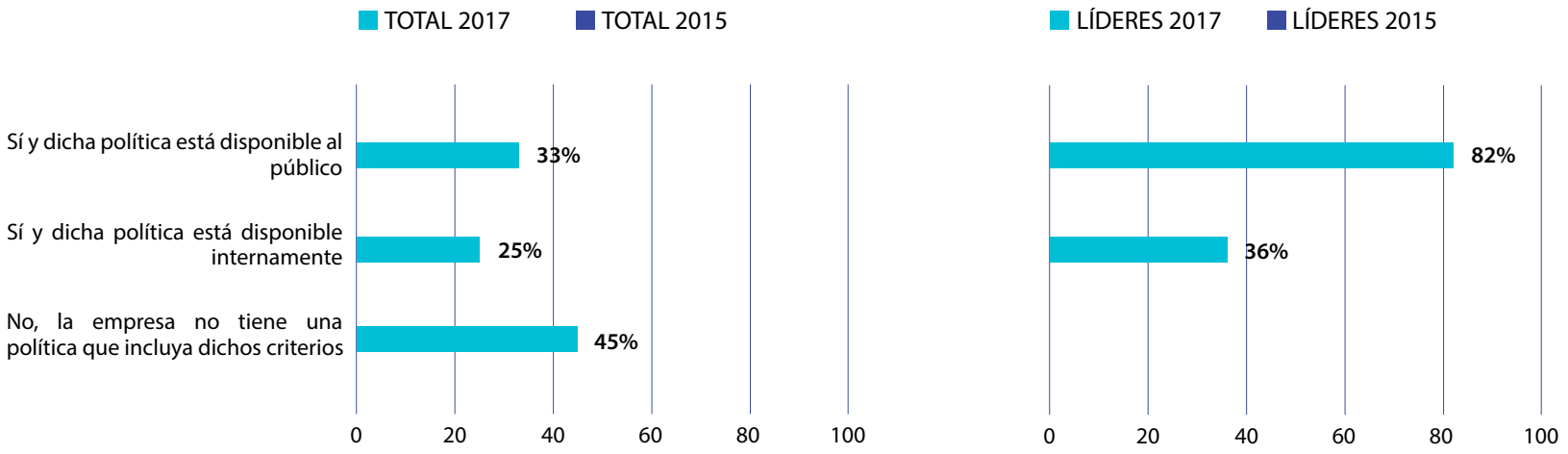


- Es mayoritaria la tendencia a valorar solo indicadores financieros en los esquemas retributivos variables de la Alta Dirección. No obstante, el 33% de las empresas incluye indicadores de RC y el 12% indicadores vinculados con la reputación.
- El porcentaje de empresas líderes que incluyen indicadores de RC en los esquemas retributivos variables es mayor (73%).

No se incluyen los resultados del 2015 debido a que las respuestas no son comparables con las de este año (2017)

24

¿Incluye la política de Nombramientos del Consejo de Administración de su empresa criterios de diversidad de género, raza, origen étnico, país de origen o nacionalidad? (Pregunta multi opción)

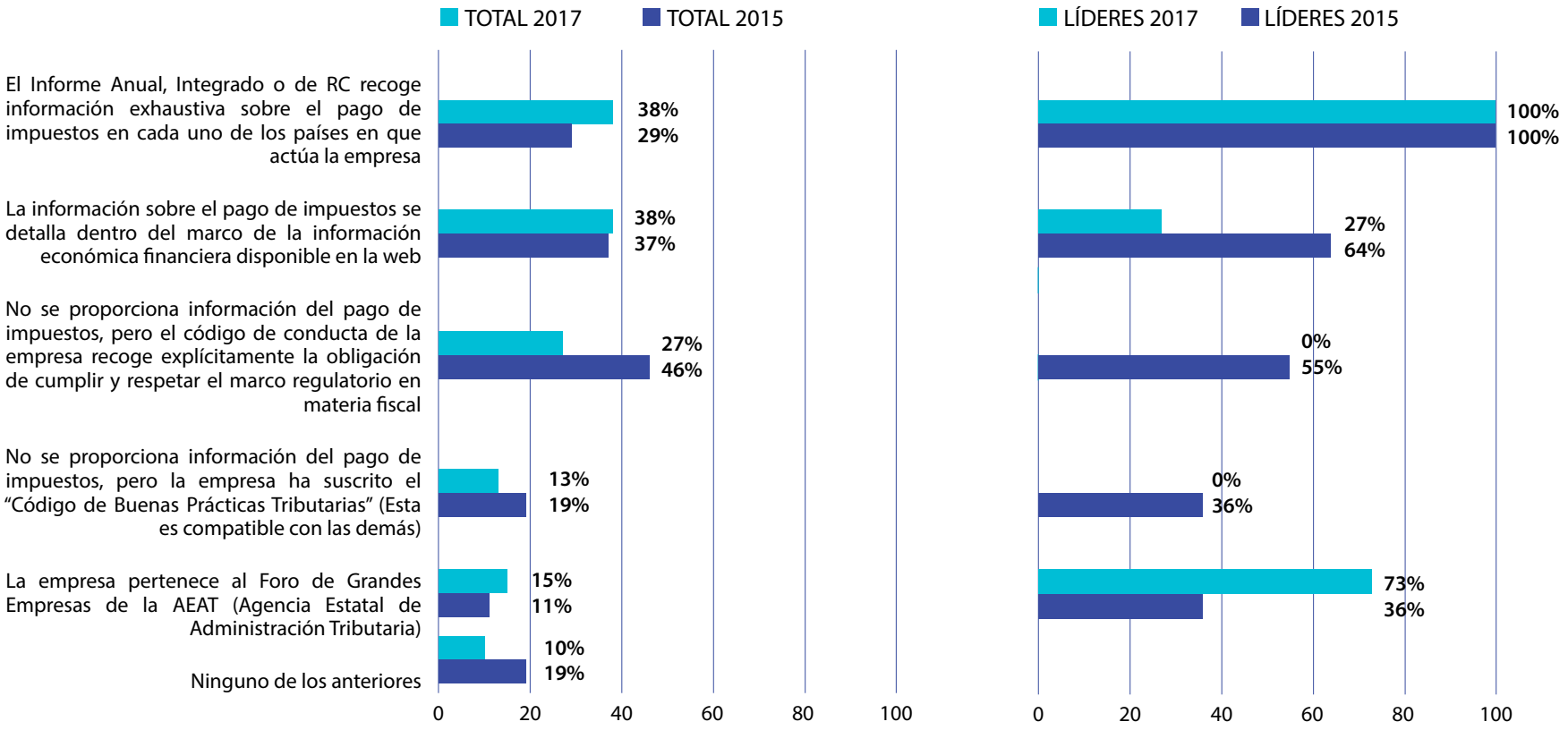


- El 58% de las empresas cuenta con una política de Nombramientos del Consejo de Administración que incluye criterios de género, raza, origen étnico, país de origen o nacionalidad.
- El 100% de los líderes cuenta con dicha política y la mayoría la ha hecho pública (82%).

No se incluyen los resultados del 2015 debido a que las respuestas no son comparables con las de este año (2017)

25

¿Cuál es el nivel de transparencia fiscal de la empresa? (Pregunta Multi Opción)



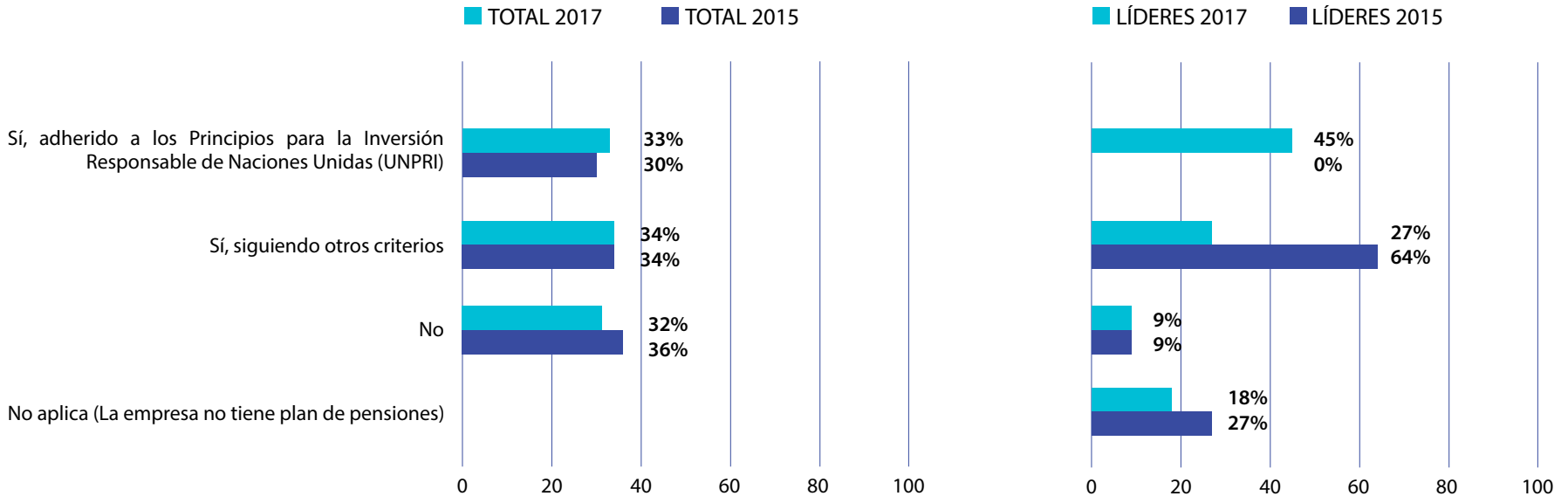
25

¿Cuál es el nivel de transparencia fiscal de la empresa? (Pregunta Multi Opción)

- En cuanto a las políticas para promover la transparencia fiscal en la empresa, el 38% recurre al Informe Anual, Integrado o de RC para informar sobre el pago de impuestos en los países de operación y el 38% lo detalla en su página web.
- En el caso de las empresas lideres, el 100% incluye dicha información en sus Informes Anuales, además de utilizar otros canales.

26

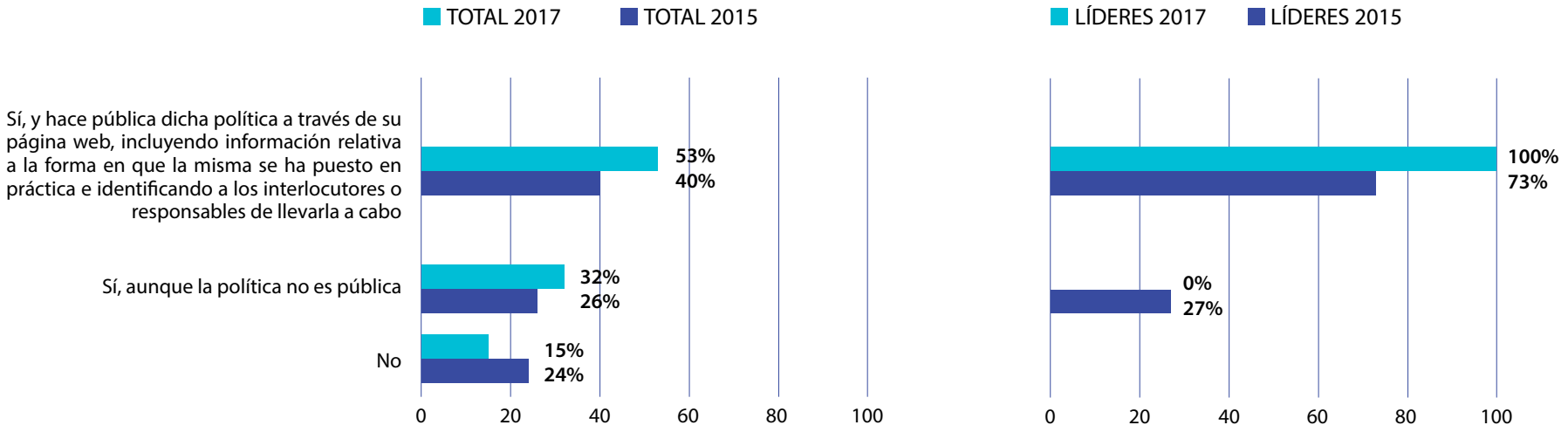
¿El plan de pensiones sigue principios de inversión responsable?



- En general es mayoritaria la tendencia a contar con planes de pensiones vinculados a la inversión responsable (67%) y aumenta 3 p.p. el porcentaje de empresas cuyos planes de pensiones siguen principios de inversión responsable adheridos a los Principios para la Inversión Responsable de Naciones Unidas (llegando al 33%).
- En los líderes, el 72% sigue algún tipo de plan de inversión responsable (8 p.p. más que en 2015). El 45% se adhiere a los Principios para la Inversión Responsable de las Naciones Unidas, lanzado en 2017".

27

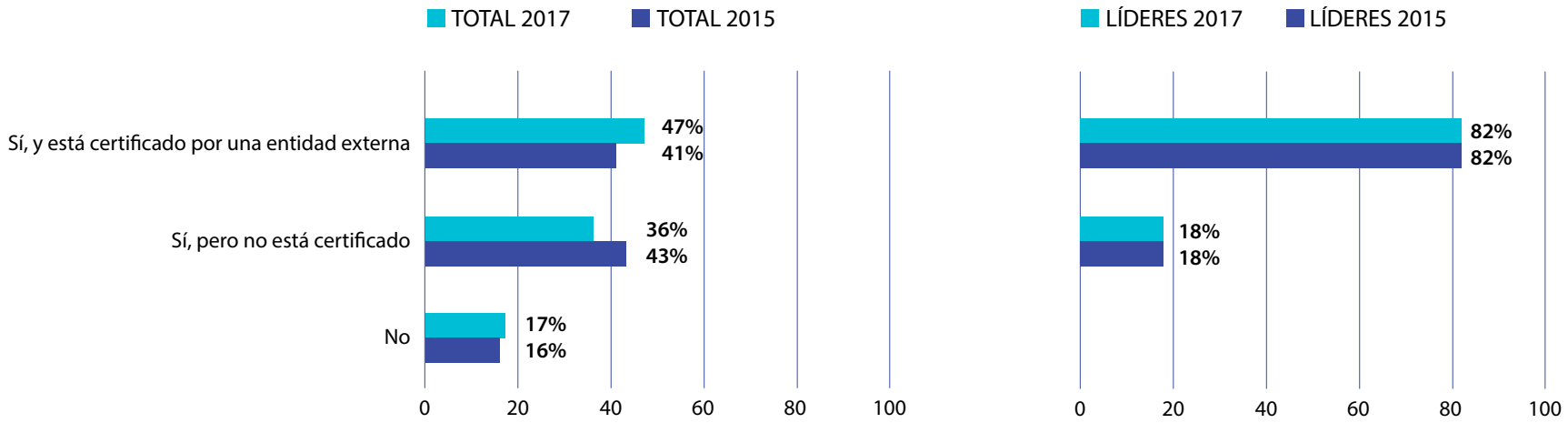
¿La empresa dispone e implanta una política de comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto ("Proxy Advisors") que sea plenamente respetuosa con las normas contra el abuso de mercado?



- El 85% dispone e implanta una política de comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto plenamente respetuosa con las normas contra el abuso de mercado y da un trato semejante a los accionistas que se encuentren en la misma posición. Además, aumenta el porcentaje de las empresas que la hace pública (llegando al 53%).
- En el caso de los líderes también aumenta alcanzando el 100%.

28

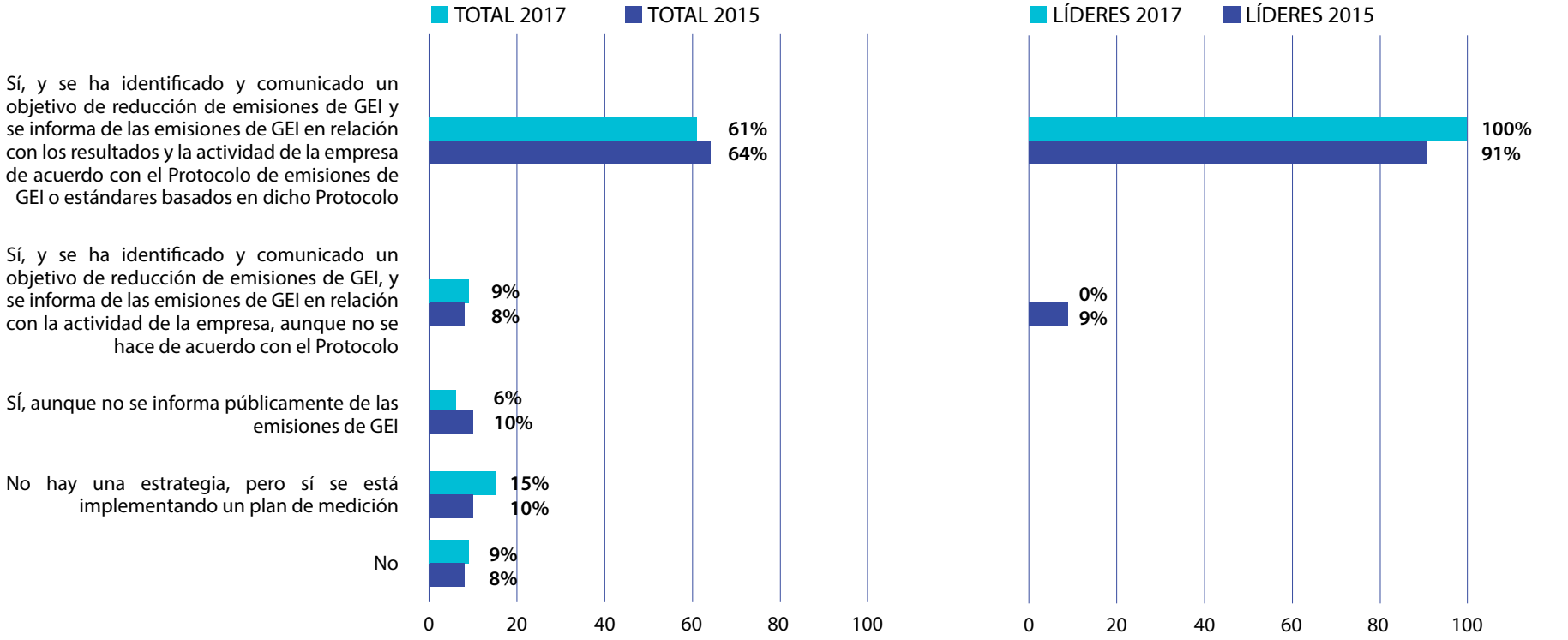
¿La empresa dispone de un sistema de gestión de la eficiencia energética?



- El 83% de las empresas participantes dispone de un sistema de gestión de la eficiencia energética. Además, el 47% lo tiene certificado por una entidad externa.
- La tendencia de los líderes no varía respecto al 2015 (82% certificado).

29

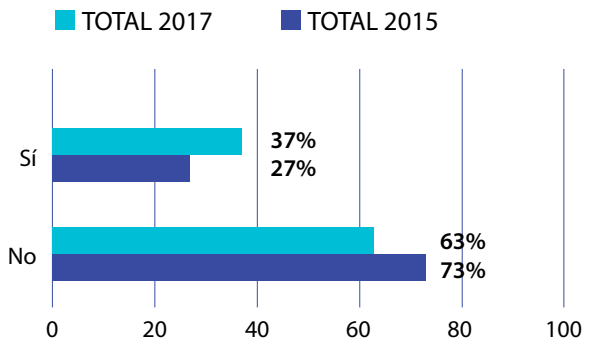
¿Se ha definido en su empresa una estrategia de reducción/compensación de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y lucha contra el cambio climático?

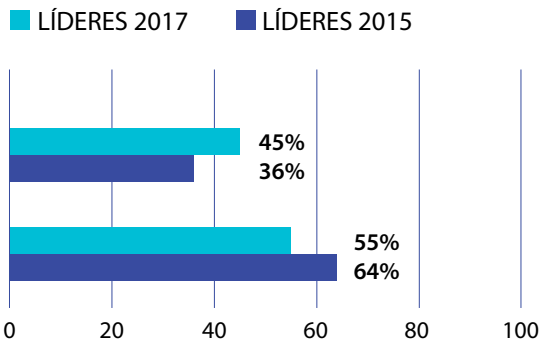


- El 76% de las empresas posee una estrategia de reducción/compensación de emisiones de GEI y lucha contra el cambio climático.
- 100% de los Líderes tiene dicha estrategia, identifican y comunican su objetivo de reducción de acuerdo con estándares internacionales.

30

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

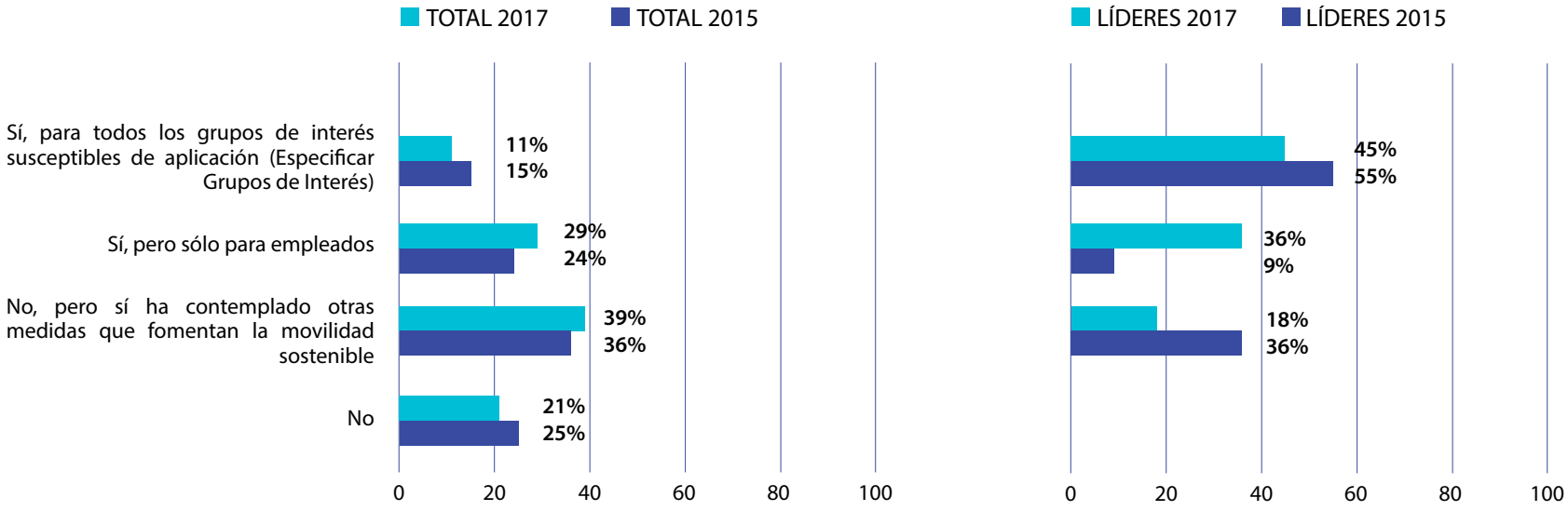




- Aumenta el porcentaje de empresas inscritas en el Registro Nacional de Huella de Carbono, contemplado en el Real Decreto 163/2014, de 14 de marzo, por el que se crea el Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción de CO2 (37% en total).
- Esta misma tendencia se da en las empresas líderes con un aumento de 9 p.p., llegando al 45%.

31

¿La empresa tiene establecido un plan de movilidad sostenible?

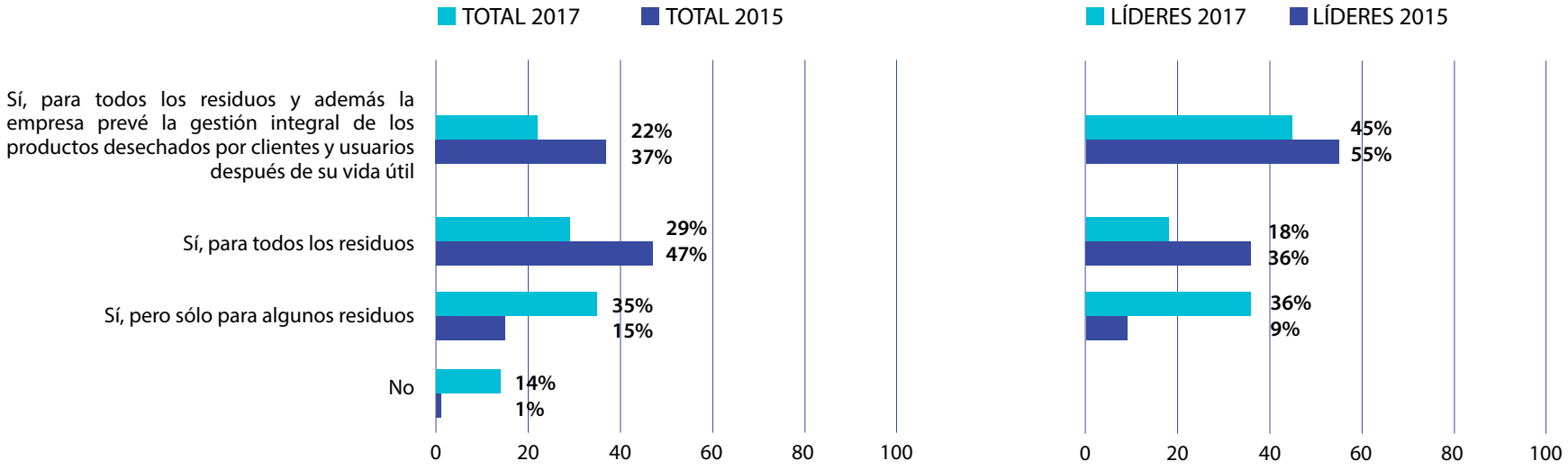


- Aumenta con respecto al 2015 el porcentaje de empresas que establecen un plan de movilidad sólo para los empleados (29%) o que toman otras medidas que fomentan la movilidad sostenible, y se reduce a 11% el porcentaje de empresas que desarrollan planes de movilidad sostenible para todos los grupos de interés.

- En el caso de las empresas líderes, el porcentaje de empresas que establecen un plan de movilidad para todos los grupos de interés es el 45%, y aumenta considerablemente el porcentaje de empresas con planes de movilidad para empleados, llegando al 36%.

32

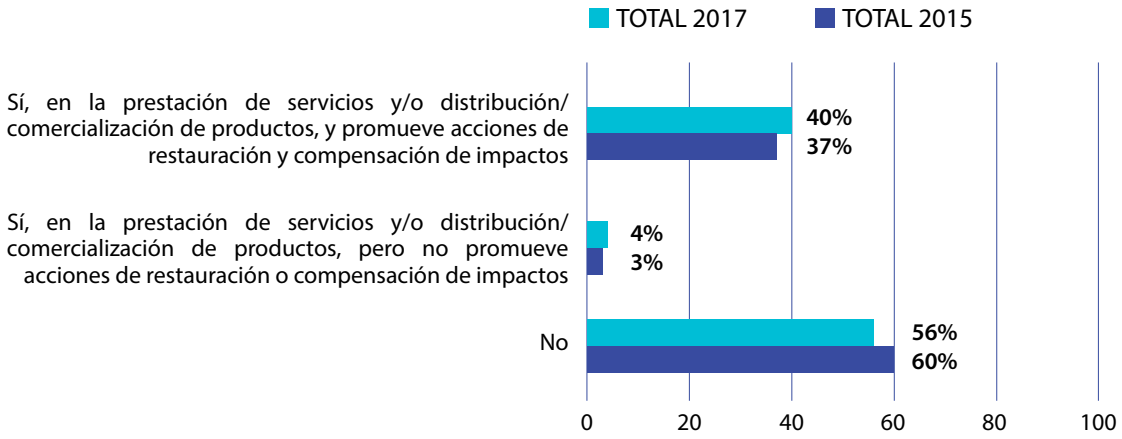
¿La empresa dispone de valores de economía circular en la gestión de residuos?

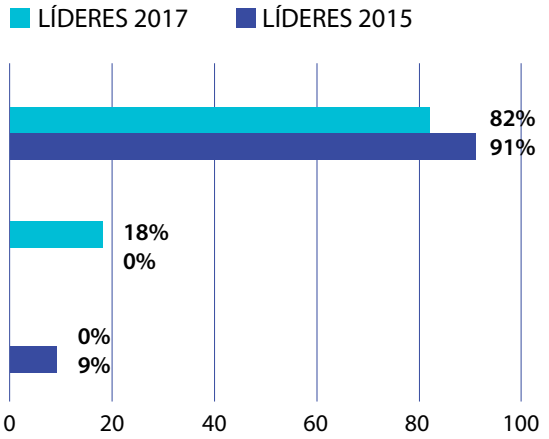


- Se reduce en 15 p.p. respecto al 2015 el porcentaje de empresas participantes que aplican los valores de la economía circular en la gestión de residuos y prevén la gestión integral de sus productos al ser desechados por sus clientes (22%).
- Las tendencias en los líderes son muy similares, siendo el 45% las que aplican los valores de la economía circular en la gestión de residuos.

33

¿Tiene efectos/impactos la actividad de la empresa sobre espacios protegidos o áreas de interés natural?



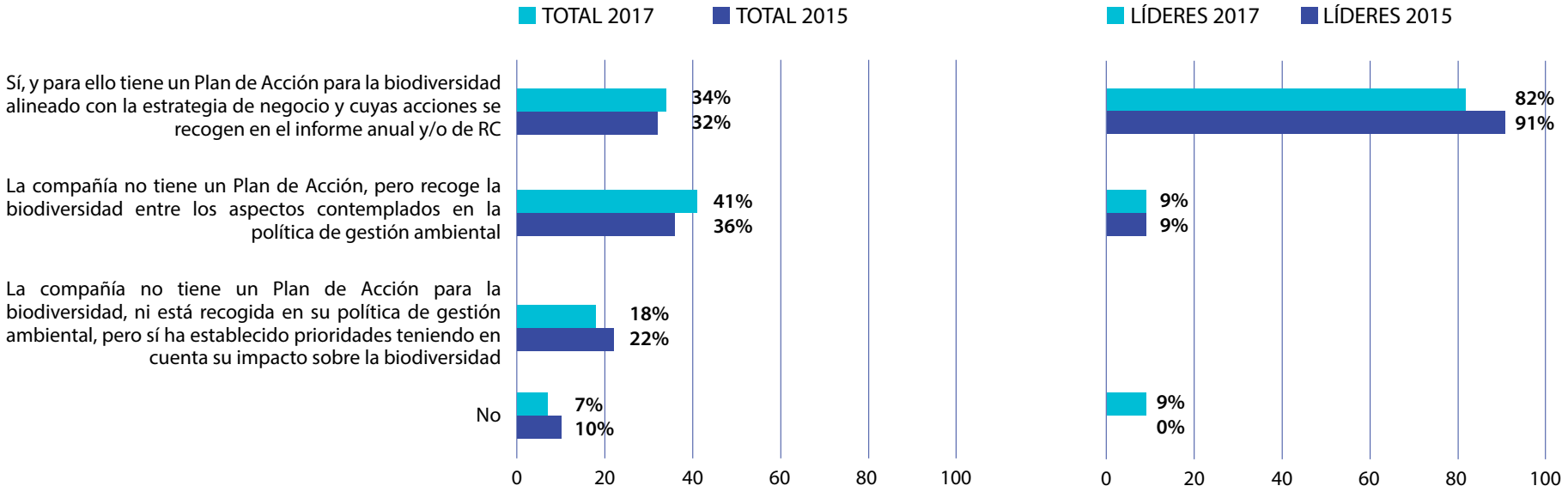


- El 44% de las empresas participantes, causa impactos sobre espacios protegidos o áreas de interés natural y el 40% promueve acciones de restauración y compensación.

- En el caso de los líderes, todas las empresas tienen impactos sobre espacios protegidos o áreas de interés natural y el 82% promueve acciones de restauración y compensación.

34

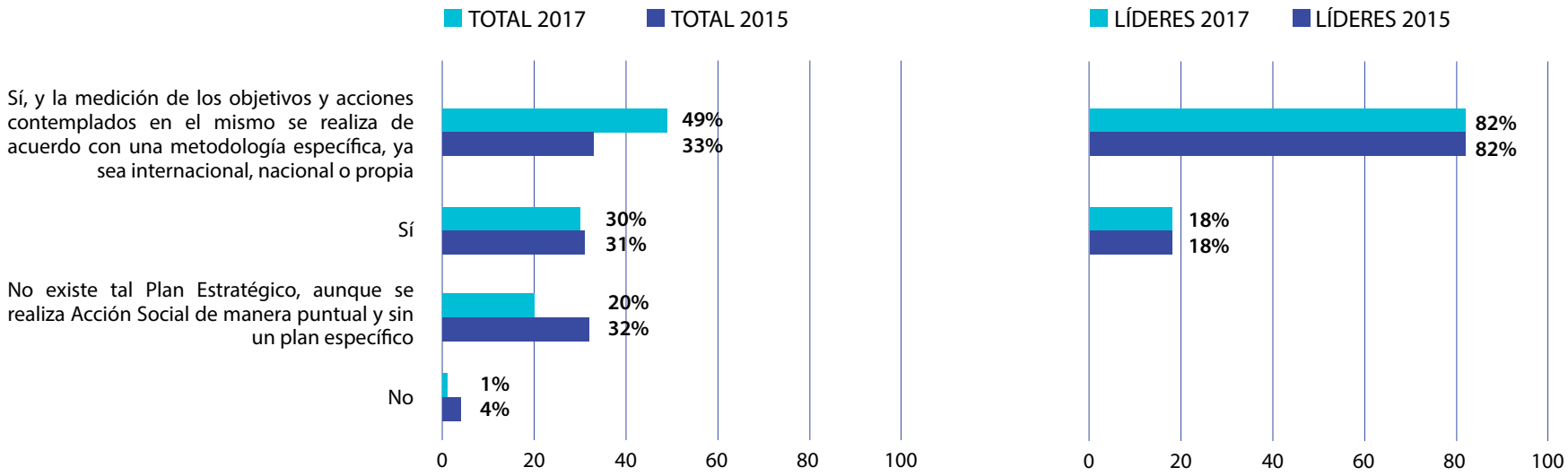
¿La empresa realiza actividades para la preservación de la Biodiversidad?



- Aumenta ligeramente con respecto al 2015 el porcentaje de empresas que tienen un Plan de Acción para la biodiversidad (llegando al 34%) y aumenta también el porcentaje de empresas que, aunque no tienen dicho plan, establecen una serie de actuaciones teniendo en cuenta su impacto sobre la biodiversidad (59%).
- A nivel de los líderes, el 82% tienen un Plan de Acción para la biodiversidad.

35

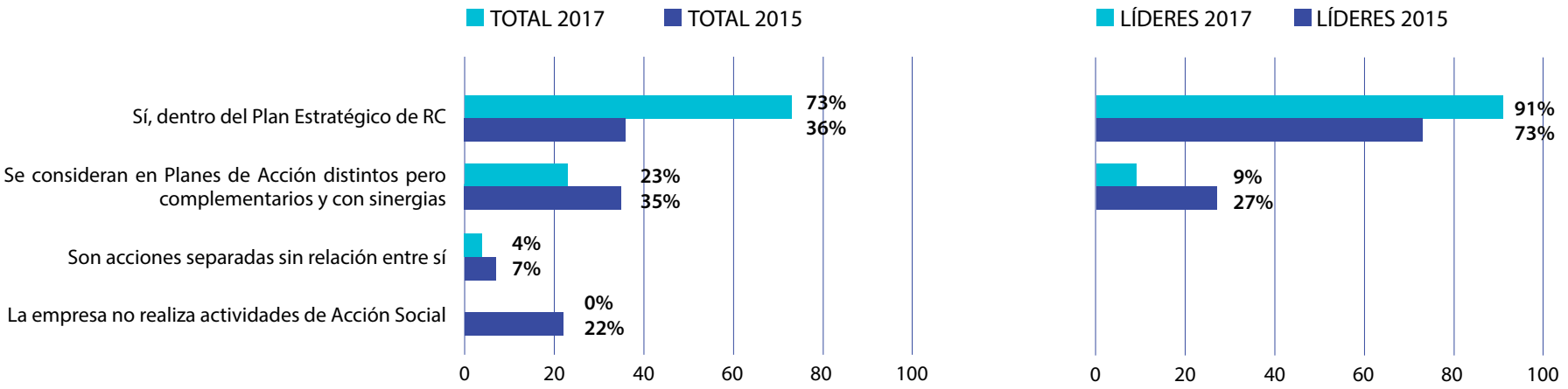
¿Existe un Plan Estratégico de Acción Social?



- El 79% de las empresas dispone de planes de Acción Social, y el 49% mide los resultados con una metodología específica.
- En los líderes las tendencias respecto a 2015 no varían, disponiendo el 100% de planes de Acción Social, y el 82% mide los resultados con una metodología específica.

36

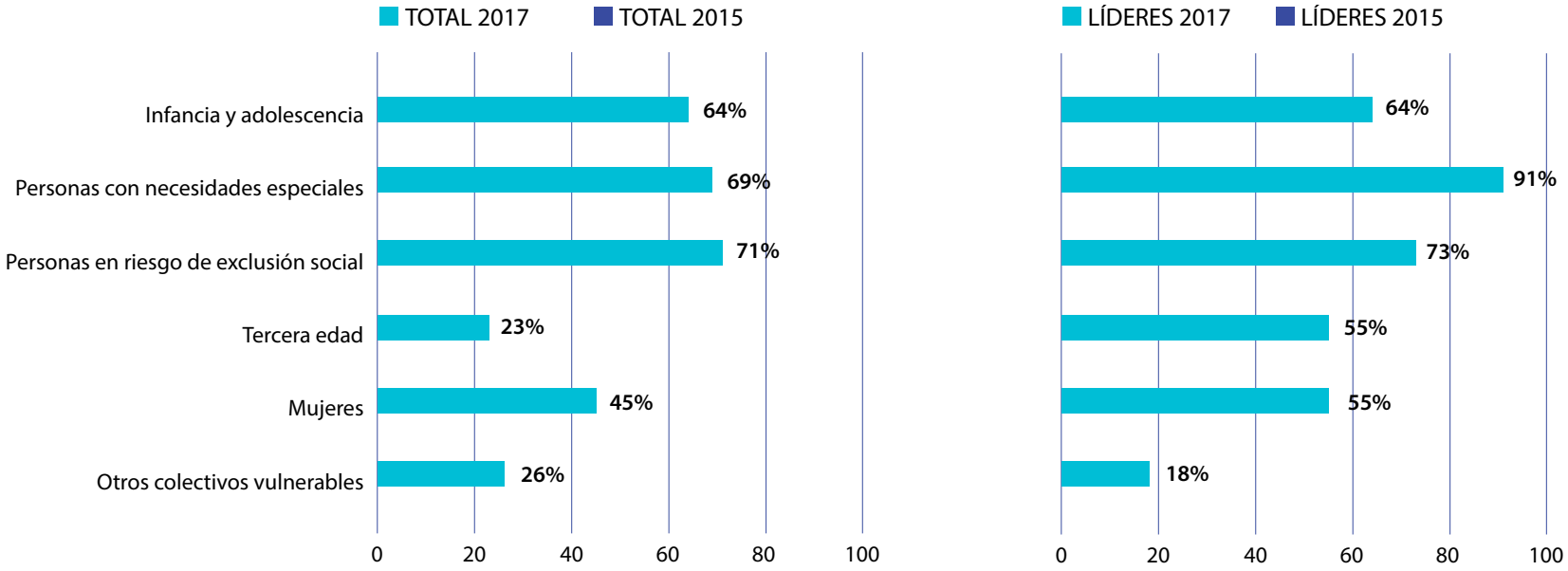
¿Existe una relación entre las acciones de responsabilidad corporativa y Acción Social?



- Aumenta 37 p.p. el porcentaje de empresas cuyas actividades de Acción Social se coordinan con el plan general de RC, alcanzando el 73%.
- Esta tendencia también aumenta 18 p.p. en las empresas líderes (llegando al 91%).

37

¿Qué colectivos de la población prioriza la empresa en sus prácticas de Acción Social? (Pregunta Multi Opción)

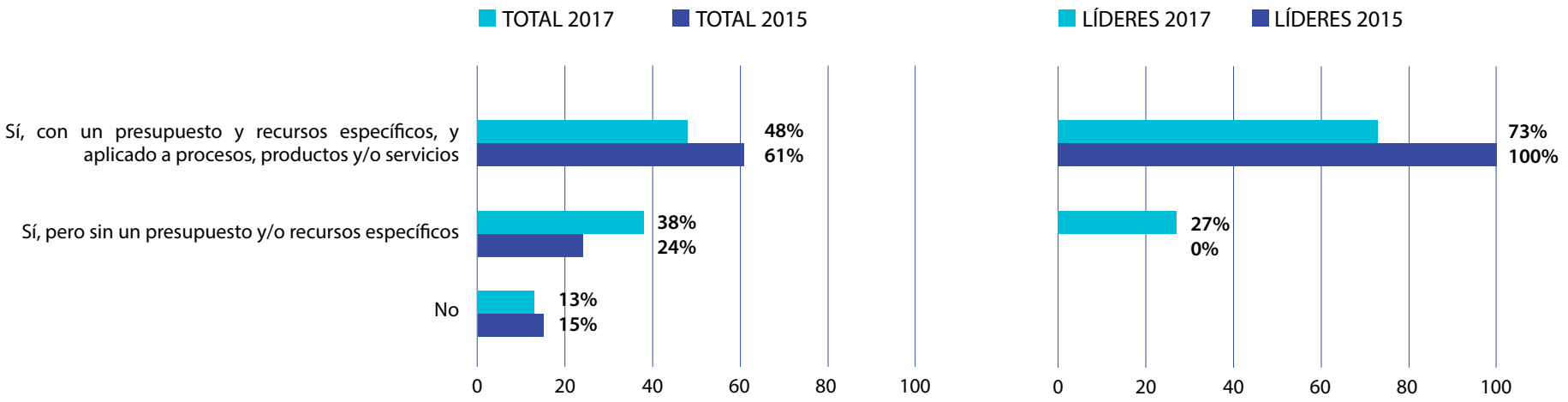


- El colectivo más tenido en cuenta en los programas de Acción Social de las empresas es el de personas en riesgo de exclusión social (71%), seguido de cerca por el de personas con necesidades especiales (69%). Tercera edad es el menos apoyado (solo 23%).
- El 91% de los líderes dirige sus actividades de Acción Social a personas con necesidades especiales, personas en riesgo de exclusión (73%) y a la tercera edad (55%).

No se incluyen los resultados del 2015 debido a que las respuestas no son comparables con las de este año (2017)

38

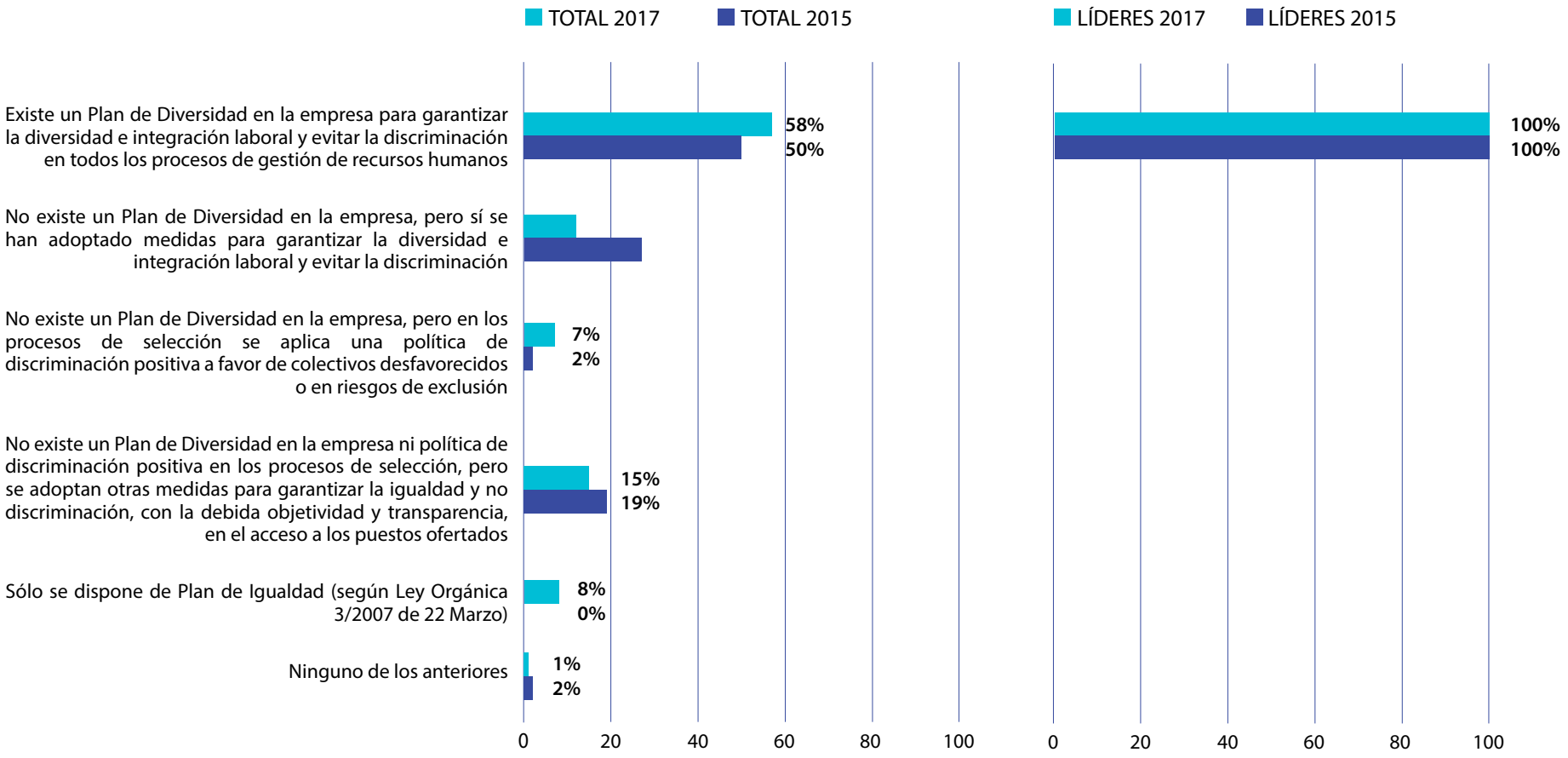
¿Se realiza innovación responsable?



- El 86% de empresas realiza innovación responsable, y el 48% lo hace con un presupuesto y recursos específicos.
- El 100% de las empresas líderes realiza innovación responsable, y el 73% lo hace con un presupuesto y recursos específicos.

39

¿Tiene la empresa acciones de promoción de la diversidad e integración laboral y supresión de toda forma de discriminación?



39

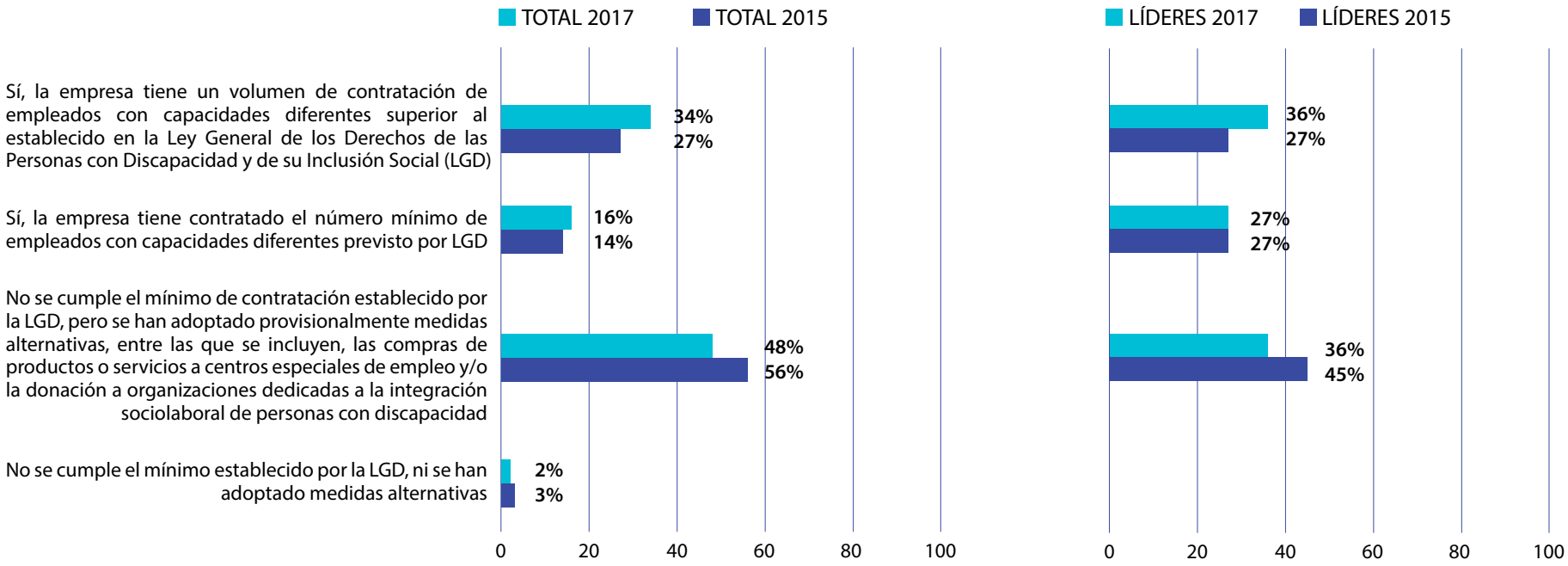
¿Tiene la empresa acciones de promoción de la diversidad e integración laboral y supresión de toda forma de discriminación?

- El 57% de las empresas tiene un Plan de Diversidad que garantiza la diversidad e integración laboral y evita la discriminación en todos los procesos de selección de recursos humanos.

- El 100% de las empresas líderes cuenta con un Plan de Diversidad que garantiza la diversidad e integración laboral y evita la discriminación en todos los procesos de selección de recursos humanos.

40

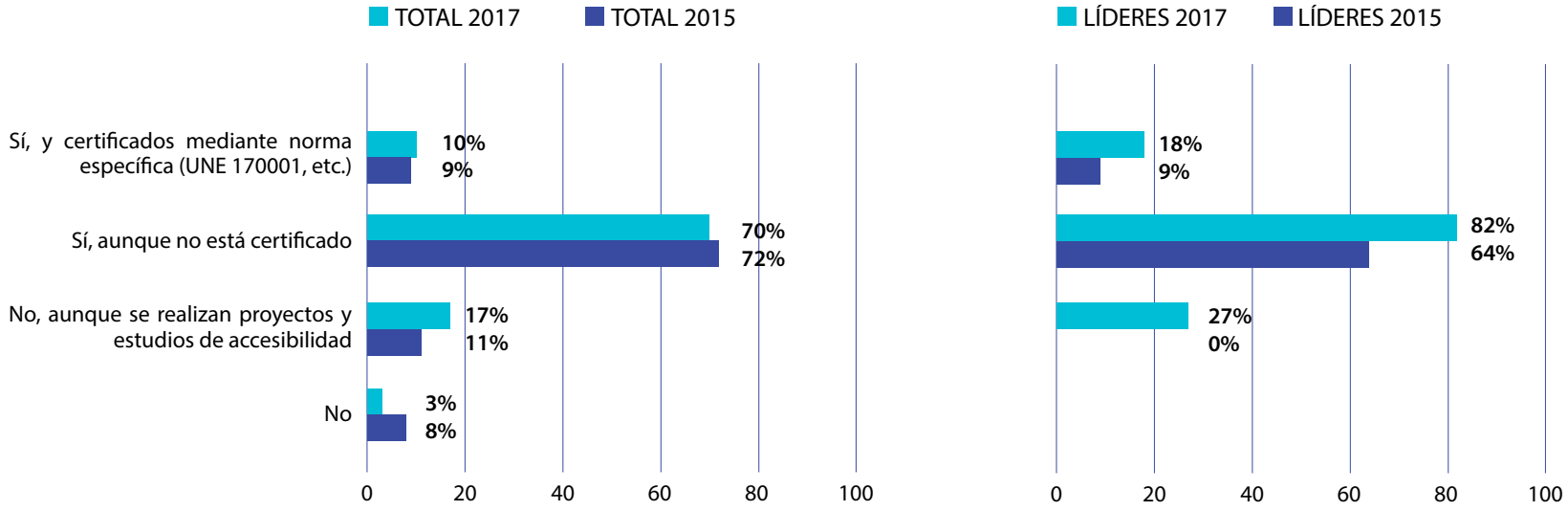
¿Tiene la empresa un compromiso firme con la discapacidad?



- Aumenta el compromiso de las empresas con la discapacidad, aumentando 7 p.p. el porcentaje de empresas con un volumen de contratación de empleados con capacidades diferentes superior al establecido por ley (alcanzando el 34%) y en el caso de las empresas líderes es del 36%.

41

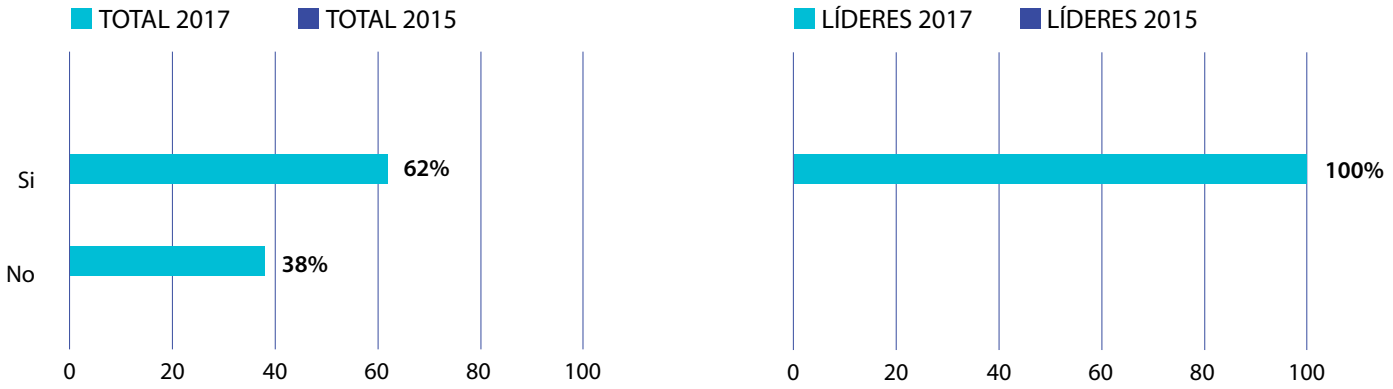
¿El centro de trabajo y/o las Instalaciones son accesibles para las personas con discapacidad?



- La tendencia mayoritaria es contar con instalaciones accesibles para personas con discapacidad sin certificar (70%).
- Porcentaje que alcanza el 82% en las empresas líderes.

42

¿Tiene la empresa una política específica para la gestión de los derechos humanos y de acuerdo con las Directrices de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos u otro estándar internacional?

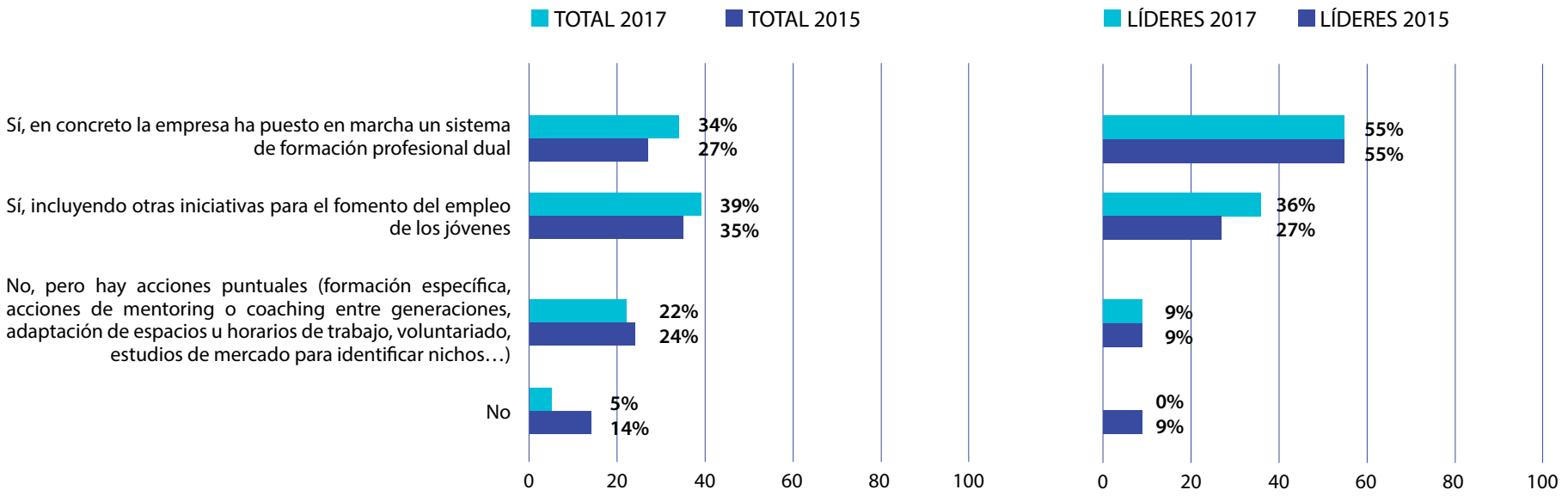


- El 62% de las empresas tiene una política específica para la gestión de los derechos humanos.
- En el caso de las empresas líderes se alcanza el 100%.

No se incluyen los resultados del 2015 debido a que las respuestas no son comparables con las de este año (2017)

43

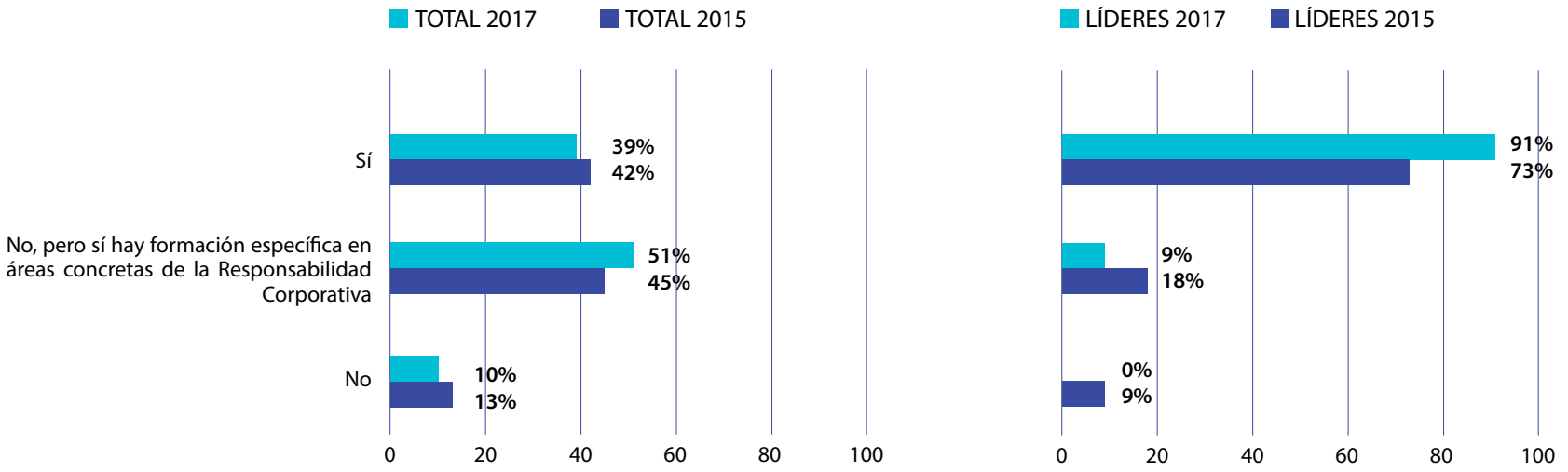
¿La empresa ha implementado acciones para la empleabilidad de los jóvenes?



- El 73% de las empresas desarrolla acciones para la empleabilidad de los jóvenes, con un 34% de las empresas que lo hace a través de acciones de formación profesional dual.
- El 100% de las empresas líderes desarrolla acciones para la empleabilidad de los jóvenes, con un 55% de las empresas que lo hace a través de acciones de formación profesional dual.

44

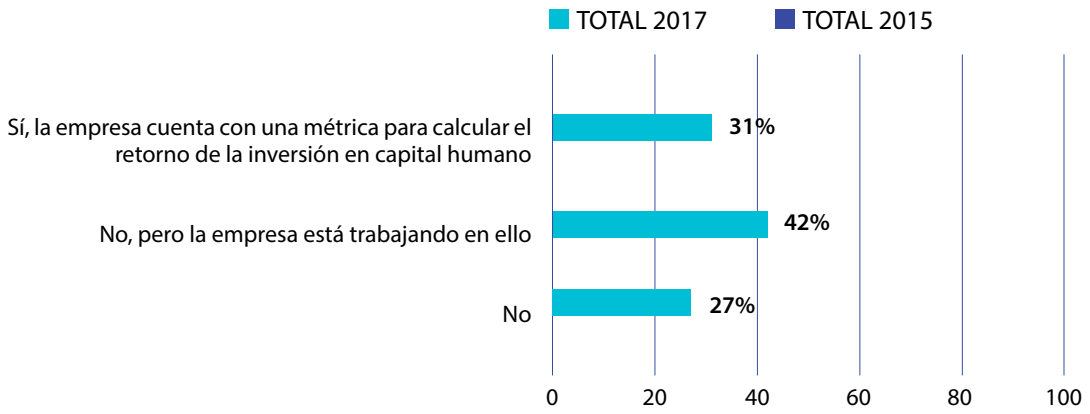
¿Existen acciones formativas específicas relacionadas con la Responsabilidad Corporativa en general o con sus aspectos específicos?

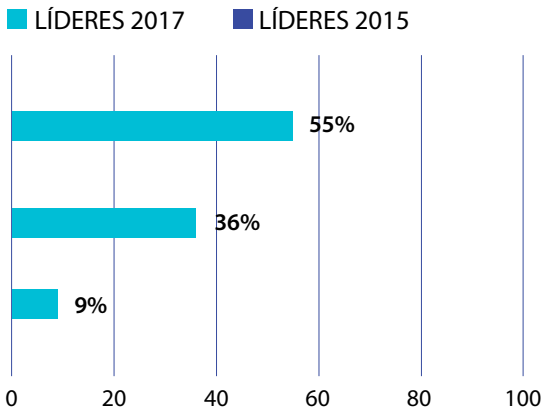


- El 90% de las empresas tienen formación específica en materia de RC para sus empleados.
- En el caso de las empresas líderes este porcentaje aumenta, alcanzando el 100%.

45

¿Tiene su empresa una métrica para calcular los resultados de la inversión en programas de desarrollo de empleados?

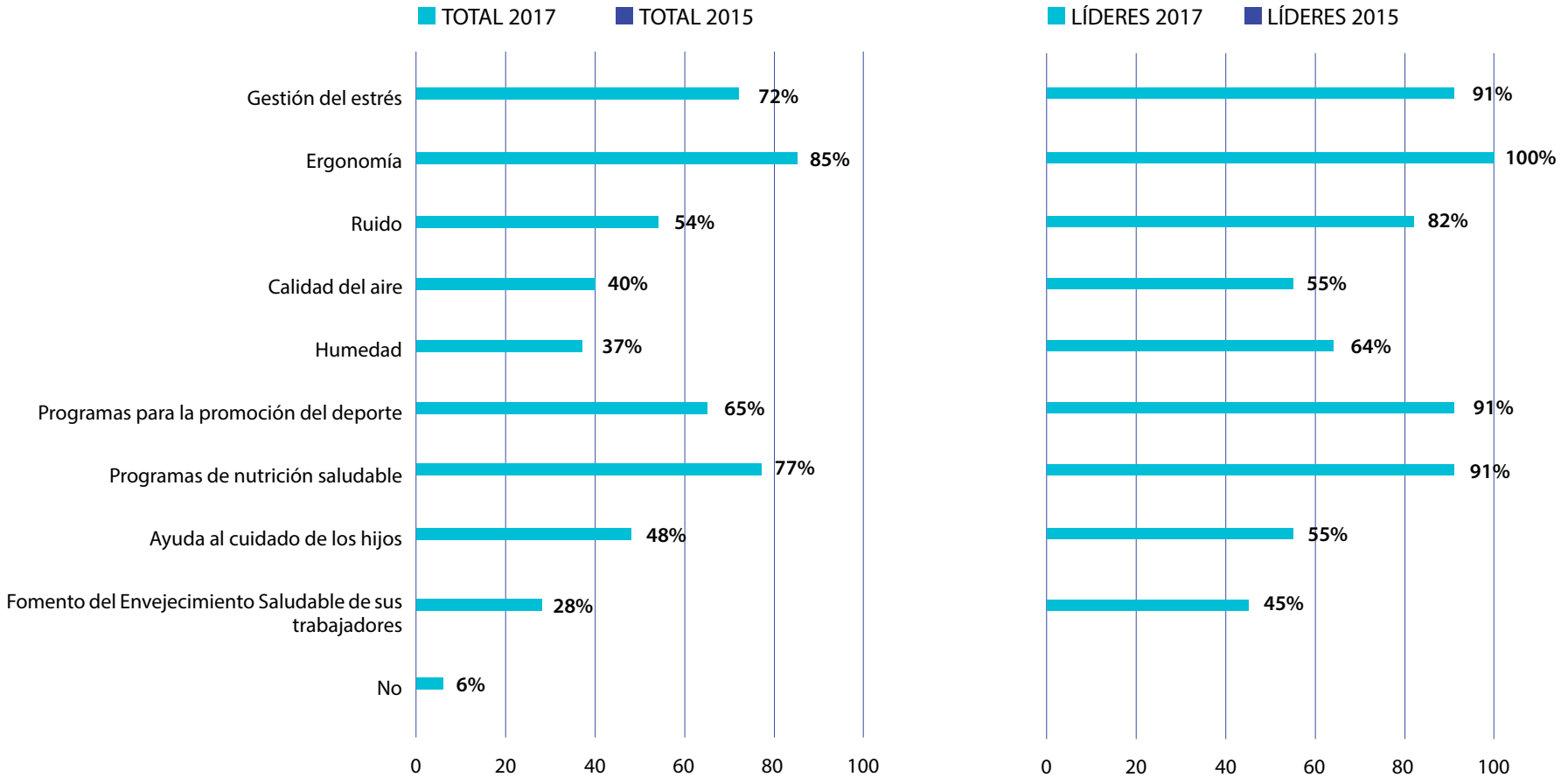




- Se refleja interés por parte de las empresas por abordar el reto de desarrollar métricas que permitan calcular los resultados de la inversión en programas de desarrollo a empleados. El 31% ya lo tiene y el 42% está trabajando en ello.
- El porcentaje en las empresas líderes es mayor, con un 55% y 36% respectivamente.

46

¿Proporciona su empresa programas especiales a sus empleados en el ámbito de salud en alguna de estas áreas? (Pregunta Multi Opción)



No se incluyen los resultados del 2015 debido a que las respuestas no son comparables con las de este año (2017)

46

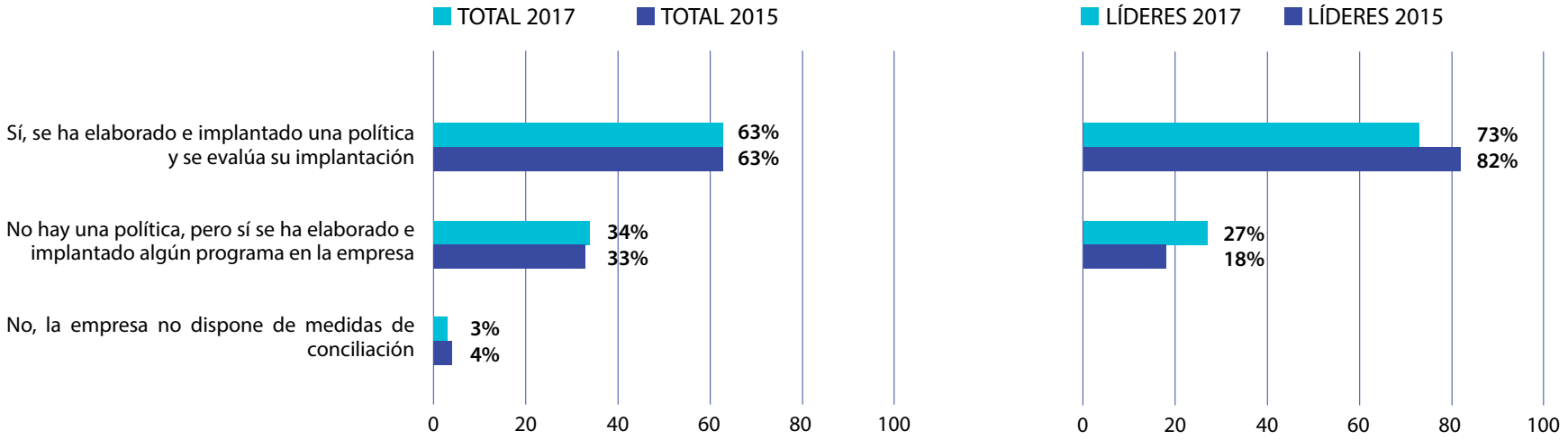
¿Proporciona su empresa programas especiales a sus empleados en el ámbito de salud en alguna de estas áreas? (Pregunta Multi Opción)

- La ergonomía es el aspecto mas abordado por las empresas en temas de salud de los empleados (85%), seguidos de programas de nutrición saludable (77%) y gestión del estrés (72%).

- El 100% de las empresas líderes aborda los aspectos de ergonomía y un 91% ofrece programas de nutrición saludable, gestión del estrés y promociona el deporte.

47

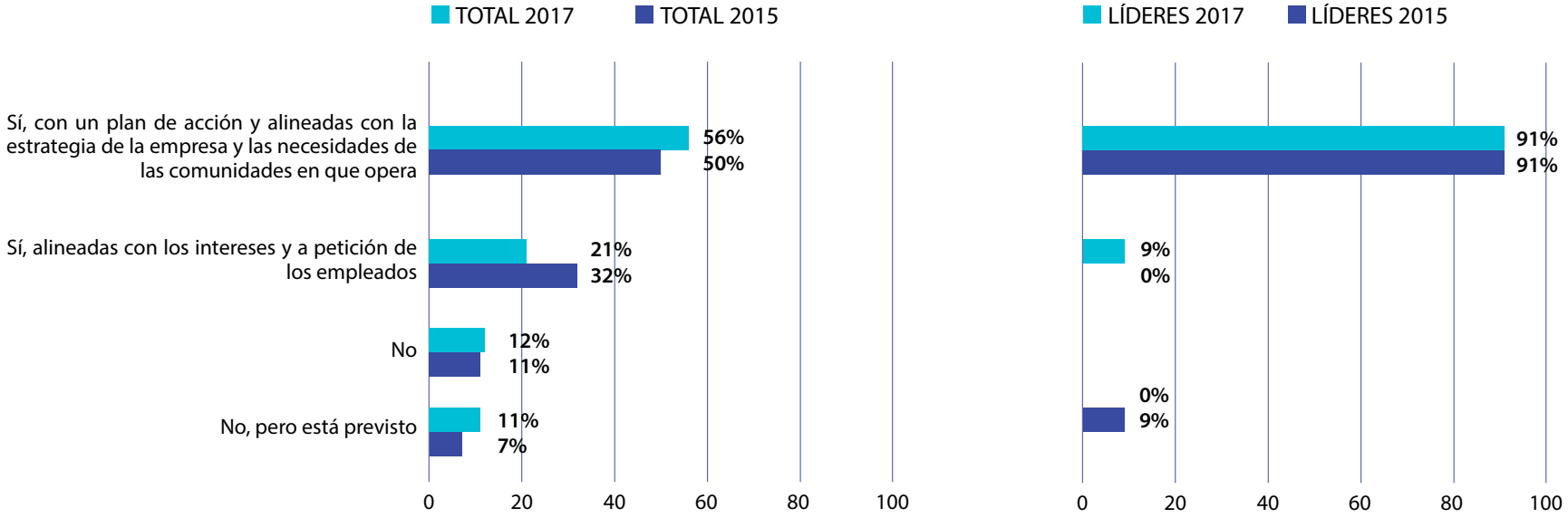
¿La empresa dispone de medidas de conciliación?



- No se presentan avances significativos respecto al 2015 en cuanto al desarrollo de políticas que promuevan medidas de conciliación (63%); hay un ligero avance (1 p.p.) en la implantación de programas de conciliación en la empresa, llegando al 34%.
- En las empresas líderes, el 72% desarrolla políticas que promueven la conciliación; y el 28% implanta algún programa de conciliación en la empresa.

48

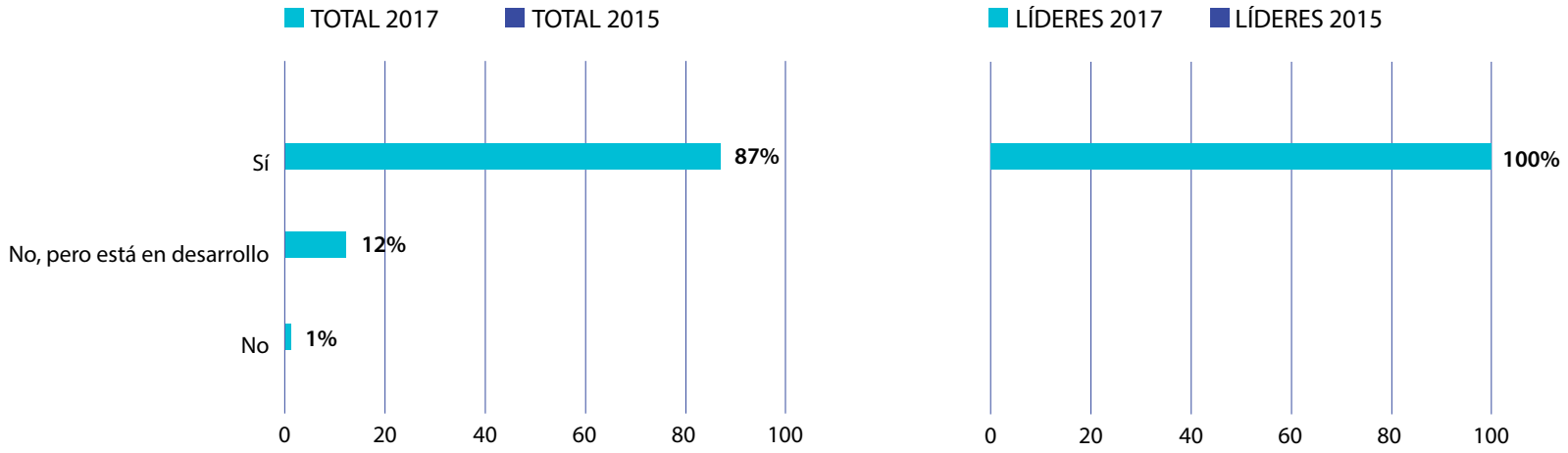
¿Realiza su empresa acciones de voluntariado corporativo?



- Crece el porcentaje de empresas con planes de acción de voluntariado alineados con la estrategia de la empresa y las necesidades de las comunidades en las que opera (llega al 56%).
- En el caso de las empresas líderes no se presentan cambios respecto al 2015, manteniéndose en el 91%.

49

¿Tiene la empresa una estrategia de seguridad de la información/ciberseguridad?

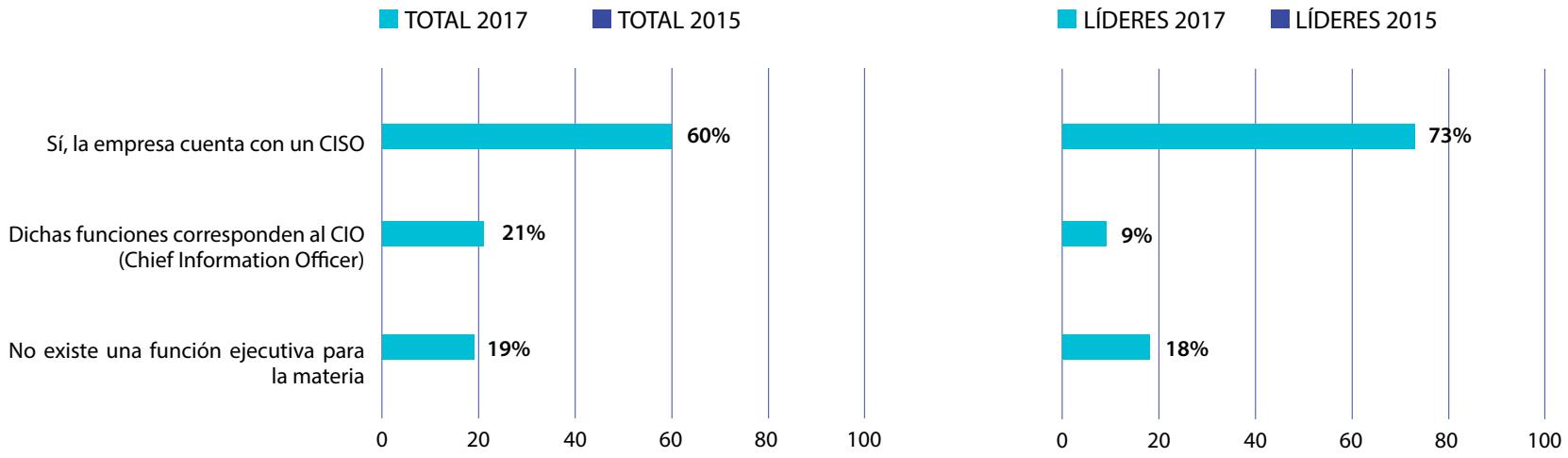


- El 87% de las empresas cuenta con una estrategia de ciberseguridad.
- El 100% las empresas líderes cuenta con una estrategia de ciberseguridad.

No se incluyen los resultados del 2015 debido a que las respuestas no son comparables con las de este año (2017)

50

¿Tiene la empresa un CISO (Chief Information Security Officer) a cargo de funciones de seguridad de la información/ ciberseguridad?



- El 60% de las empresas ya cuenta con la figura de Chief Information Security Officer, porcentaje que sube a 73% en las empresas líderes.

No se incluyen los resultados del 2015 debido a que las respuestas no son comparables con las de este año (2017)

Recomendaciones

Aspectos por mejorar para las empresas que NO son líderes:

- Contar con una presencia real de estructuras sólidas de gestión de la RC (una figura de Director o responsable de la gestión que depende directamente del máximo responsable de la empresa y una comisión interna de RC).
- Desarrollar un Cuadro de Mando Integral o similar que permita sintetizar los indicadores de RC y presentarlos periódicamente a la Alta Dirección.
- Adherirse a un mayor número de iniciativas internacionales para consolidar el compromiso ético, social y medioambiental de la organización.
- Establecer criterios de RC en las relaciones con sus proveedores, vinculantes para el proceso de selección y al contrato.
- Involucrar más a los clientes en el desarrollo de productos y servicios, a través de procesos de diálogo e innovación.
- Delegar en el Consejo de Administración la supervisión de las reglas de gobierno corporativo, de los códigos de conducta y de la política de RC, idealmente a través del nombramiento de una Comisión de RC que le reporte.

- Incluir en los sistemas retributivos de la Alta Dirección, indicadores reputacionales y de RC.
- Definir procesos periódicos y establecer de diálogo con todos los grupos de interés.
- Incluir la diversidad en la política de Nombramientos del Consejo de Administración, a través de criterios de diversidad de género, raza, origen étnico, país de origen o nacionalidad.
- Para las empresas que tienen planes de pensiones para empleados, incluir opciones de inversión socialmente responsable.
- Elaborar planes de movilidad sostenible, al menos para los empleados.
- Establecer un mayor compromiso con la discapacidad, contratando una cuota mayor a la que se establece en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGPD) y haciendo sus instalaciones accesibles.

¨Siguen habiendo retos en el mercado laboral y en la sociedad para lograr la inclusión laboral de todos. La diversidad es necesaria, para impulsar la creatividad, buscar soluciones eficaces, y desarrollar servicios y productos atractivos para la sociedad. Es importante impulsar las oportunidades para todos los colectivos que se encuentran en situación de vulnerabilidad y que no sea algo extraordinario, sino que esta diversidad forme parte de la cadena de valor¨

ANEXOS

GESTIÓN DE LA RC

1. Cuenta su empresa con política o políticas específicas sobre Responsabilidad Corporativa?

- Sí, e incluye prácticas concretas en cuestiones relacionadas con (marcar las que sean aplicables):
    - Accionistas
    - Empleados
    - Clientes
    - Proveedores
    - Aspectos sociales
    - Medio ambiente
    - Diversidad
    - Responsabilidad fiscal
    - Respeto de los derechos humanos y prevención de conductas ilegales
    - Mecanismos de supervisión del riesgo no financiero, la ética y la conducta empresarial
- Sí, pero no incluye específicamente prácticas concretas en dichas cuestiones
- No, pero existen principios básicos conocidos por los empleados
- No, aunque algunos aspectos de RC están en otras políticas de la organización
- No

2. ¿La empresa alinea la estrategia de RC con su estrategia de negocio?

- Sí, la empresa ha establecido una estrategia de RC transversal alineada con la estrategia de negocio
- No, pero existen planes y objetivos anuales en temas específicos de RC
- No

3. ¿La empresa dispone de un sistema de gestión integral de riesgos?

- Sí e identifica los distintos tipos de riesgo, financieros (incluyendo los pasivos contingentes y otros riesgos fuera de balance) y no financieros (operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales), a los que se enfrenta la empresa y se aplica tanto a los riesgos de procesos internos como a aquéllos del sector al que pertenece la empresa
- Sí e identifica los distintos tipos de riesgo, financieros (incluyendo los pasivos contingentes y otros riesgos fuera de balance) y no financieros (operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales), a los que se enfrenta la empresa, pero se aplica sólo para los riesgos en procesos internos
- Sí e identifica los distintos tipos de riesgo, financieros (incluyendo los pasivos contingentes y otros riesgos fuera de balance) y no financieros (operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales), a los que se enfrenta la empresa, pero se aplica sólo para los riesgos del sector al que pertenece la empresa
- No

4. ¿La empresa tiene una estructura organizacional específica para la implantación de la responsabilidad corporativa?

- Su empresa tiene un Director de RC/Chief Sustainability Officer que depende directamente del primer ejecutivo y, además, una comisión interna de RC
- La empresa tiene un Director de RC/ Chief Sustainability Officer que no depende directamente del primer ejecutivo y, además, una comisión interna de RC
- La empresa no tiene un Director de RC, pero sí existe una comisión interna de RC
- Ninguna de las anteriores

5. ¿Existe un sistema de gestión de la RC?

- Sí, para todos los campos de actuación y está certificado por una entidad de certificación externa acreditada
- Sí, para todos los campos de actuación, pero no está certificado por una entidad de certificación externa acreditada
- Sí, pero sólo para algunos campos de actuación
- No

6. ¿Existe un Cuadro de Mando Integral o similar que se presenta periódicamente a la Alta Dirección y sintetiza los Indicadores de responsabilidad corporativa?

- Sí
- No

7. ¿Conoce y cuantifica los resultados tangibles e intangibles de las actuaciones de responsabilidad corporativa que desarrolla su empresa? (puede marcar más de una opción)

- Sí, con carácter general, y lo incluye en su correspondiente Informe Anual (Integrado, de RC, etc.) como contribución al país/ países en que desarrolla su actividad
- Sí, y además los resultados están ligados al desempeño en materia de RC, vinculados a la retribución variable de, al menos, la Alta Dirección
- Sí, aunque sólo para algunos proyectos
- No

8. Indique a cuántas iniciativas internacionales se ha adherido/ ha suscrito su empresa (se puede seleccionar más de una opción):

- Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Directrices de la OECD para empresas multinacionales
- 10 Principios del Pacto Mundial
- Directrices marcadas por la Guía ISO 26000
- Declaración tripartita de la OIT para empresas multinacionales
- Directrices de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos
- Derechos del Niño y Principios Empresariales
- Otras: Especifique
- Ninguna

9. Por favor indique de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible[1] sobre cuáles su negocio tiene más impacto y qué Acciones está desarrollando la empresa para alinearlos con su estrategia

GRUPOS DE INTERÉS Y COMUNICACIÓN

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

- Sí, todos los Grupos de Interés están identificados, segmentados y priorizados, y se mantienen procesos periódicos de diálogo y se tienen en cuenta sus expectativas
- Sí, todos los Grupos de Interés están identificados, segmentados y priorizados, aunque no se han definido marcos de relaciones estables que engloben procesos periódicos de diálogo
- Sólo se han identificado, segmentado y priorizado los Grupos de Interés principales
- No

1. Relación de Objetivos de Desarrollo Sostenible al final del documento

11. ¿La empresa presenta un Informe Integrado, que incluye las actuaciones de Responsabilidad Corporativa/ Sostenibilidad?

- Sí, toda la información (estratégica, económica, ambiental, social y de buen gobierno) que pueda arrojar datos relevantes sobre la actuación presente y futura de la empresa queda reflejada en un solo documento elaborado siguiendo normas internacionales para los Informes Integrados (IIRC)
- Además del Informe Anual en materia económica, existen Informes Específicos en todas y cada una de las siguientes materias: ambiental, social y gobierno corporativo
- La información de Responsabilidad Corporativa se integra dentro del Informe Anual
- Además del Informe Anual en materia económica, existe un Informe en alguna de las siguientes materias: ambiental, social o gobierno corporativo
- No se proporciona información de Responsabilidad Corporativa/ Sostenibilidad

12. ¿Se realizan análisis sobre posicionamiento de la reputación de la empresa?

- Sí, mediante estudios internos y monitores externos, y existe además un plan de crisis y marca
- Sí, mediante estudios internos y monitores externos
- Sí, a través de monitores externos
- Sí, mediante estudios internos
- No

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

- Sí, no se efectuará ninguna compra a proveedores que no cumplan los criterios exigidos de RC, y el incumplimiento de las condiciones pactadas de RC con los proveedores es causa de rescisión del contrato
- Sí, no se efectuará ninguna compra a proveedores que no cumplan los criterios exigidos de RC, pero el incumplimiento de las condiciones pactadas de RC con los proveedores NO es causa de rescisión del contrato, aunque sí da lugar a la adopción de otras medidas
- No, pero es un criterio orientativo en todos los procesos de compra
- No, en ningún caso

14. ¿Qué tipo de criterios en materia de responsabilidad corporativa exige a sus proveedores? Seleccione una o varias de las respuestas siguientes:

- Criterios económicos y éticos (ciclo de vida, lucha contra la corrupción y el soborno, gestión de riesgos…)
- Criterios sociales (igualdad, diversidad, compromiso con los Derechos Humanos y Laborales, Seguridad y Salud Laboral)
- Criterios ambientales (certificaciones, sistemas de gestión ambiental, reducción de huella ecológica, reciclaje, movilidad sostenible…)
- Otros: especificar
- Ninguno de los anteriores

15. Señale cuál de las siguientes medidas han sido adoptadas por la empresa para el control de la cadena de suministro:

- Se trasladan con carácter obligatorio los requisitos específicos de responsabilidad corporativa a los proveedores de productos/servicios con mayor riesgo sobre el negocio y además se realizan auditorías externas a proveedores clasificados como susceptibles de riesgo de RC
- Se realizan auditorías externas a proveedores clasificados como susceptibles de riesgo de RC
- Se trasladan con carácter obligatorio los requisitos específicos de responsabilidad corporativa a los proveedores de productos/servicios con mayor riesgo sobre el negocio, pero no se realizan auditorías externas
- Ninguna de las anteriores

16. Señale qué medidas ha puesto en marcha la empresa para prevenir el trabajo infantil en su cadena de suministros. Seleccione una o varias de las respuestas siguientes:

- Adhesión a Códigos de Conducta (específicos para proveedores o propio de la empresa) con mención específica a trabajo infantil
- La empresa cuenta con un Plan de Auditoría Social de sus proveedores
- Análisis de riesgos en función de países en los que opera los proveedores
- Formación específica a proveedores
- Otros (Especificar)
- La empresa no desarrolla medidas específicas para prevenir el trabajo infantil en su cadena de proveedores

17. ¿Cómo involucra la empresa a sus clientes para extender su compromiso con la responsabilidad corporativa? Seleccione una o varias de las respuestas siguientes:

- Desarrollo conjunto de productos/ servicios
- Se realizan acciones directas de concienciación a clientes sobre el uso responsable y sostenible de sus productos
- Colaboraciones con agentes socializadores (escuelas, universidades, medios de comunicación, ONG's…)
- A demanda de los propios clientes
- No se desarrollan acciones

18. ¿Existen directrices sobre comunicación responsable, para la construcción de una reputación de marca y empresa responsable?

- Sí, existen tales directrices
- No

ÉTICA, COMPLIANCE Y GOBIERNO CORPORATIVO

19. ¿La empresa tiene un sistema integral de gestión de la ética?

- Sí, existe un sistema integral que incluye código ético, acciones formativas e informativas, y herramientas para prevenir, identificar, gestionar y minimizar los posibles incumplimientos (mecanismos de prevención)
- No hay un sistema integral, pero existe un código ético y canal de denuncias que se gestiona interna o externamente
- No hay un sistema integral, pero existe un código ético
- No hay un sistema integral, pero existen unos valores corporativos (directrices y normas internas diferentes del código)
- No

20. ¿Existe una política anticorrupción y de lucha contra el fraude?

- Sí, existe una política anticorrupción y de lucha contra el fraude, con un modelo asociado de prevención de riesgos
- No existe tal política pero sí algunas medidas para la lucha contra la corrupción y el soborno, tales como: análisis de riesgos relacionados con la corrupción, especialmente en zonas sensibles; herramientas específicas para investigar y solucionar las denuncias probadas por decisiones u acciones de soborno, corrupción o atentados graves contra la política de la empresa al respecto; formación específica a empleados y colaboradores sobre políticas y procedimientos anticorrupción
- No existe tal política ni ninguna otra medida

21. ¿A quién corresponde, dentro del Consejo de Administración, la supervisión del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo, de los códigos internos de conducta y de la política de Responsabilidad Corporativa?

- A una Comisión de Responsabilidad Corporativa (o denominación similar) creada específicamente
- A la Comisión de Auditoría
- A la Comisión de Nombramientos
- No existe una comisión encargada específicamente de ello, pero sus funciones se ejercen en otra comisión distinta de las enumeradas anteriormente
- No existe una comisión específica, ni atribuciones concretas en ninguna comisión, pero sí hay un Consejero Independiente experto en Responsabilidad y Gobierno Corporativo, a quien corresponde
- Nada de lo anterior, pero el Consejo o máximo órgano de decisión aprueba formalmente las reglas de gobierno corporativo, de los códigos internos de conducta y de la política de Responsabilidad Corporativa
- No está previsto

22. ¿Existe una política de empresa de informar sobre las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración?

- Sí, con carácter desglosado
- Sí, con carácter agregado
- No, no lo hace

23. Los esquemas retributivos variables de Alta Dirección incluyen, además de indicadores financieros: Seleccione una o varias de las respuestas siguientes:

- Indicadores reputacionales
- Indicadores de responsabilidad corporativa
- Ninguno de los anteriores

24. ¿Incluye la política de Nombramientos del Consejo de Administración de su empresa criterios de diversidad de género, raza, origen étnico, país de origen o nacionalidad?

- Sí y dicha política está disponible al público
- Sí y dicha política está disponible internamente
- No, la empresa no tiene una política que incluya dichos criterios

25. ¿Cuál es el nivel de transparencia fiscal de la empresa? Seleccione una o varias de las siguientes respuestas

- El Informe Anual, Integrado o de RC recoge información exhaustiva sobre el pago de impuestos en cada uno de los países en que actúa la empresa
- La información sobre el pago de impuestos se detalla dentro del marco de la información económica-financiera disponible en la web
- No se proporciona información del pago de impuestos, pero el código de conducta de la empresa recoge explícitamente la obligación de cumplir y respetar el marco regulatorio en materia fiscal
- No se proporciona información del pago de impuestos, pero la empresa ha suscrito el "Código de Buenas Prácticas Tributarias" (Esta es compatible con las demás)
- La empresa pertenece al Foro de Grandes Empresas de la AEAT (Agencia Estatal de Administración Tributaria)
- Ninguno de los anteriores

26. ¿El plan de pensiones sigue Principios de Inversión Responsable?

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

- Sí, siguiendo otros criterios
- No
- No aplica (La empresa no tiene plan de pensiones)

27. ¿La empresa dispone e implanta una política de comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto ("proxy advisors") que sea plenamente respetuosa con las normas contra el abuso de mercado y da un trato semejante a los accionistas que se encuentren en la misma posición?

- Sí, y hace pública dicha política a través de su página web, incluyendo información relativa a la forma en que la misma se ha puesto en práctica e identificando a los interlocutores o responsables de llevarla a cabo
- Sí, aunque la política no es pública
- No
- No aplica

DIMENSIÓN AMBIENTAL

28. ¿La empresa dispone de un sistema de gestión de la eficiencia energética?

- Sí, y está certificado por una entidad externa
- Sí, pero no está certificado
- No

29. ¿Se ha definido en su empresa una estrategia de reducción/ compensación de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y lucha contra el cambio climático?

- Sí, y se ha identificado y comunicado un objetivo de reducción de emisiones de GEI y se informa de las emisiones de GEI en relación con los resultados y la actividad de la empresa de acuerdo con el Protocolo de emisiones de GEI o estándares basados en dicho Protocolo
- Sí, y se ha identificado y comunicado un objetivo de reducción de emisiones de GEI, y se informa de las emisiones de GEI en relación con la actividad de la empresa, aunque no se hace de acuerdo con el Protocolo
- SÍ, aunque no se informa públicamente de las emisiones de GEI
- No hay una estrategia, pero sí se está implementando un plan de medición
- No

30. ¿Está su empresa inscrita en el Registro Nacional de Huella de Carbono?

- Sí
- No

31.¿La empresa tiene establecido un plan de movilidad sostenible?

- Sí, para todos los grupos de interés susceptibles de aplicación (Especificar Grupos de Interés)
- Sí, pero sólo para empleados
- No, pero sí ha contemplado otras medidas que fomentan la movilidad sostenible
- No

32. ¿La empresa dispone de valores de economía circular en la gestión de residuos?

- Sí, para todos los residuos y además la empresa prevé la gestión integral de los productos desechados por clientes y usuarios después de su vida útil
- Sí, para todos los residuos
- Sí, pero sólo para algunos residuos
- No

33. ¿Tiene efectos/impactos la actividad de la empresa sobre espacios protegidos o áreas de interés natural?

- Sí, en la prestación de servicios y/o distribución/ comercialización de productos, y promueve acciones de restauración y compensación de impactos
- Sí, en la prestación de servicios y/o distribución/ comercialización de productos, pero no promueve acciones de restauración o compensación de impactos
- No aplica

34. ¿La empresa realiza actividades para la preservación de la Biodiversidad?

- Sí, y para ello tiene un Plan de Acción para la Biodiversidad alineado con la estrategia de negocio y cuyas acciones se recogen en el Informe Anual y/o de RC
- La compañía no tiene un Plan de Acción, pero recoge la biodiversidad entre los aspectos contemplados en la política de gestión ambiental
- La compañía no tiene un Plan de Acción para la Biodiversidad, ni está recogida en su política de gestión ambiental, pero sí ha establecido prioridades teniendo en cuenta su impacto sobre la biodiversidad
- No
- No aplica

DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA

35. Existe un Plan Estratégico de Acción Social?

- Sí, y la medición de los objetivos y acciones contemplados en el mismo se realiza de acuerdo con una metodología específica, ya sea internacional, nacional o propia
- Sí
- No existe tal Plan Estratégico, aunque se realiza Acción Social de manera puntual y sin un plan específico
- No

36. ¿Existe una relación entre las acciones de responsabilidad corporativa y la Acción Social?

- Sí, dentro del Plan Estratégico de RC
- Se consideran en Planes de Acción distintos pero complementarios y con sinergias
- Son acciones separadas sin relación entre sí
- La empresa no realiza actividades de Acción Social

37. ¿Qué colectivos de la población prioriza la empresa en sus prácticas de Acción Social? (seleccionar las que apliquen)

- Infancia y adolescencia
- Personas con necesidades especiales
- Personas en riesgo de exclusión social
- Tercera edad
- Mujeres
- Otros colectivos vulnerables (Especificar)

38. ¿Se realiza Innovación Responsable[2]?

- Sí, con un presupuesto y recursos específicos, y aplicado a procesos, productos y/o servicios

2. Innovación responsable es aquella que da respuesta a algún reto ambiental y/o social al mismo tiempo que genera valor económico para la propia organización que la desarrolla. En definitiva, la innovación responsable genera valor compartido para la empresa y la sociedad.

- Sí, pero sin un presupuesto y/o recursos específicos
- No

DIMENSION SOCIAL INTERNA

39. ¿Tiene la empresa acciones de promoción de la diversidad e integración laboral y supresión de toda forma de discriminación?

- Existe un Plan de Diversidad en la empresa para garantizar la diversidad e integración laboral y evitar la discriminación en todos los procesos de gestión de recursos humanos
- No existe un Plan de Diversidad en la empresa, pero en los procesos de selección se aplica una política de discriminación positiva a favor de colectivos desfavorecidos o en riesgos de exclusión
- No existe un Plan de Diversidad en la empresa ni política de discriminación positiva en los procesos de selección, pero se adoptan otras medidas para garantizar la igualdad y no discriminación, con la debida objetividad y transparencia, en el acceso a los puestos ofertados
- Sólo se dispone de Plan de Igualdad (según Ley Orgánica 3/2007 de 22 Marzo)
- Ninguno de los anteriores

40. Tiene la empresa un compromiso firme con las personas con discapacidad?

- Sí, la empresa tiene un volumen de contratación de empleados con capacidades diferentes superior al establecido en la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGD)
- Sí, la empresa tiene contratado el número mínimo de empleados con capacidades diferentes previsto por LGD
- No se cumple el mínimo de contratación establecido por la LGD, pero se han adoptado provisionalmente medidas alternativas, entre las que se incluyen, las compras de productos o servicios a centros especiales de empleo y/o la donación a organizaciones dedicadas a la integración socio-laboral de personas con discapacidad
- No se cumple el mínimo establecido por la LGD, ni se han adoptado medidas alternativas

41. ¿Los centros de trabajo y/o las instalaciones son accesibles para personas con discapacidad?

- Sí, y certificados mediante norma específica (UNE 170001, etc.)
- Sí, aunque no está certificado
- No, aunque se realizan proyectos y estudios de accesibilidad
- No

42. ¿Tiene la empresa una política específica para la gestión de los Derechos Humanos de acuerdo con las Directrices de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos u otro estándar internacional?

- Sí
- No

43. ¿La empresa dispone de programa específico para la empleabilidad de los jóvenes?

- Sí, en concreto la empresa ha puesto en marcha un sistema de formación profesional dual [3]
- Sí, incluyendo otras iniciativas para el fomento del empleo de los jóvenes

3. Formación profesional dual es el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de formación y empleo, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo con la actividad laboral en una empresa, según el RD de 8 de noviembre de 2012 que establece las bases de la formación profesional dual

- No, pero hay acciones puntuales (formación específica, acciones de mentoring o coaching entre generaciones, adaptación de espacios u horarios de trabajo, voluntariado, estudios de mercado para identificar nichos…)
- No

44. ¿Existen acciones formativas específicas relacionadas con la Responsabilidad Corporativa en general?

- Sí. Indique por favor el % de la plantilla a la que alcanzan dichas actuaciones: (completar con porcentaje)
- No, pero sí hay formación específica en áreas concretas de la Responsabilidad Corporativa
- No

45. ¿Tiene su empresa una métrica para calcular los resultados de la inversión en programas de desarrollo de empleados?

- Sí, la empresa cuenta con una métrica para calcular el retorno de la inversión en capital humano
- No, pero la empresa está trabajando en ello
- No

46. ¿Proporciona su empresa programas especiales a sus empleados en el ámbito de salud en alguna de estas áreas?

- Si (Señalar cuáles de las siguientes)
    - Gestión del estrés
    - Ergonomía
    - Iluminación
    - Ruido
    - Calidad del aire
    - Humedad
    - Temperatura
    - Programas para la promoción del deporte
    - Programas de nutrición saludable
    - Ayuda al cuidado de los hijos
    - Fomento del Envejecimiento Saludable de sus trabajadores
- No

47. ¿La empresa dispone de medidas de conciliación?

- Sí, se ha elaborado e implantado una política y se evalúa su implantación
- No hay una política, pero sí se ha elaborado e implantado algún programa en la empresa
- No, la empresa no dispone de medidas de conciliación

48. ¿Realiza su empresa acciones de voluntariado corporativo?

- Sí, con un Plan de Acción y alineadas con la estrategia de la empresa y las necesidades de las comunidades en que opera
- Sí, alineadas con los intereses y a petición de los empleados
- No, pero está previsto
- No

49. ¿Tiene la empresa una Estrategia de Seguridad de la Información/ Ciberseguridad que se revisa periódicamente?

- Sí
- No, pero está en desarrollo
- No

50. ¿Tiene la empresa un CISO (Chief Information Security Officer) a cargo de las funciones de Seguridad de la Información/ Ciberseguridad?

- Sí, la empresa cuenta con un CISO
- Dichas funciones corresponden al CIO (Chief Information Officer)
- No existe una función ejecutiva para la materia

51. FINAL: Por favor, describa brevemente cómo percibe la Responsabilidad Corporativa en su entorno (a nivel global, en tu país y a nivel local):

CUESTIONARIO

RELACIÓN DE OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE:

Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo

Objetivo 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible

Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades

Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Objetivo 6: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos

Objetivo 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

Objetivo 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación

Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países

Objetivo 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles

Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

Objetivo 14: Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible

Objetivo 15: Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad

Objetivo 16: Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas

Objetivo 17: Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

SOCIOS DEL CLUB







































CLUB DE EXCELENCIA EN
SOSTENIBILIDAD

CLUBSOSTENIBILIDAD.ORG | RESPONSABILIDADIMAS.ORG

C/ Serrano, 93 - 7°A. 28006 Madrid
Tel. 91 782 08 58 | info@clubsostenibilidad.org