

CLUB DE EXCELENCIA EN
SOSTENIBILIDAD

10º ESTUDIO MULTISECTORIAL
**DEL ESTADO DE LA ESG EN LAS
GRANDES EMPRESAS EN
ESPAÑA**

2025



PRÓLOGO

En un contexto global marcado por una creciente complejidad regulatoria, tensiones geopolíticas persistentes y una mayor exigencia por parte de los grupos de interés, la sostenibilidad continúa consolidándose como un eje estratégico imprescindible para la competitividad y la resiliencia empresarial. Las organizaciones ya no se enfrentan únicamente al reto de definir compromisos en materia ESG, sino a la necesidad de integrarlos de manera efectiva, medible y coherente en su modelo de negocio y en sus sistemas de gobernanza.

En este escenario, el Estudio Multisectorial sobre la implementación de criterios ESG en las grandes empresas españolas, impulsado por el Club de Excelencia en Sostenibilidad, alcanza una nueva edición con el objetivo de analizar el grado de madurez, evolución y consolidación de las prácticas de sostenibilidad en el tejido empresarial, así como de identificar tendencias, avances y áreas de mejora comunes. La continuidad de este estudio permite, además, ofrecer una visión comparada que aporta valor estratégico a las organizaciones participantes y al conjunto del ecosistema empresarial.

Los resultados recogidos en esta edición reflejan un progreso gradual en la integración de la sostenibilidad en la estrategia corporativa, especialmente en ámbitos como la gobernanza, la gestión de riesgos no financieros y la transparencia. No obstante, el análisis pone de manifiesto que persisten desafíos relevantes, particularmente en la medición del impacto, la alineación de los objetivos ESG con la toma de decisiones y la implicación efectiva de los órganos de administración en la supervisión de estas materias.

Este estudio aspira a ser una herramienta útil y práctica, no solo para conocer el estado actual de la sostenibilidad empresarial, sino también para orientar la toma de decisiones, fomentar el aprendizaje compartido y reforzar el papel de la alta dirección y de los consejos de administración en la transición hacia modelos de negocio más sostenibles, responsables y alineados con las expectativas de la sociedad.

Desde el Club de Excelencia en Sostenibilidad, reafirmamos nuestro compromiso de acompañar a las empresas en este proceso, promoviendo el intercambio de buenas prácticas, el rigor metodológico y una visión estratégica de la sostenibilidad como palanca de creación de valor a largo plazo.

CONTENIDO

4 **Objetivos del Estudio**

5 **Contexto**

6 **Resultados del Estudio**

- 7 • Aproximación Sectorial
- 8 • Estructura de los Resultados
- 9 • Empresas Líderes en ESG
- 11 • Resultados Destacados por Áreas ESG
 - 12 ◦ Gestión de la Sostenibilidad
 - 24 ◦ Grupos de interés y comunicación
 - 36 ◦ Ética, 'Compliance' y gobierno corporativo
 - 48 ◦ Dimensión Ambiental
 - 56 ◦ Dimensión Social Externa
 - 63 ◦ Dimensión Social Interna

75 **Conclusiones**

81 **Recomendaciones**

85 **Anexos**

- 86 • Cuestionario completo
- 93 • Colaboraciones

OBJETIVOS

Analizar el grado de implantación, evolución y nivel de madurez de los criterios ESG en las grandes empresas españolas, con el fin de identificar tendencias, avances y áreas de mejora, así como de ofrecer una visión comparada que sirva de apoyo a la toma de decisiones estratégicas de la alta dirección y de los consejos de administración.

- Evaluar el nivel de integración de la sostenibilidad en la estrategia corporativa, la gobernanza y los procesos de toma de decisiones de las organizaciones participantes.
- Analizar la evolución de las principales prácticas ESG en comparación con ediciones anteriores del estudio, identificando progresos, estancamientos y nuevos retos.
- Identificar buenas prácticas y enfoques consolidados en materia de gestión ambiental, social y de gobernanza que puedan servir de referencia para el conjunto del tejido empresarial.
- Detectar los principales desafíos asociados a la medición del impacto, la gestión de riesgos no financieros y el cumplimiento de los marcos normativos y regulatorios en materia de sostenibilidad.
- Ofrecer información útil y accionable que contribuya a reforzar el papel de la alta dirección y de los consejos de administración en la supervisión y el impulso de la sostenibilidad como palanca de creación de valor a largo plazo.

CONTEXTO

La sostenibilidad empresarial se ha consolidado en los últimos años como un elemento estructural de la gestión corporativa, impulsada tanto por la creciente presión regulatoria como por las expectativas de los mercados, los inversores, los clientes y la sociedad en su conjunto. En el ámbito europeo, la evolución del marco normativo en materia de sostenibilidad, junto con el avance de iniciativas internacionales, está redefiniendo las responsabilidades de las empresas y elevando el nivel de exigencia en aspectos relacionados con la transparencia, la rendición de cuentas y la gestión de los impactos ambientales y sociales.

En este contexto, las empresas españolas se enfrentan al reto de avanzar desde un enfoque centrado en el cumplimiento normativo hacia modelos de gestión más integrados, en los que los criterios ESG formen parte de la estrategia de negocio, de los sistemas de control interno y de la toma de decisiones a nivel directivo y de los consejos de administración. Esta transición requiere no solo recursos y capacidades técnicas, sino también un liderazgo claro y una visión de largo plazo.

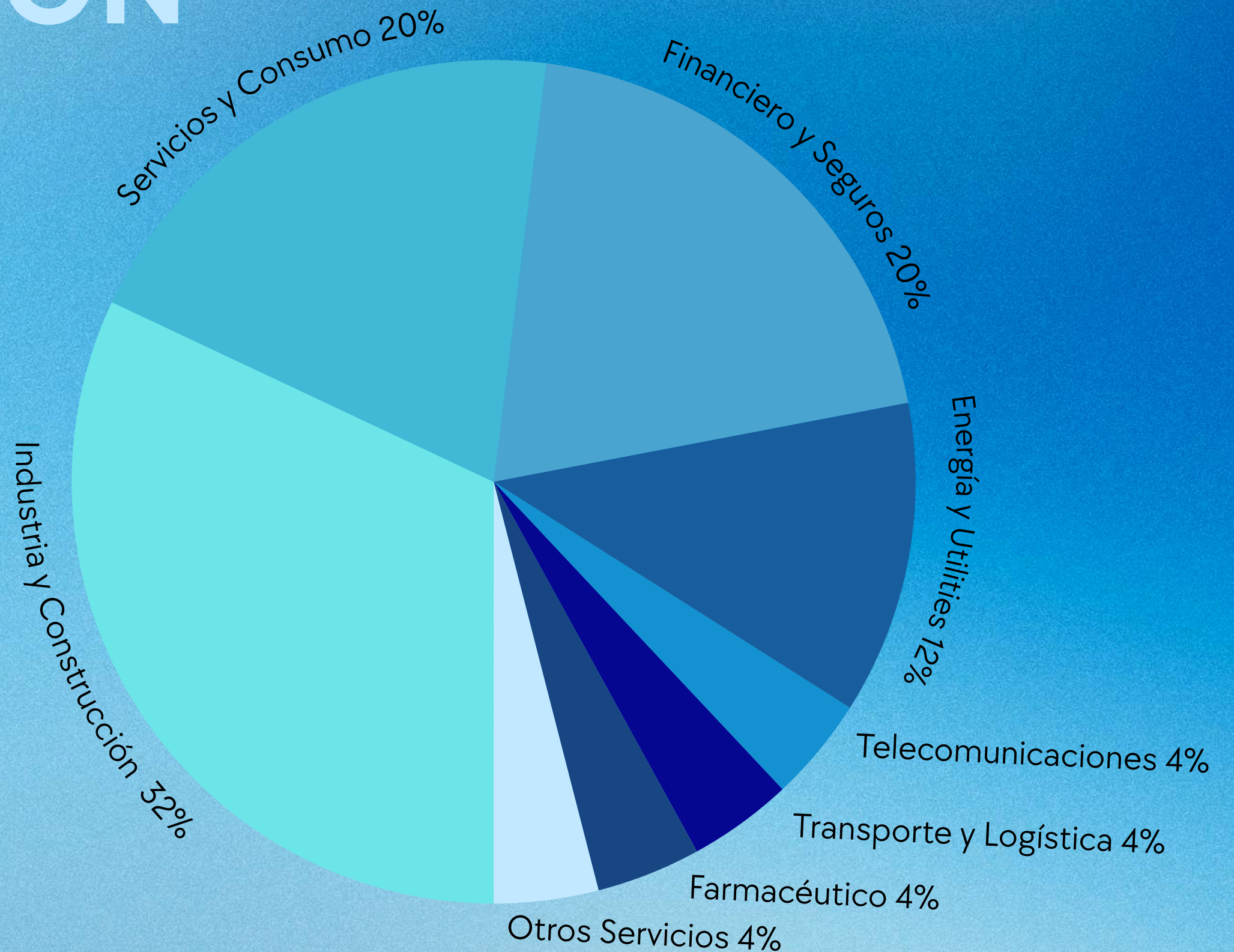
Asimismo, el entorno económico y geopolítico actual, caracterizado por la incertidumbre y la volatilidad, refuerza la necesidad de contar con organizaciones resilientes, capaces de anticipar riesgos, gestionar impactos y aprovechar oportunidades vinculadas a la sostenibilidad. Aspectos como la gestión del cambio climático, la protección de la biodiversidad, la cadena de valor responsable, la digitalización y el uso ético de la tecnología, o la atracción y retención del talento, adquieren una relevancia creciente en la agenda empresarial.

En este escenario, el Estudio Multisectorial sobre la implementación de criterios ESG en las grandes empresas españolas se posiciona como una herramienta de análisis y reflexión que permite tomar el pulso al grado de avance del tejido empresarial, identificar tendencias emergentes y contribuir al debate estratégico sobre el papel de la empresa en la creación de valor económico, social y ambiental a largo plazo.

RESULTADOS DEL ESTUDIO

APROXIMACIÓN SECTORIAL

El gráfico adjunto representa los porcentajes de cada uno de los sectores a los que pertenecen las empresas que han participado en el Estudio.



ESTRUCTURA DE RESULTADOS

Siguiendo el modelo aplicado en la serie del 'Estudio Multisectorial sobre el Estado de la ESG en la Gran Empresa en España', los resultados de esta 10ª edición presentan de forma consolidada la información recopilada mediante un cuestionario específico desarrollado por el Club de Excelencia en Sostenibilidad (adjunto en los Anexos), que fue distribuido a las principales grandes empresas con presencia en España.

Dicho cuestionario es el resultado tanto de la actualización del cuestionario de la edición anterior para garantizar la necesaria comparabilidad en el análisis de resultados de los temas clave, como de la optimización de las cuestiones para facilitar las respuestas de las empresas participantes. Este enfoque ha posibilitado por una parte la trazabilidad de los resultados respecto a ediciones anteriores y por otra evaluar el impacto de nuevos temas en la gestión empresarial de la ESG.

Las preguntas son un total de 45, estructuradas en 6 áreas: Gestión de la Sostenibilidad; Grupos de Interés y Comunicación; Ética, 'Compliance' y Gobierno Corporativo; Dimensión Ambiental; Dimensión Social Externa; y Dimensión Social Interna.

Los resultados se presentan a través de dos formas:

- 1** Mediante gráficos para cada una de las 6 áreas analizadas, en los que se muestra el resultado global de las empresas participantes en dicha área concreta, y haciendo énfasis en la senda marcada por las Empresas Líderes.
- 2** A través de gráficos específicos de determinadas preguntas del cuestionario, con el fin de proporcionar una visión granular de los resultados.

EMPRESAS LÍDERES EN ESG

En el Estudio se han identificado como Empresas Líderes aquellas que obtuvieron una puntuación total igual o superior a 840 puntos, sobre un global de 1000 puntos asociados al cuestionario. La Empresa Líder se caracteriza por disponer los siguientes aspectos diferenciales con relación al total de empresas participantes, clasificados según las Áreas de ESG analizadas en el Estudio:

Gestión de la Sostenibilidad

- Estrategia de ESG integrada en la estrategia de negocio
- Políticas específicas de ESG relacionadas con todos los Grupos de Interés
- Mecanismos de supervisión del riesgo no financiero y de la conducta empresarial
- Sistema de Gestión Integral de Riesgos
- Responsable de Sostenibilidad dependiendo directamente de CEO
- Cuadro de Mando Integral para el seguimiento de los avances ESG
- Resultados ESG vinculados a retribución variable de la alta dirección

Grupos de Interés y Comunicación

- Relación sistemática y periódica con sus Grupos de Interés
- Criterios de Sostenibilidad en la calificación y selección de proveedores y su incumplimiento implica rescisión contractual (Auditorías a proveedores)
- Velan por el cumplimiento de los Derechos Humanos por proveedores
- Involucración con clientes en el compromiso con la sostenibilidad

Ética, "Compliance" y Gobierno Corporativo

- Sistema de Gestión Integral de la Ética (Código de Conducta, Canal de Denuncias y procesos de difusión a empleados y Grupos de Interés externos)
- Políticas específicas sobre el cumplimiento de los Derechos Humanos, y de lucha contra el Fraude y Corrupción
- Comisión específica del Consejo para velar por cumplimiento de Política ESG
- Transparencia en las Retribuciones del Consejo y Política de Nombramientos del Consejo con criterios de Diversidad
- Indicadores ESG en la Retribución Variable de la Alta Dirección

EMPRESAS LÍDERES EN ESG

Dimensión Ambiental

- Sistema de Gestión de la Eficiencia Energética certificada
- Estrategia de Reducción/Compensación de Emisiones de GEI y lucha contra el Cambio Climático
- Plan de Movilidad Sostenible aplicable a los diferentes grupos de interés
- Acciones para proteger la Biodiversidad, informando de acciones y resultados

Dimensión Social Externa

- Plan Estratégico de Acción Social alineado/integrado en la Estrategia ESG
- En sus programas de Diversidad hacia la sociedad priorizan los temas de Género, Discapacidad y Colectivos en Riesgo de Exclusión
- Se enfocan en la Innovación de Productos y Servicios que ofrezcan soluciones a retos ambientales y sociales de su entorno (Innovación Responsable), con un presupuesto específico

Dimensión Social Interna

- Plan específico de Diversidad, Equidad e Inclusión laboral, y Comisión Interna de Diversidad
- Programas específicos de empleabilidad de colectivos infrarrepresentados
- Planes de formación en materia de sostenibilidad
- Sistema de gestión de la conciliación certificado por entidad externa acreditada
- Programas de Voluntariado Corporativo abordando intereses de empleados y necesidades de la comunidad, y alineados con la estrategia empresarial

RESULTADOS DESTACADOS POR ÁREAS ESG

**Gestión de la
Sostenibilidad**

**Grupos de Interés y
Comunicación**

**Ética, "Compliance" y
Gobierno Corporativo**

Dimensión Ambiental

**Dimensión Social
Externa**

**Dimensión Social
Interna**

GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD

RESULTADOS GENERALES

Los resultados de esta área muestran que la **gestión de la sostenibilidad se encuentra ampliamente consolidada** entre las empresas participantes, tanto desde una perspectiva estratégica como operativa. La práctica totalidad de las compañías dispone de una estrategia de sostenibilidad formalizada, alineada, en distintos grados, con la estrategia de negocio, lo que confirma la integración de los aspectos ESG en la planificación corporativa de las grandes empresas.

El análisis pone de manifiesto un **avance significativo en la institucionalización de la sostenibilidad**, reflejado en la existencia de políticas específicas que abordan de manera creciente a los principales grupos de interés y ámbitos ESG, así como en la comunicación sistemática de la estrategia y las políticas asociadas, tanto a nivel interno como externo. Esta tendencia se ve reforzada por la implantación generalizada de sistemas de gestión integral de riesgos financieros y no financieros, que incorporan progresivamente la evaluación de riesgos ESG, incluidos aquellos derivados del contexto geopolítico y global.

Asimismo, se observa una **mayor orientación a la toma de decisiones basada en información estructurada**, a través de la implantación de cuadros de mando de sostenibilidad presentados periódicamente a la alta dirección, así como de mecanismos de medición del impacto de las actuaciones de sostenibilidad, especialmente vinculados a la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a otros marcos de referencia reconocidos.

Las **empresas líderes** destacan de manera consistente por presentar **mayores niveles de madurez**, caracterizados por una integración más profunda de la sostenibilidad en el primer nivel ejecutivo, una gestión más sistemática y prospectiva de los riesgos ESG, una comunicación más transparente y una medición del impacto más avanzada. Su comportamiento actúa como **referente del estándar hacia el que evoluciona el conjunto del tejido empresarial**, anticipando las exigencias regulatorias y las expectativas de los grupos de interés.

En conjunto, los resultados reflejan una **evolución positiva y sostenida** respecto a ediciones anteriores, evidenciando un desplazamiento desde enfoques más declarativos hacia **modelos de gestión de la sostenibilidad más estructurados, medibles y orientados a la creación de valor a largo plazo**, en un contexto marcado por una creciente complejidad regulatoria, económica y geopolítica.

1. ¿Dispone la empresa de Estrategia de Sostenibilidad?

Gráfico 1. ¿Dispone su empresa de Estrategia de Sostenibilidad? (2025 vs 2023)

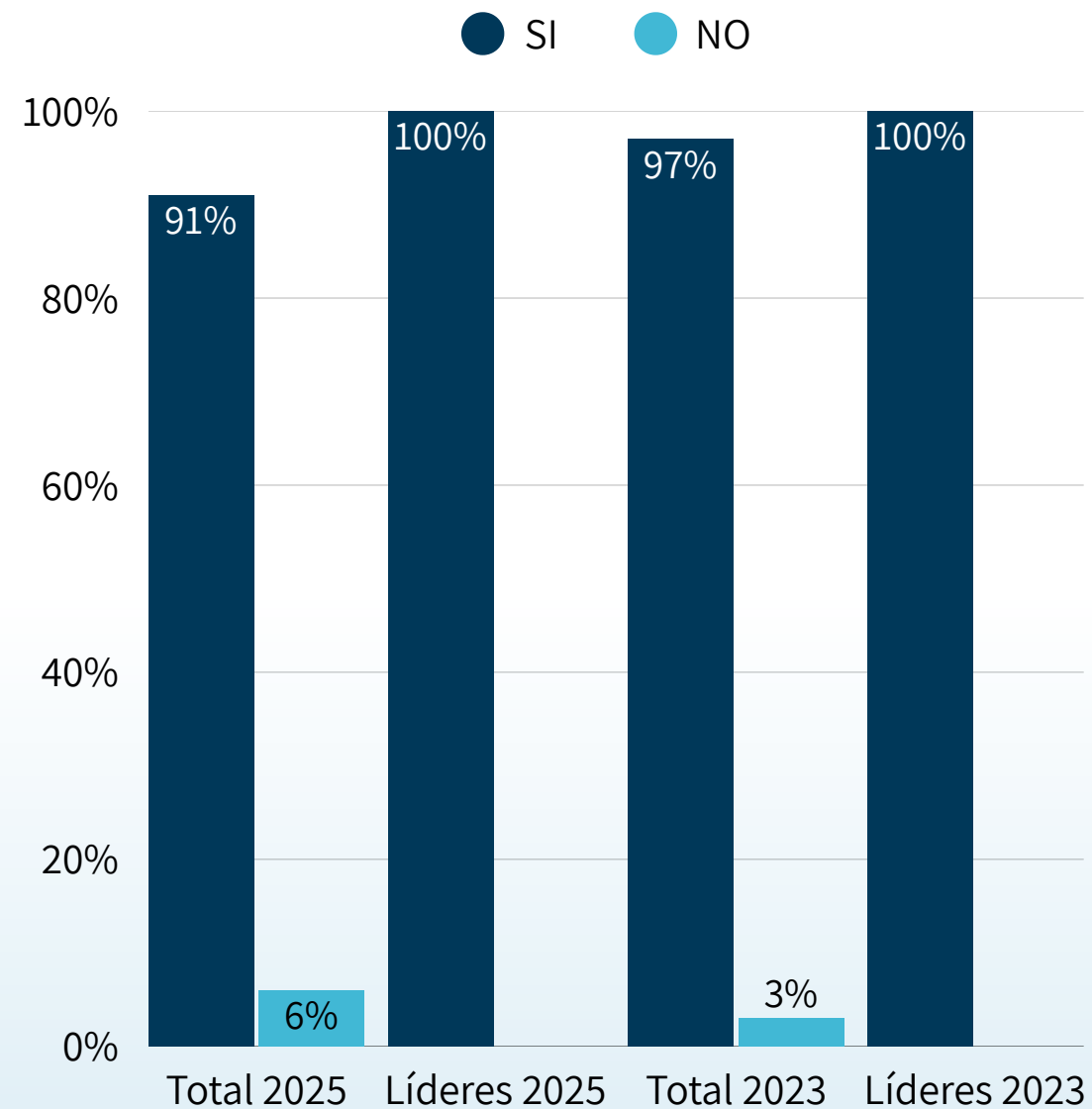
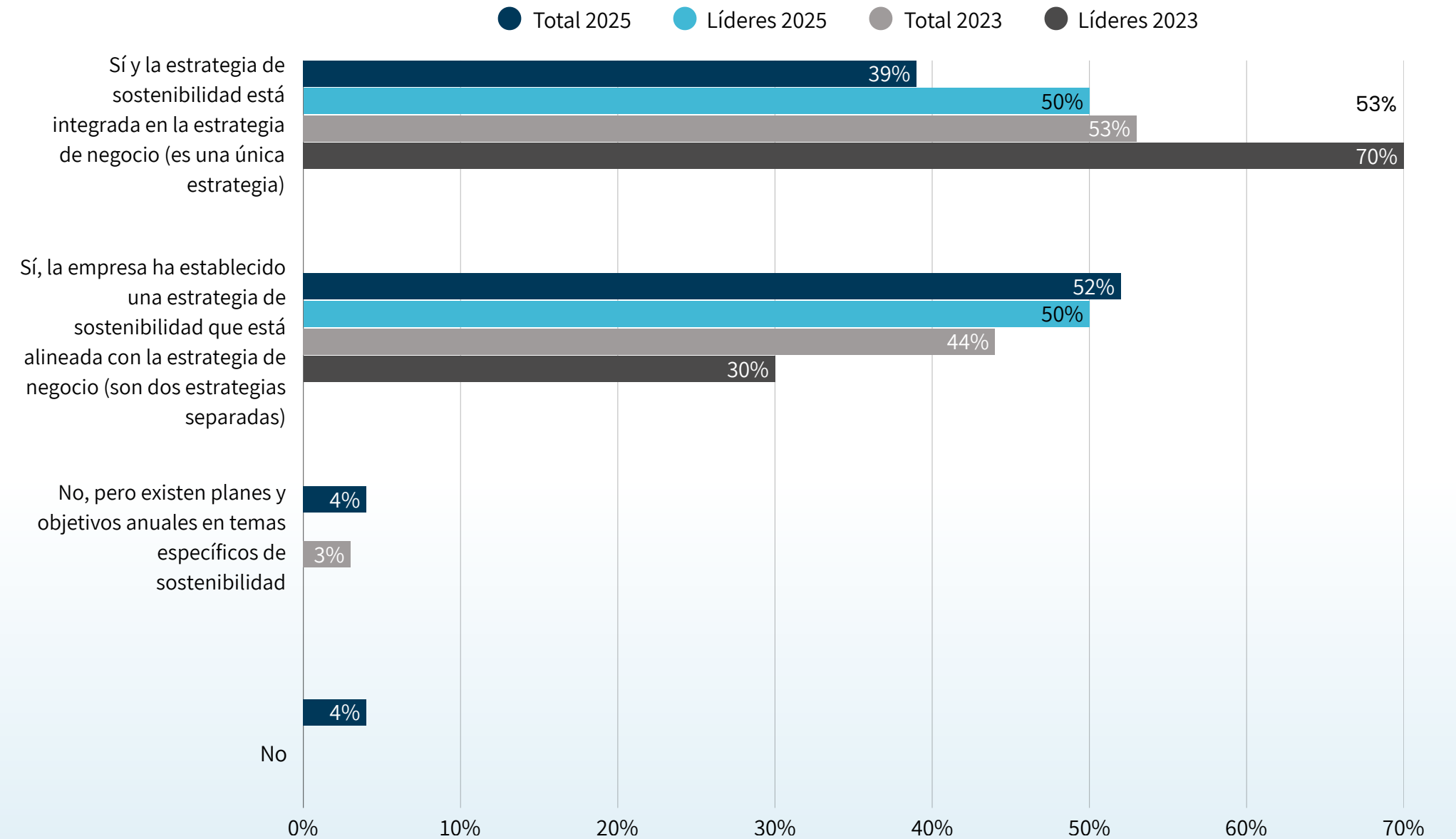


Gráfico 1.1 ¿Dispone su empresa de Estrategia de Sostenibilidad? (2025 vs 2023)

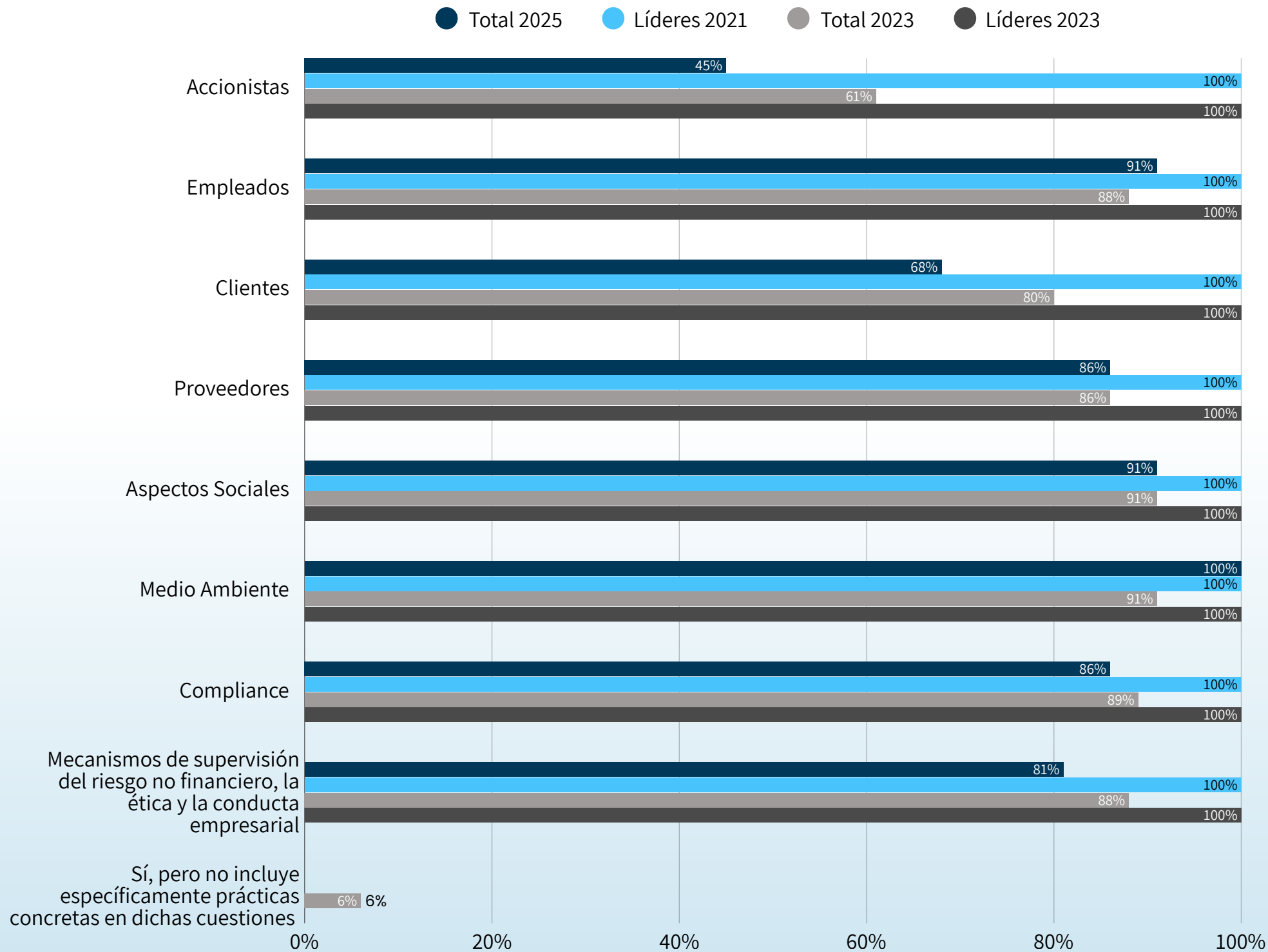


Los resultados evidencian un **alto nivel de implantación de la estrategia de sostenibilidad** en las empresas participantes. En 2025, el 91 % del total de compañías y el 100 % de las empresas líderes declaran disponer de una estrategia de sostenibilidad, consolidando esta práctica como un estándar ampliamente extendido.

El análisis muestra, además, un **cambio en el modelo de integración** respecto a 2023: disminuye el peso de las estrategias plenamente integradas en la estrategia de negocio y aumenta el de aquellas estrategias de sostenibilidad **alineadas pero diferenciadas**, lo que apunta a una mayor formalización y estructuración de los enfoques ESG. La ausencia de estrategia sigue siendo residual.

2. ¿Dispone la empresa de Políticas sobre Sostenibilidad específicas?

Gráfico 2 Grupos de Interés y aspectos que se explicitan en las Políticas de Sostenibilidad (2025 vs 2023)

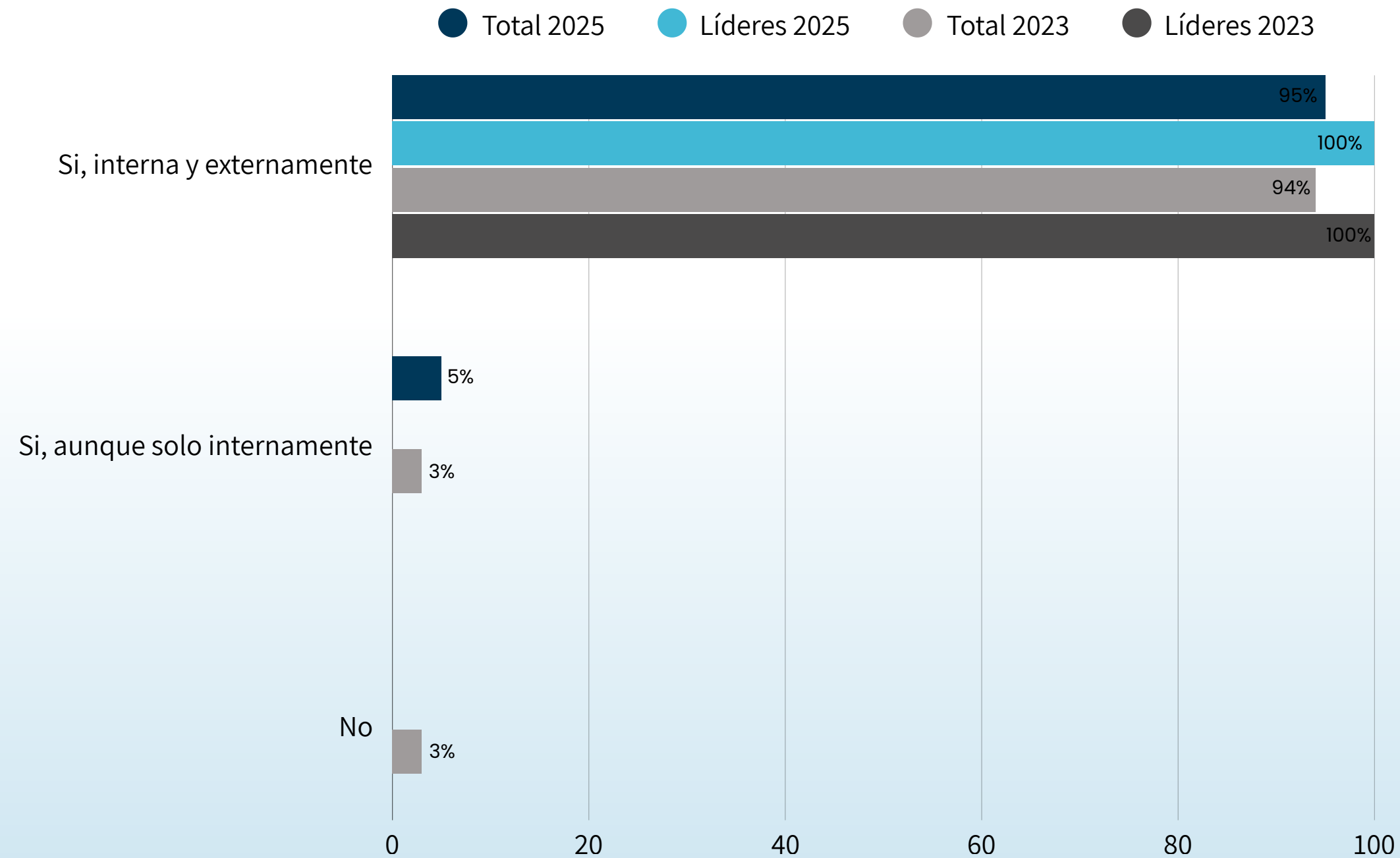


Los resultados muestran un **alto grado de formalización de las políticas de sostenibilidad**, especialmente en las empresas líderes, donde la cobertura de los distintos grupos de interés y ámbitos ESG es prácticamente total. En el conjunto de la muestra, se observa un **avance respecto a 2023**, con un mayor nivel de explicitación en ámbitos clave como empleados, medio ambiente y aspectos sociales.

No obstante, persisten **márgenes de mejora** en la incorporación sistemática de mecanismos de supervisión del riesgo no financiero, la ética y la conducta empresarial, así como en la concreción de prácticas específicas, lo que indica una oportunidad para reforzar la operatividad de las políticas más allá de su formulación.

3. ¿Comunica la empresa su Estrategia de Sostenibilidad y las Políticas vinculadas?

Gráfico 3 ¿Comunica la estrategia de sostenibilidad de su empresa y las políticas vinculadas? (2025 vs 2023)



Los resultados muestran un **alto nivel de comunicación de la estrategia de sostenibilidad y de las políticas asociadas**, tanto a nivel interno como externo. En 2025, el 95 % de las empresas del total de la muestra y el 100 % de las empresas líderes comunican estos aspectos de forma integral, consolidando la comunicación como una práctica ampliamente extendida.

La comunicación exclusivamente interna o la ausencia de comunicación se mantiene en **niveles residuales**, lo que refleja un avance sostenido respecto a 2023 y una creciente relevancia de la transparencia en materia de sostenibilidad.

4. ¿La empresa dispone de un Sistema de Gestión Integral de Riesgos (Financieros y No Financieros)?

Gráfico 4 ¿La empresa dispone de un Sistema de Gestión Integral de Riesgos (Financieros y No Financieros)?

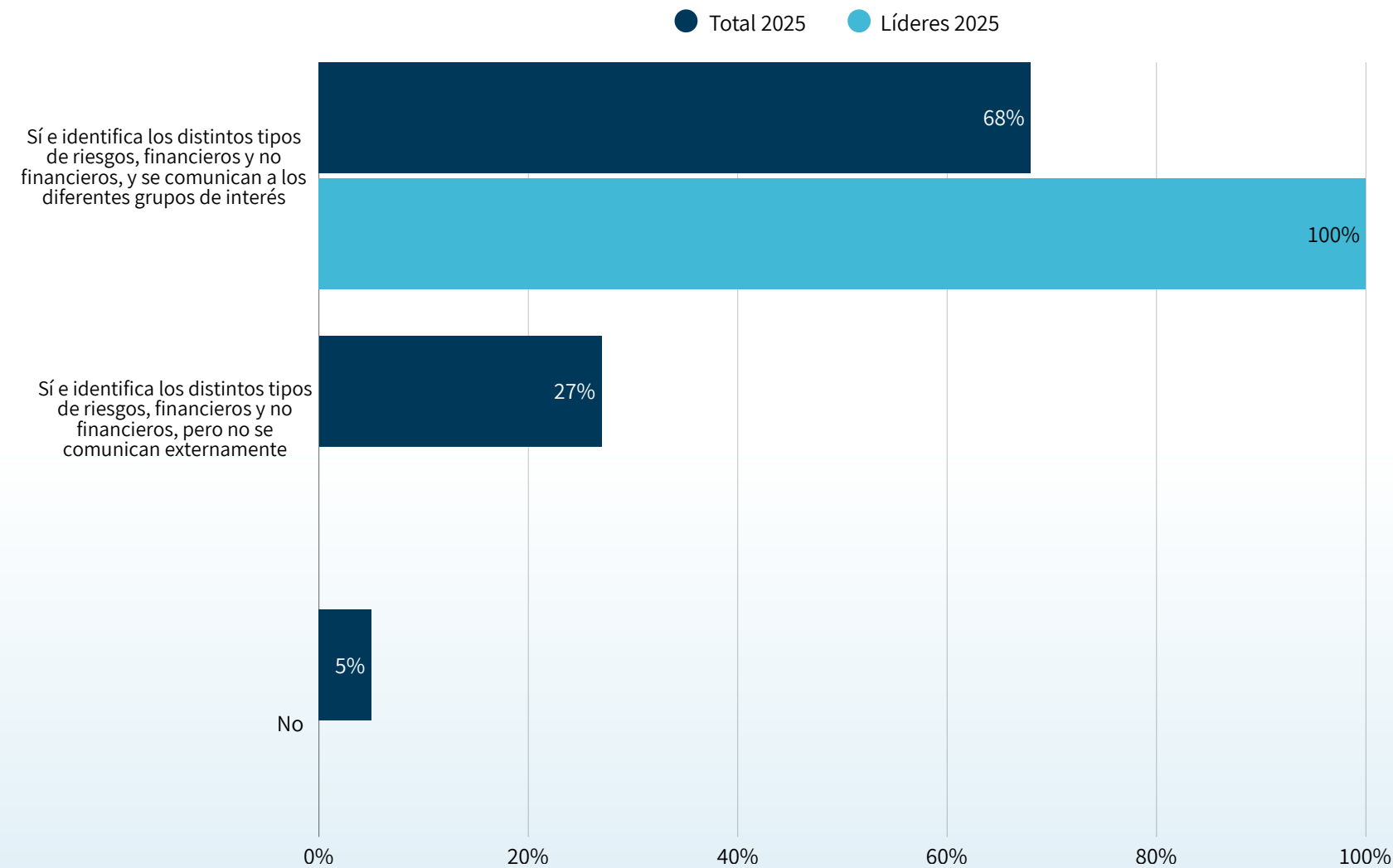
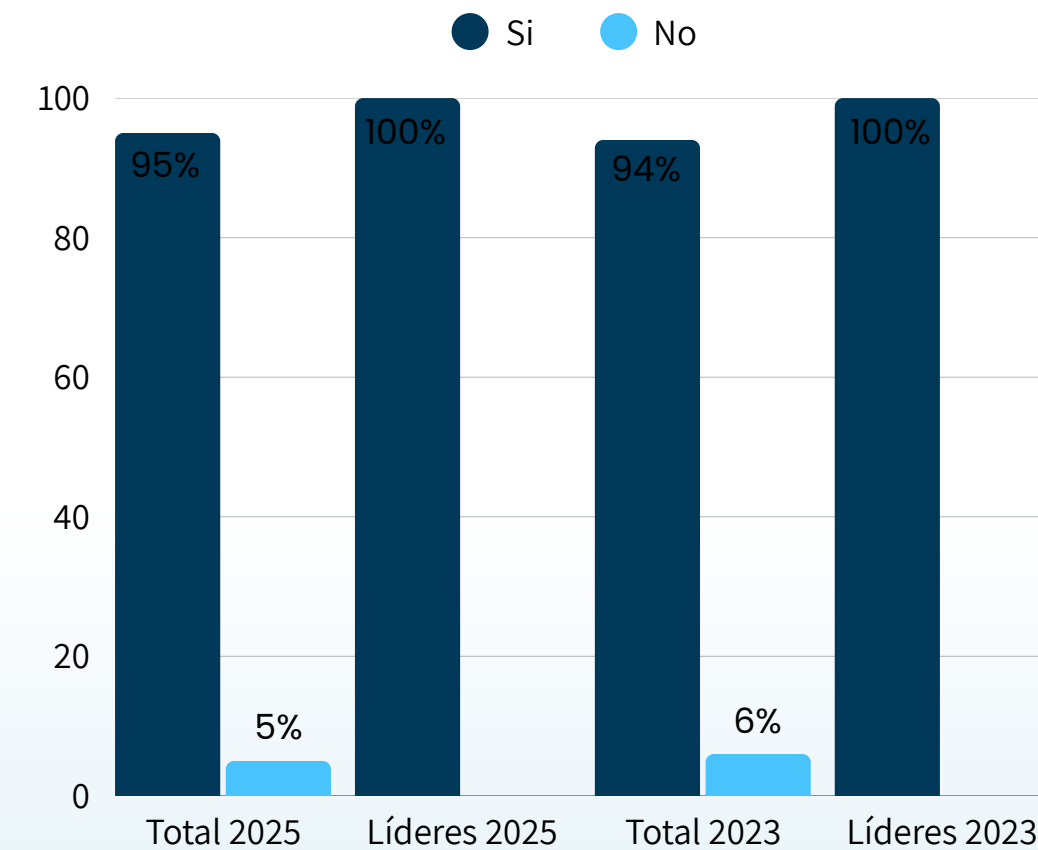


Gráfico 4.1 ¿La empresa dispone de un Sistema de Gestión Integral de Riesgos (Financieros y No Financieros)? (2025 vs 2023)

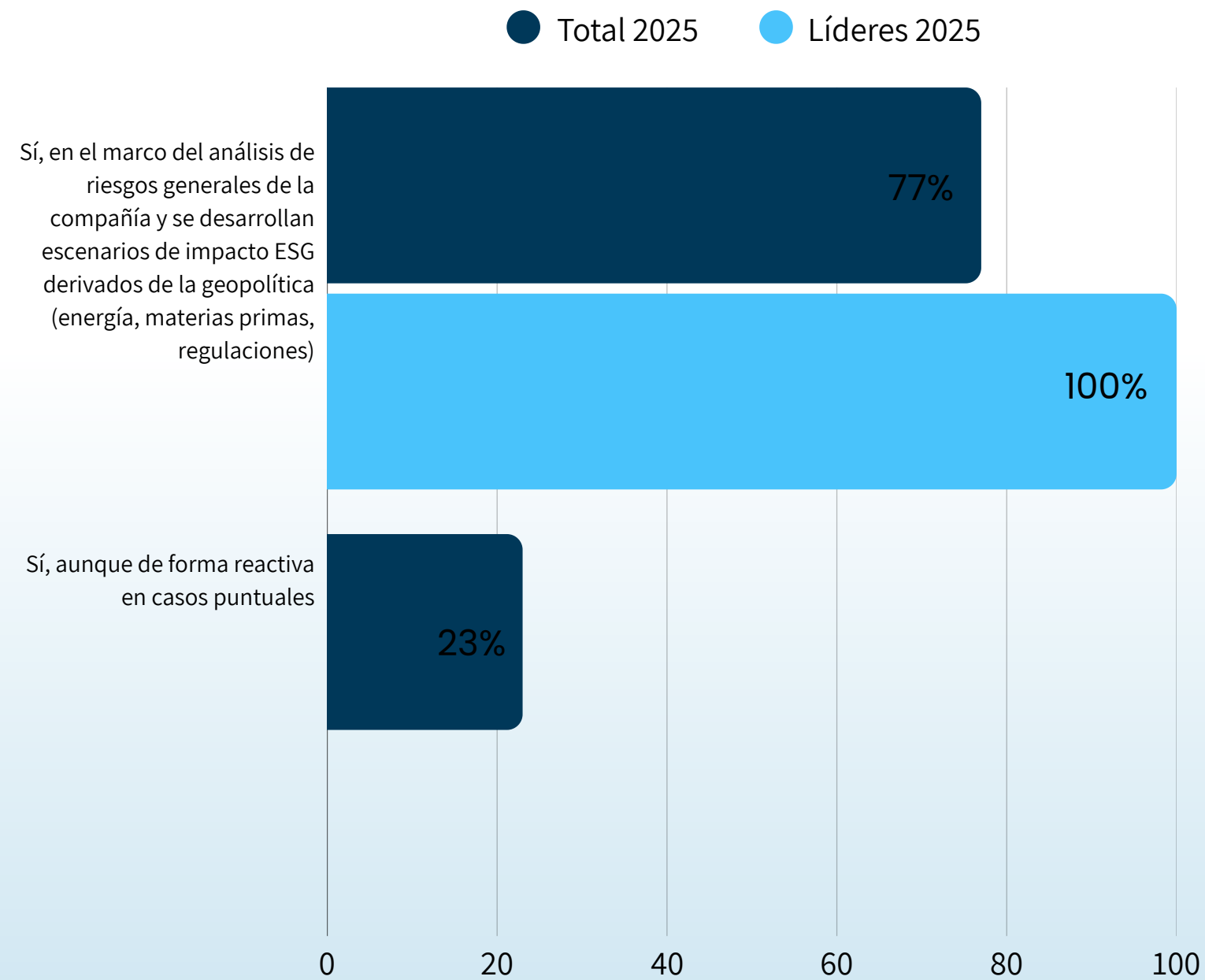


Los resultados reflejan un **alto grado de implantación de sistemas de gestión integral de riesgos**, tanto financieros como no financieros. En 2025, el 95 % del total de las empresas y el 100 % de las empresas líderes declaran disponer de este tipo de sistemas, consolidando su adopción como una práctica generalizada.

No obstante, el análisis muestra diferencias en el **nivel de madurez** del sistema: mientras que las empresas líderes comunican de forma sistemática los riesgos a los grupos de interés, una parte relevante del total de la muestra identifica los riesgos, pero **no los comunica externamente**, lo que evidencia un margen de mejora en términos de transparencia y rendición de cuentas.

5. ¿Evalúa la empresa los riesgos ESG derivados de la geopolítica y el contexto global?

Gráfico 5 ¿Evalúa la empresa los riesgos ESG derivados de la geopolítica y el contexto global?

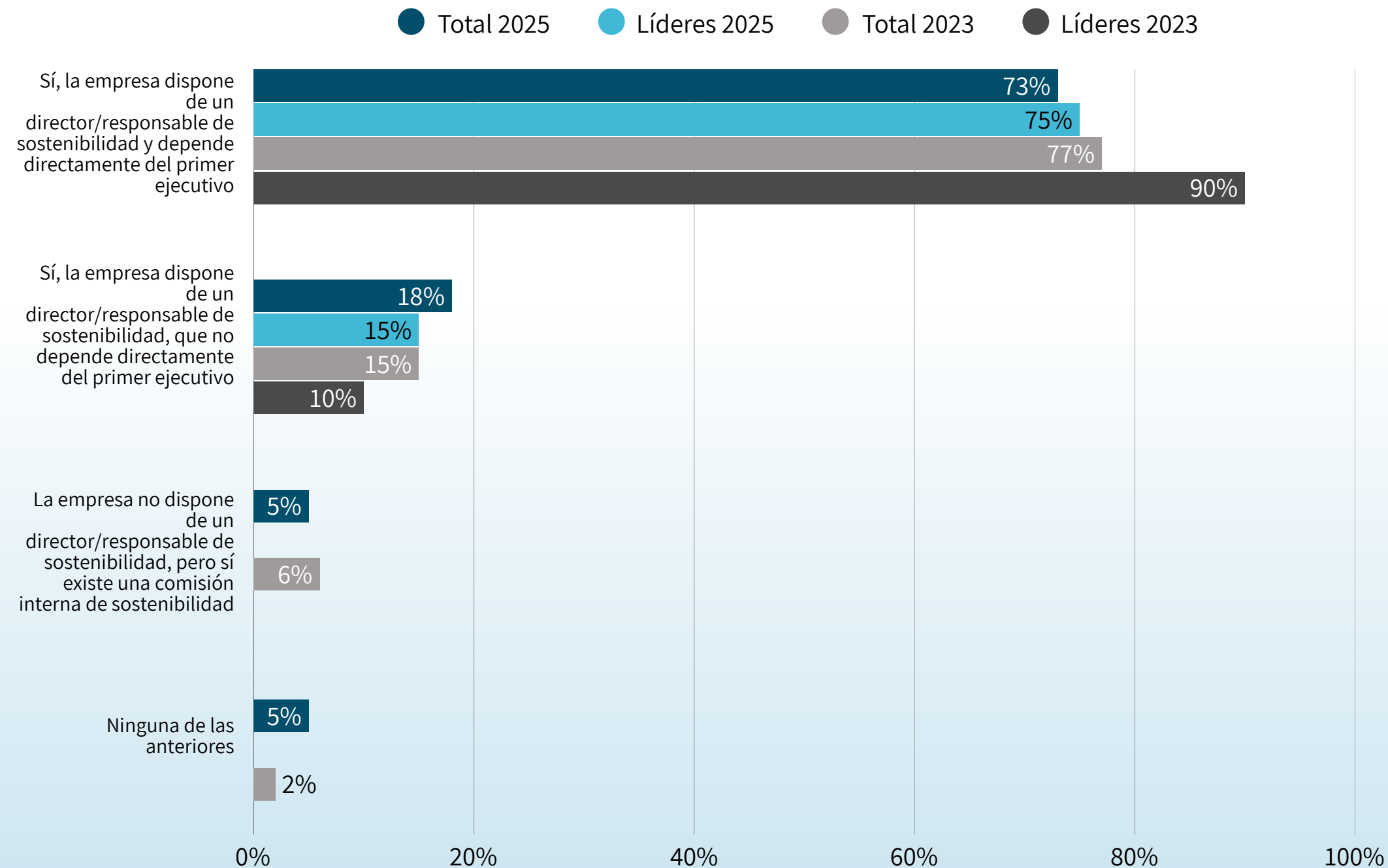


Los resultados muestran un **avance significativo en la incorporación de los riesgos ESG asociados a la geopolítica y al contexto global** en los sistemas de gestión de riesgos. En 2025, el 77 % del total de las empresas evalúa estos riesgos de forma estructurada dentro de su análisis global, porcentaje que alcanza el 100 % en el caso de las empresas líderes.

No obstante, un 23 % del total de la muestra continúa abordando estos riesgos **de manera reactiva y puntual**, lo que pone de manifiesto la necesidad de seguir avanzando hacia enfoques más sistemáticos y prospectivos ante un entorno geopolítico cada vez más complejo.

6. ¿La empresa dispone de una Estructura Organizativa específica para la implantación de la sostenibilidad?

Gráfico 5 ¿La empresa dispone de una Estructura Organizativa específica para la implantación de la sostenibilidad? (2025 vs 2023)



Los resultados muestran un **alto grado de estructuración organizativa de la sostenibilidad** en las empresas analizadas. En 2025, el 73 % del total de la muestra y el 75 % de las empresas líderes cuentan con una función de sostenibilidad que depende directamente del primer nivel ejecutivo, consolidando la relevancia estratégica de esta materia.

No obstante, se observa una **ligera reducción respecto a 2023**, junto con un aumento de modelos alternativos de organización, como la dependencia indirecta o la existencia de comisiones internas, lo que refleja una **diversificación de los esquemas organizativos** sin que ello implique una pérdida de peso de la sostenibilidad en la estructura corporativa.

7. ¿Existe un Cuadro de Mando Integral o similar que sintetiza los Indicadores y Objetivos de Sostenibilidad, que se presenta periódicamente a la alta dirección?

Gráfico 6 ¿Existe un cuadro de mando integral o similar que sintetiza los indicadores de sostenibilidad y que se presenta periódicamente a la Alta Dirección?

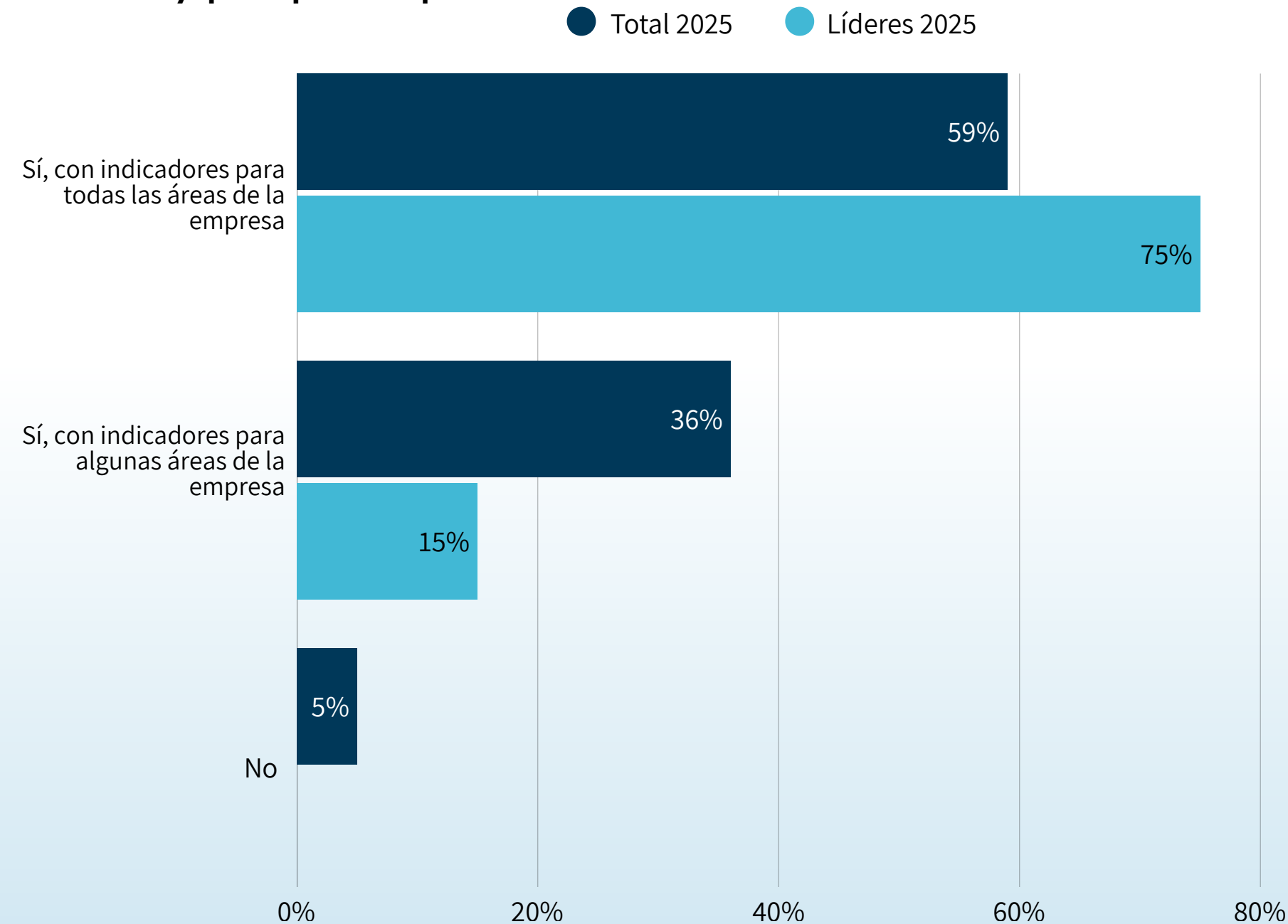
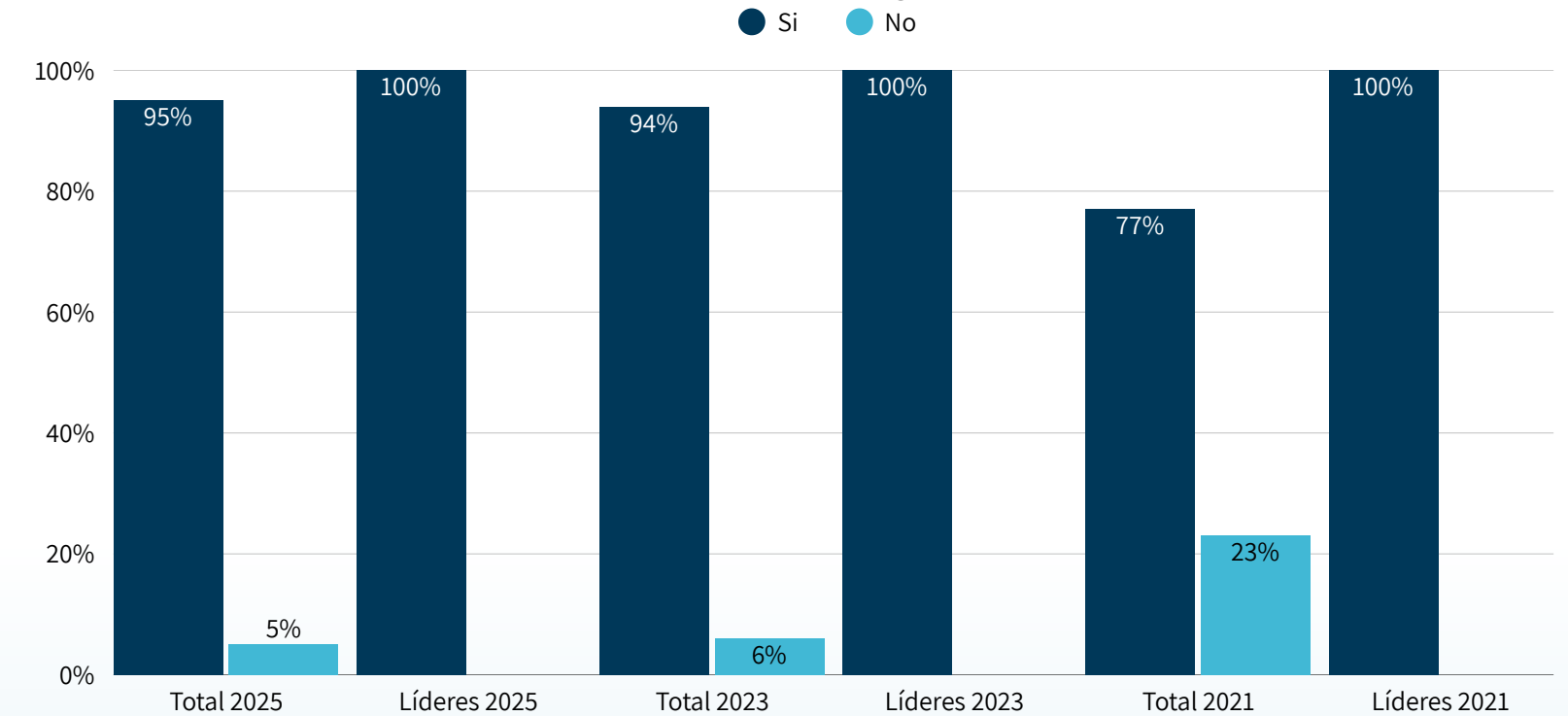


Gráfico 6.1 Evolución de Cuadro de Mando Integral



Los resultados muestran un **avance en la implantación de cuadros de mando de sostenibilidad** presentados periódicamente a la alta dirección. En 2025, el 59 % del total de las empresas cuenta con un cuadro de mando con indicadores para todas las áreas, porcentaje que asciende al 75 % en las empresas líderes, donde esta práctica se encuentra más consolidada.

La evolución temporal confirma una **tendencia positiva** y sostenida, especialmente entre las empresas líderes, que mantienen niveles de implantación cercanos al 100 % desde 2023. En contraste, una parte relevante del total de la muestra continúa utilizando cuadros de mando parciales, lo que evidencia un margen de mejora en la integración completa de los indicadores ESG en la toma de decisiones estratégicas.

8. ¿Se mide el Impacto de las actuaciones de sostenibilidad que desarrolla la empresa?

Gráfico 7 ¿Se mide el impacto de las actuaciones de Sostenibilidad que desarrolla su empresa?

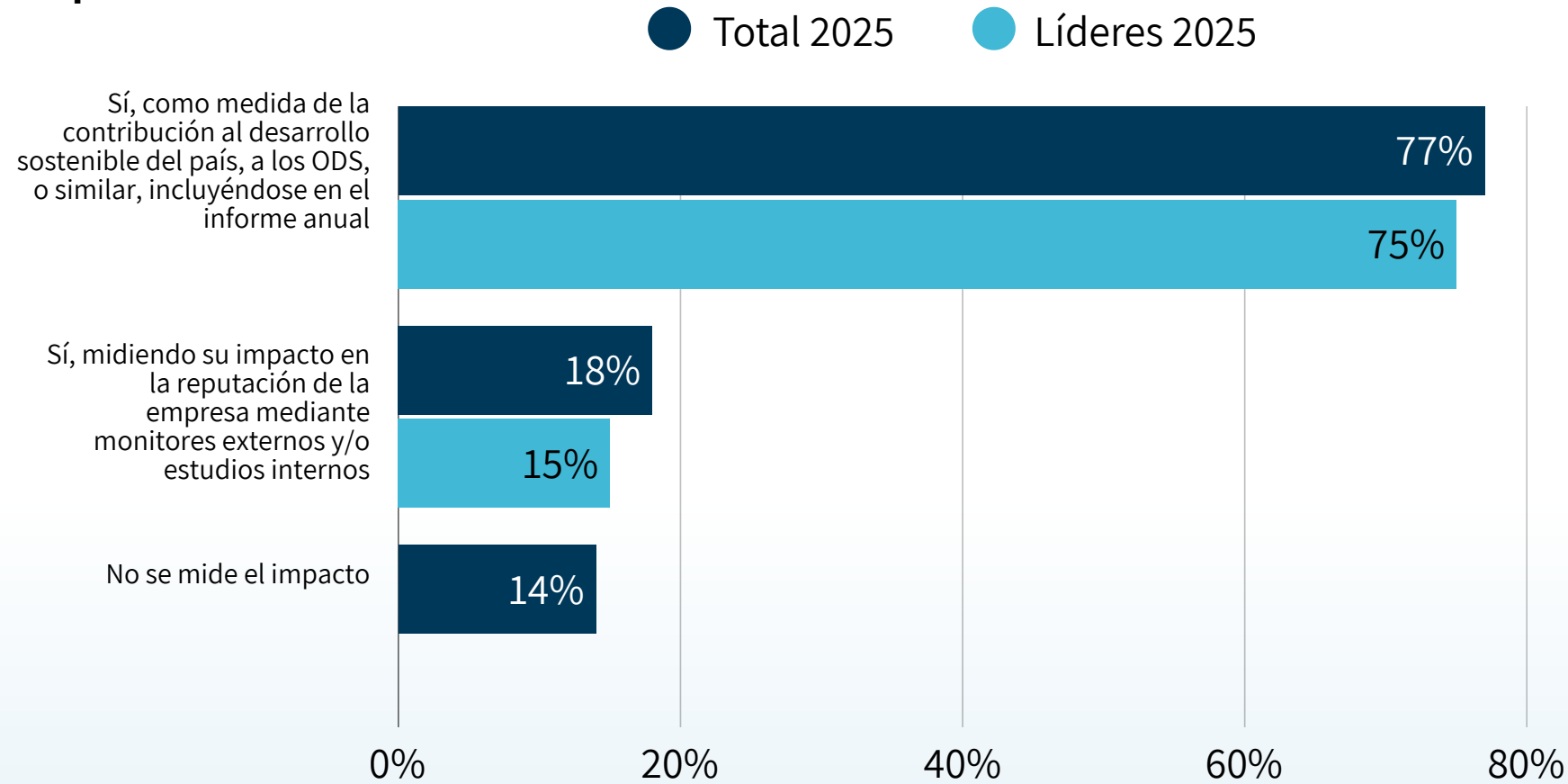
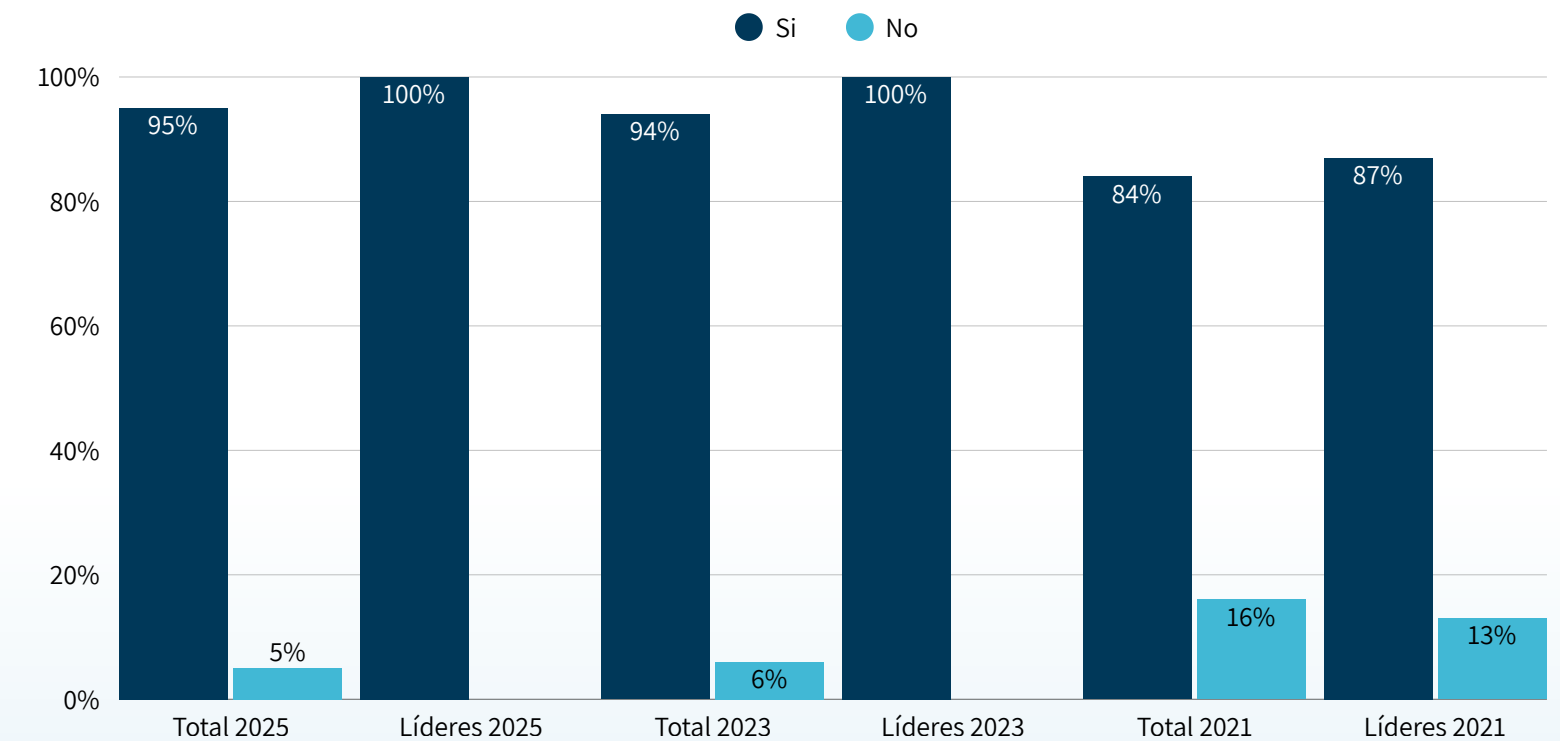


Gráfico 7.1 Evolución del Impacto de las actuaciones de Sostenibilidad que desarrolla la empresa

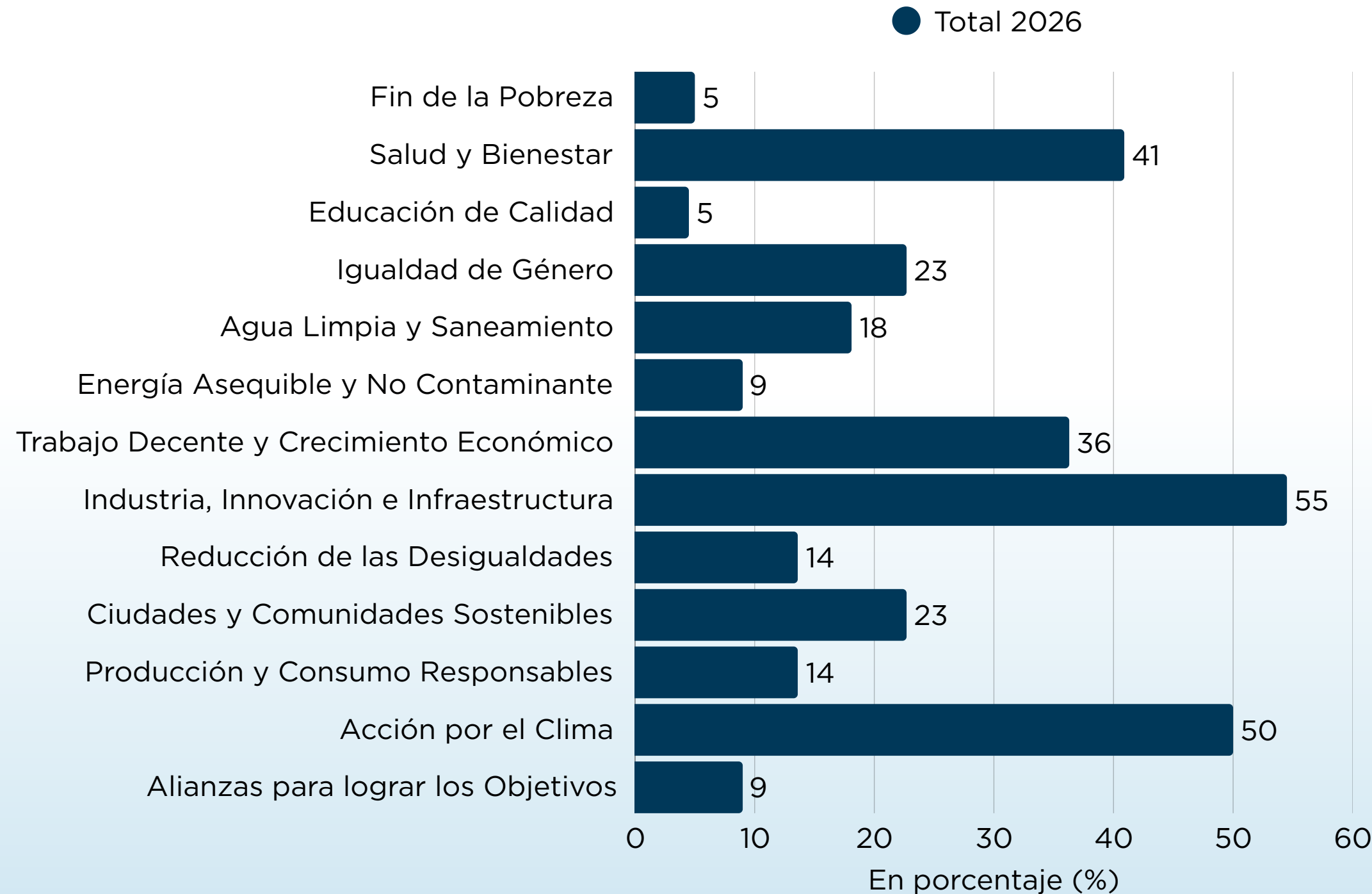


Los resultados muestran un **alto grado de medición del impacto de las actuaciones de sostenibilidad** en las empresas analizadas. En 2025, el 77 % del total de la muestra y el 75 % de las empresas líderes miden su impacto principalmente a través de la contribución al desarrollo sostenible, los ODS u otros marcos similares incorporados en sus informes.

La evolución temporal confirma una **tendencia positiva y sostenida**, especialmente entre las empresas líderes, que mantienen niveles de medición cercanos al 100 % desde 2023. No obstante, persiste un porcentaje relevante de empresas que centran la medición en impactos reputacionales o que aún no miden el impacto de forma sistemática, lo que señala un margen de **mejora en la medición de impacto real y orientada a resultados**.

9. Indique los 3 ODS más importantes o a los que más contribuye su empresa

Gráfico 9 Indique los 3 ODS más importantes o a los que más contribuye su empresa



ODS más seleccionados por el total de empresas participantes en 2025:



ODS más seleccionados por el total de empresas participantes en 2023:



RESUMEN

Gráfico 10 Resumen Gestión Sostenibilidad Total Empresas participantes 2025

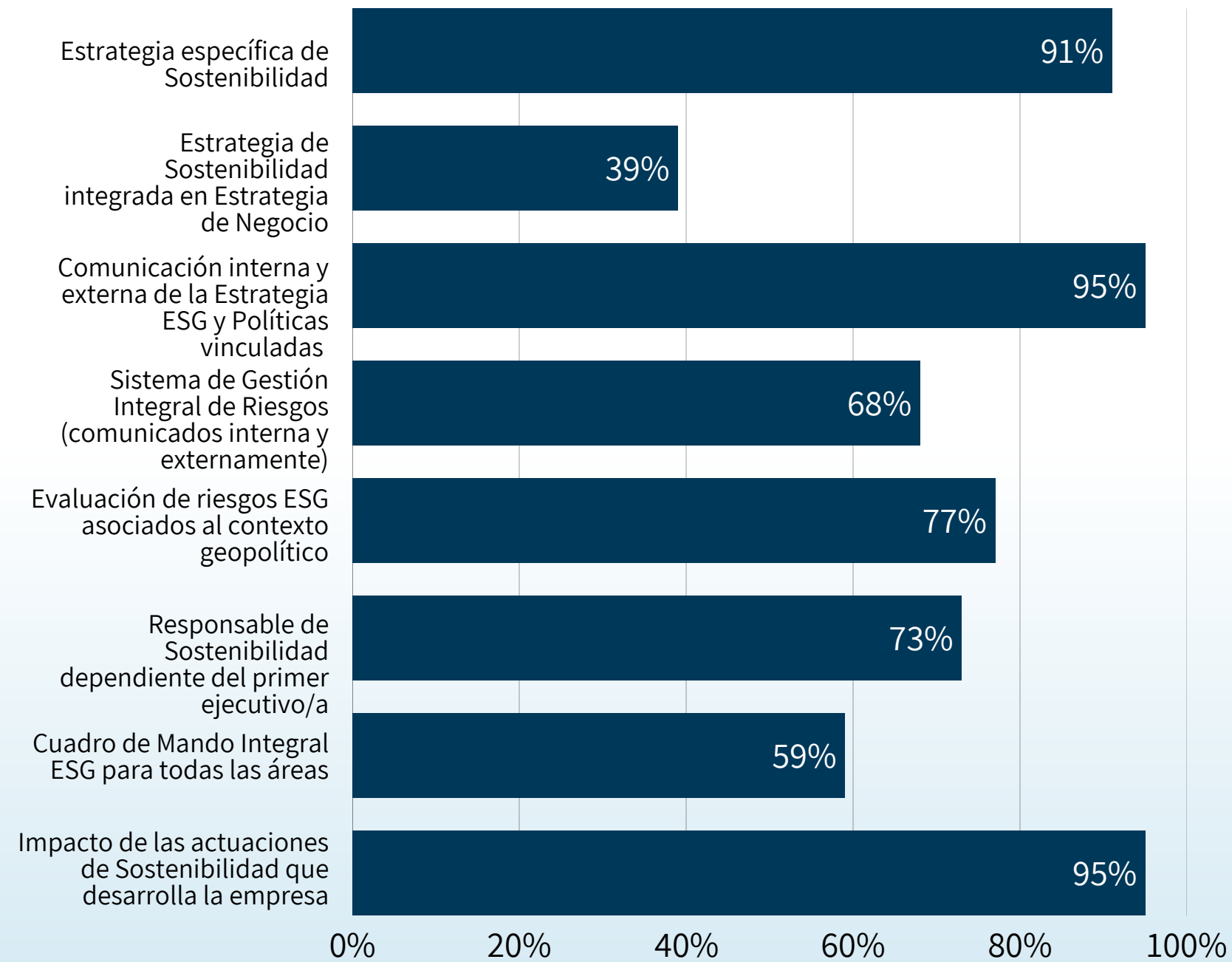
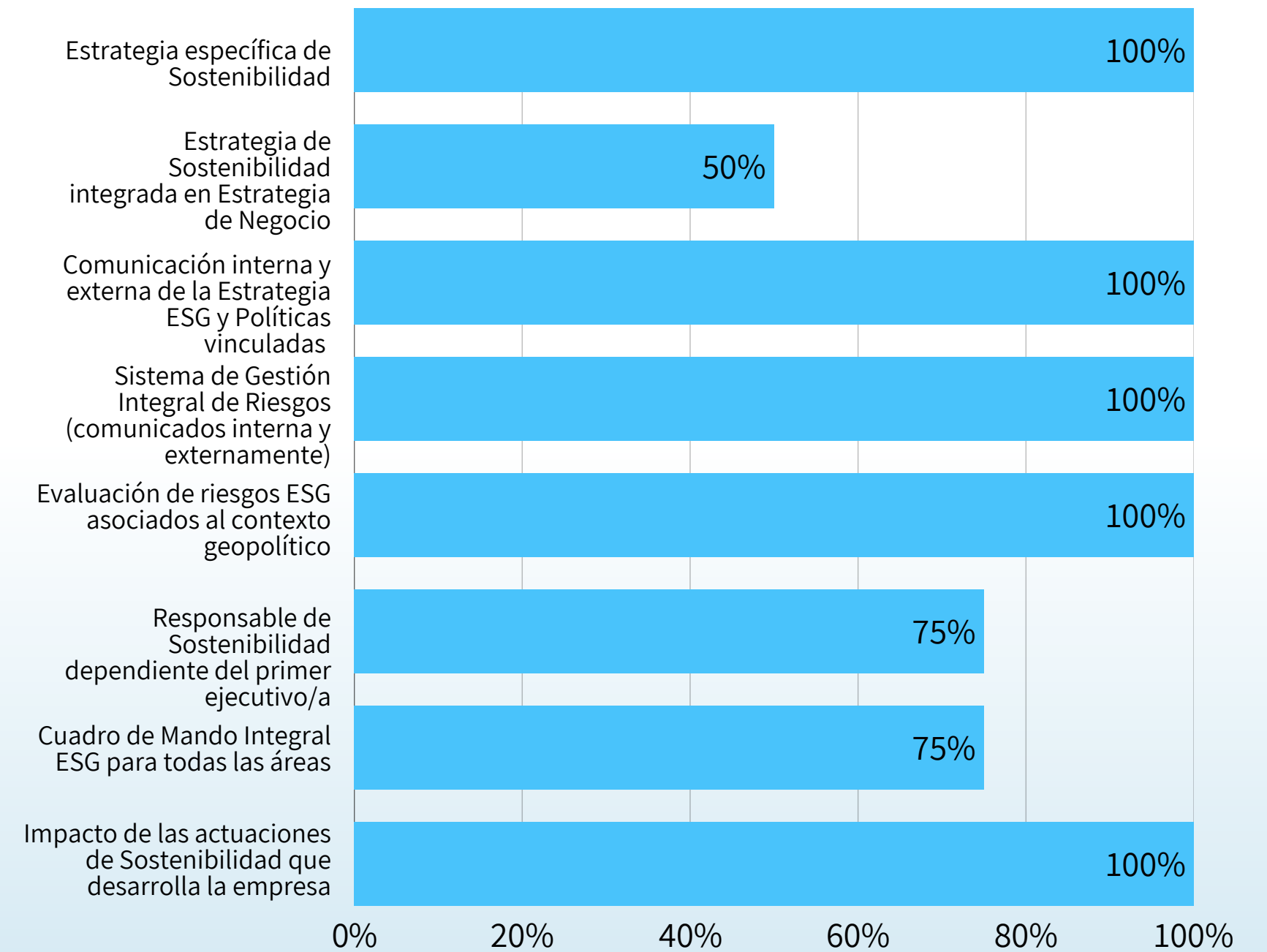


Gráfico 10.1 Resumen Gestión Sostenibilidad Empresas Líderes 2025



GRUPOS DE INTERÉS Y COMUNICACIÓN

RESULTADOS GENERALES

Los resultados de esta área evidencian un **alto grado de madurez en la gestión de los grupos de interés y en los procesos de comunicación y reporting en materia de sostenibilidad**. La identificación y priorización de los grupos de interés se encuentra plenamente consolidada entre las empresas participantes, configurándose como una práctica estandarizada y transversal, acompañada de mecanismos de diálogo activo que refuerzan la integración de sus expectativas en la estrategia corporativa.

El análisis muestra un **avance significativo en la aplicación de herramientas clave de gestión**, como el análisis de doble materialidad, especialmente cuando se realiza conforme a normas y guías nacionales o internacionales. Este enfoque se encuentra plenamente implantado entre las empresas líderes, que actúan como referencia metodológica en un contexto marcado por la entrada en vigor de la CSRD y el refuerzo de los requerimientos en materia de materialidad financiera y de impacto.

En relación con la **cadena de suministro**, los resultados reflejan una evolución positiva hacia modelos de mayor exigencia, con una creciente incorporación de criterios ESG en la selección y evaluación de proveedores, así como de medidas de control y seguimiento. No obstante, persisten diferencias relevantes en el grado de profundidad de estas prácticas: mientras que las empresas líderes avanzan hacia esquemas más robustos basados en auditorías externas, análisis de riesgos y mecanismos de diligencia debida en derechos humanos, una parte del total de la muestra mantiene enfoques más limitados, centrados principalmente en compromisos formales y requisitos comunicados.

Asimismo, se observa un **progreso gradual en la implicación de los clientes** en la estrategia de sostenibilidad, con una transición desde modelos reactivos hacia enfoques más proactivos y colaborativos, especialmente en el desarrollo conjunto de productos y servicios sostenibles y en acciones de concienciación. Las empresas líderes destacan nuevamente por anticipar estas dinámicas y por integrar al cliente como agente activo de la sostenibilidad.

En materia de **transparencia y reporting**, los resultados confirman un periodo de transición regulatoria, con un aumento significativo de las empresas que elaboran informes de sostenibilidad alineados con la CSRD, los ESRS y la Taxonomía Verde Europea. Las empresas líderes muestran una mayor rapidez y profundidad en la adaptación a estos nuevos marcos, consolidando prácticas de reporting más completas, cuantitativas y comparables, especialmente en el ámbito de la información financiera sostenible.

En conjunto, los resultados ponen de manifiesto una **evolución positiva y sostenida** hacia modelos de gestión más estructurados, exigentes y alineados con las expectativas regulatorias, del mercado y de los grupos de interés. Las empresas líderes actúan de forma consistente como **referente del estándar avanzado**, anticipando el camino que seguirá el conjunto del tejido empresarial en los próximos ejercicios, especialmente en materia de diligencia debida, transparencia y rendición de cuentas.

10. ¿La empresa tiene identificados y priorizados todos los Grupos de Interés?

Gráfico 11 ¿La empresa tiene Identificados y Priorizados todos los Grupos de Interés?

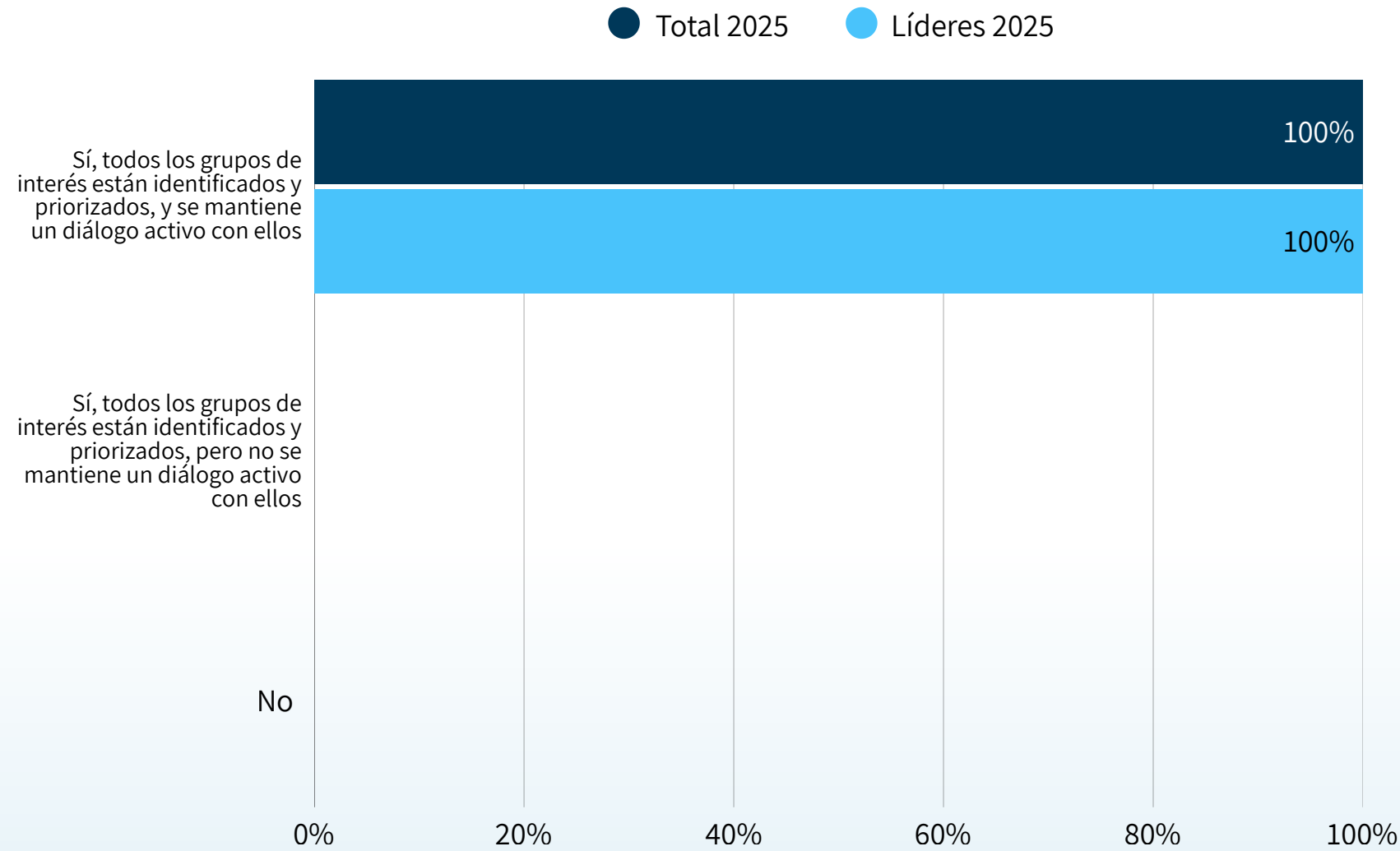
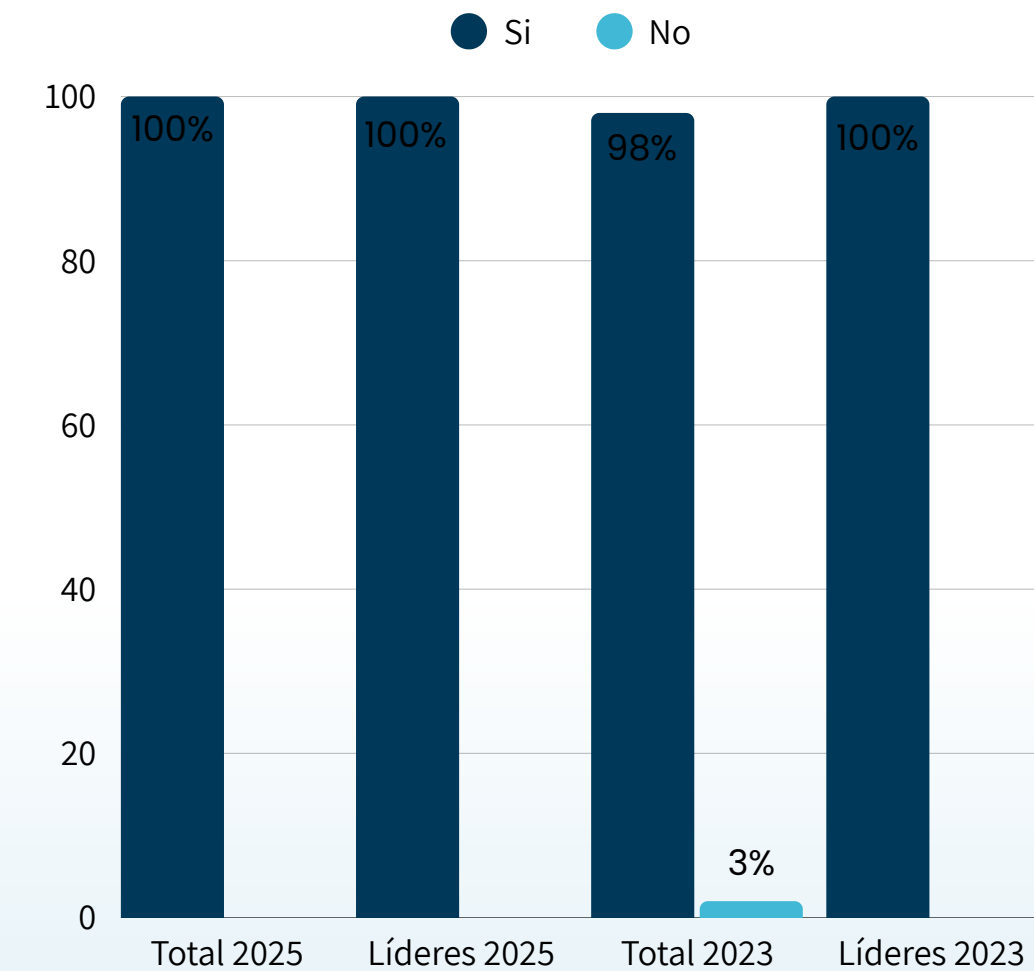


Gráfico 11.1 ¿La empresa tiene Identificados y Priorizados todos los Grupos de Interés? (2025 vs 2023)

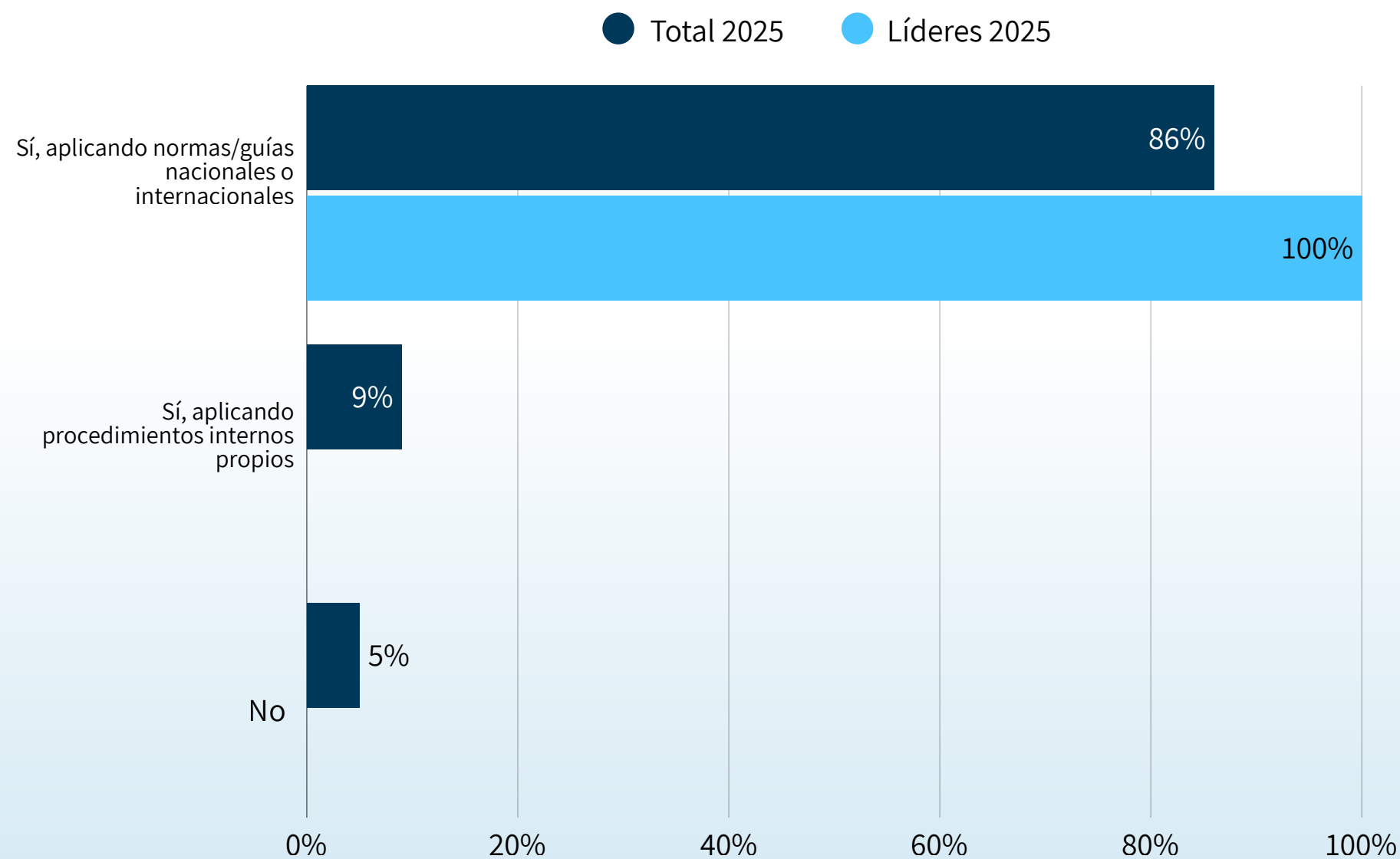


Los resultados muestran un **grado de madurez muy elevado en la identificación y priorización de los grupos de interés**. En 2025, el 100 % de las empresas participantes, tanto del total de la muestra como de las empresas líderes, declara tener identificados y priorizados todos sus grupos de interés, manteniendo además un diálogo activo con ellos.

La comparación con 2023 confirma una **evolución positiva y de consolidación**, especialmente en el conjunto del total de empresas, donde desaparecen prácticamente los casos sin identificación formal. Este comportamiento sitúa la gestión de los grupos de interés como una **práctica plenamente integrada y estandarizada**, siendo ya un requisito básico de los modelos avanzados de sostenibilidad, con las empresas líderes actuando como referente consolidado.

11. ¿La empresa realiza Análisis de Doble Materialidad (Impacto y Financiera) para identificar los temas de sostenibilidad más relevantes/materiales?

Gráfica 12 ¿La empresa realiza Análisis de Doble Materialidad (Impacto y Financiera) para identificar los temas de sostenibilidad más relevantes/materiales?



Los resultados muestran un **alto grado de implantación del análisis de doble materialidad** como herramienta para identificar los temas de sostenibilidad más relevantes. En 2025, el 86 % del total de las empresas realiza este análisis aplicando normas o guías nacionales o internacionales, porcentaje que alcanza el 100 % en las empresas líderes, donde esta práctica se encuentra plenamente consolidada.

La existencia de un porcentaje reducido de empresas que aún aplica procedimientos internos propios o que no realiza este análisis pone de manifiesto un **margen de mejora**, especialmente a la luz de las crecientes exigencias regulatorias. En este contexto, las empresas líderes actúan como **referente del estándar metodológico** hacia el que deberá evolucionar el conjunto del tejido empresarial en los próximos ejercicios.

12. ¿La sostenibilidad es un criterio específico para la Calificación y Selección de Proveedores?

Gráfico 13 ¿La sostenibilidad es un criterio específico para la calificación y Selección de Proveedores?

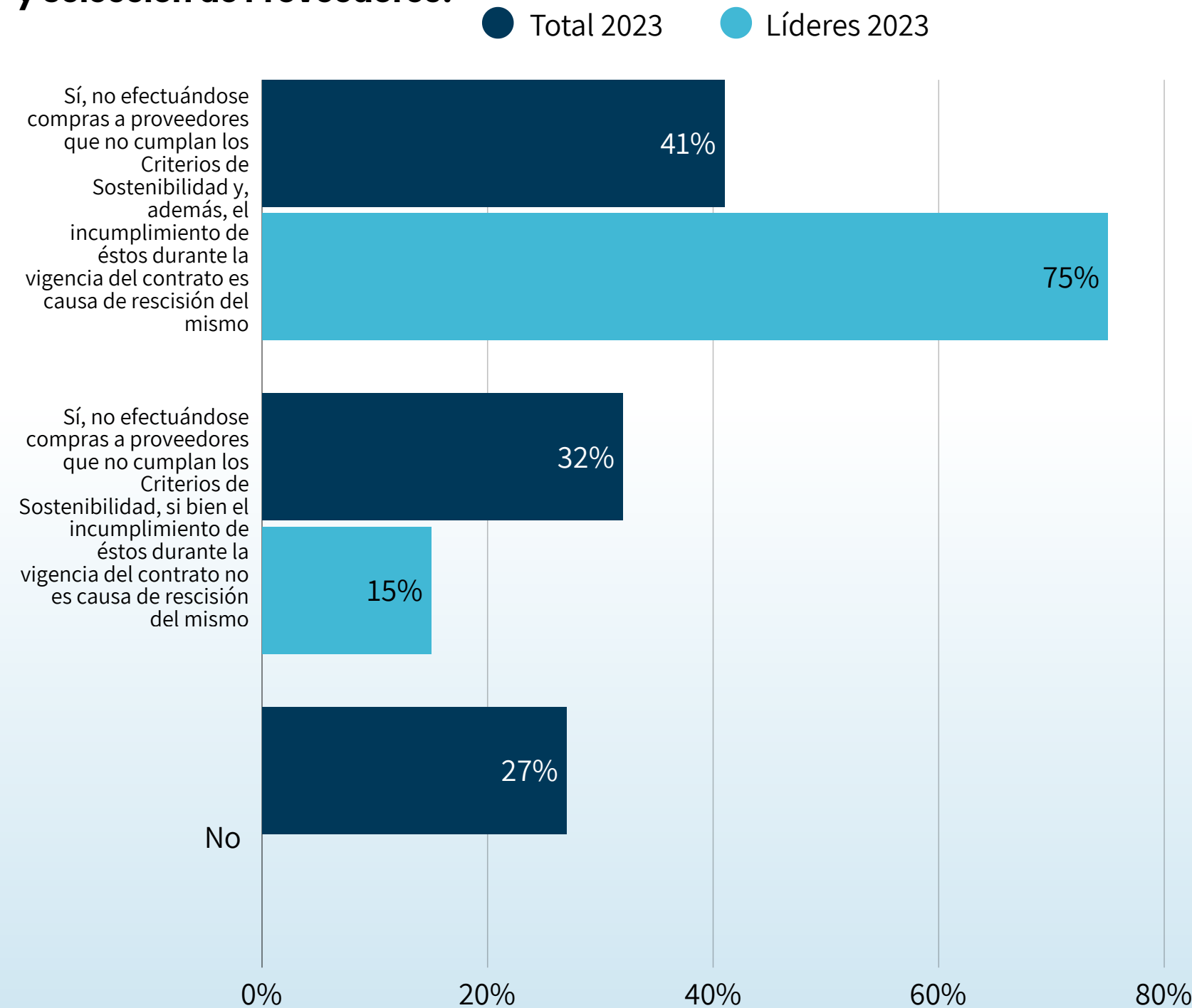
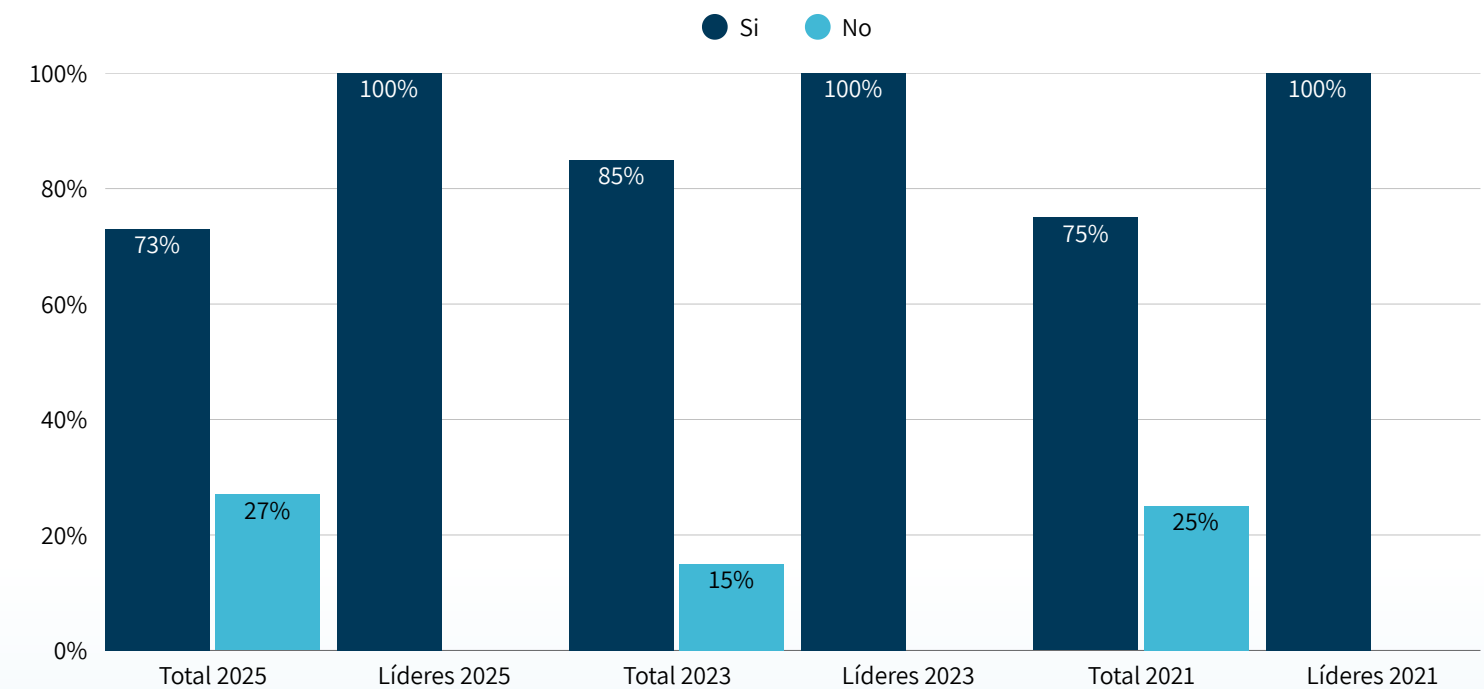


Gráfico 13.1 Evolución de la aplicación de criterios de compras responsables a proveedores

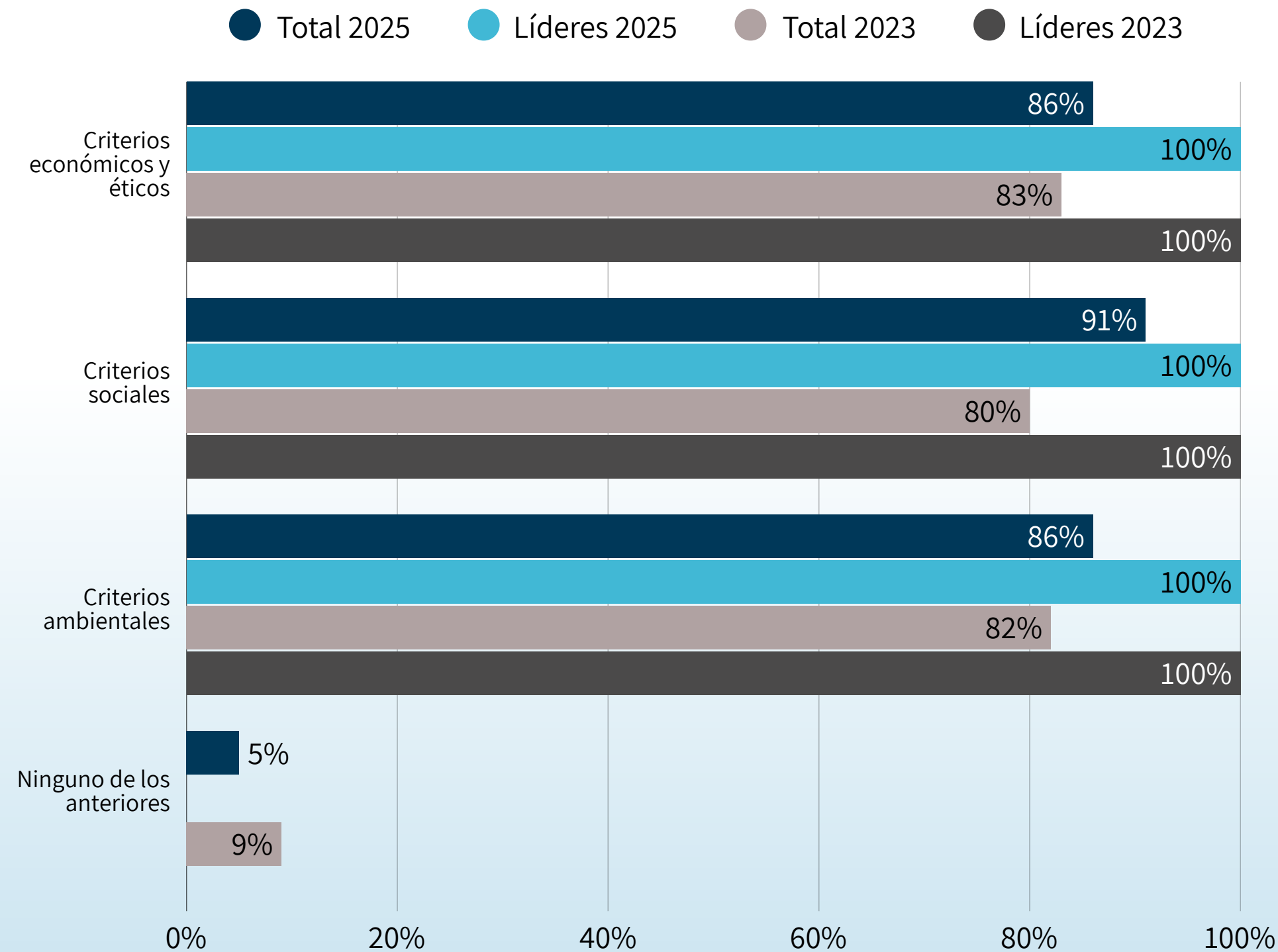


Los resultados muestran un **avance progresivo en la incorporación de criterios de sostenibilidad en la calificación y selección de proveedores**, aunque con distintos niveles de exigencia. En 2025, el 73 % del total de las empresas aplica criterios de sostenibilidad en sus procesos de compra, si bien solo una parte de ellas los vincula de forma directa a la vigencia o rescisión de los contratos.

Las **empresas líderes presentan un mayor nivel de madurez**, destacando por la aplicación sistemática de criterios de sostenibilidad como condición contractual, lo que evidencia una integración más avanzada de los aspectos ESG en la gestión de la cadena de suministro. La evolución temporal confirma una tendencia positiva y sostenida, aunque el porcentaje de empresas que aún no incorpora estos criterios pone de manifiesto un **margen de mejora relevante**, especialmente en el contexto de las crecientes exigencias en materia de diligencia debida en la cadena de valor.

13. ¿Qué tipo de criterios de Sostenibilidad exige a sus Proveedores?

Gráfico 14 ¿Qué tipo de criterios en materia de sostenibilidad exige a sus proveedores? (2025 vs 2023)

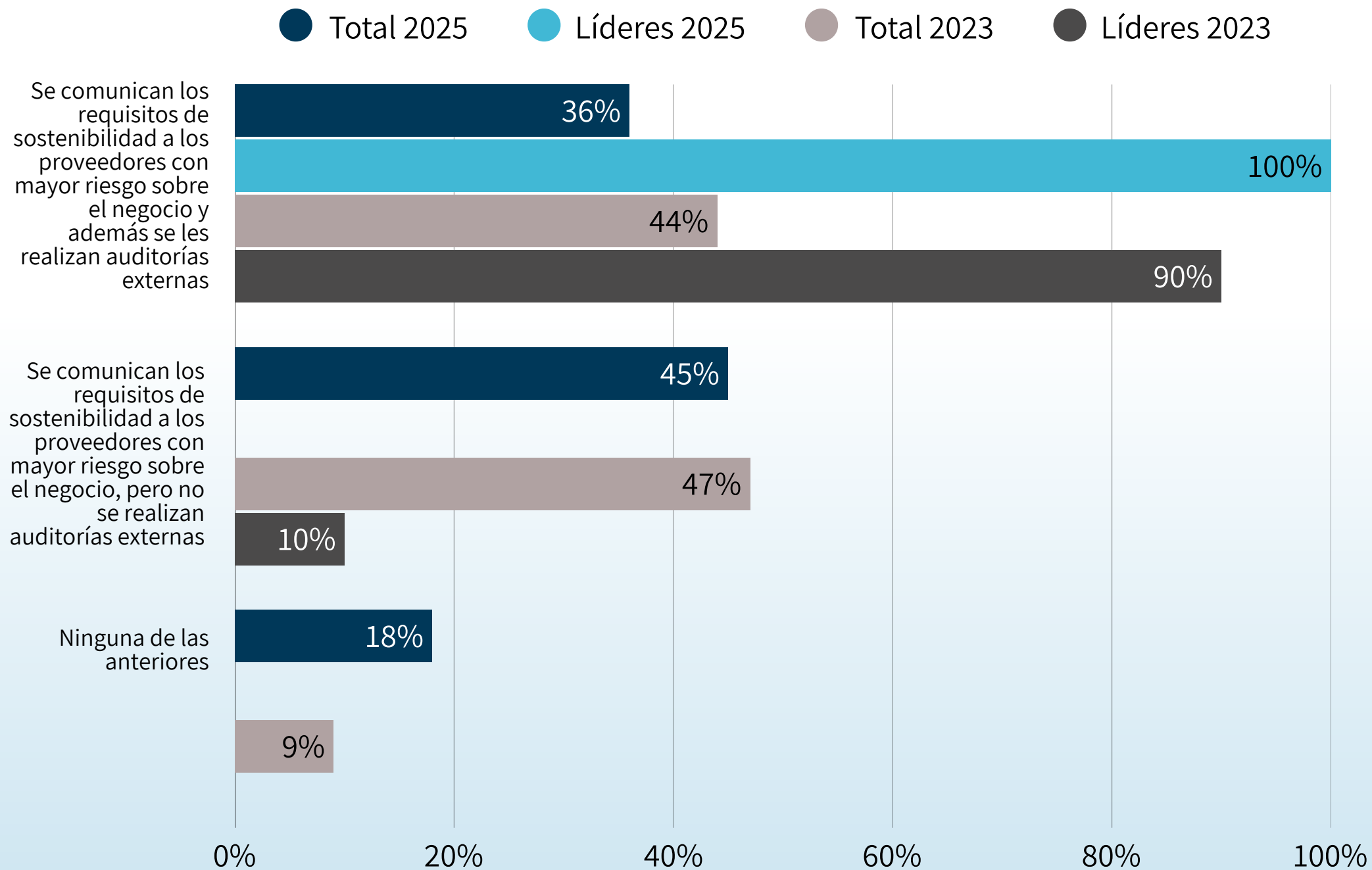


Los resultados muestran una **amplia incorporación de criterios de sostenibilidad en la gestión de proveedores**, abarcando de forma equilibrada los ámbitos económicos y éticos, sociales y ambientales. En 2025, más del 85 % del total de las empresas exige este tipo de criterios a sus proveedores, reflejando un avance significativo respecto a 2023.

Las **empresas líderes destacan por una aplicación plenamente integral**, alcanzando niveles del 100 % en todos los tipos de criterios analizados, lo que evidencia una gestión avanzada de la cadena de suministro desde una perspectiva ESG. La reducción de los casos en los que no se exige ningún criterio confirma una **tendencia clara hacia la estandarización de las exigencias de sostenibilidad**, alineada con los marcos de diligencia debida y las crecientes expectativas regulatorias y de los grupos de interés.

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

Gráfico 14 ¿Cuál de las siguientes medidas han sido adoptadas por las empresas para el Control de la Cadena de Suministro? (2025 vs 2023)

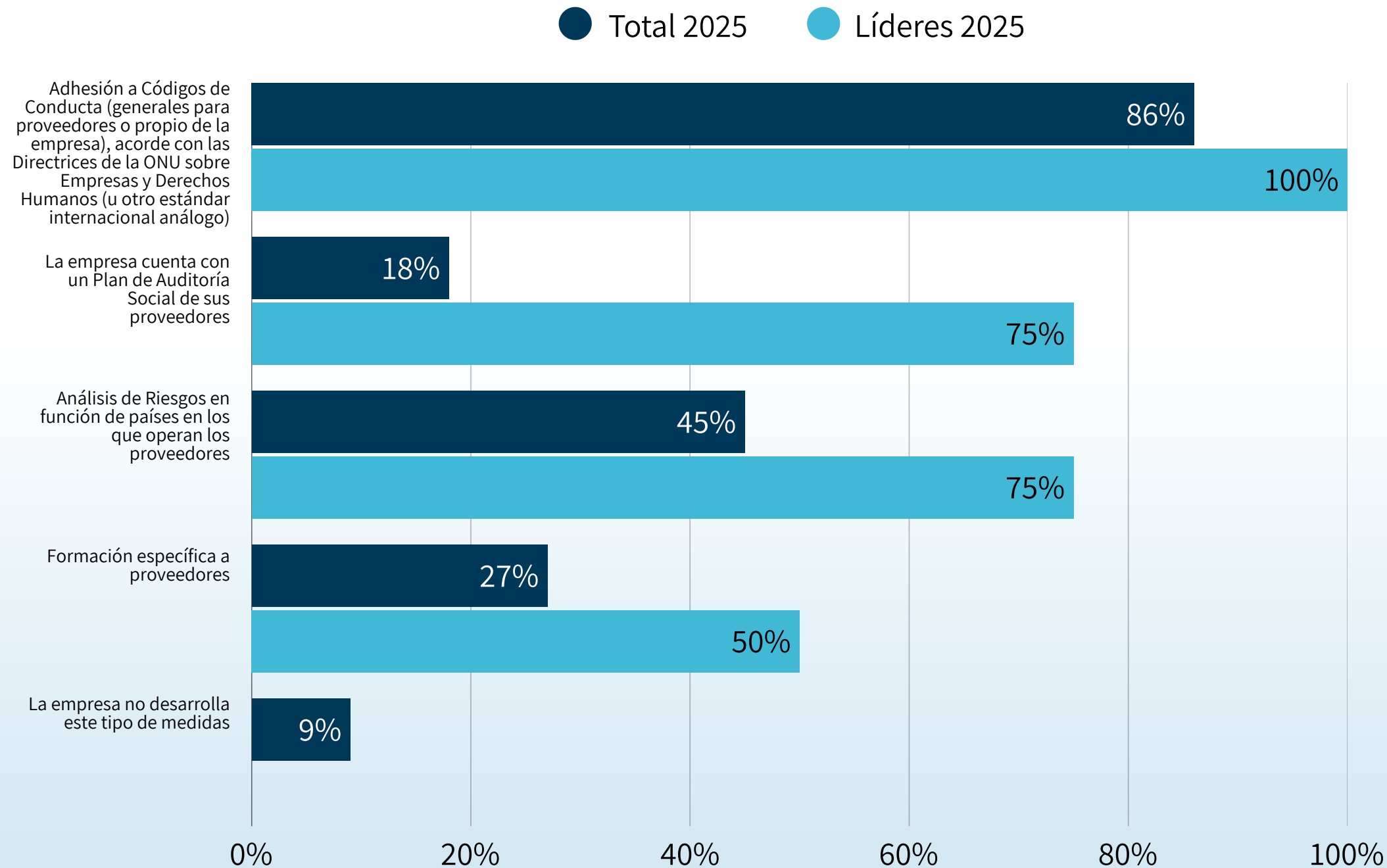


Los resultados evidencian una **evolución desigual en la implantación de medidas de control de la cadena de suministro**. En 2025, una parte relevante del total de las empresas se limita a comunicar los requisitos de sostenibilidad a sus proveedores estratégicos, mientras que un menor porcentaje complementa esta comunicación con **auditorías externas**, lo que refleja distintos niveles de profundidad en los mecanismos de control.

Las **empresas líderes** muestran un enfoque claramente más avanzado, destacando por la **generalización de auditorías externas** como herramienta de verificación del cumplimiento de los requisitos de sostenibilidad, consolidando modelos de diligencia debida más robustos y alineados con las exigencias regulatorias. No obstante, la existencia de empresas que aún no ha adoptado ninguna de estas medidas pone de manifiesto un **margen de mejora relevante**, especialmente en un contexto de creciente escrutinio sobre la cadena de valor.

15. ¿Qué medidas ha puesto en marcha la empresa para asegurar el respeto de los Derechos Humanos por sus Proveedores?

Gráfico 16 ¿Qué medidas ha puesto en marcha la empresa para asegurar el respeto de los Derechos Humanos por sus Proveedores?

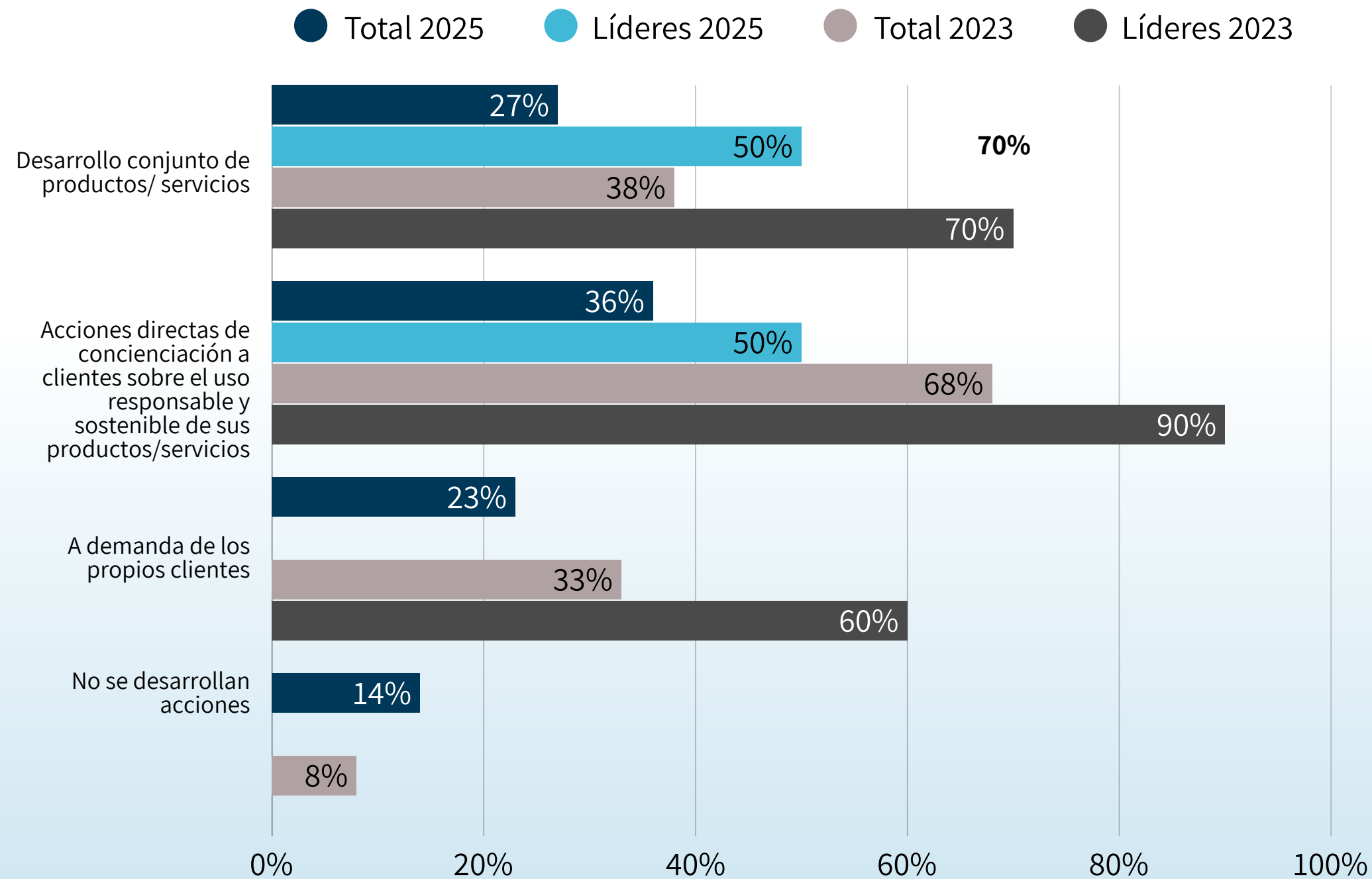


Los resultados muestran un **avance significativo en la incorporación de medidas para asegurar el respeto de los derechos humanos en la cadena de suministro**. En 2025, la mayoría de las empresas ha adoptado mecanismos básicos, como la adhesión a códigos de conducta para proveedores o a estándares internacionales, práctica que alcanza el **100 % en las empresas líderes**.

No obstante, se observan **diferencias relevantes en el nivel de profundidad de las medidas implantadas**. Mientras que las empresas líderes destacan por la aplicación sistemática de auditorías sociales, análisis de riesgos por país y programas de formación específica para proveedores, una parte del total de la muestra mantiene enfoques más limitados, centrados principalmente en compromisos formales. Estos resultados ponen de manifiesto un **amplio margen de mejora en la implantación de mecanismos de diligencia debida más robustos**, especialmente en un contexto de crecientes exigencias regulatorias en materia de derechos humanos.

16. ¿Cómo involucra la empresa a sus Clientes para extender su compromiso con la sostenibilidad?

Gráfico 17 ¿Cómo involucra la empresa a sus clientes para extender su compromiso con la sostenibilidad? (2025 vs 2023)

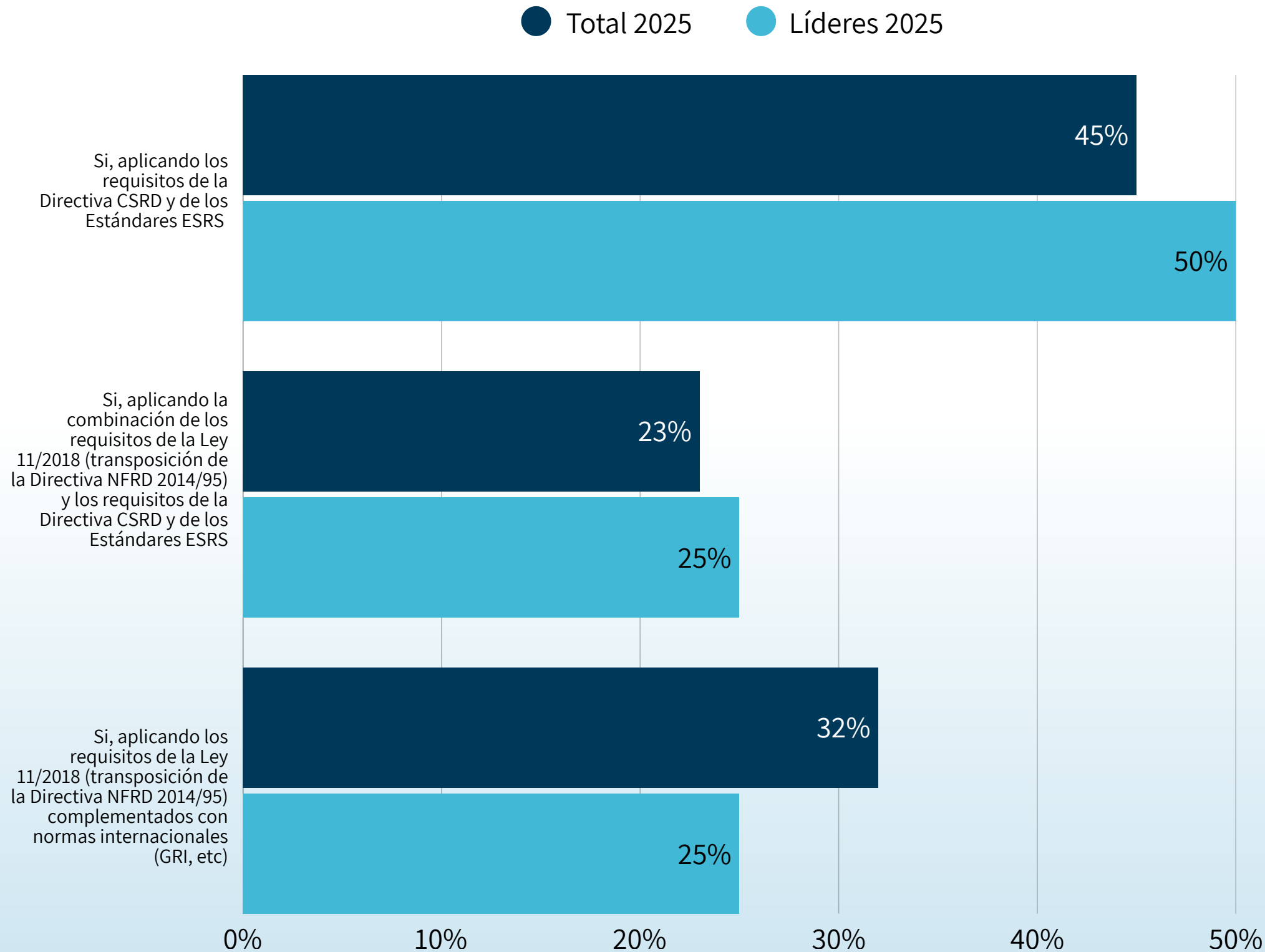


Los resultados muestran una **diversidad de enfoques en la implicación de los clientes en la sostenibilidad**, con una evolución hacia modelos más colaborativos. En 2025, las empresas líderes destacan por un mayor impulso al **desarrollo conjunto de productos y servicios sostenibles** y a la implementación de acciones directas de concienciación, consolidando un rol más activo del cliente en la estrategia de sostenibilidad.

En el conjunto de la muestra, aunque persisten modelos más reactivos, basados en responder a las demandas de los propios clientes, se observa una **reducción progresiva de las empresas que no desarrollan ninguna acción**, lo que refleja una transición desde enfoques pasivos hacia estrategias más proactivas. Las empresas líderes actúan, una vez más, como **referente de las prácticas más avanzadas**, anticipando las expectativas del mercado y de los consumidores en materia de sostenibilidad.

17. ¿Elabora la empresa Informe de Sostenibilidad?

Gráfico 18 ¿Elabora la empresa Informe de Sostenibilidad?

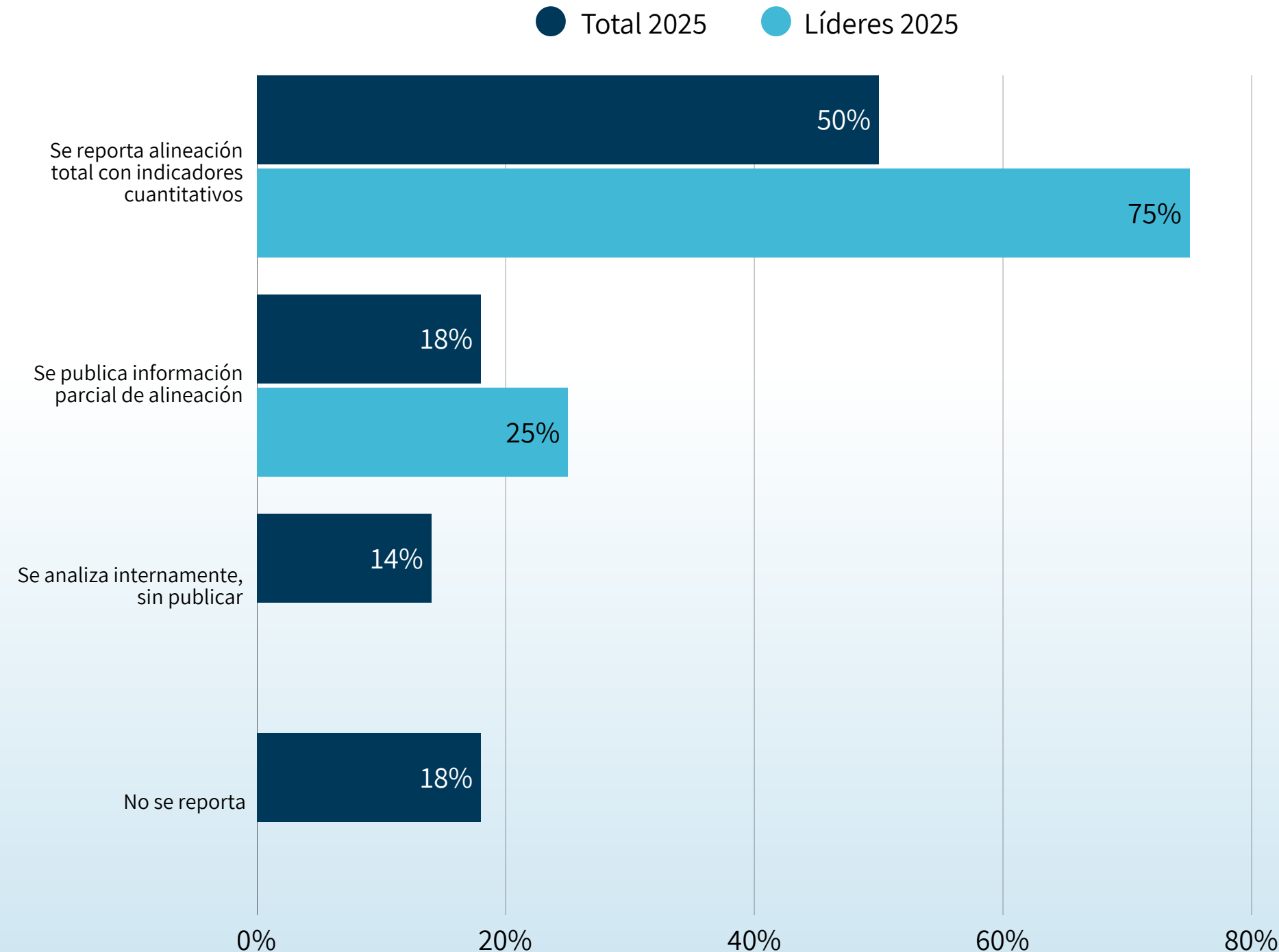


Los resultados muestran un **avance significativo en la elaboración de informes de sostenibilidad**, con una creciente alineación con los nuevos marcos regulatorios europeos. En 2025, el 45 % del total de las empresas y el 50 % de las empresas líderes elaboran su informe de sostenibilidad conforme a los requisitos de la Directiva CSRD y los Estándares ESRS, consolidando esta práctica como el nuevo referente en materia de reporting.

Asimismo, una parte relevante de las empresas continúa aplicando enfoques híbridos, combinando los requisitos de la normativa previa con los nuevos estándares, lo que refleja un **periodo de transición regulatoria**. Las empresas líderes muestran una **mayor rapidez en la adaptación** a los nuevos marcos de reporting, actuando como referencia del camino que seguirá el conjunto del tejido empresarial en los próximos ejercicios.

18. ¿Reporta su empresa alineación con la Taxonomía Verde Europea u otros estándares financieros sostenibles?

gráfico 19 ¿Reporta su empresa alineación con la Taxonomía Verde Europea u otros estándares financieros sostenibles?



Los resultados muestran un **grado creciente de alineación y reporte conforme a la Taxonomía Verde Europea y otros estándares financieros sostenibles**, aunque con distintos niveles de profundidad. En 2025, el 50 % del total de las empresas reporta su alineación con indicadores cuantitativos, porcentaje que asciende al **75 % en las empresas líderes**, reflejando un mayor grado de madurez en este ámbito.

No obstante, una parte relevante de las empresas se encuentra aún en **fases intermedias**, publicando información parcial o limitándose al análisis interno sin divulgación externa. La existencia de empresas que todavía no reportan esta alineación pone de manifiesto un **margen de mejora significativo**, especialmente en un contexto de creciente exigencia regulatoria y de demanda de transparencia por parte de los mercados financieros. Las empresas líderes actúan, una vez más, como **referente del estándar hacia el que converge el conjunto del tejido empresarial**.

RESUMEN

Gráfico 20 Resumen Grupos de interés y de comunicación Total Empresas participantes 2025

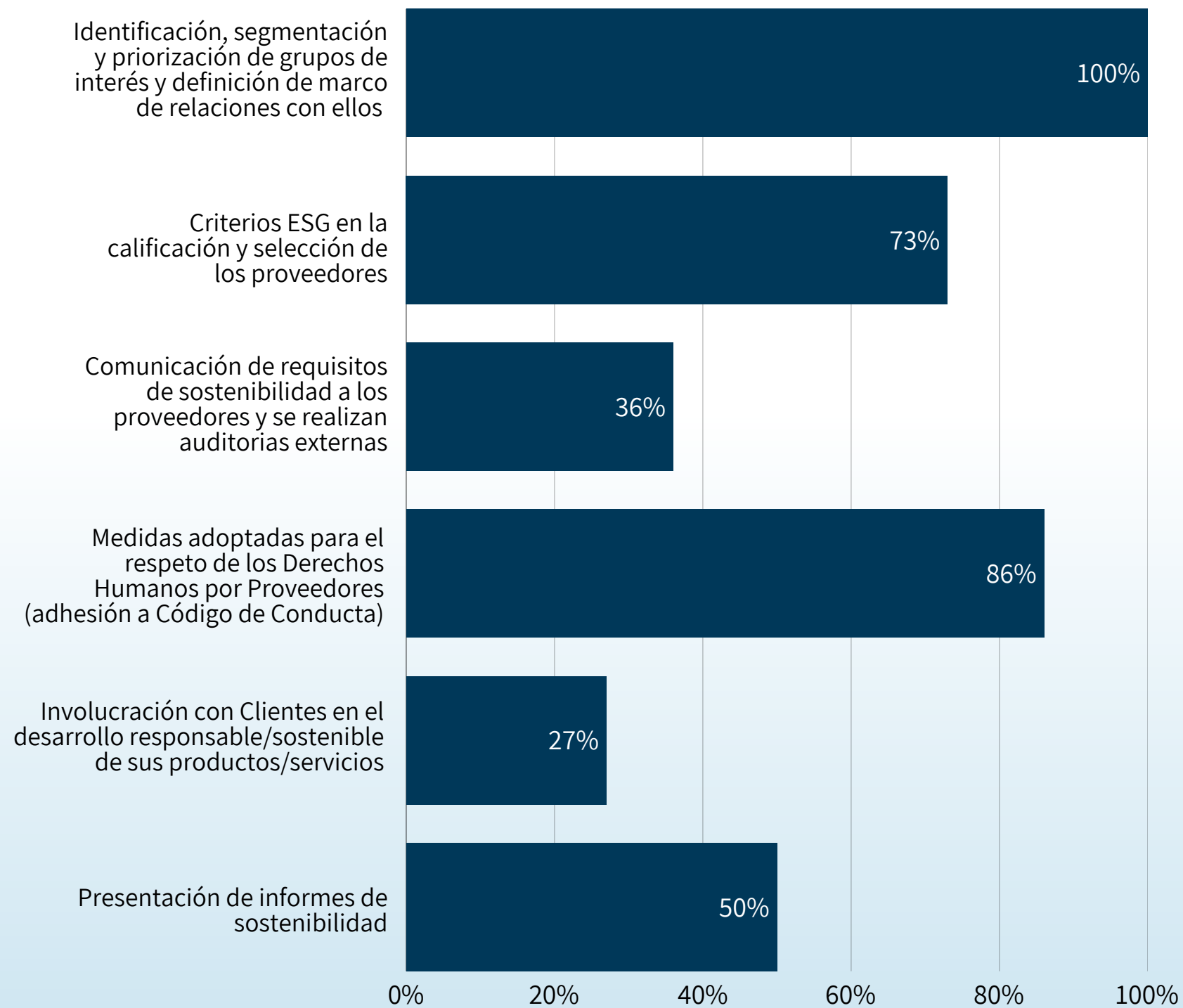
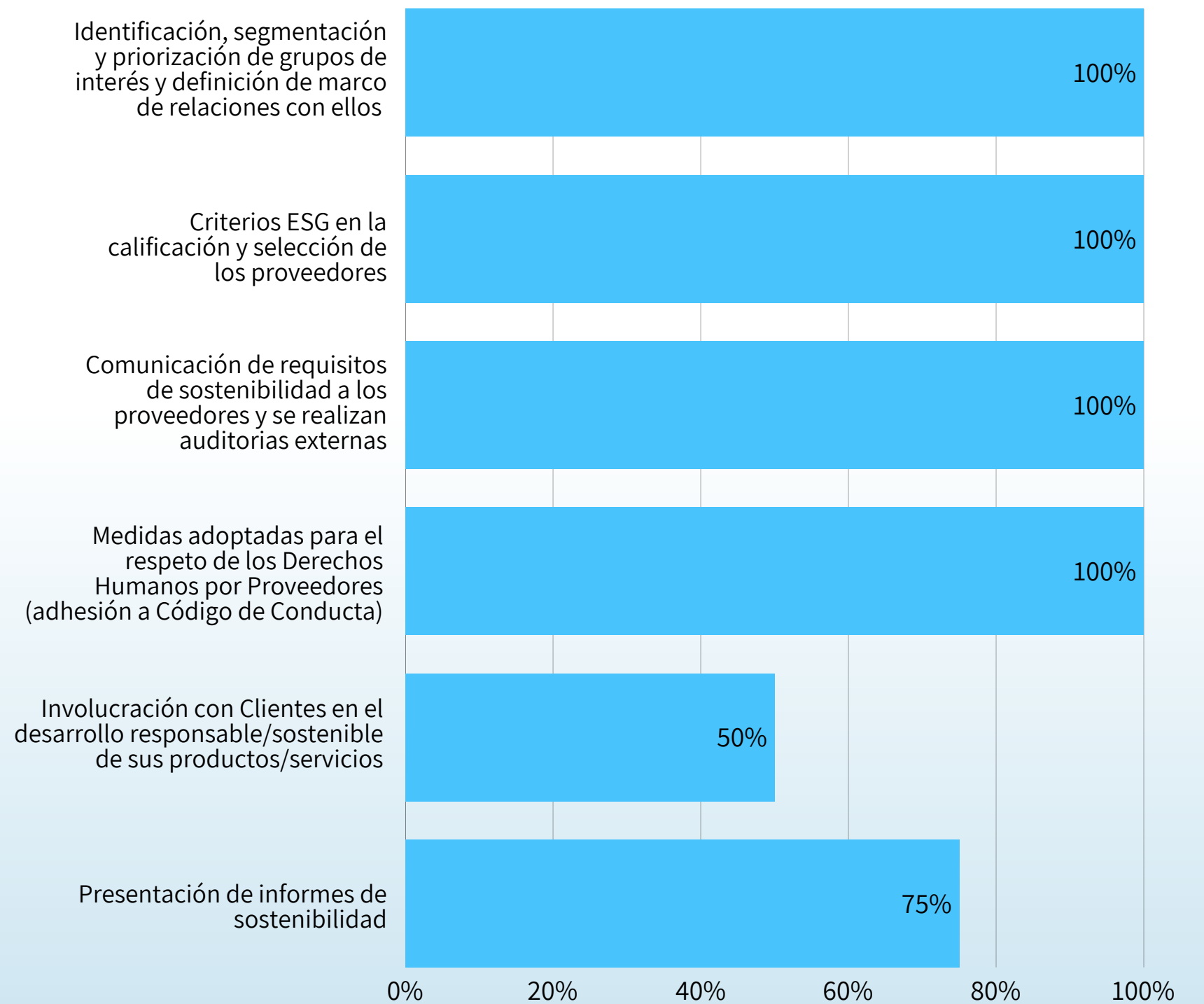


Gráfico 20.1 Resumen Grupos de interés y de comunicación Empresas líderes 2025



ÉTICA,
“COMPLIANCE” Y
GOBIERNO
CORPORATIVO

RESULTADOS GENERALES

Los resultados del área de Ética, "Compliance" y Gobierno Corporativo muestran un **avance claro en la consolidación de la gobernanza ESG**, especialmente en el papel del Consejo de Administración como órgano supervisor. En 2025, el 55% de las empresas asigna la supervisión de la Política de Sostenibilidad a **comisiones específicas**, y solo un 9% no tiene esta supervisión prevista, frente al 17% en 2023, lo que evidencia una evolución positiva en la asunción de responsabilidades.

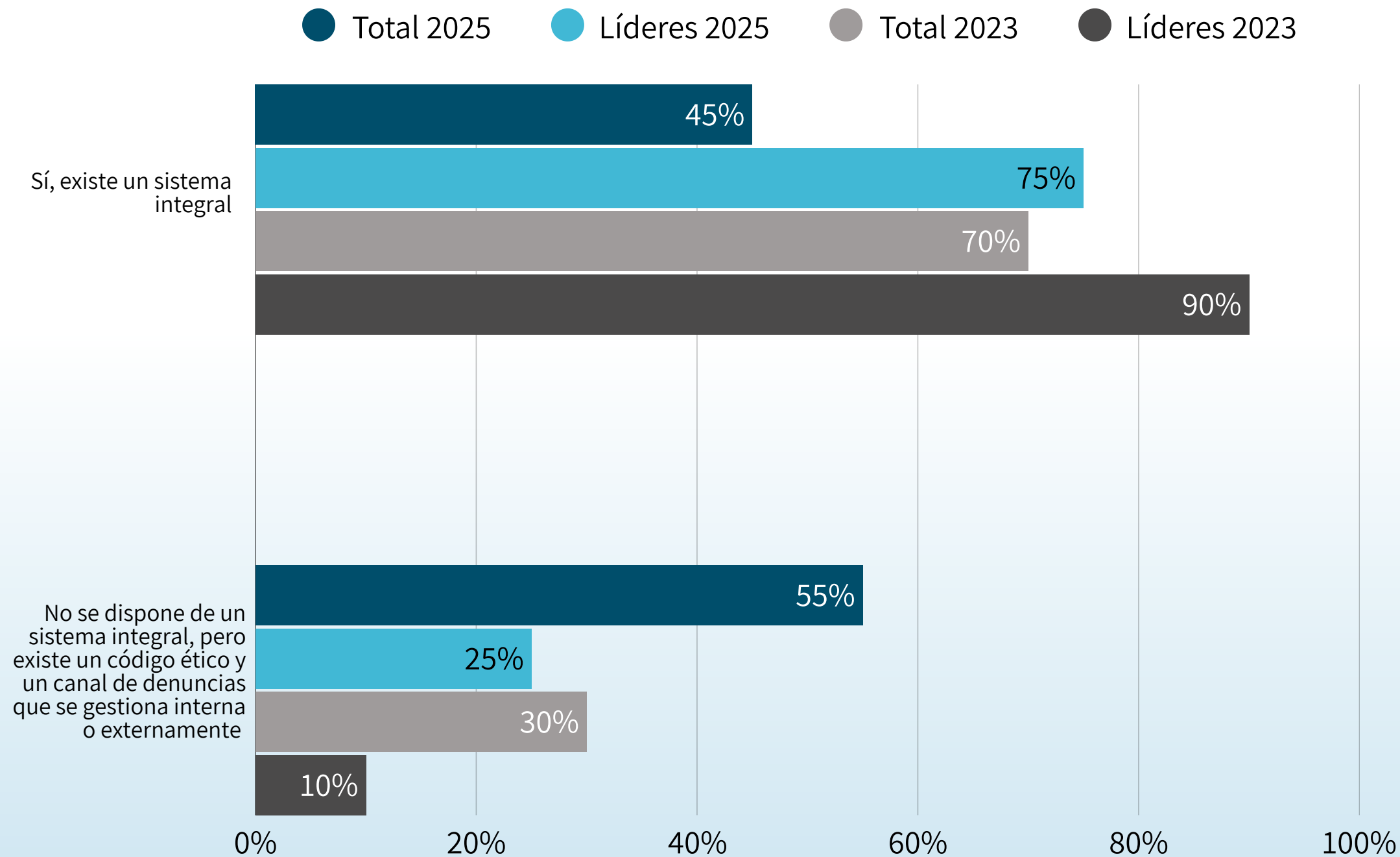
En materia de **transparencia y rendición de cuentas**, el 77% de las empresas dispone de una política para informar sobre las retribuciones del Consejo de Administración, aunque únicamente el 41% lo hace de forma desglosada. En paralelo, la inclusión de criterios de diversidad en la **Política de Nombramientos** alcanza al 68% de las organizaciones, si bien solo el 36% cuenta con una política pública, reflejando distintos niveles de avance en transparencia y compromiso.

La **alineación entre sostenibilidad y toma de decisiones** se refuerza progresivamente a través de los sistemas de incentivos. En 2025, el 63% de las empresas ya incorpora indicadores de sostenibilidad en los esquemas retributivos variables de la alta dirección, frente al 52% en 2023, lo que evidencia un avance relevante en la integración del ESG en los mecanismos de gestión y control.

Las **empresas líderes** presentan niveles de madurez significativamente superiores. El 100% incorpora indicadores de sostenibilidad en la retribución variable, el 75% dispone de políticas públicas tanto en materia de diversidad como de comunicación con accionistas, inversores y asesores de voto, y muestran una mayor integración transversal de la sostenibilidad en la gobernanza. En conjunto, los resultados confirman una **evolución positiva, aunque aún desigual**, del gobierno corporativo, poniendo de manifiesto la necesidad de seguir impulsando la transparencia, la coherencia y la adopción generalizada de buenas prácticas.

19. ¿La empresa dispone de un Sistema de Gestión de la Ética?

Gráfico 19 ¿La empresa dispone de un Sistema de Gestión de la Ética? (2025 vs 2023)



Los resultados muestran un **avance en la implantación de sistemas de gestión de la ética**, aunque con distintos niveles de madurez. En 2025, el 45 % del total de las empresas cuenta con un sistema integral de gestión de la ética, porcentaje que asciende al **75 % en las empresas líderes**, donde este enfoque se encuentra más consolidado.

No obstante, una parte relevante del total de la muestra sigue operando con **mecanismos parciales**, como códigos éticos y canales de denuncia no integrados en un sistema global. La comparación con 2023 pone de manifiesto una **evolución positiva**, especialmente entre las empresas líderes, que actúan como referencia en la transición hacia modelos de ética corporativa más estructurados, sistemáticos y alineados con las mejores prácticas de buen gobierno.

20. ¿Se dispone de una Política anticorrupción/soborno y de lucha contra el fraude?

Gráfico 22 ¿Se dispone de una Política anticorrupción/soborno y de lucha contra el fraude?

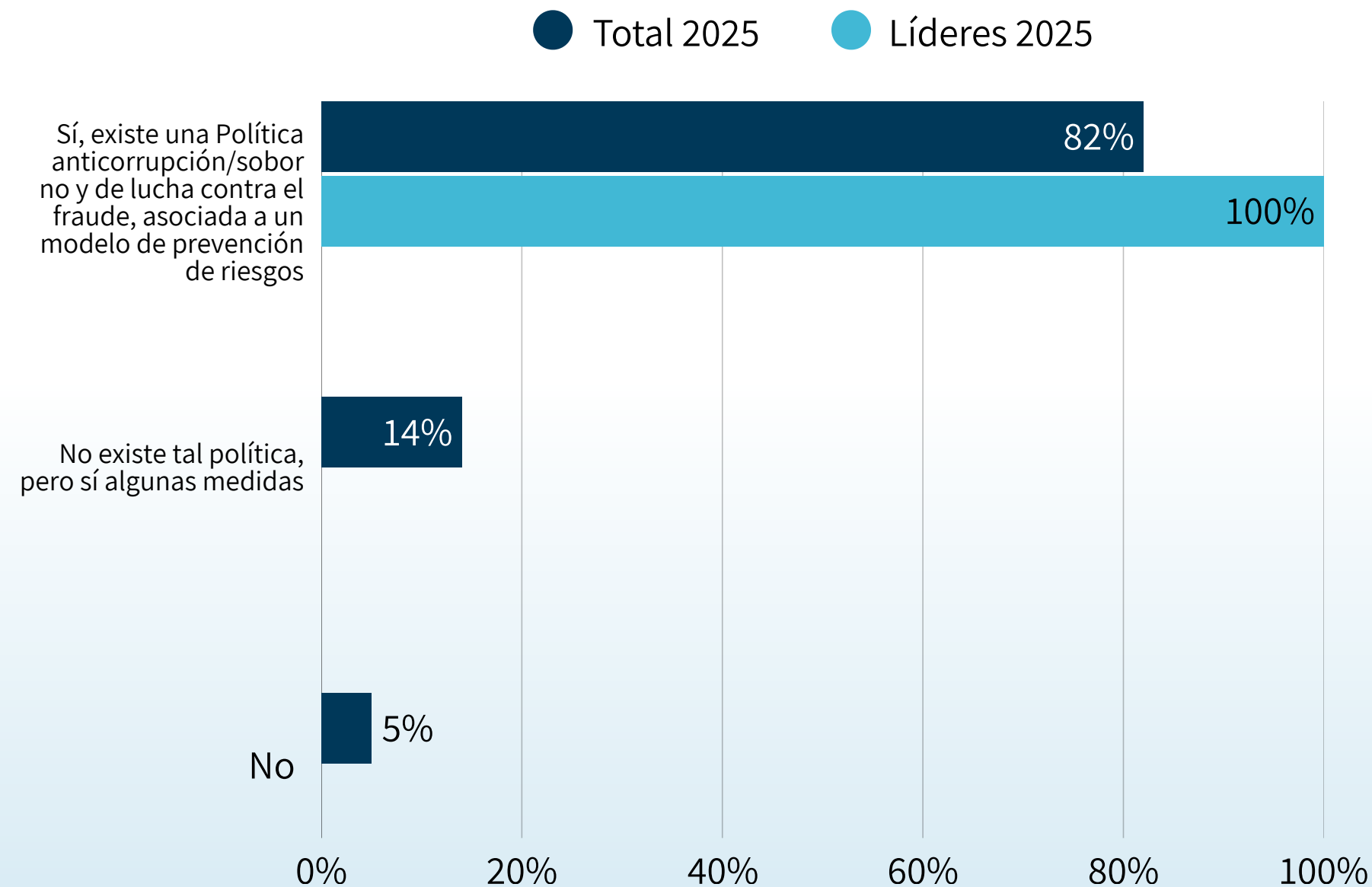
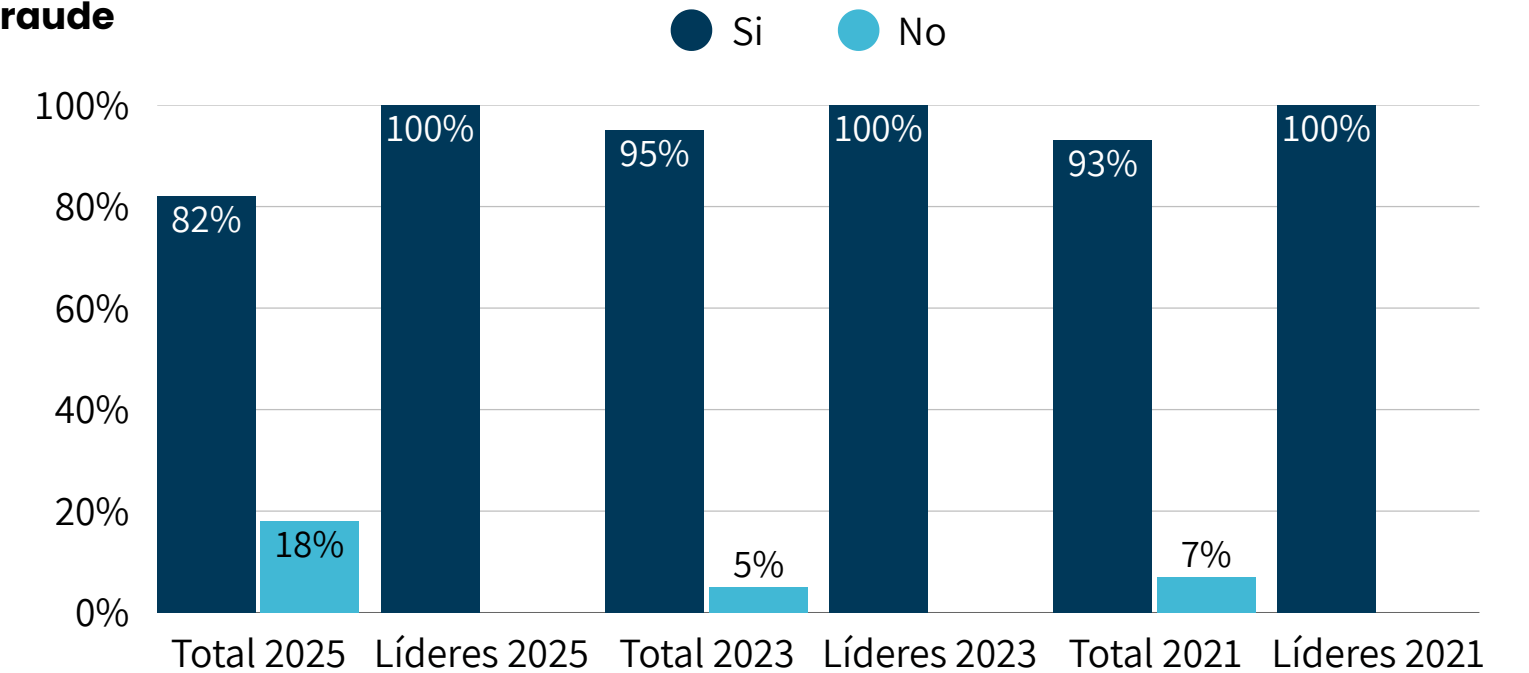


Gráfico 22.1 Evolución de políticas anticorrupción y de lucha contra el fraude

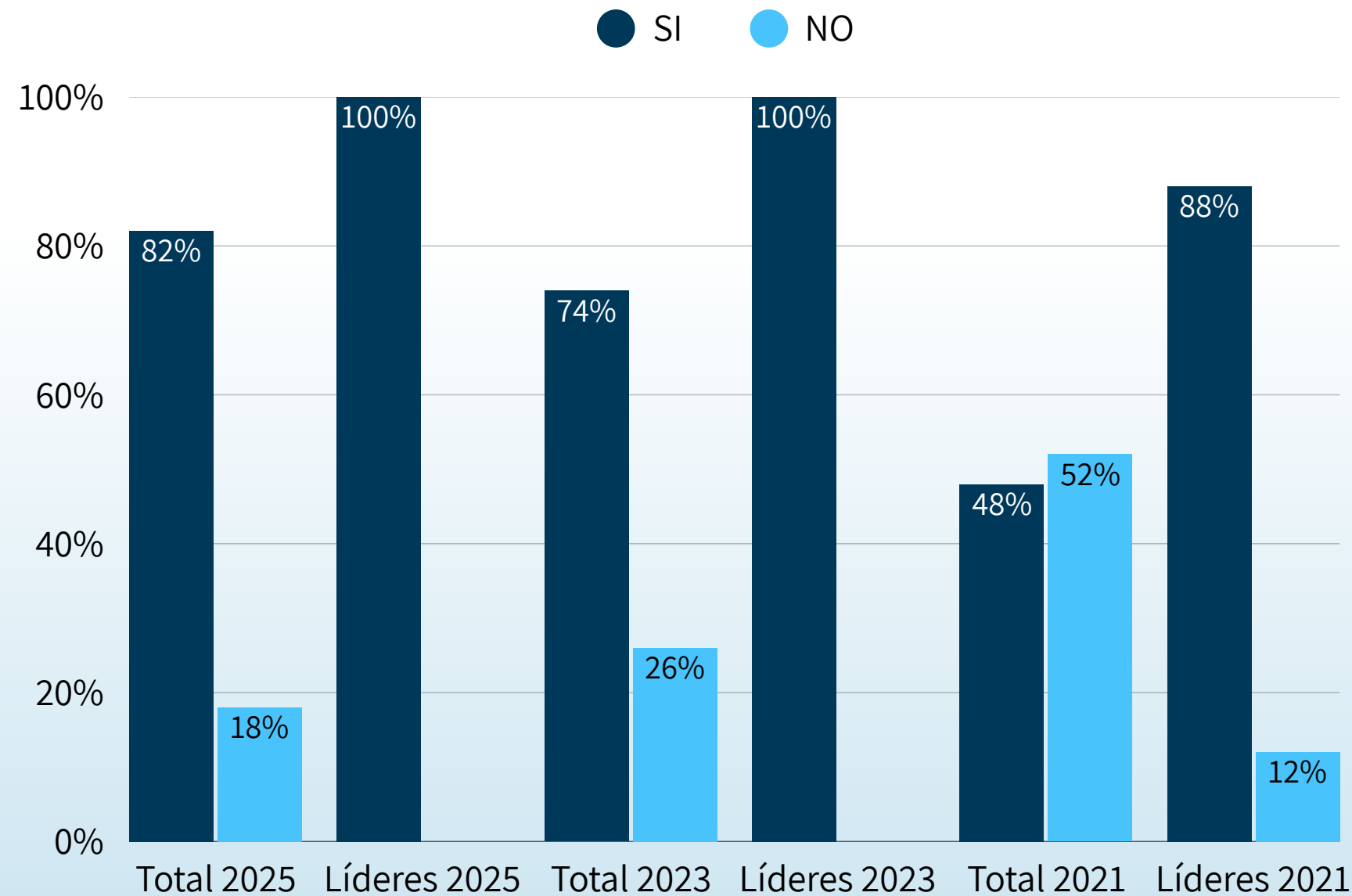


Los resultados muestran un **alto grado de implantación de políticas anticorrupción y de lucha contra el fraude**, especialmente cuando están asociadas a modelos de prevención de riesgos. En 2025, el 82 % del total de las empresas dispone de este tipo de políticas, porcentaje que alcanza el **100 % en las empresas líderes**, consolidándose como una práctica plenamente estandarizada en los modelos avanzados de gobierno corporativo.

La evolución respecto a 2023 confirma una **tendencia positiva y sostenida**, con una reducción progresiva de los casos en los que no existe una política formal. No obstante, la presencia de empresas que aún operan con medidas parciales pone de manifiesto un **margen de mejora**, especialmente en la integración de estas políticas dentro de sistemas globales de compliance. Las empresas líderes actúan, una vez más, como **referente del estándar de madurez** hacia el que converge el conjunto del tejido empresarial.

21. ¿Dispone la empresa de una Política para la gestión de los Derechos Humanos, de acuerdo con las Directrices de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos (u otro estándar internacional)?

Gráfico 23 Evolución ¿Dispone la empresa de una Política para la gestión de los Derechos Humanos, de acuerdo con las Directrices de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos (u otro estándar internacional)?



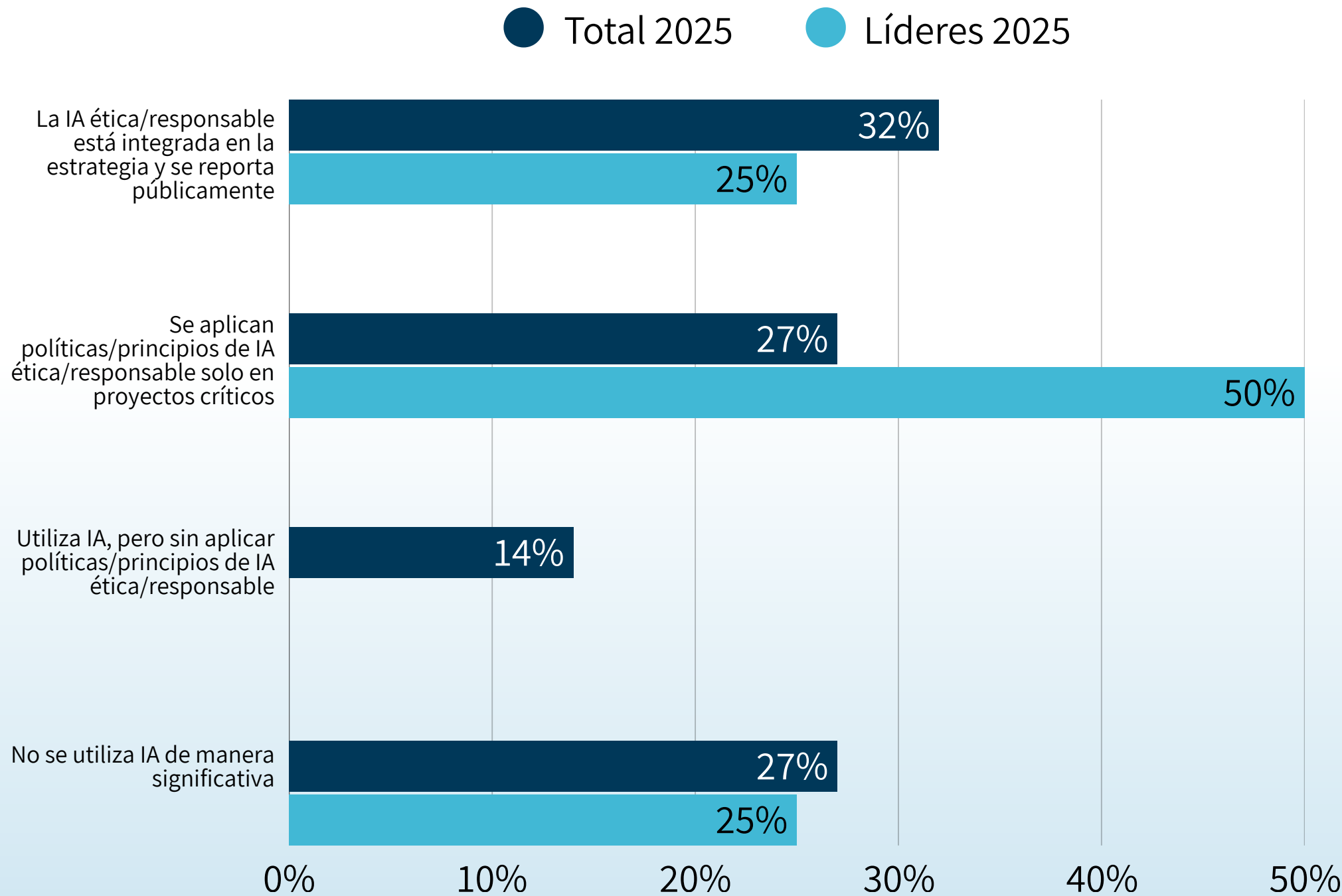
Los resultados muestran un **avance significativo en la formalización de políticas de derechos humanos**, alineadas con las Directrices de la ONU y otros estándares internacionales. En 2025, el 82 % del total de las empresas dispone de una política específica en esta materia, alcanzando el **100 % en las empresas líderes**, donde esta práctica se encuentra plenamente consolidada.

La evolución temporal confirma una **tendencia claramente positiva**, especialmente en el conjunto del total de la muestra. No obstante, en algunos casos, los derechos humanos continúan integrándose de forma transversal en otros instrumentos de gobernanza, tal y como señalan algunas empresas: *“Los temas de DDHH se contemplan en nuestro Código Ético y actualmente se está elaborando una política específica para DDHH”*. Asimismo, las políticas y marcos de referencia más utilizados incluyen las *Directrices de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos*, la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, los *Principios del Pacto Mundial de la ONU* y las *normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, reforzando la alineación con los estándares internacionales de referencia.

En este contexto, las empresas líderes se consolidan como **referente del estándar avanzado de gobernanza en derechos humanos**, anticipando la evolución hacia modelos más estructurados y exigentes de diligencia debida.

22. ¿Integra su empresa Criterios de IA ética/responsable en sus operaciones?

Gráfico 24 ¿Integra su empresa Criterios de IA ética/responsable en sus operaciones?

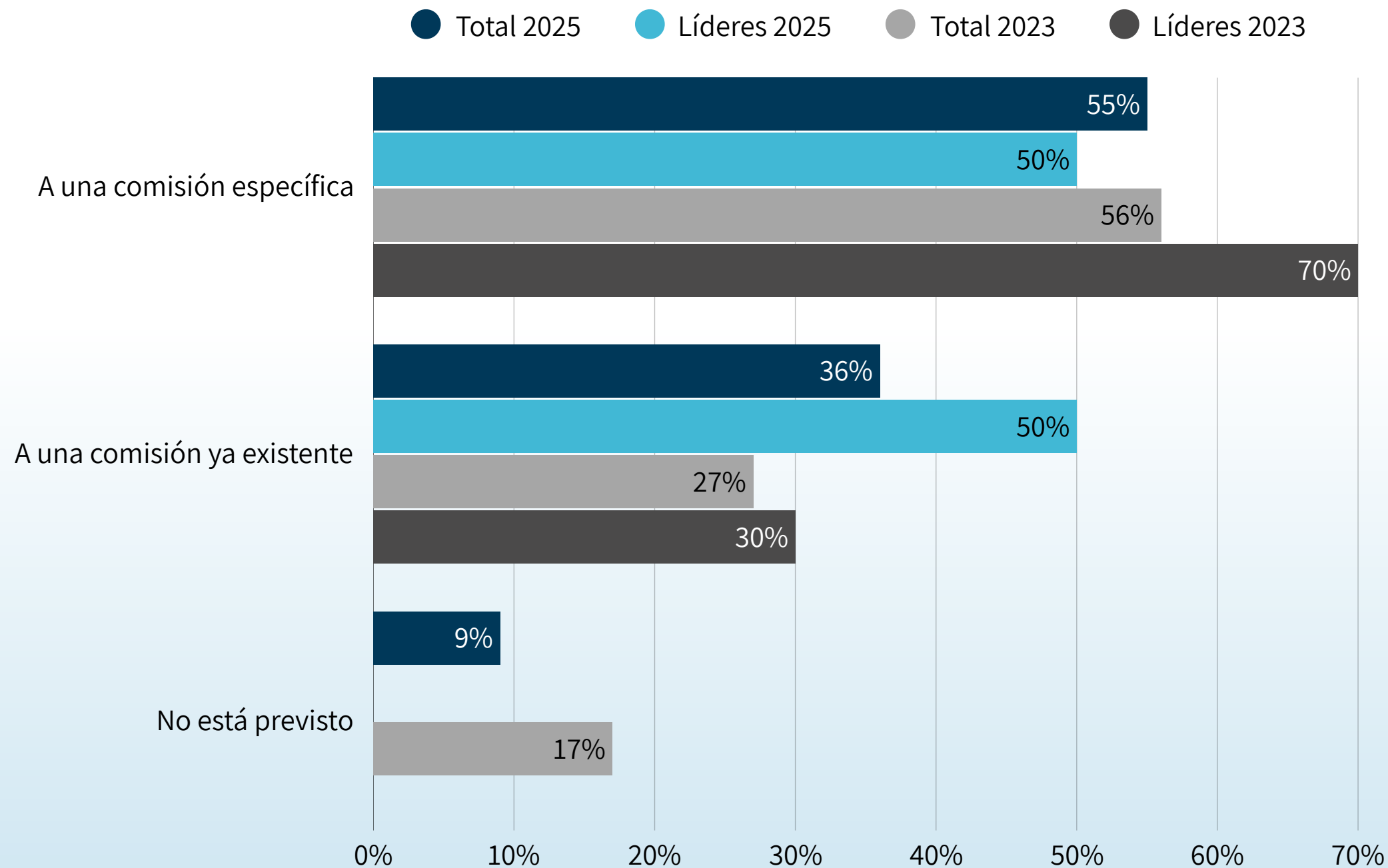


Los resultados muestran que la **integración de criterios de inteligencia artificial ética y responsable se encuentra todavía en una fase incipiente**, especialmente cuando se analiza su incorporación de forma transversal en la estrategia empresarial. En 2025, solo el 32 % del total de las empresas declara integrar la IA ética en su estrategia y reportarla públicamente, porcentaje que es incluso inferior en el caso de las empresas líderes.

No obstante, las **empresas líderes** destacan por una **mayor aplicación selectiva de principios de IA ética en proyectos críticos**, lo que evidencia un enfoque más consciente de los riesgos asociados al uso de estas tecnologías, aunque todavía parcial. La existencia de un porcentaje relevante de empresas que utiliza IA sin aplicar criterios éticos específicos, así como de aquellas que aún no la utilizan de manera significativa, pone de manifiesto un **amplio margen de mejora**, especialmente en un contexto marcado por la futura aplicación del Reglamento Europeo de IA y el refuerzo de las expectativas en materia de gobernanza tecnológica.

23. ¿A quién corresponde, dentro del Consejo de Administración, la supervisión del cumplimiento de la Política de Sostenibilidad?

Gráfico 25 Evolución ¿A quién corresponde, dentro del Consejo de Administración, la supervisión del cumplimiento de la política de Sostenibilidad? (2025 vs 2023)



La supervisión de la Política de Sostenibilidad se concentra principalmente en **comisiones específicas del Consejo de Administración**, opción mayoritaria en 2025 (55%), lo que confirma una **tendencia hacia una gobernanza ESG más estructurada y especializada**. En paralelo, un 36% de las organizaciones atribuye esta responsabilidad a una **comisión ya existente**, mostrando un avance en la integración de la sostenibilidad dentro de las dinámicas habituales del Consejo.

En el caso de las **empresas líderes**, se observa un reparto equilibrado entre comisiones específicas y comisiones ya existentes (50% en ambos casos), lo que refleja un **mayor grado de madurez**, donde la sostenibilidad se incorpora de forma transversal en la toma de decisiones estratégicas. Destaca también la **reducción de las empresas donde esta supervisión no está prevista**, que pasa del 17% en 2023 al 9% en 2025, evidenciando un compromiso creciente del Consejo de Administración con la sostenibilidad.

24. ¿Existe una Política para Informar sobre las Retribuciones de los miembros del Consejo de Administración?

Gráfico 26 ¿Existe una política para informar sobre las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración?

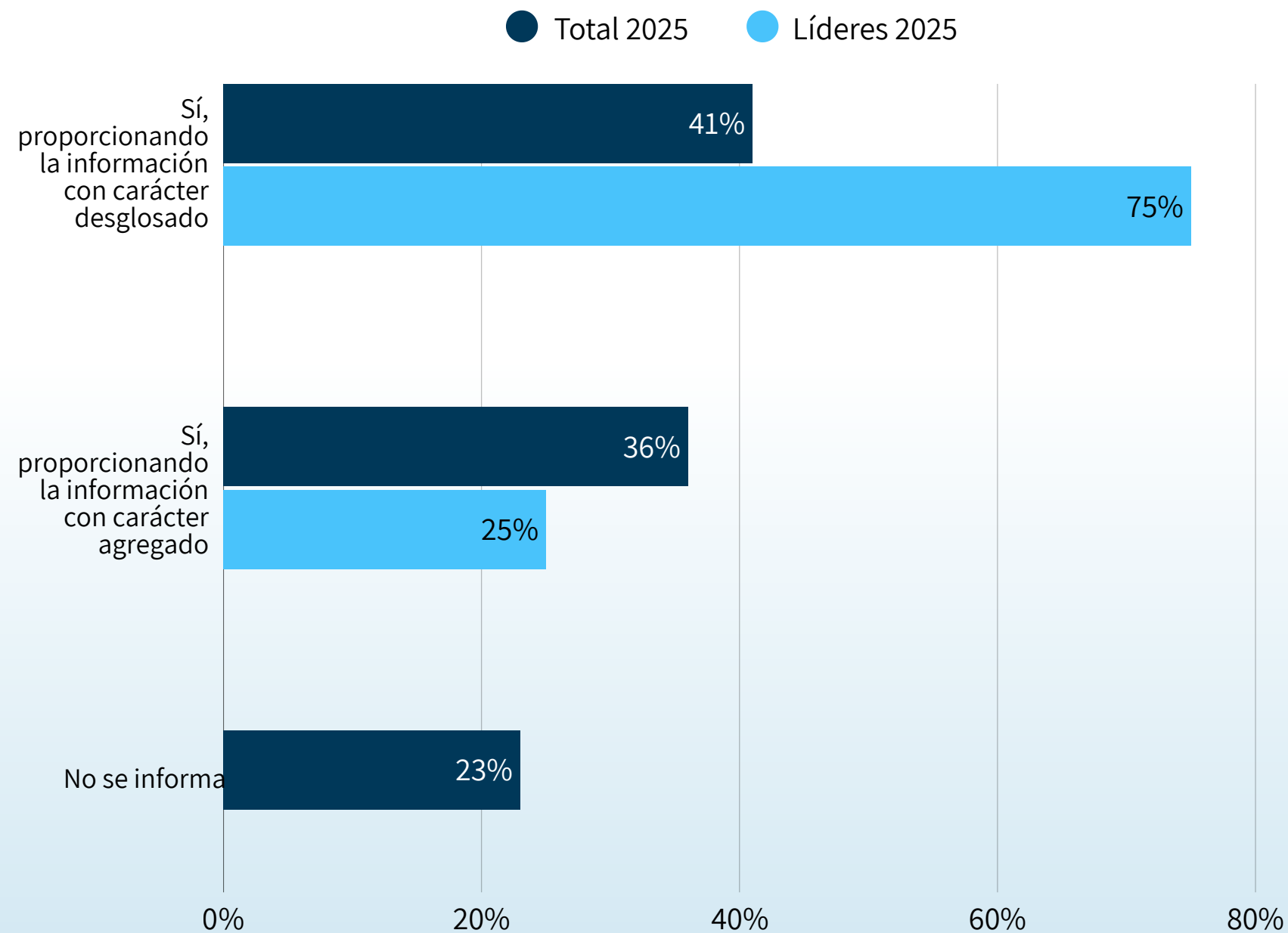
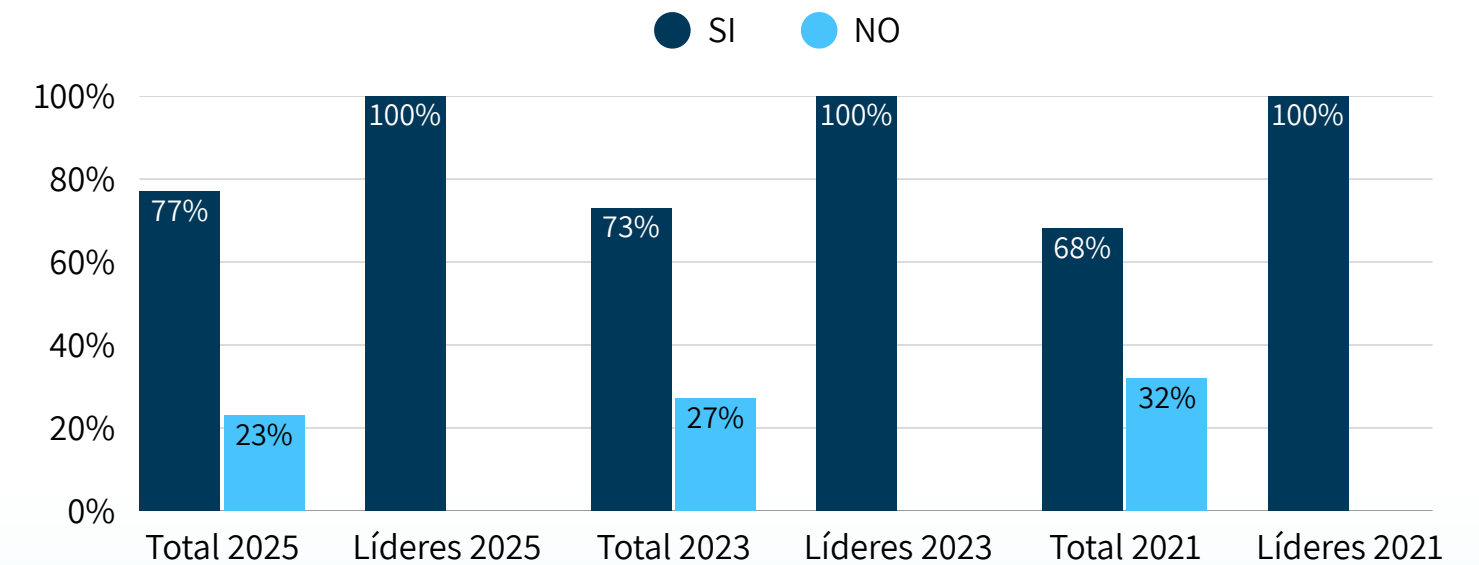


Gráfico 26.1 Evolución ¿Existe una política para informar sobre las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración?

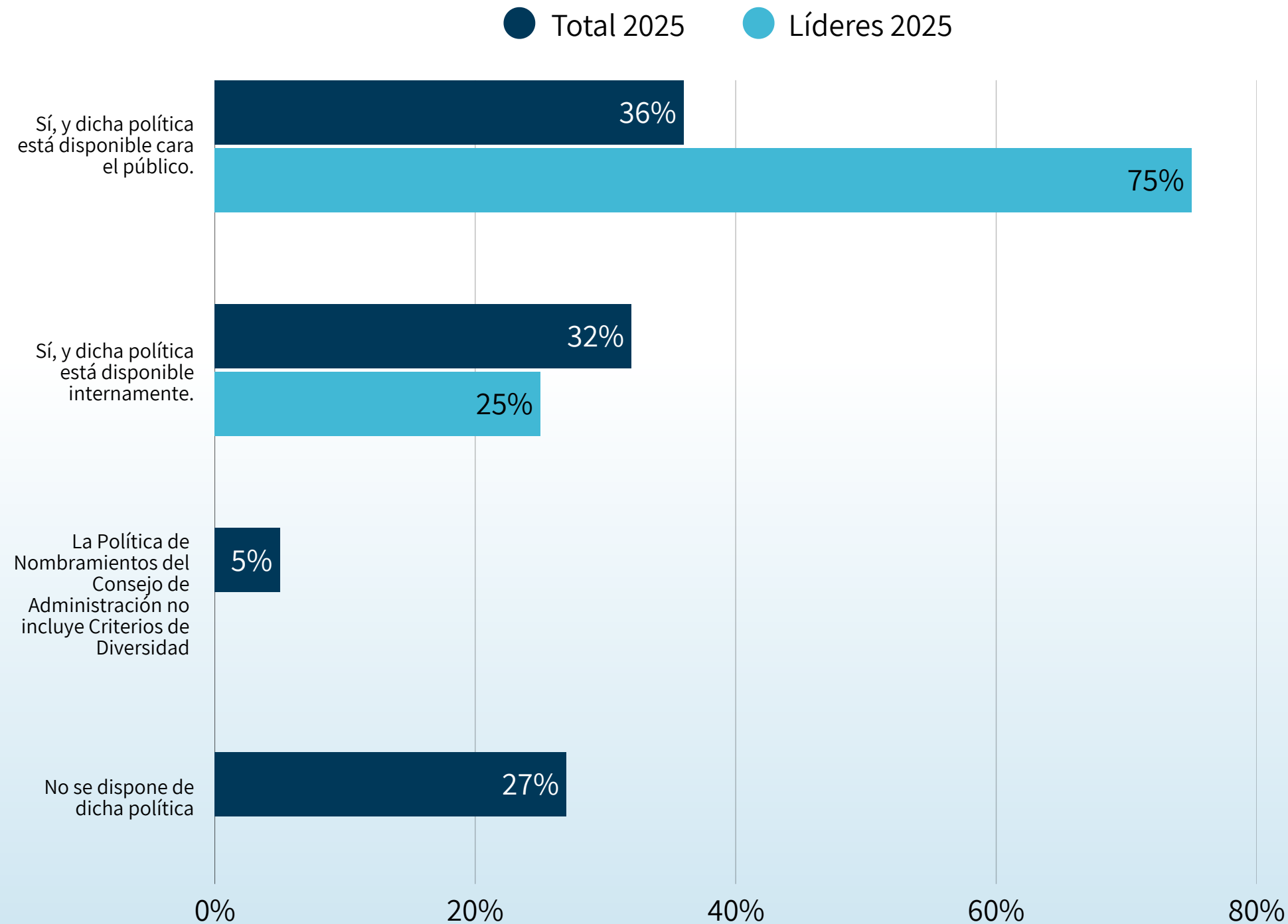


La mayoría de las empresas cuenta con una **política para informar sobre las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración**, aunque con distintos niveles de detalle. En 2025, un 41% proporciona esta información de forma **desglosada**, frente a un 36% que lo hace con **carácter agregado**, lo que refleja avances en transparencia, aunque todavía con margen de mejora.

Las **empresas líderes** muestran un comportamiento más avanzado, ya que el 75% informa sobre las retribuciones con **detalle desglosado**, frente al 25% que opta por un enfoque agregado. Además, se observa una **evolución positiva respecto a ejercicios anteriores**, con un incremento sostenido de las organizaciones que cuentan con esta política y una reducción de aquellas que no informan, reforzando así la **transparencia y la rendición de cuentas** en materia de gobernanza corporativa.

25. ¿Incluye la Política de Nombramientos del Consejo de Administración Criterios de Diversidad?

Gráfico 27 ¿Incluye la política de Nombramientos del Consejo de Administración criterios de Diversidad?

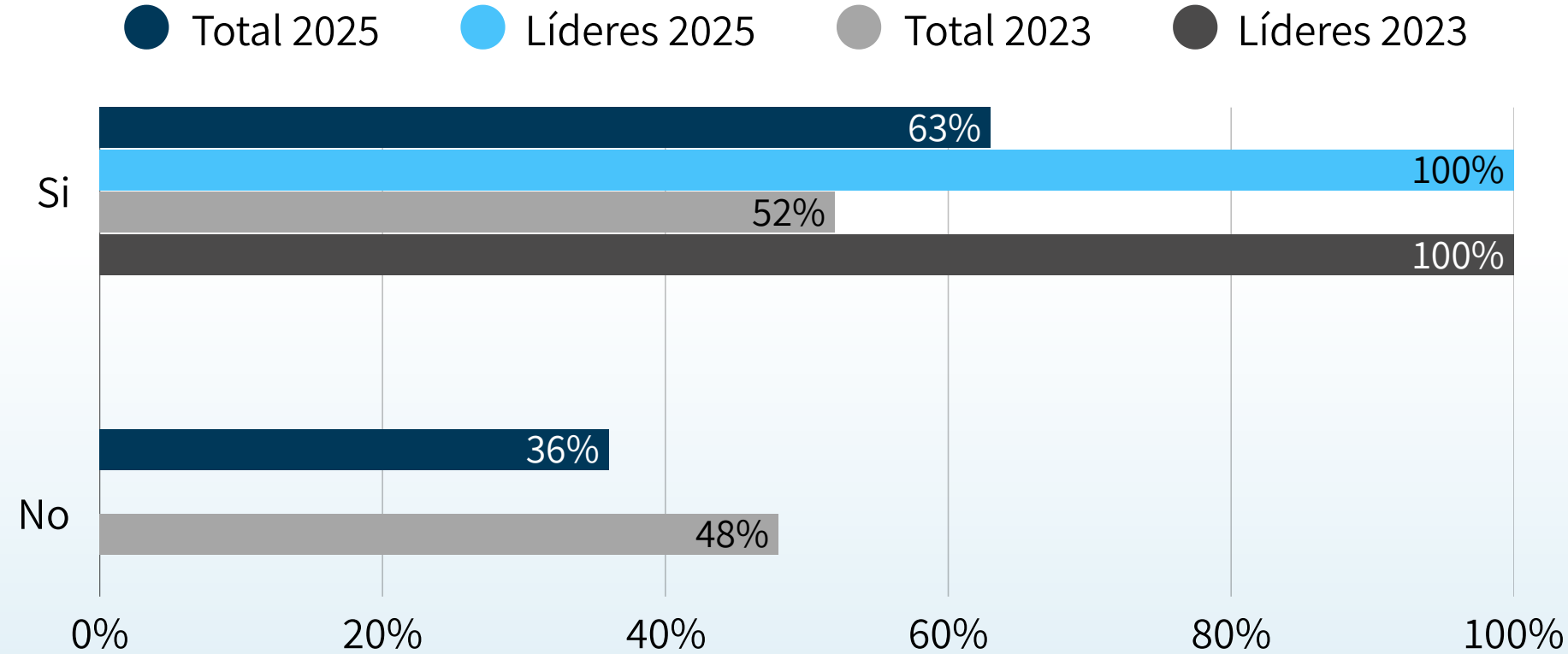


La inclusión de **criterios de diversidad en la Política de Nombramientos del Consejo de Administración** presenta avances relevantes, aunque todavía con margen de mejora. En 2025, un 36% de las empresas cuenta con una política que incorpora estos criterios y es **accesible públicamente**, mientras que un 32% dispone de la política, pero **sin carácter público**, lo que evidencia distintos niveles de transparencia.

Las **empresas líderes** muestran un desempeño claramente más avanzado, ya que el 75% dispone de una política de nombramientos con criterios de diversidad pública, frente al 25% que la mantiene de forma interna. No obstante, aún persiste un 27% de organizaciones que no dispone de esta política y un 5% en las que, aun existiendo, no se incluyen criterios de diversidad, lo que pone de manifiesto la necesidad de seguir impulsando **la diversidad como eje estratégico de la gobernanza corporativa**.

26. ¿Los esquemas Retributivos Variables de alta dirección incluyen Indicadores de Sostenibilidad?

Gráfico 28 ¿Los esquemas Retributivos variables de Alta Dirección incluyen indicadores de Sostenibilidad? (2025 vs 2023)



La inclusión de **indicadores de sostenibilidad en los esquemas retributivos variables de la alta dirección** continúa avanzando de forma significativa. En 2025, el 63% del total de las empresas ya incorpora estos indicadores, frente al 52% registrado en 2023, lo que refleja una **evolución positiva en la alineación entre desempeño económico y objetivos ESG**.

En el caso de las **empresas líderes**, el avance es total, ya que el 100% integra indicadores de sostenibilidad tanto en 2023 como en 2025, consolidando esta práctica como un **elemento clave de la gobernanza responsable**. No obstante, aún persiste un 36% de organizaciones que no vincula la retribución variable a criterios de sostenibilidad, lo que pone de manifiesto que sigue existiendo margen de mejora para reforzar la **integración efectiva del ESG en los sistemas de incentivos**.

27. ¿La empresa dispone de una Política de Comunicación con Accionistas, Inversores institucionales y/o Asesores de voto (“Proxy advisors”) de acuerdo con las normas contra el abuso de mercado?

Gráfico 27 ¿La empresa dispone de una política de comunicación con accionistas, inversores institucionales y/o asesores de voto (“proxy advisors”) de acuerdo con las normas contra el abuso de mercado?

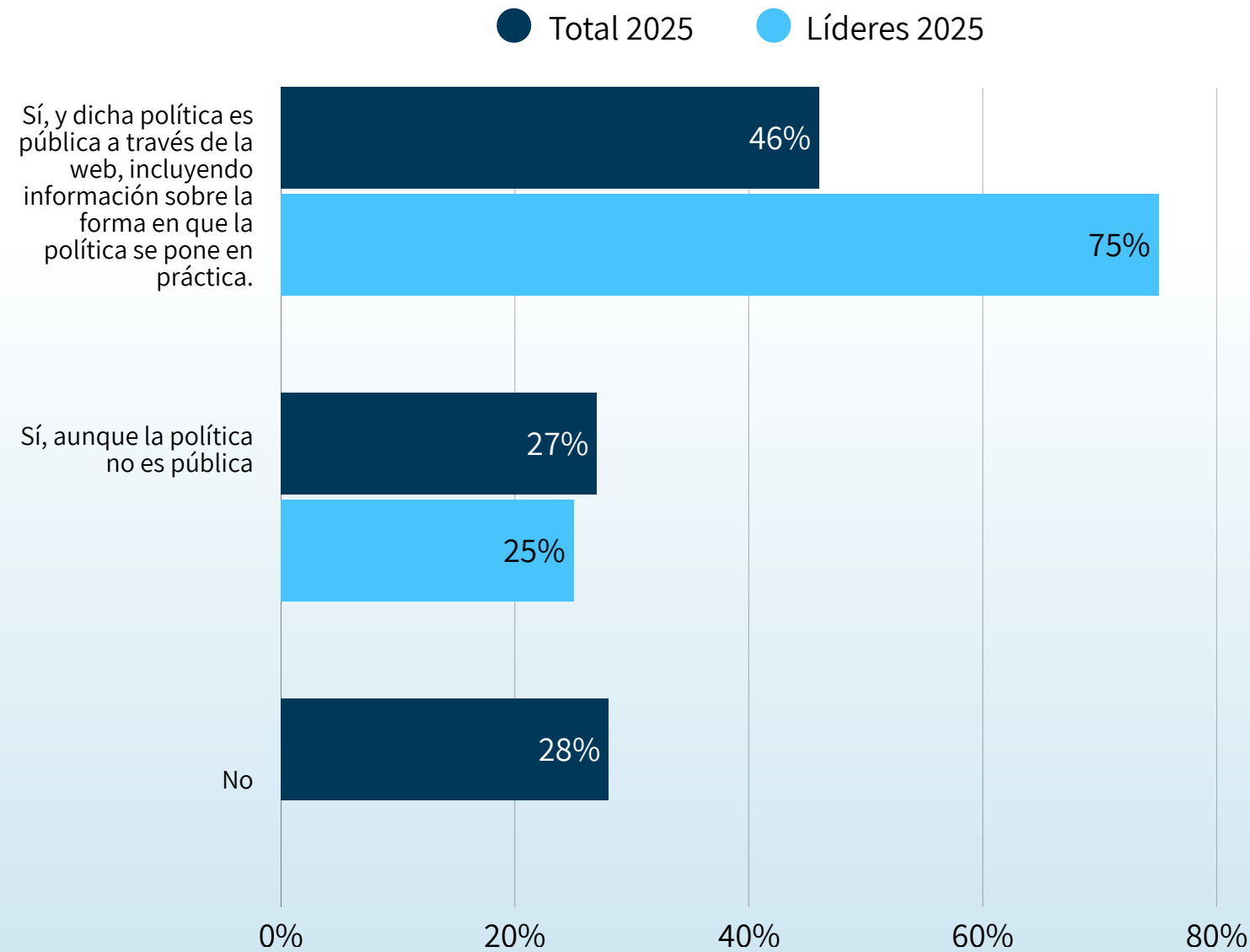
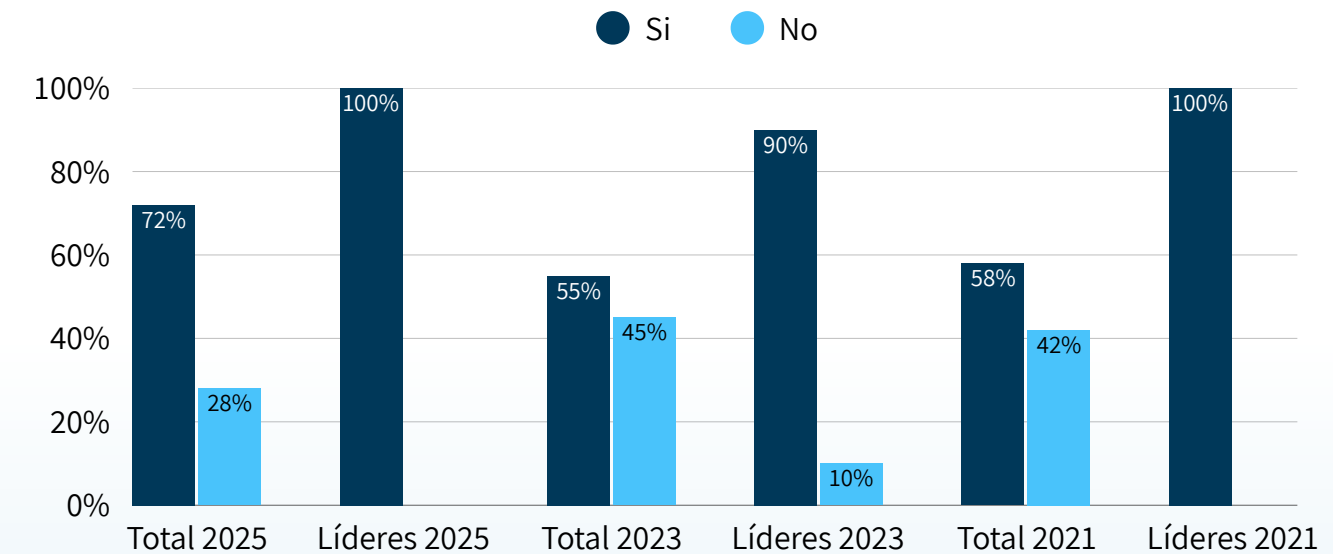


Gráfico 29.1 Evolución ¿La empresa dispone de una política de comunicación con accionistas, inversores institucionales y/o asesores de voto (“proxy advisors”) de acuerdo con las normas contra el abuso de mercado?



La comunicación con **accionistas, inversores institucionales y asesores de voto** se encuentra cada vez más formalizada mediante políticas específicas alineadas con las normas contra el abuso de mercado. En 2025, el 46% de las empresas dispone de una **política pública**, mientras que un 27% cuenta con ella, aunque **sin carácter público**, lo que evidencia avances relevantes en transparencia y control de la información.

Las **empresas líderes** destacan nuevamente por un mayor nivel de madurez, ya que el 75% dispone de una política de comunicación **accesible públicamente**, frente al 25% que la mantiene de forma interna. La evolución respecto a años anteriores muestra una **tendencia positiva y sostenida**, con un aumento de las organizaciones que cuentan con este tipo de políticas y una reducción de aquellas que no disponen de ellas, reforzando así la **confianza del mercado y la buena gobernanza corporativa**.

RESUMEN

Gráfico 10 Resumen Ética, “Compliance” y Gobierno Corporativo Total Empresas Participantes 2025

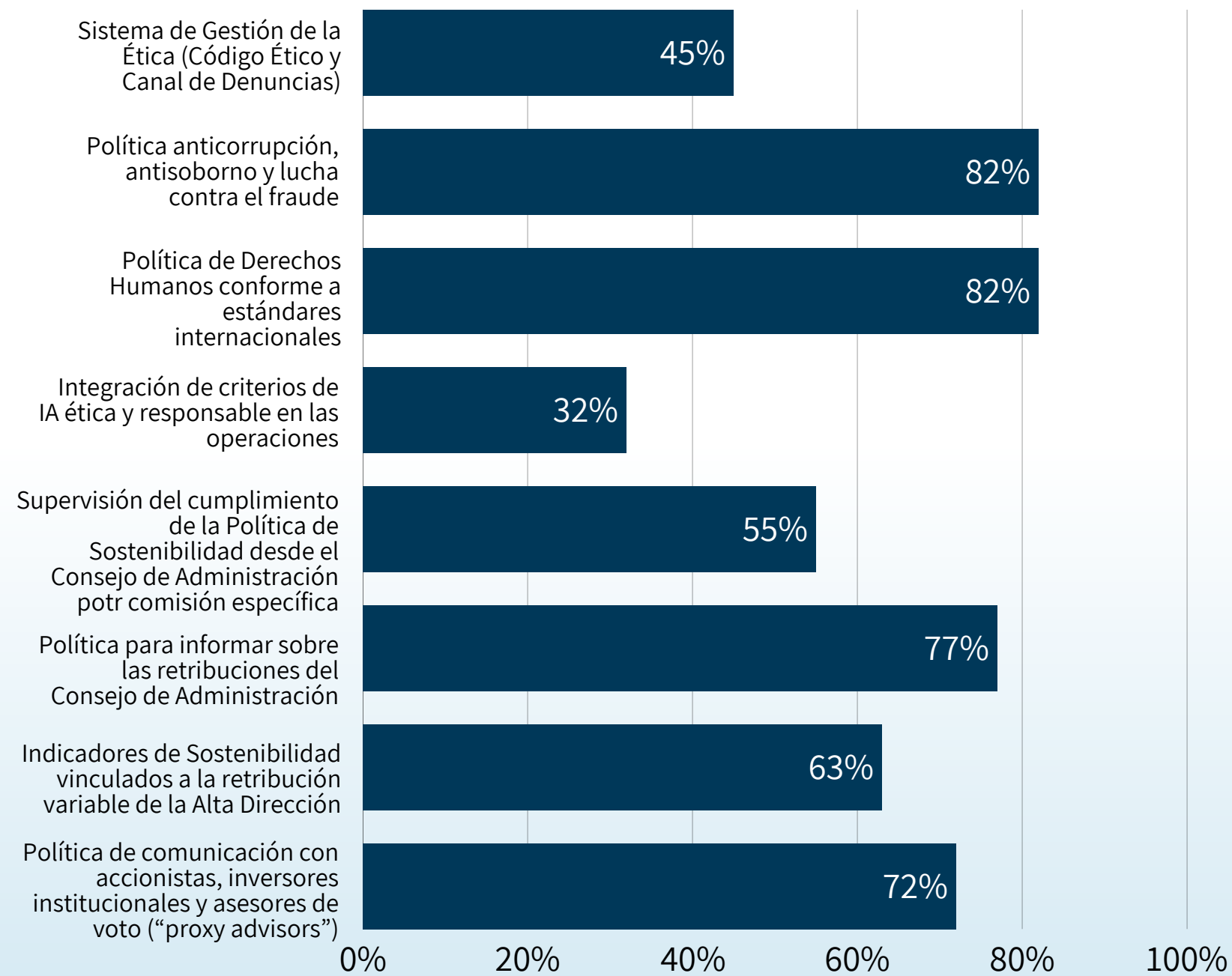
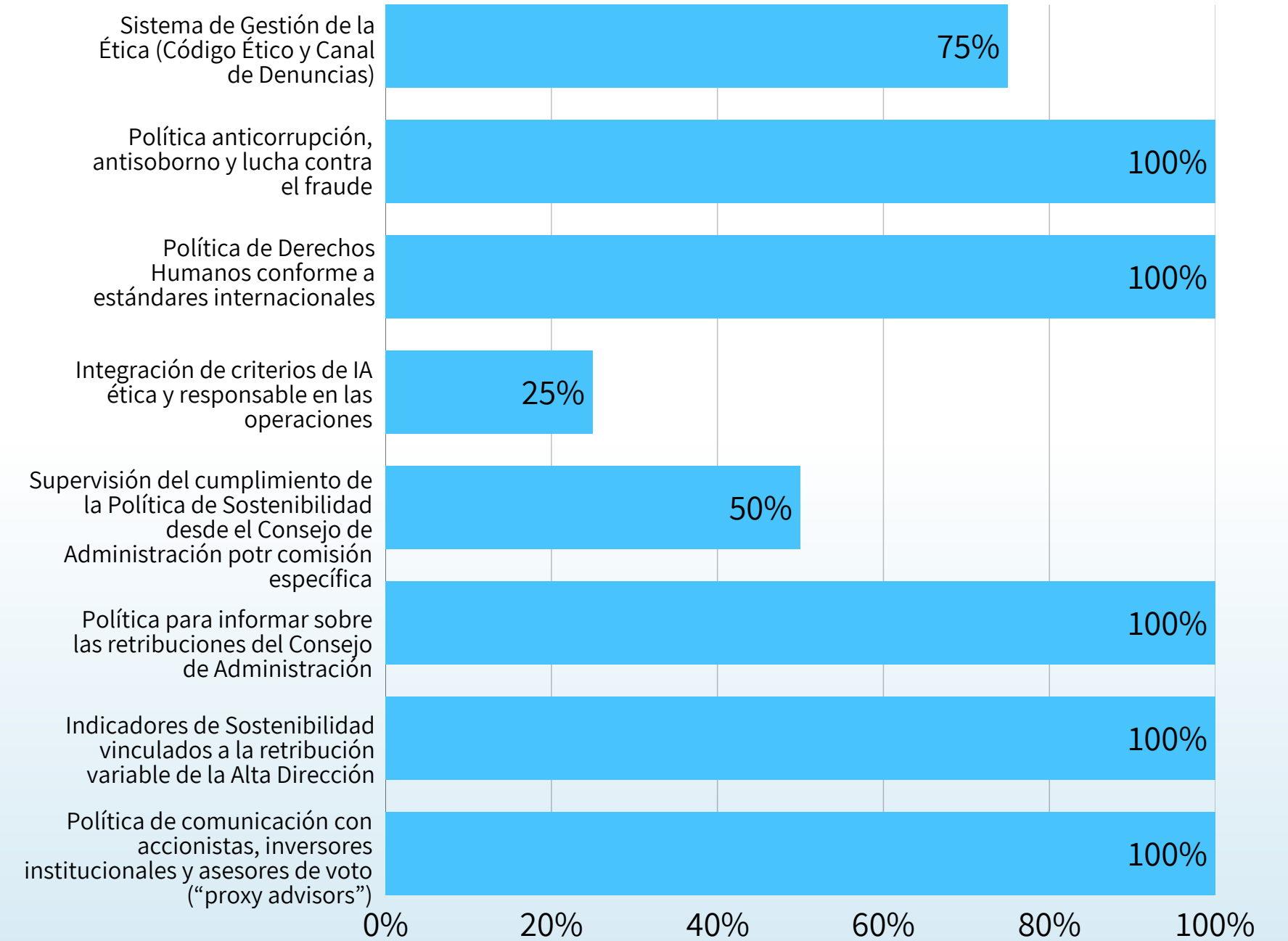


Gráfico 10.1 Resumen Ética, “Compliance” y Gobierno Corporativo Total Empresas Líderes 2025



DIMENSIÓN AMBIENTAL

RESULTADOS GENERALES

Los resultados de la Dimensión Ambiental muestran un **alto grado de avance en la implantación de sistemas de gestión**, especialmente en los ámbitos de **energía y cambio climático**, que se consolidan como los ejes más maduros de la estrategia ambiental. En 2025, el **95% de las empresas** dispone de un Sistema de Gestión de la Eficiencia Energética, si bien solo el **50% cuenta con certificación externa**, lo que evidencia un margen de mejora en términos de formalización y verificación independiente.

La **acción climática** se encuentra ampliamente integrada en las estrategias empresariales. El **77%** de las organizaciones mide su huella de carbono y ha comunicado públicamente una **fecha objetivo para la neutralidad de emisiones**, mientras que la medición de GEI está prácticamente generalizada. Este avance se refuerza en las empresas líderes, donde el **100%** mide su huella de carbono y cuenta con objetivos y estrategias de reducción claramente definidos.

En ámbitos como la **movilidad sostenible** y la **economía circular**, los resultados reflejan una implantación progresiva, aunque todavía desigual. El **64%** de las empresas dispone de un Plan de Movilidad Sostenible, pero solo el **28%** lo aplica a distintos grupos de interés, lo que indica un enfoque aún centrado principalmente en empleados. En el caso de la economía circular, las prácticas están más extendidas en la **gestión de residuos** (91%) y en la **selección de materias primas** (73%), mientras que su integración en fases posteriores del ciclo de vida, como el fin de vida del producto (36%) o el embalaje y la distribución (41%), presenta un menor grado de desarrollo.

Por último, la gestión de la **huella hídrica y la biodiversidad** se posiciona como el ámbito menos maduro de la dimensión ambiental. Solo el **27%** de las empresas cuenta con un plan de acción específico y sistemas de medición, frente a un **50%** que aborda estos aspectos de forma general dentro de su política ambiental y un **23%** que no desarrolla acciones específicas. En contraste, las **empresas líderes** muestran un enfoque más estratégico y estructurado, con planes de acción y una integración transversal de la dimensión ambiental en toda la cadena de valor.

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

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

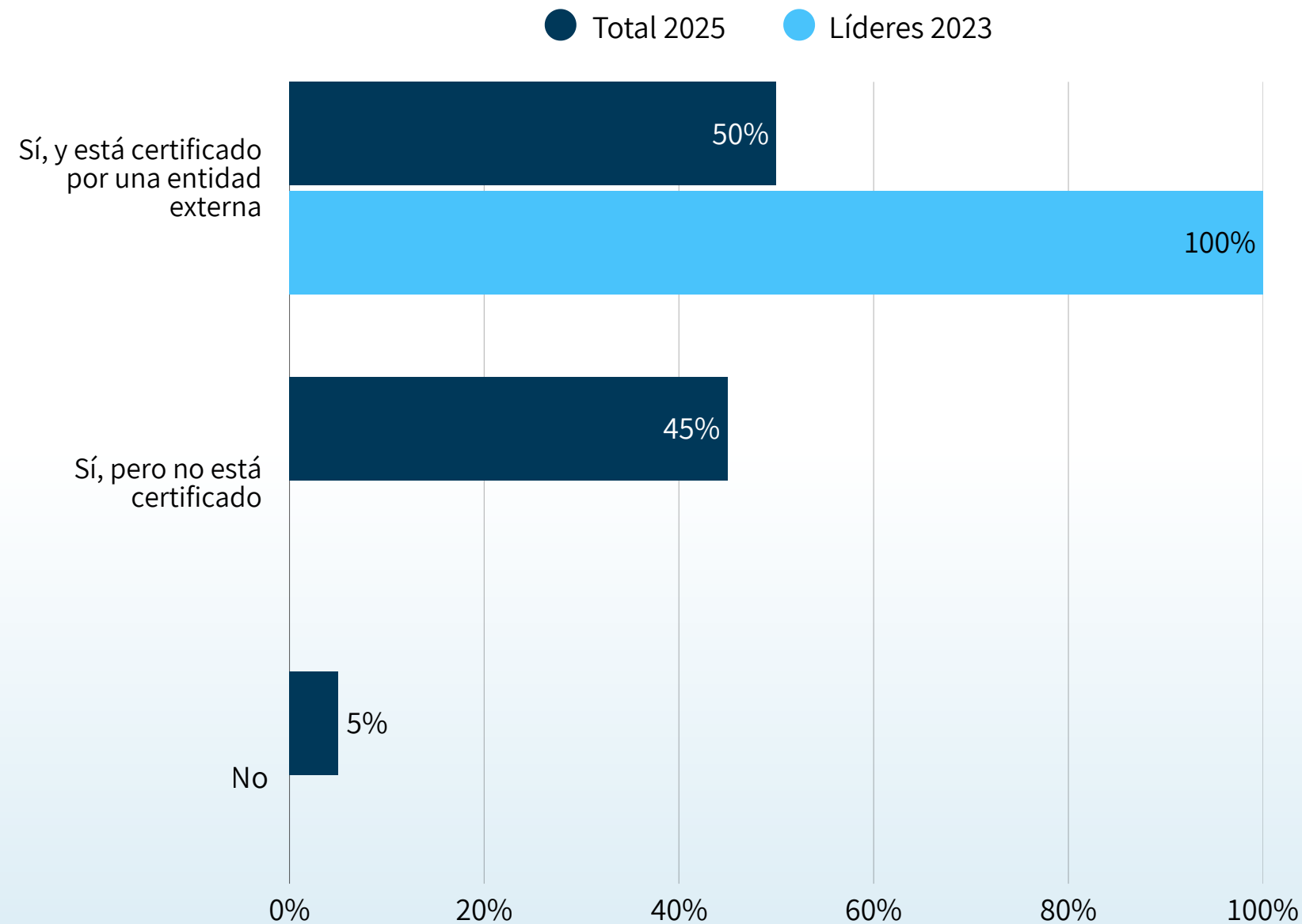
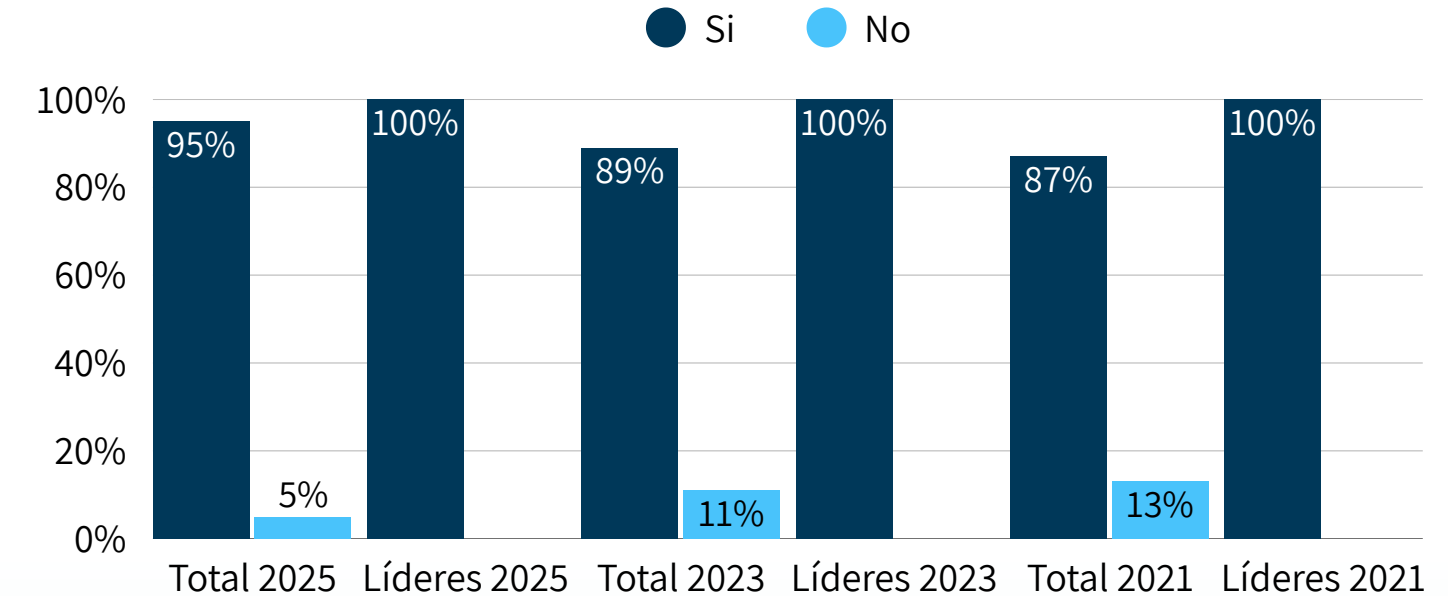


Gráfico 31.1 Evolución ¿La empresa dispone de un Sistema de Gestión de la Eficiencia Energética?

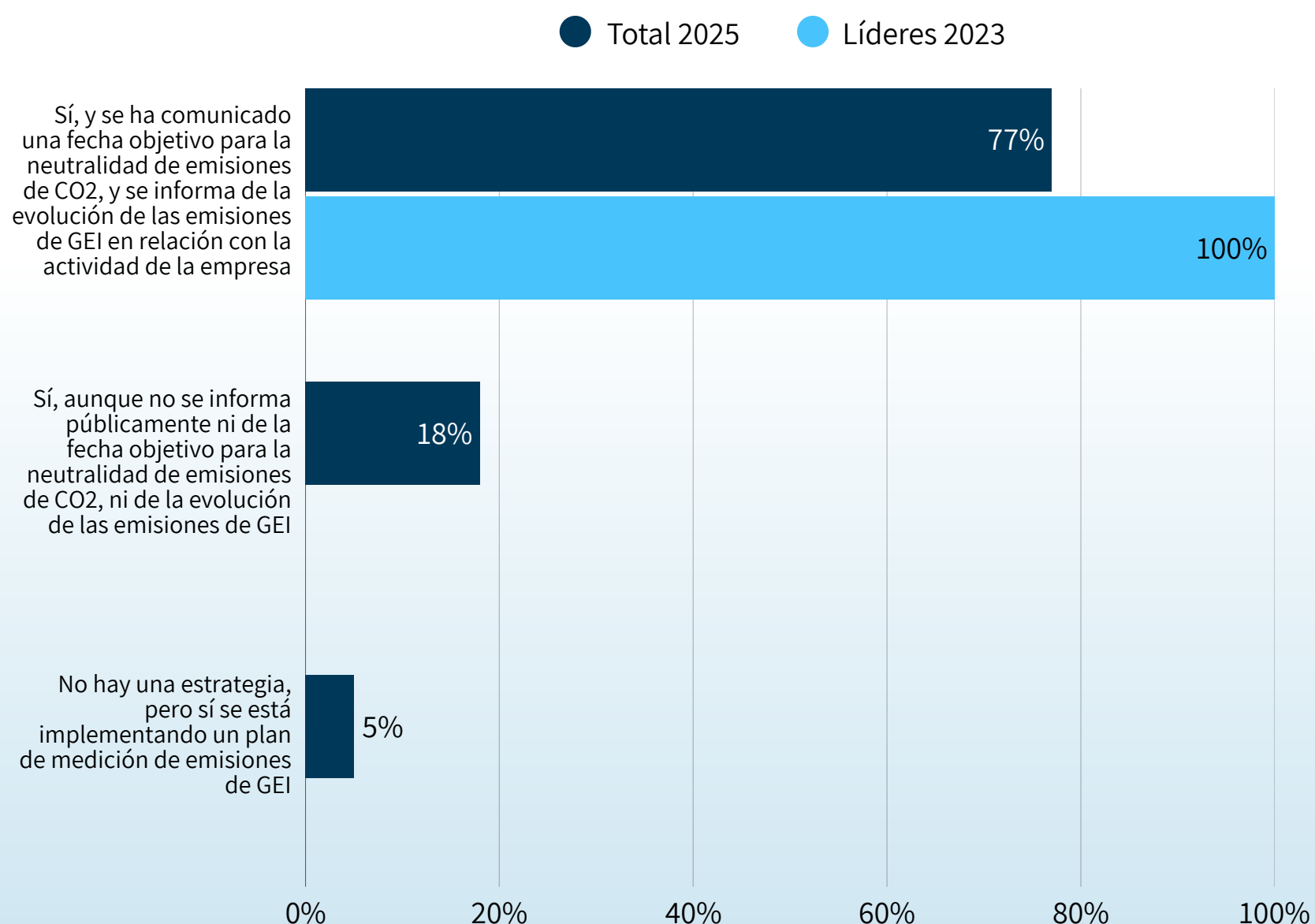


La **gestión de la eficiencia energética** se encuentra ampliamente extendida entre las empresas analizadas. En 2025, el 95% dispone de un Sistema de Gestión de la Eficiencia Energética, de las cuales un **50% cuenta con certificación externa** y un **45% lo tiene implantado sin certificar**, lo que refleja un elevado grado de compromiso, aunque con distintos niveles de formalización.

Las **empresas líderes** muestran un nivel de madurez claramente superior, ya que el **100% dispone de un sistema certificado**, consolidando la certificación como una práctica estándar. La evolución respecto a ejercicios anteriores confirma una **tendencia positiva**, con un incremento progresivo en la implantación de estos sistemas y una reducción sostenida de las empresas que no cuentan con ellos, reforzando la eficiencia energética como un pilar clave de la estrategia ambiental.

29. ¿La empresa mide la Huella de Carbono y dispone de una estrategia de reducción/compensación de emisiones de gases de efecto Invernadero (GEI) y de lucha contra el cambio climático?

Gráfico 32 ¿La empresa mide la Huella de Carbono y dispone de una estrategia de reducción/compensación de emisiones de gases de efecto Invernadero (GEI) y de lucha contra el cambio climático?



La medición de la **huella de carbono** y la definición de estrategias de reducción y compensación de emisiones de GEI están ampliamente extendidas entre las empresas analizadas. En 2025, el **77%** mide sus emisiones y ha comunicado una **fecha objetivo para la neutralidad de emisiones de CO₂**, informando además sobre la medición de GEI en relación con su actividad.

No obstante, un **18%** de las empresas, aunque mide sus emisiones, **no ha hecho pública una fecha objetivo**, lo que pone de manifiesto distintos niveles de ambición y transparencia. Por su parte, únicamente un 5% no dispone aún de una estrategia definida, aunque sí está implementando un plan de medición, lo que indica que la práctica de medir las emisiones está prácticamente generalizada.

Las **empresas líderes** muestran un nivel de madurez claramente superior, ya que el **100%** mide su huella de carbono, ha definido objetivos de reducción y ha comunicado públicamente sus compromisos climáticos, consolidando la acción climática como un eje estratégico de la gestión ambiental.

30. ¿La empresa tiene establecido un Plan de Movilidad Sostenible?

Gráfico 33 ¿La empresa tiene establecido un Plan de Movilidad Sostenible?

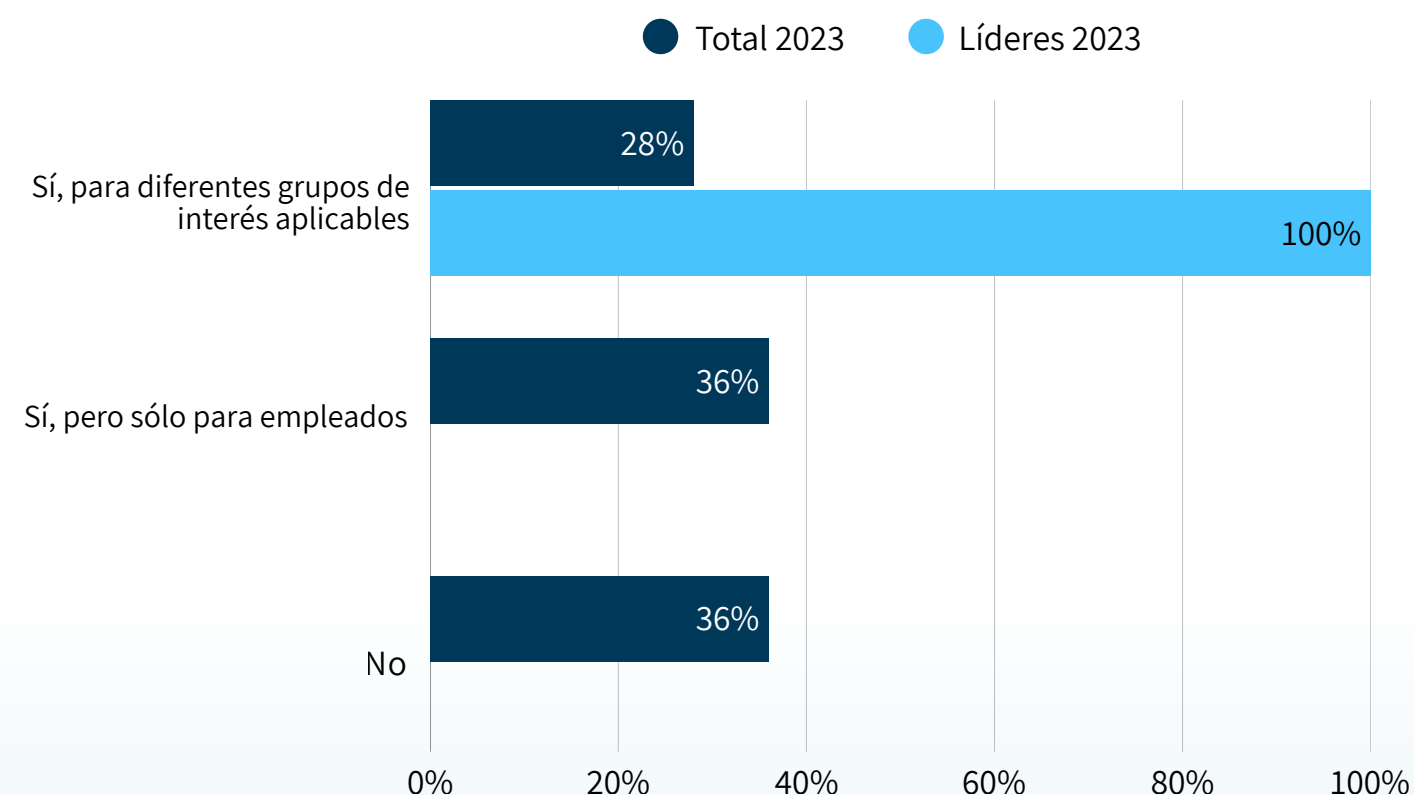
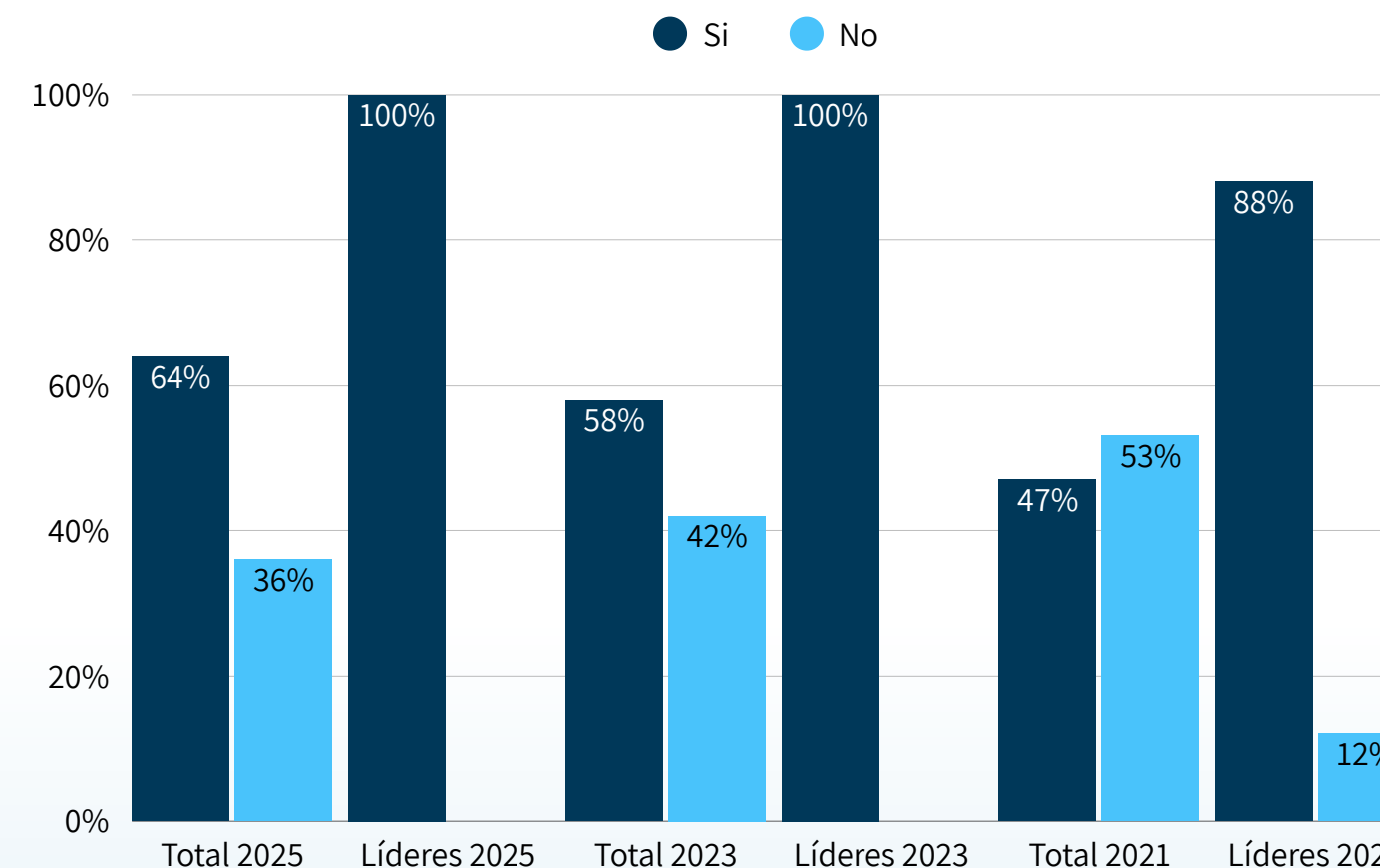


Gráfico 33.1 Evolución ¿La empresa tiene establecido un plan de movilidad sostenible?

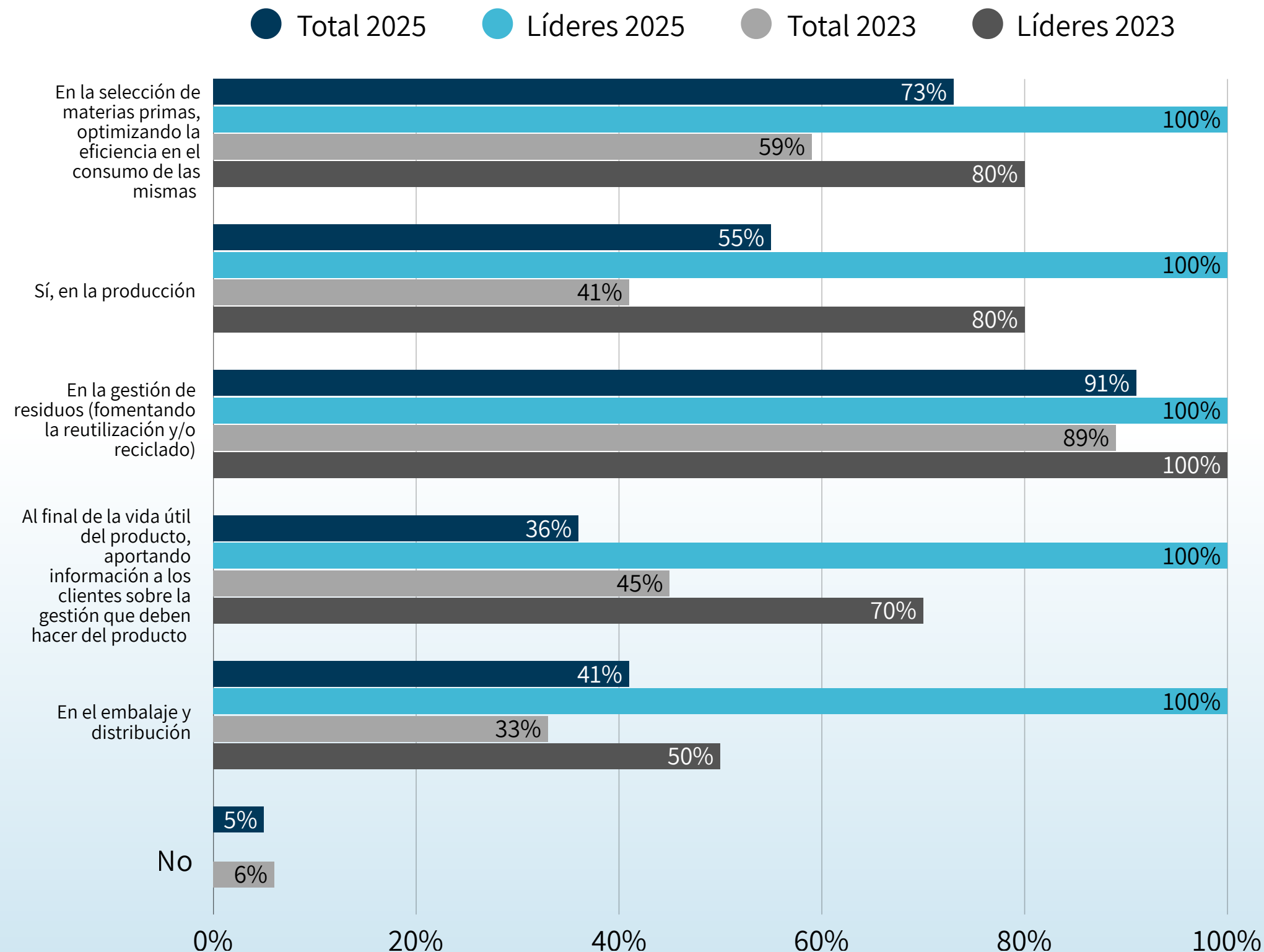


La implantación de **Planes de Movilidad Sostenible** presenta un avance progresivo, aunque todavía desigual entre las empresas analizadas. En 2025, el **64%** dispone de un plan de movilidad, si bien solo el 28% lo aplica a **diferentes grupos de interés**, mientras que un **36%** lo limita exclusivamente a empleados, lo que evidencia distintos niveles de alcance e integración.

Por su parte, un **36%** de las empresas aún no cuenta con un Plan de Movilidad Sostenible, lo que señala un margen relevante de mejora en esta materia. Las **empresas líderes** muestran nuevamente un comportamiento más avanzado, ya que el **100%** dispone de un plan plenamente implantado y aplicable a distintos grupos de interés, consolidando la movilidad sostenible como un elemento clave de la estrategia ambiental.

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

Gráfico 34 ¿La empresa aplica los principios de la Economía Circular? (2025 vs 2023)



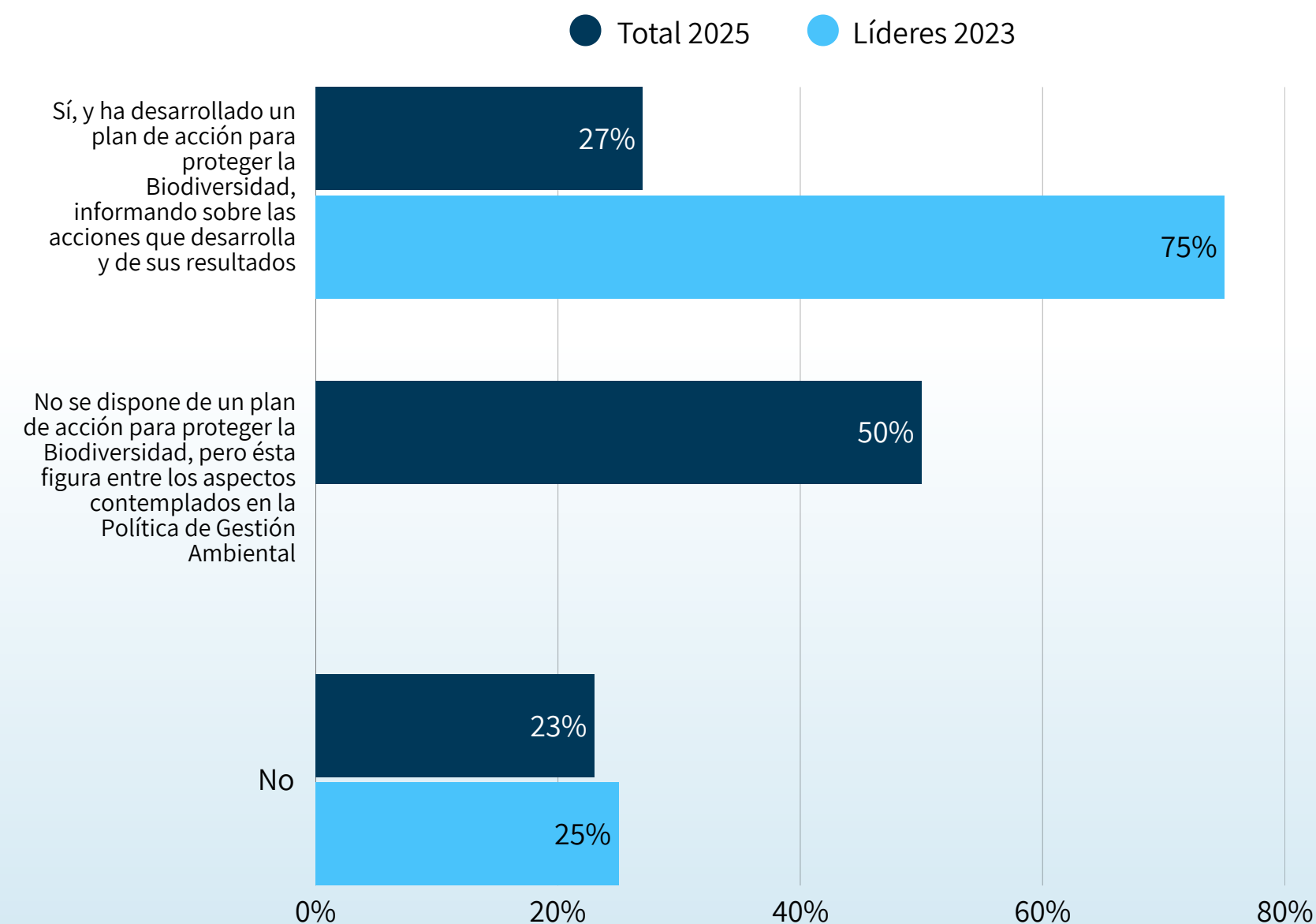
La aplicación de los **principios de la Economía Circular** se encuentra ampliamente extendida entre las empresas analizadas, especialmente en ámbitos operativos. En 2025, el **91%** aplica estos principios en la **gestión de residuos**, fomentando la reutilización y el reciclaje, y el **73%** lo hace en la **selección de materias primas**, optimizando el consumo de recursos, lo que confirma un alto grado de implantación en las fases iniciales del ciclo de vida.

La integración de la economía circular en la **producción** alcanza al **55%** de las empresas, mientras que su aplicación en **fases posteriores**, como el **fin de vida útil del producto** (36%) y el **embalaje y la distribución** (41%), presenta todavía un menor grado de desarrollo, evidenciando un enfoque aún parcial y con margen de mejora hacia modelos más circulares e integrales.

Las **empresas líderes** muestran un nivel de madurez significativamente superior, con una aplicación del **100% en todas las fases analizadas**, lo que refleja una visión transversal de la economía circular a lo largo de toda la cadena de valor. En conjunto, los resultados indican una **evolución positiva**, aunque desigual, y ponen de manifiesto la necesidad de seguir avanzando hacia una implementación más completa y estratégica de la economía circular.

32. ¿La empresa mide la Huella Hídrica y realiza actividades para la preservación de la Biodiversidad (impactos sobre agua, flora y fauna)?

Gráfico 35 ¿La empresa mide la Huella Hídrica y realiza actividades para la preservación de la Biodiversidad (impactos sobre agua, flora y fauna)?



La medición de la **huella hídrica** y el desarrollo de actuaciones específicas para la **protección de la biodiversidad** presentan un grado de avance todavía limitado en el conjunto de las empresas analizadas. En 2025, solo el **27%** ha desarrollado un **plan de acción específico**, informando además sobre las actuaciones realizadas y sus resultados, lo que pone de manifiesto que esta dimensión ambiental se encuentra en una fase menos madura frente a otros ámbitos como energía o clima.

Un **50%** de las empresas no dispone de un plan de acción concreto, aunque sí contempla aspectos relacionados con biodiversidad y agua dentro de su **Política de Gestión Ambiental**, lo que indica un enfoque todavía generalista. Asimismo, un **23%** no mide la huella hídrica ni desarrolla acciones específicas, evidenciando un margen relevante de mejora.

Las **empresas líderes** muestran un desempeño claramente más avanzado, ya que el **75%** cuenta con planes de acción específicos y sistemas de medición, frente a un 25% que aún no ha desarrollado este tipo de iniciativas. En conjunto, los resultados reflejan la necesidad de **reforzar la gestión estratégica del agua y la biodiversidad**, especialmente ante el creciente peso de estos impactos en la agenda regulatoria y ambiental.

RESUMEN

Gráfico 10 Resumen Dimensión Ambiental Total Empresas Participantes 2025

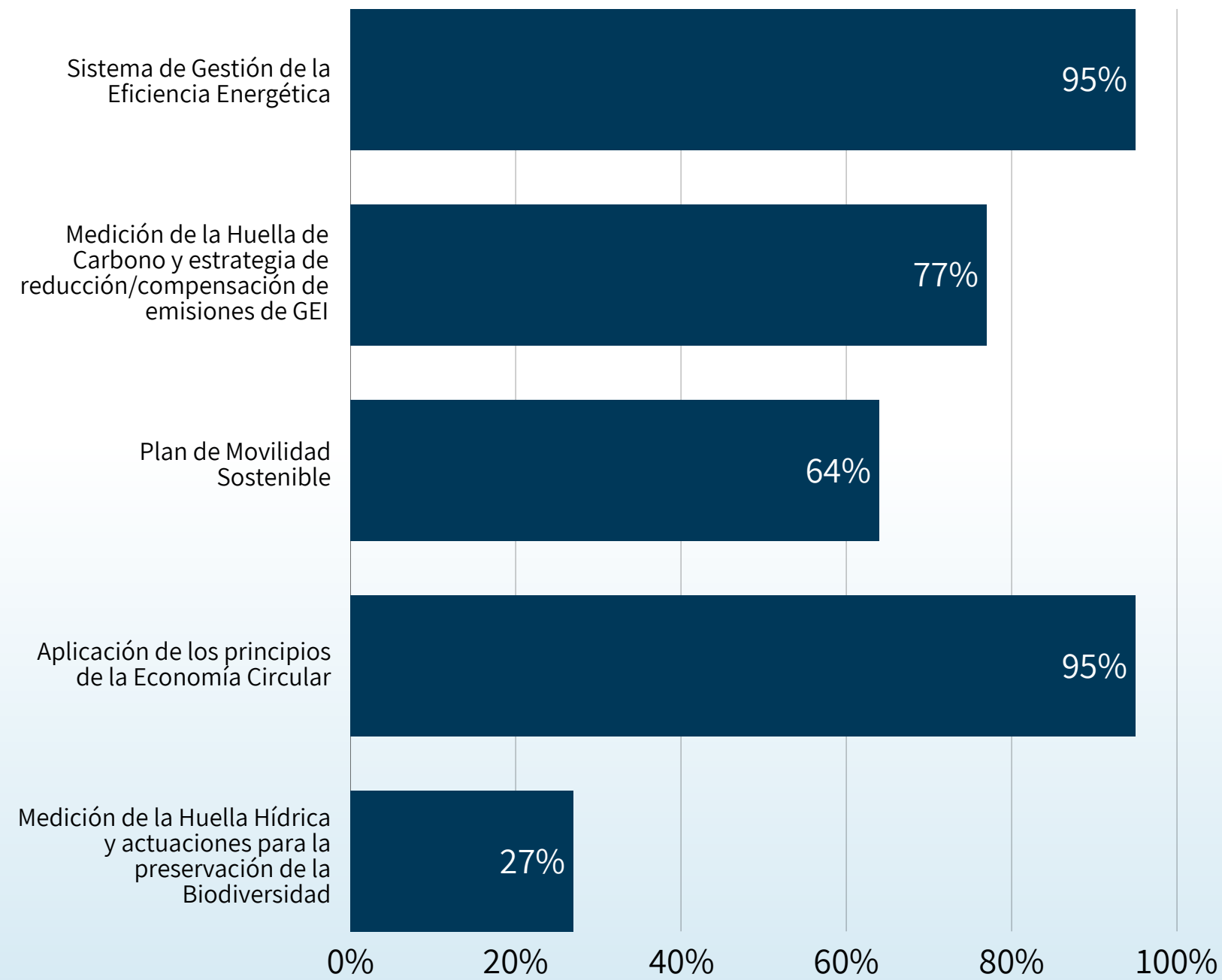
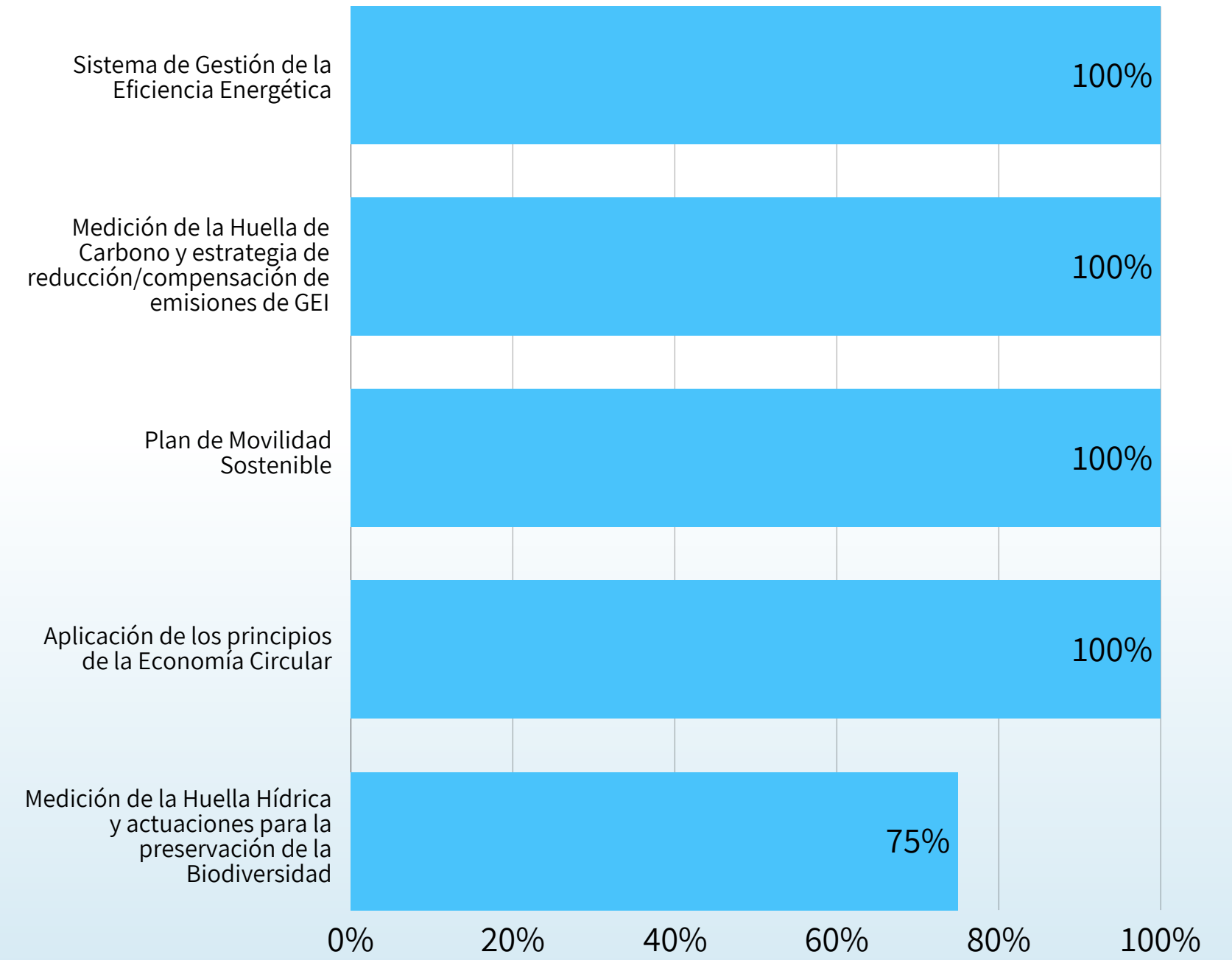


Gráfico 10 Resumen Dimensión Ambiental Total Empresas Líderes 2025



DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA

RESULTADOS GENERALES

Los resultados de la Dimensión Social Externa reflejan un **alto nivel de implicación de las empresas en la acción social**, consolidándose como un ámbito ampliamente asumido dentro de las políticas corporativas. En 2025, el **96%** de las organizaciones desarrolla algún tipo de acción social, lo que confirma que estas iniciativas están plenamente integradas en la actividad empresarial. No obstante, solo el **41%** cuenta con un **plan estratégico con objetivos definidos y resultados medidos**, evidenciando que la medición del impacto social continúa siendo uno de los principales retos para avanzar hacia modelos más maduros.

La **integración estratégica de la acción social dentro de la sostenibilidad** muestra avances significativos. El **73%** de las empresas señala que su plan de acción social forma parte de la estrategia de sostenibilidad, frente a un **23%** que sigue desarrollando estas actividades de manera independiente. Esta diferencia pone de manifiesto la coexistencia de enfoques estratégicos y tácticos. En el caso de las **empresas líderes**, la integración es total, alcanzando el **100%**, lo que refuerza la acción social como una palanca de creación de valor compartido y reputacional.

En cuanto a los **colectivos destinatarios**, la acción social se orienta principalmente hacia **infancia y adolescencia** (68%), **personas con discapacidad** (73%) y **mujeres** (73%), alineándose con prioridades sociales clave como la inclusión, la igualdad y la protección de colectivos vulnerables. Sin embargo, otros ámbitos como el apoyo a **personas paradas de larga duración** (18%), **migrantes y refugiados** (14%) o los **proyectos en países en desarrollo** (32%) presentan una menor presencia, lo que evidencia oportunidades para ampliar el impacto social y diversificar las líneas de actuación.

Por último, la **innovación responsable** se consolida progresivamente como un elemento diferencial dentro de la dimensión social externa. El **87%** de las empresas desarrolla productos y/o servicios con beneficios sociales y ambientales, aunque solo el **64%** dispone de recursos, presupuestos y procesos específicos, lo que indica que todavía existe margen para reforzar su sistematización. Las **empresas líderes** muestran un mayor grado de madurez en este ámbito, integrando la innovación responsable de forma estructurada y estratégica.

En conjunto, los resultados evidencian una **evolución positiva de la dimensión social externa**, marcada por una elevada implicación empresarial, pero también por la necesidad de avanzar en la **medición del impacto, la integración estratégica y la profesionalización de las iniciativas sociales**, con el objetivo de maximizar su contribución al desarrollo social y a la sostenibilidad a largo plazo.

33. ¿Existe un plan estratégico de Acción Social?

Gráfico 36 ¿Existe un Plan Estratégico de Acción Social?

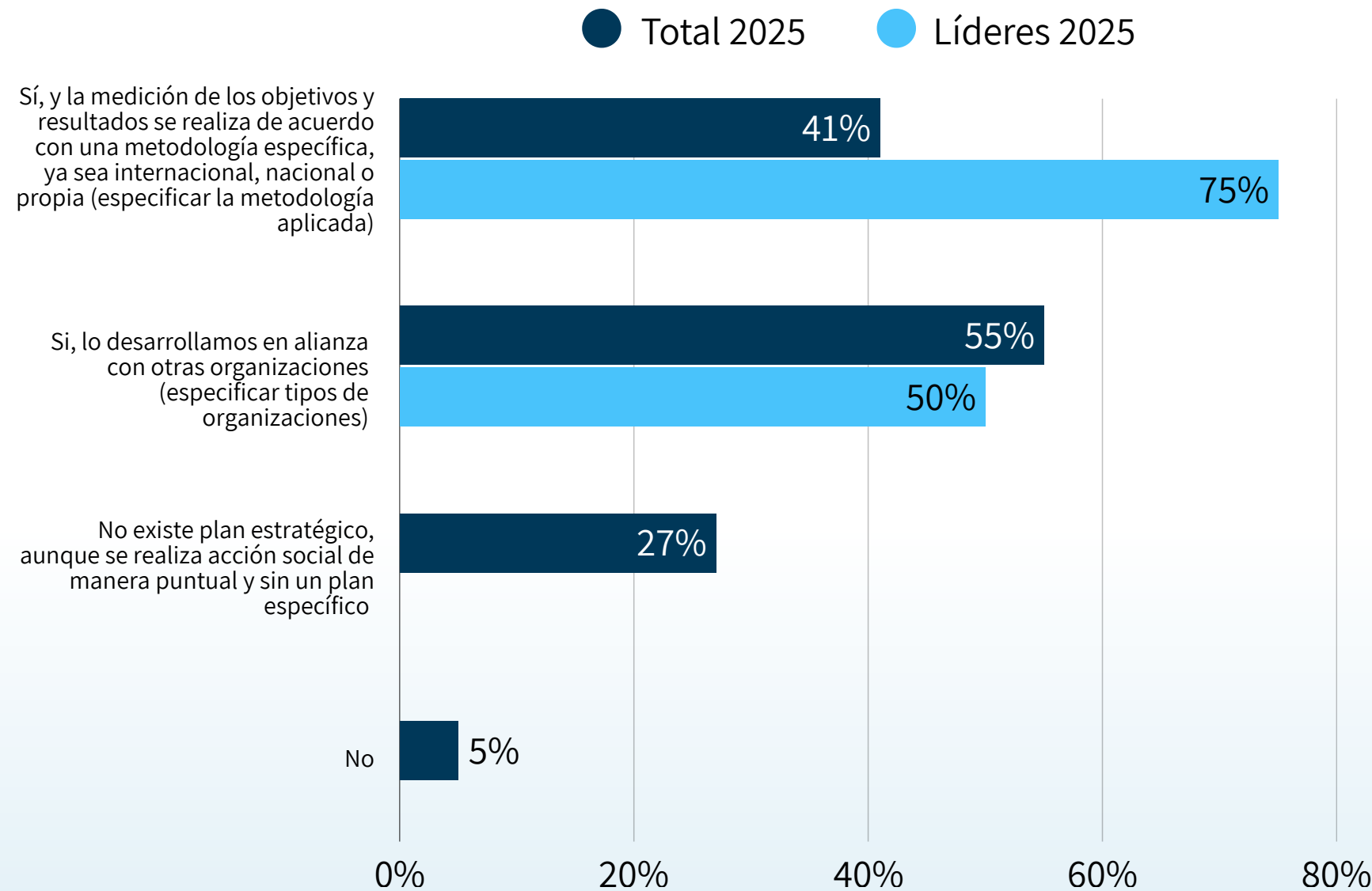
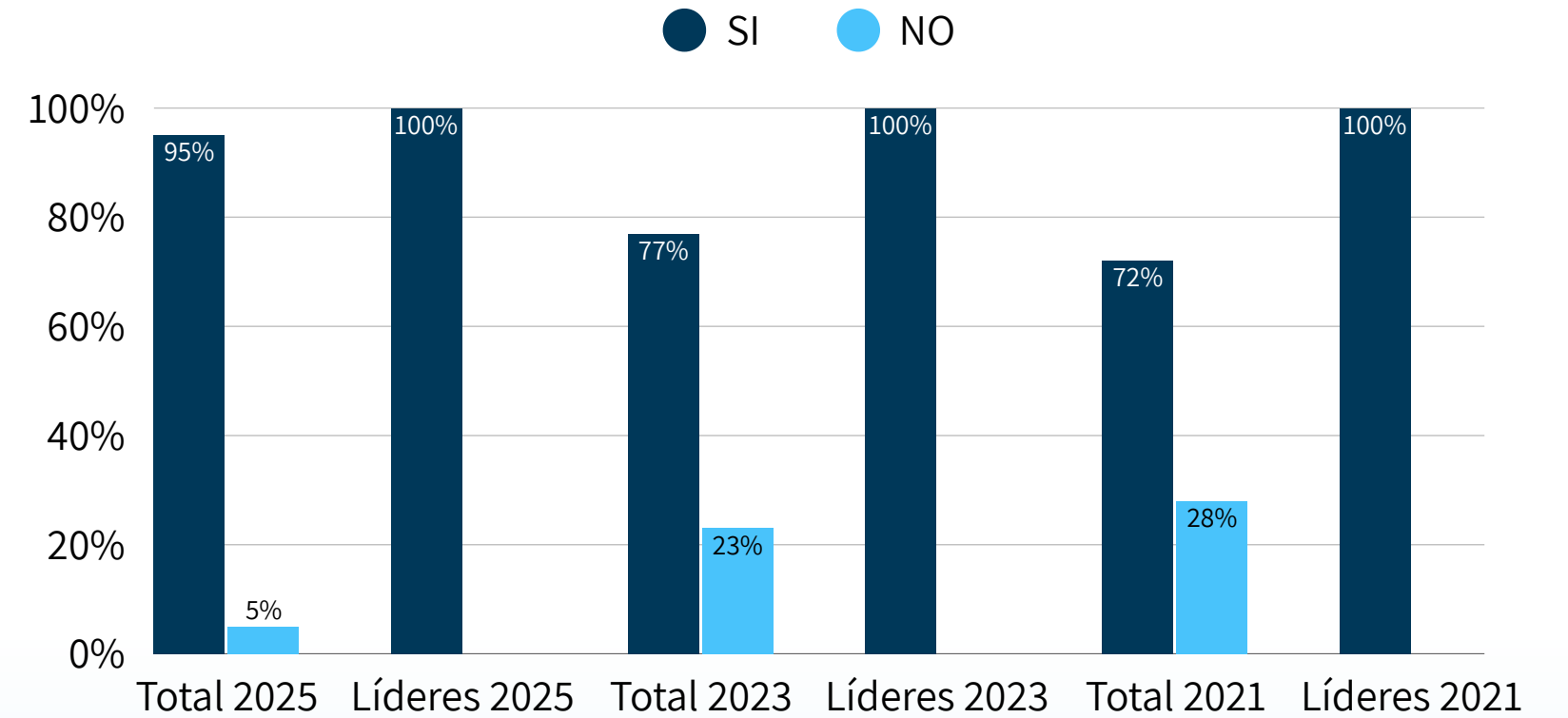


Gráfico 36.1 Evolución ¿Existe un plan estratégico de acción social?



La **acción social** está ampliamente presente en las empresas analizadas: en 2025, el **96%** desarrolla algún tipo de iniciativa en este ámbito. No obstante, solo el **41%** cuenta con un **plan estratégico con objetivos y resultados medidos**, lo que evidencia que la medición del impacto sigue siendo uno de los principales retos.

Un **55%** de las empresas desarrolla la acción social en **alianza con otras organizaciones**, mientras que un **27%** continúa realizándola de forma puntual y sin un plan específico, reflejando distintos niveles de madurez. Las **empresas líderes** muestran un mayor grado de estructuración, ya que el **75%** dispone de un plan estratégico con medición y el **100%** cuenta con un plan de acción social definido, consolidando una evolución positiva hacia modelos más estratégicos y orientados al impacto.

34. ¿Existe relación entre las actividades de Acción Social y la Estrategia de Sostenibilidad?

Gráfico 37 ¿Existe relación entre las actividades de Acción Social y la Estrategia de Sostenibilidad?

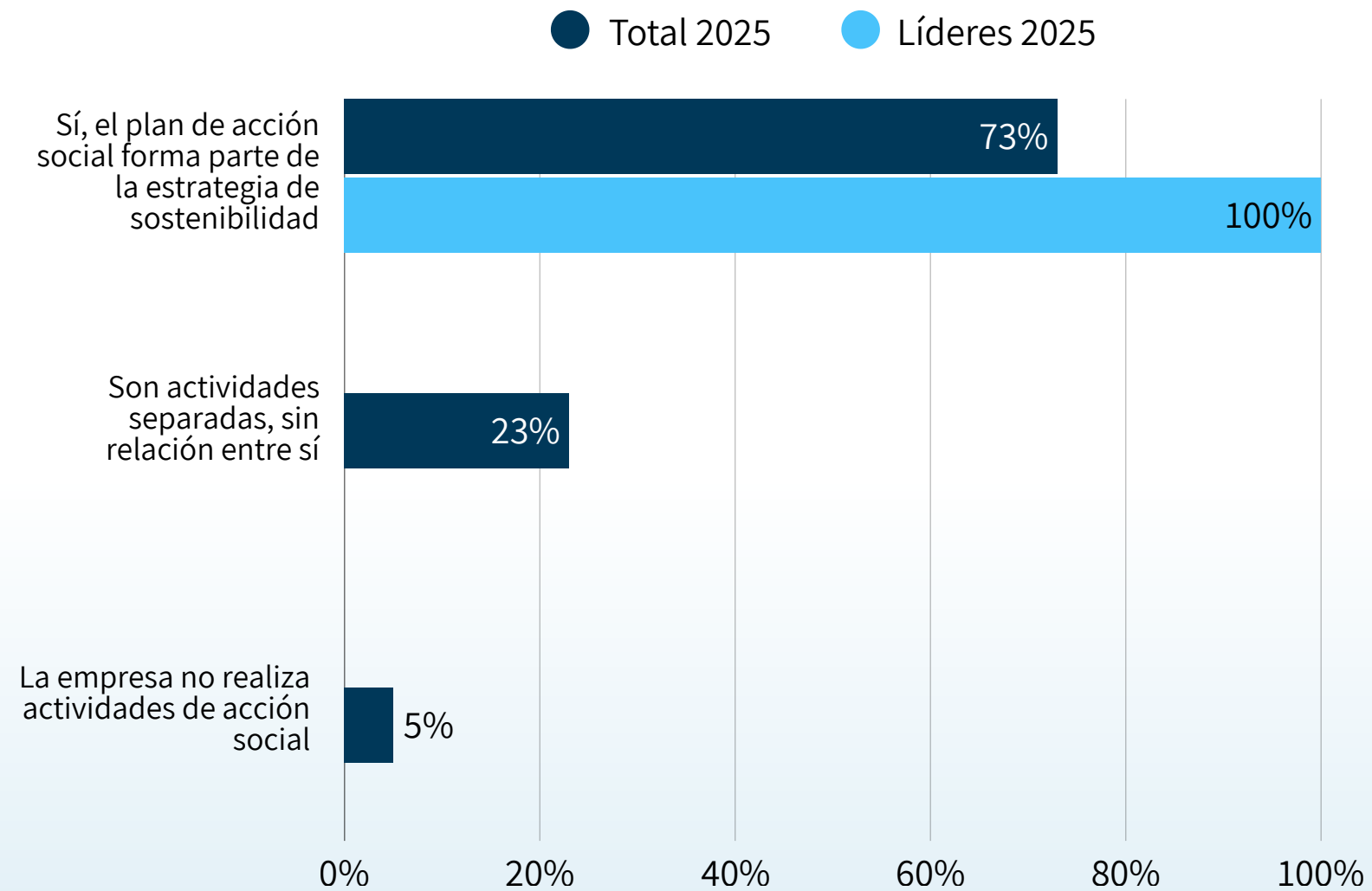
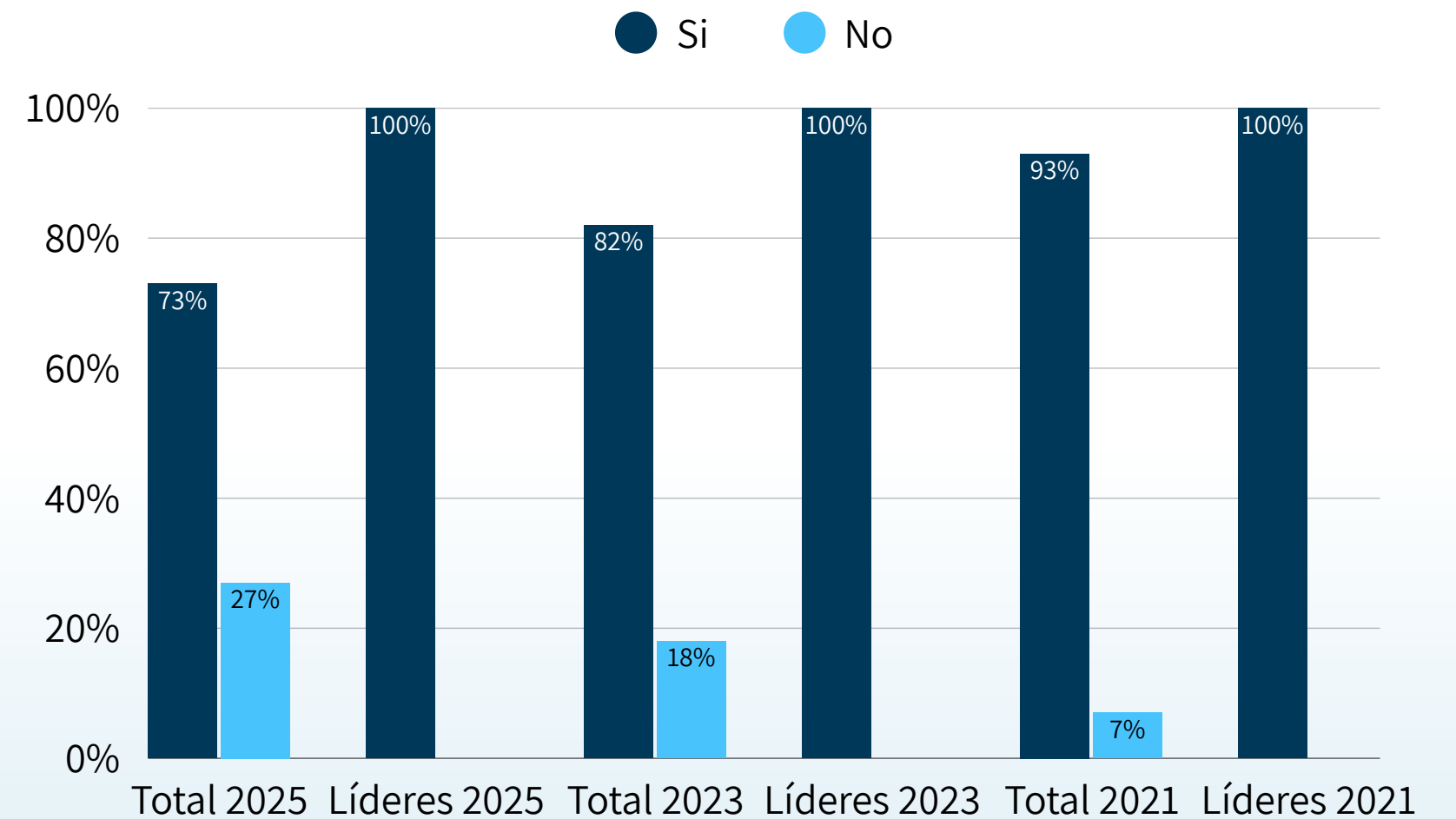


Gráfico 37.1 Evolución ¿Existe relación entre las actividades de Acción Social y la Estrategia de Sostenibilidad?

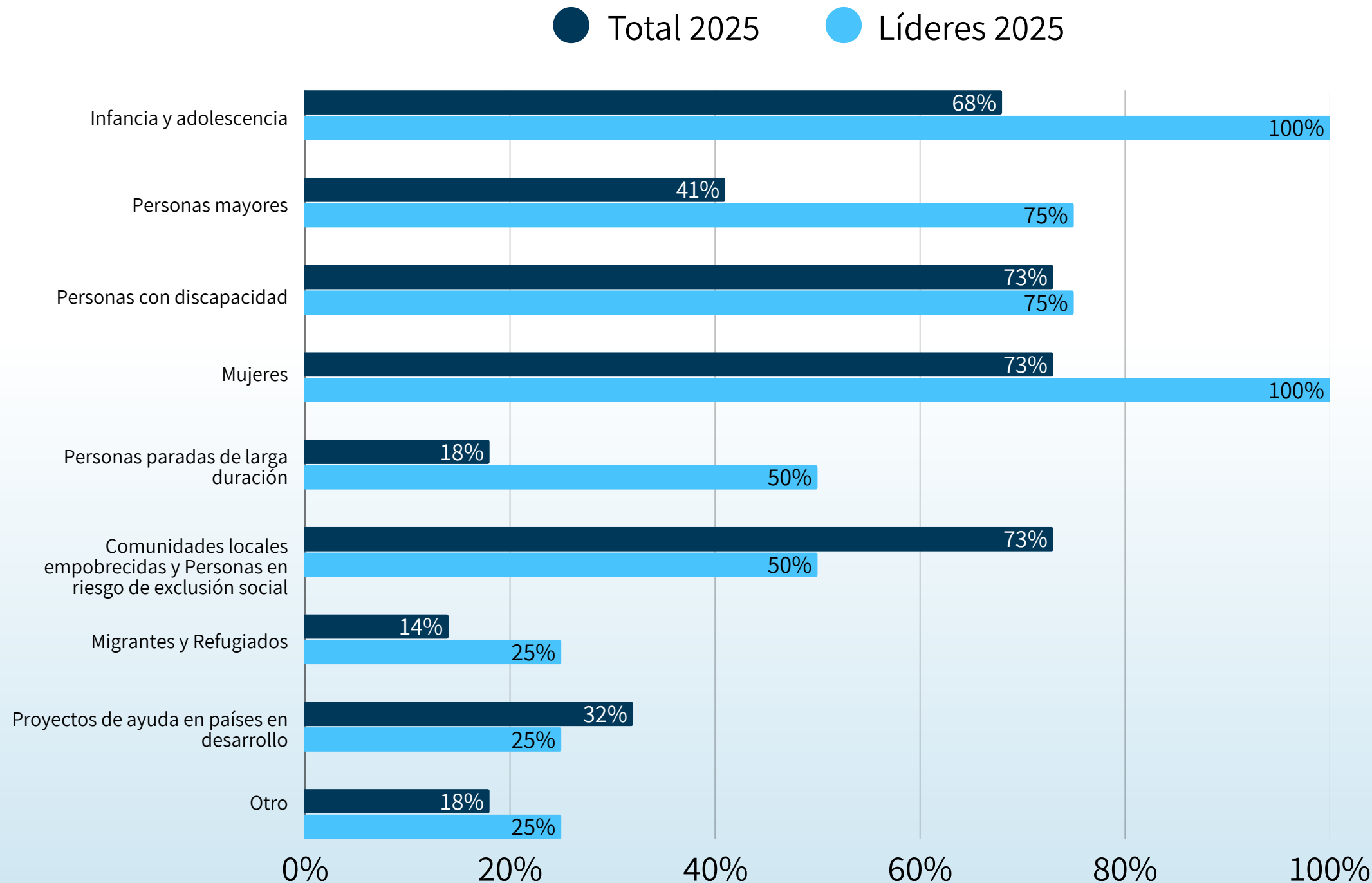


La mayoría de las empresas integra la **Acción Social dentro de su Estrategia de Sostenibilidad**. En 2025, el **73%** señala que el plan de acción social forma parte de su estrategia, frente a un **23%** que desarrolla estas actividades de forma separada y sin una vinculación estratégica clara.

Las **empresas líderes** muestran un nivel de integración total, ya que el **100%** vincula la acción social con su estrategia de sostenibilidad, consolidando un enfoque más coherente y alineado con los objetivos ESG. La evolución respecto a ejercicios anteriores refleja una **tendencia positiva**, con un incremento progresivo de la integración estratégica y una reducción de los enfoques aislados, reforzando el papel de la acción social como palanca de impacto y creación de valor.

35. ¿A qué colectivos están dirigidas las actividades de Acción Social de la empresa?

Gráfico 38 ¿A qué colectivos están dirigidas las actividades de acción social de la empresa?



Las actividades de acción social se dirigen principalmente a **colectivos vulnerables**, con un mayor foco en **infancia y adolescencia** (68%), **personas con discapacidad** (73%) y **mujeres** (73%), consolidándose como los ámbitos prioritarios de intervención. Estos datos reflejan una orientación clara hacia colectivos con mayores necesidades de apoyo e inclusión.

Otros colectivos, como **personas mayores** (41%) y **comunidades locales empobrecidas o en riesgo de exclusión social** (50%), también cuentan con una presencia relevante, aunque con menor intensidad. En contraste, colectivos como **personas paradas de larga duración** (18%), **migrantes y refugiados** (14%) y los **proyectos en países en desarrollo** (32%) presentan un menor nivel de cobertura, lo que evidencia oportunidades para diversificar y ampliar el alcance de la acción social.

Las **empresas líderes** muestran un enfoque más amplio e inclusivo, alcanzando el **100%** en colectivos como infancia y adolescencia y mujeres, y niveles significativamente superiores en el resto de categorías, lo que refuerza una **estrategia de acción social más estructurada y alineada con criterios de impacto social**.

36. ¿Se realiza Innovación Responsable (desarrollo de productos/servicios con beneficios sociales/ ambientales)?

Gráfico 39 ¿Se realiza Innovación Responsable (desarrollo de productos/servicios con beneficios sociales/ ambientales)?

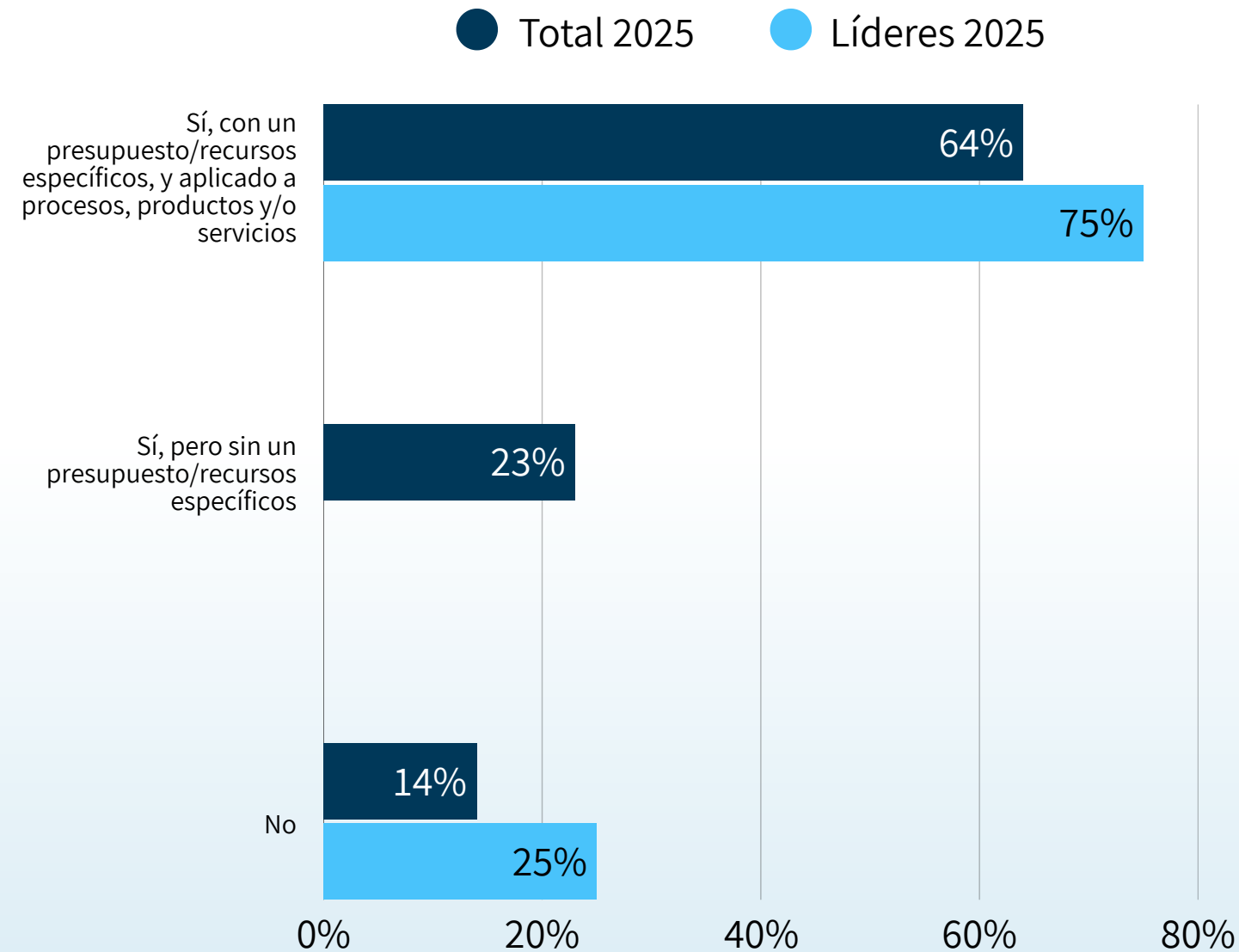
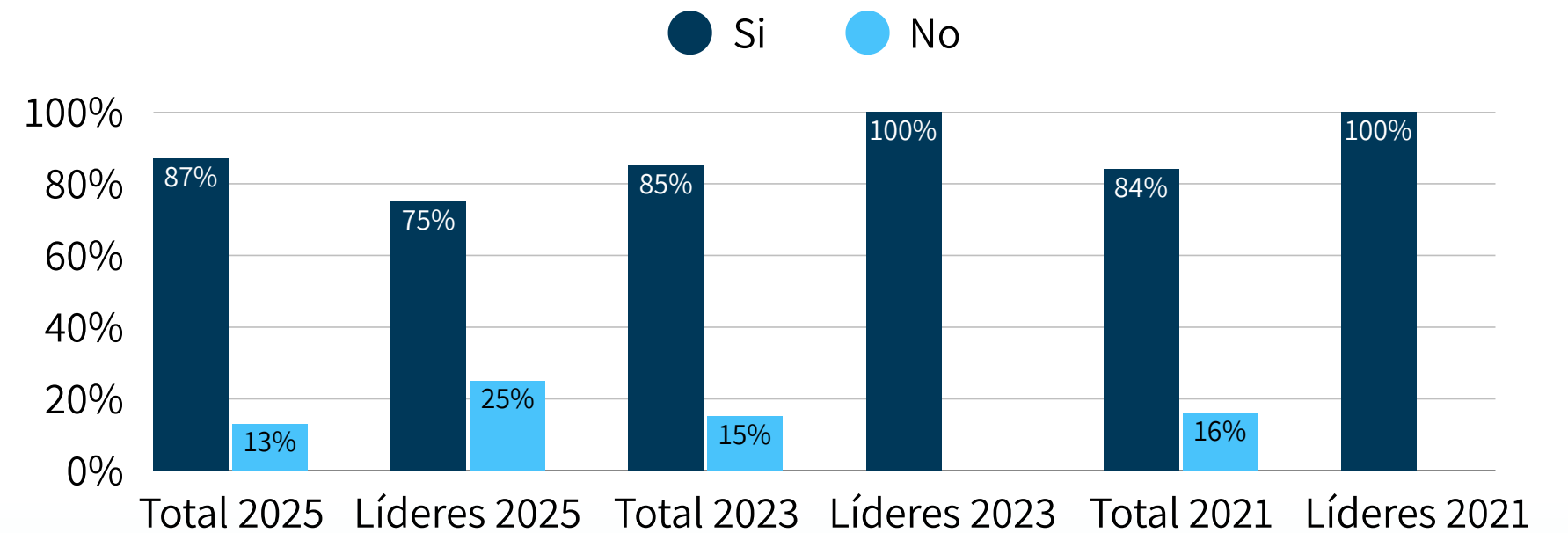


Gráfico 39.1 Evolución ¿Se realiza Innovación Responsable?



La **innovación responsable** se encuentra ampliamente presente en las empresas analizadas. En 2025, el **87%** desarrolla productos y/o servicios con **beneficios sociales y/o ambientales**, aunque con distintos niveles de estructuración. Un **64%** cuenta con **presupuesto, recursos y procesos específicos**, lo que refleja una integración más madura de la innovación responsable en la estrategia empresarial.

No obstante, un **23%** de las empresas realiza este tipo de innovación **sin recursos específicos**, lo que indica un enfoque todavía incipiente o poco sistematizado. Asimismo, un **14%** no desarrolla innovación responsable, evidenciando margen de mejora en este ámbito.

Las **empresas líderes** presentan un mayor grado de consolidación, ya que el **75%** dispone de innovación responsable con recursos y procesos definidos, y la evolución respecto a ejercicios anteriores confirma una **tendencia positiva**, reforzando la innovación responsable como una palanca clave de impacto social y ambiental.

RESUMEN

Gráfico 10 Resumen Dimensión Social Externa Total Empresas Participantes 2025

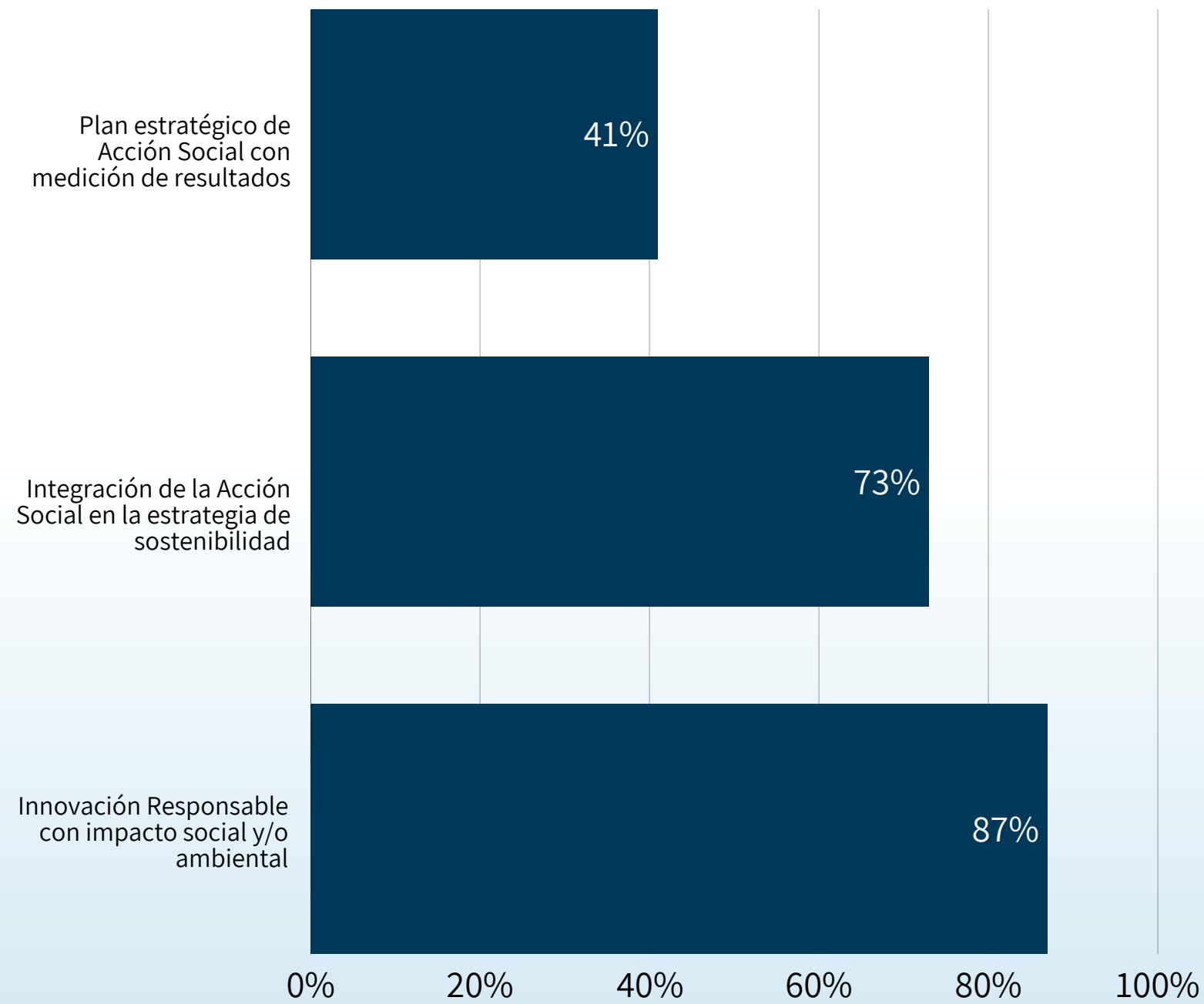
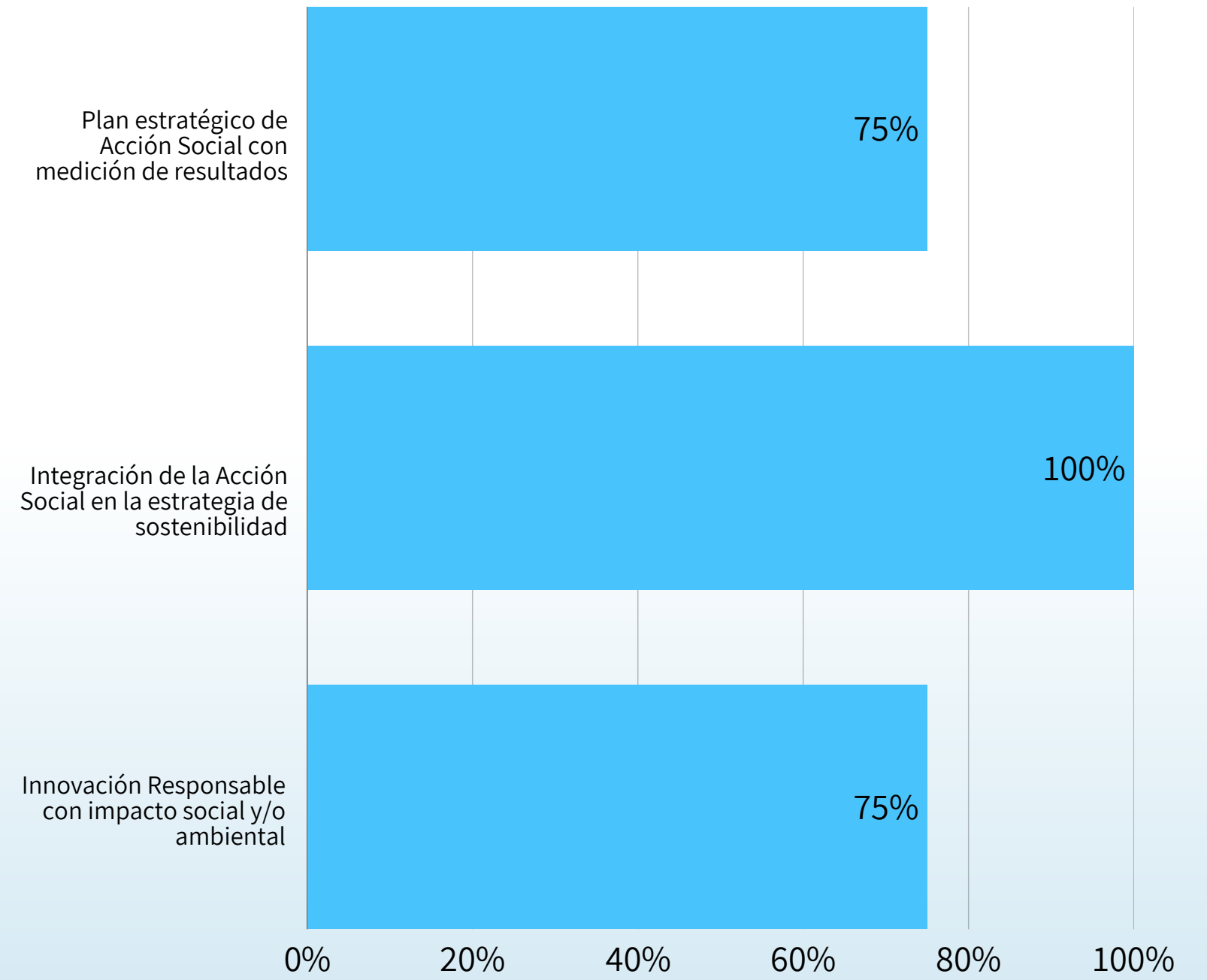


Gráfico 10 Resumen Dimensión Social Externa Total Empresas Líderes 2025



DIMENSIÓN SOCIAL INTERNA

RESULTADOS GENERALES

Los resultados de la Dimensión Social Interna reflejan un **avance significativo en la consolidación de políticas orientadas al bienestar, la inclusión y el desarrollo del talento**, situando a las personas en el centro de la estrategia empresarial. En 2025, la mayoría de las empresas cuenta con planes y programas estructurados en ámbitos clave como diversidad, conciliación, bienestar, formación y voluntariado, lo que evidencia una integración creciente de estos aspectos en la gestión de recursos humanos.

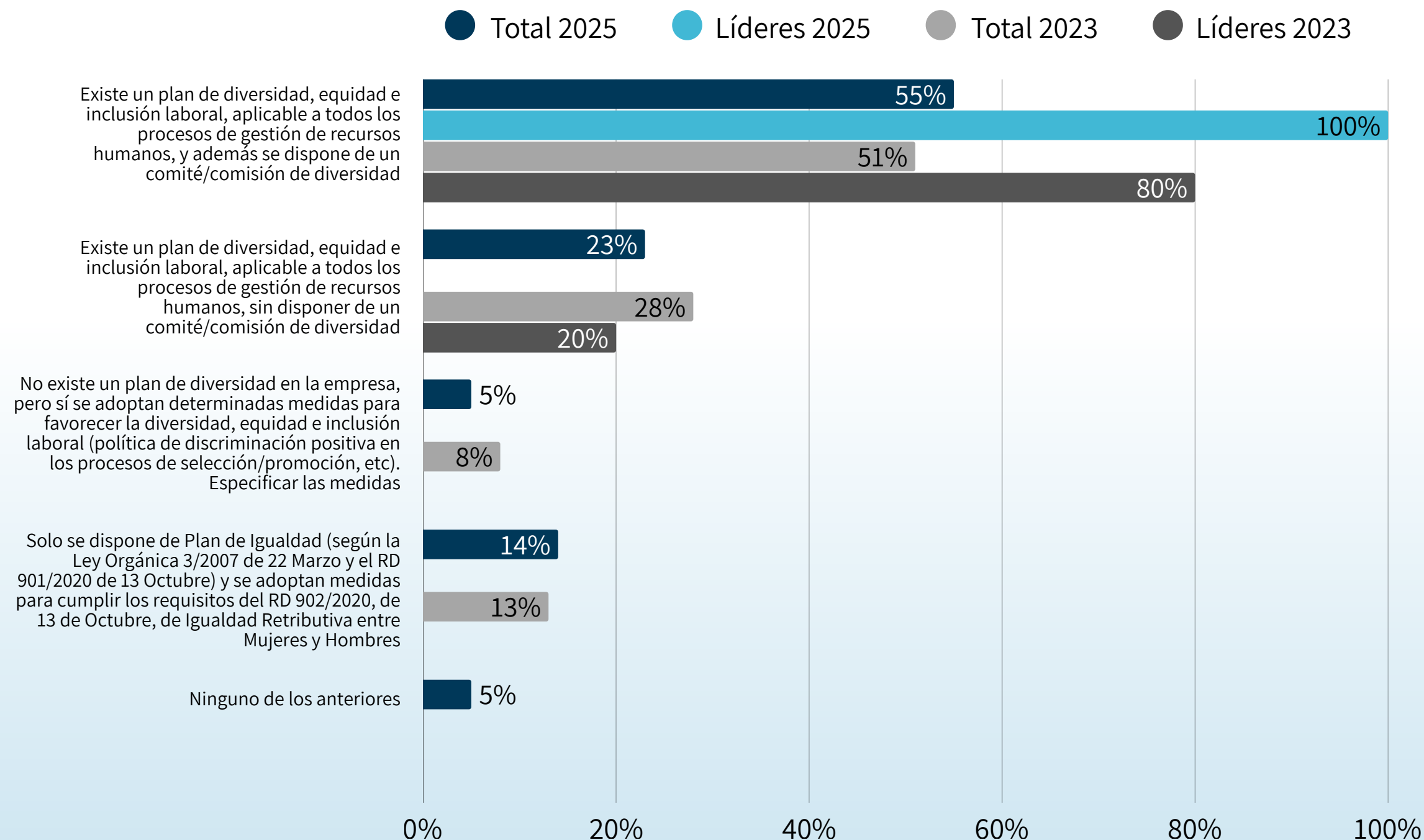
La **diversidad, equidad e inclusión** se posiciona como uno de los pilares más maduros de esta dimensión. El **55%** de las empresas dispone de planes de DEI plenamente integrados en los procesos de gestión de personas y con estructuras formales de gobernanza, porcentaje que alcanza el **100%** en las empresas líderes. Asimismo, el desarrollo de programas específicos para la **empleabilidad de colectivos infrarepresentados** está ampliamente extendido (86%), destacando la colaboración con entidades especializadas y el despliegue de iniciativas de mentoring, formación y liderazgo inclusivo.

En materia de **bienestar y conciliación**, los resultados muestran una implantación generalizada. El **100%** de las empresas promueve medidas de conciliación, si bien la certificación de los sistemas sigue siendo minoritaria (14%), lo que apunta a la necesidad de avanzar en la profesionalización y medición de estas políticas. Los programas de bienestar integral presentan un enfoque cada vez más holístico, incorporando no solo la salud física y mental, sino también elementos del entorno laboral y hábitos saludables, aunque con margen de mejora en ámbitos como el envejecimiento saludable o el bienestar financiero.

Por último, el análisis pone de manifiesto que el **reto ya no reside en la existencia de políticas, sino en su grado de integración estratégica, medición del impacto y coherencia interna**. Las empresas líderes muestran una mayor sistematización, certificación y alineación con la estrategia global de sostenibilidad, marcando el camino hacia modelos de gestión de personas más inclusivos, resilientes y orientados al largo plazo.

37. ¿La empresa dispone de un Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión laboral, para evitar toda forma de discriminación?

Gráfico 41 ¿La empresa dispone de una política de promoción de la Diversidad, Equidad e Inclusión laboral, para evitar toda forma de discriminación? (2025 vs 2023)

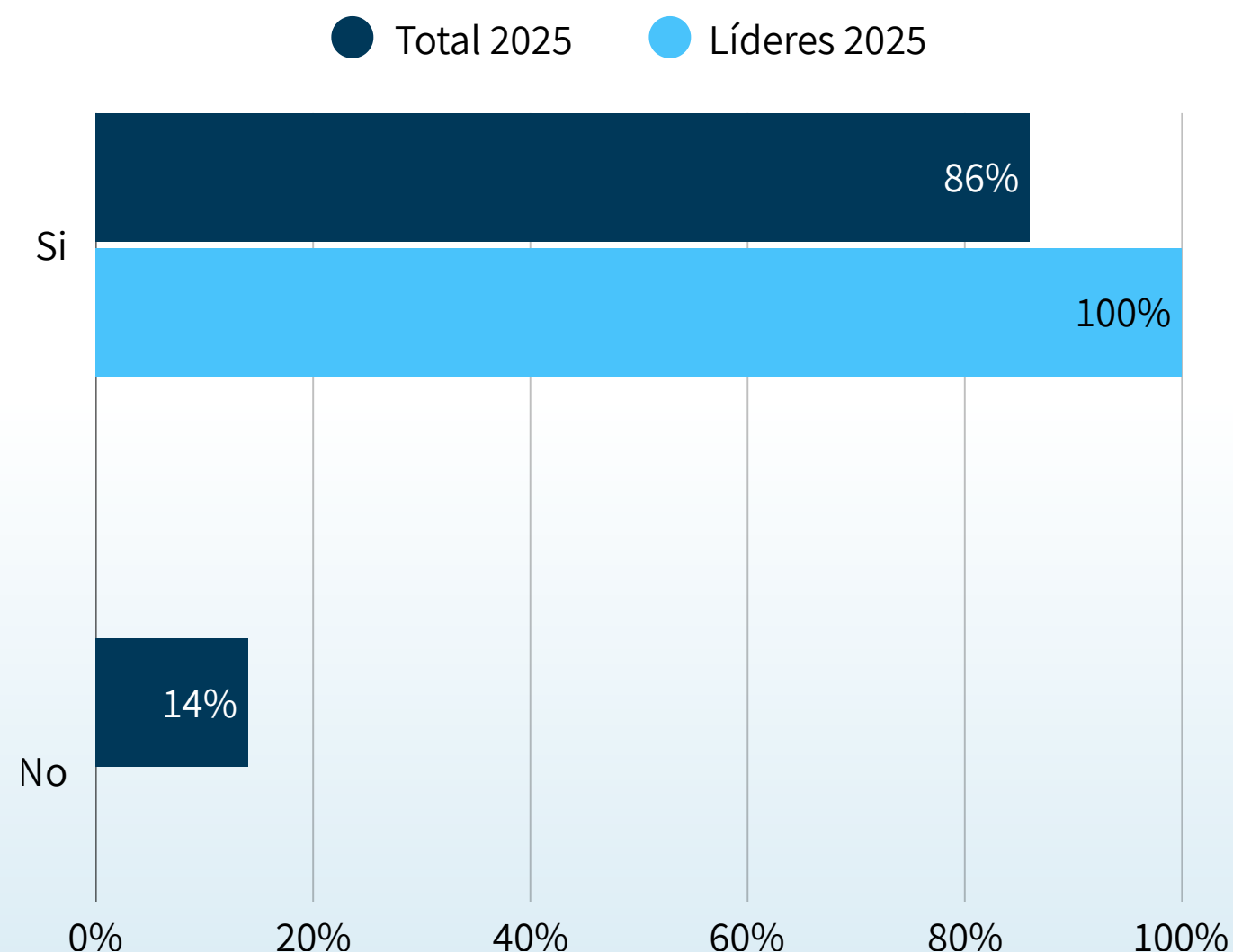


La implantación de **planes de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)** muestra avances relevantes en 2025, aunque con distintos niveles de madurez. El 55% de las empresas dispone de un **plan de DEI aplicado a todos los procesos de gestión de personas y con comité o comisión de diversidad**, lo que refleja un enfoque estructurado e integrado. Este porcentaje mejora respecto a 2023 (51%), evidenciando una evolución positiva.

Un **23%** cuenta con un plan de DEI implantado en los procesos de recursos humanos, pero **sin un comité específico**, lo que indica un grado intermedio de desarrollo. En contraste, un **14%** se limita al cumplimiento del **Plan de Igualdad** exigido por la normativa, y un **10%** no dispone de un plan específico, aunque aplica medidas puntuales o no cuenta con ninguna iniciativa.

Las **empresas líderes** presentan un nivel de madurez significativamente superior, ya que el **100%** dispone de un plan de DEI plenamente implantado y con estructuras formales de gobernanza, consolidando la diversidad, la equidad y la inclusión como un eje estratégico de la gestión del talento.

38. ¿La empresa dispone de programas específicos para la empleabilidad de los colectivos infrarepresentados (mujeres, jóvenes, senior, personas con discapacidad, colectivo LGTBIQ+, minorías étnicas, etc)?



La **empleabilidad de colectivos infrarepresentados** se encuentra ampliamente integrada en las políticas de gestión de personas. En 2025, el **86%** de las empresas dispone de **programas específicos** dirigidos a colectivos como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, colectivo LGTBIQ+ o minorías, mientras que solo un **14%** no cuenta con iniciativas en este ámbito. En el caso de las **empresas líderes**, la implantación es total (**100%**), consolidando este enfoque como un estándar de gestión social interna.

Las respuestas cualitativas evidencian un **alto grado de diversidad y sofisticación en los programas**, que van más allá de acciones genéricas. Destacan iniciativas orientadas a la **promoción de vocaciones STEM en mujeres y niñas**, programas de **mentoring y cross mentoring** para acelerar el desarrollo profesional femenino, así como proyectos de **liderazgo inclusivo** desarrollados en colaboración con entidades especializadas. Asimismo, se identifican alianzas estratégicas con **redes empresariales LGTBIQ+**, reforzando el compromiso con la diversidad y la inclusión en entornos laborales.

En el ámbito de la **discapacidad**, los programas muestran un enfoque especialmente estructurado, con colaboraciones con **centros especiales de empleo** y entidades especializadas en formación e inserción laboral, que permiten adaptar los procesos de selección, capacitación y desarrollo profesional. En conjunto, los resultados reflejan una **evolución hacia modelos de empleabilidad más inclusivos, colaborativos y orientados al impacto**, donde la diversidad se consolida como un eje estratégico de la gestión del talento y no únicamente como una respuesta normativa.

39. ¿La empresa está comprometida con la discapacidad?

Gráfico 43 ¿La empresa esta comprometida con la Discapacidad?

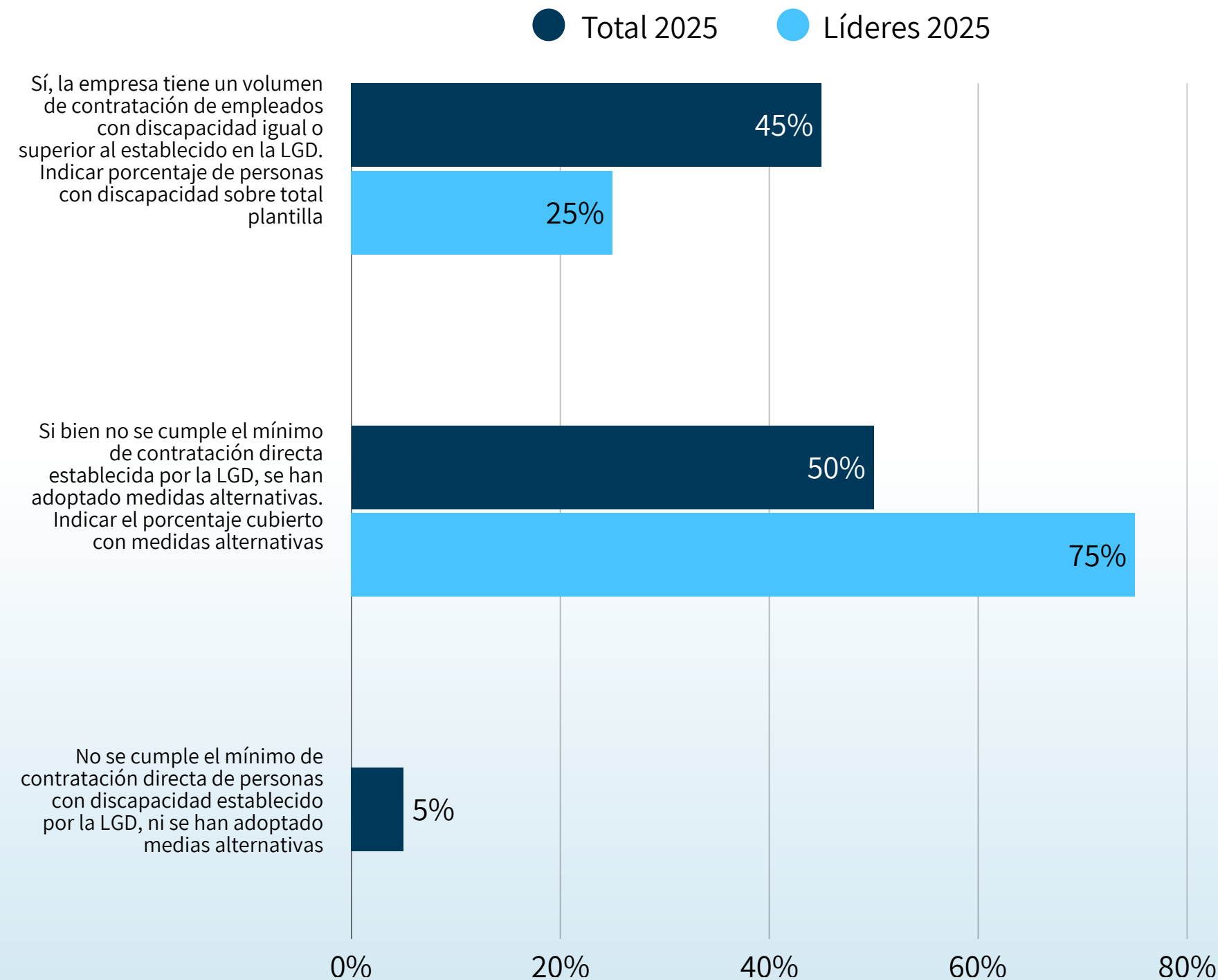
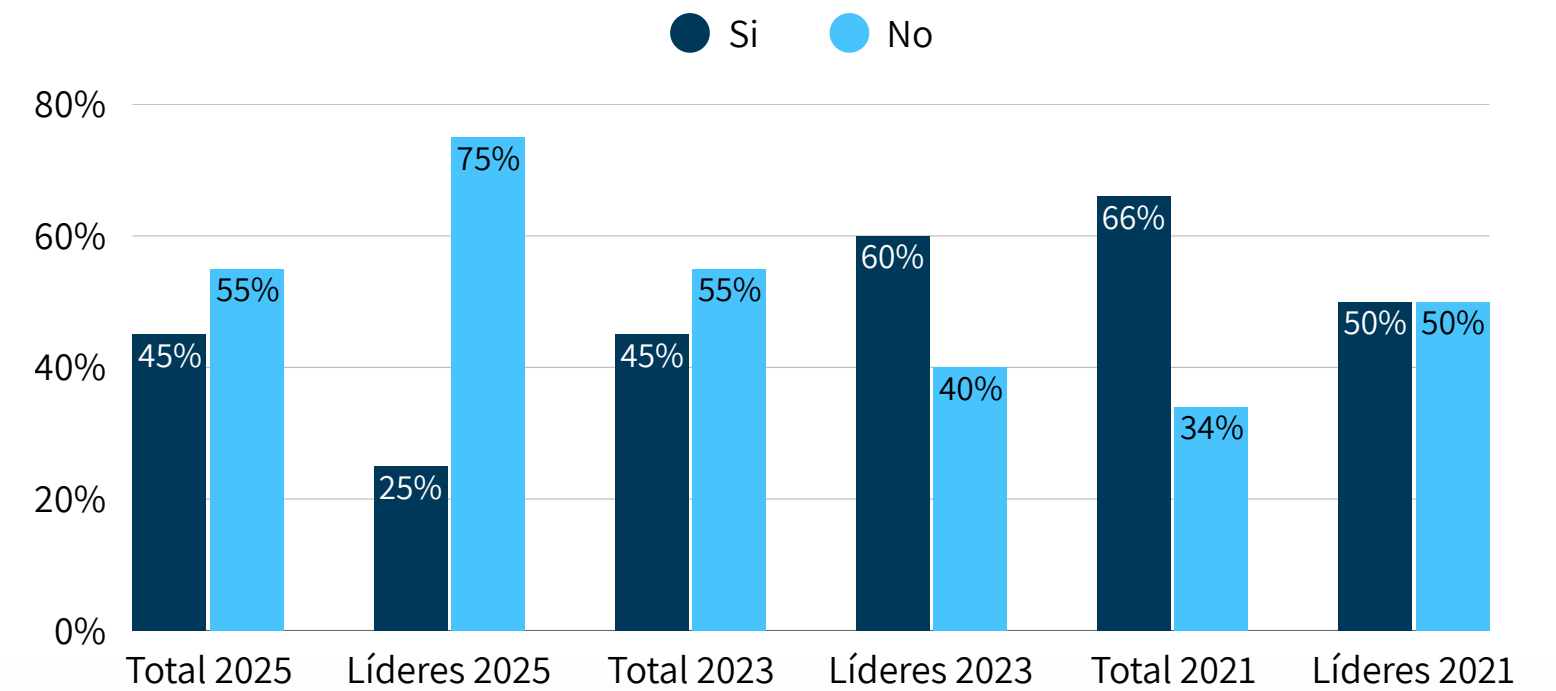


Gráfico 43.1 Evolución ¿La empresa esta comprometida con la discapacidad?

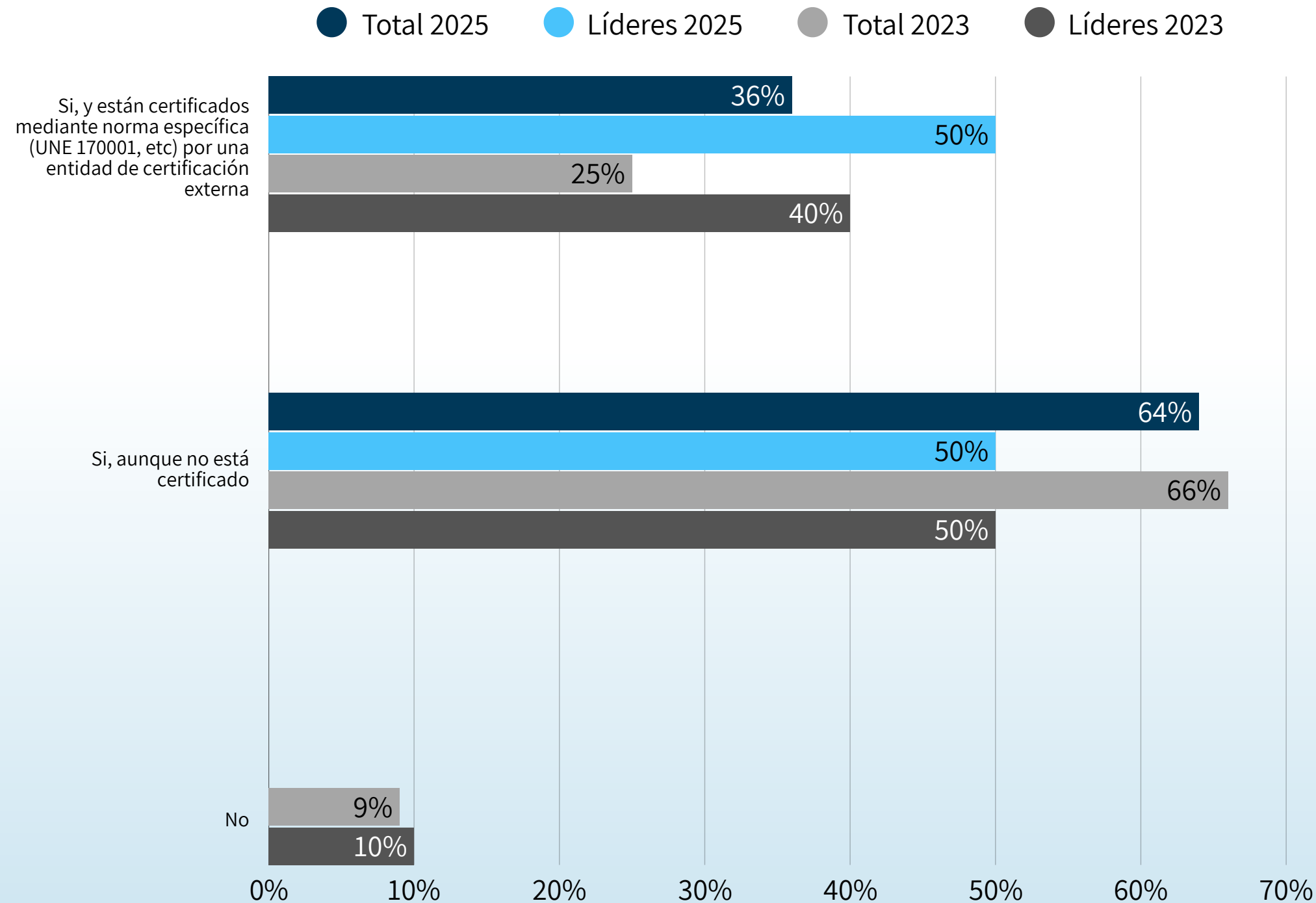


En 2025, el **95%** de las empresas cumple con la normativa en materia de **discapacidad**, ya sea mediante **contratación directa** (45%) o a través de **medidas alternativas** (50%). No obstante, solo una parte de las organizaciones apuesta por la integración a través del empleo directo, lo que evidencia distintos enfoques de inclusión.

Las **empresas líderes** muestran una mayor utilización de medidas alternativas (75%), mientras que un 5% del total aún no cumple el mínimo legal ni ha adoptado medidas sustitutivas. En conjunto, los resultados reflejan avances en el cumplimiento normativo, con margen para reforzar la **inclusión laboral efectiva** de personas con discapacidad.

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

Gráfico 44 ¿Los centros de trabajo y/o instalaciones de la empresa son accesibles para las Personas con Discapacidad? (2025 vs 2023)

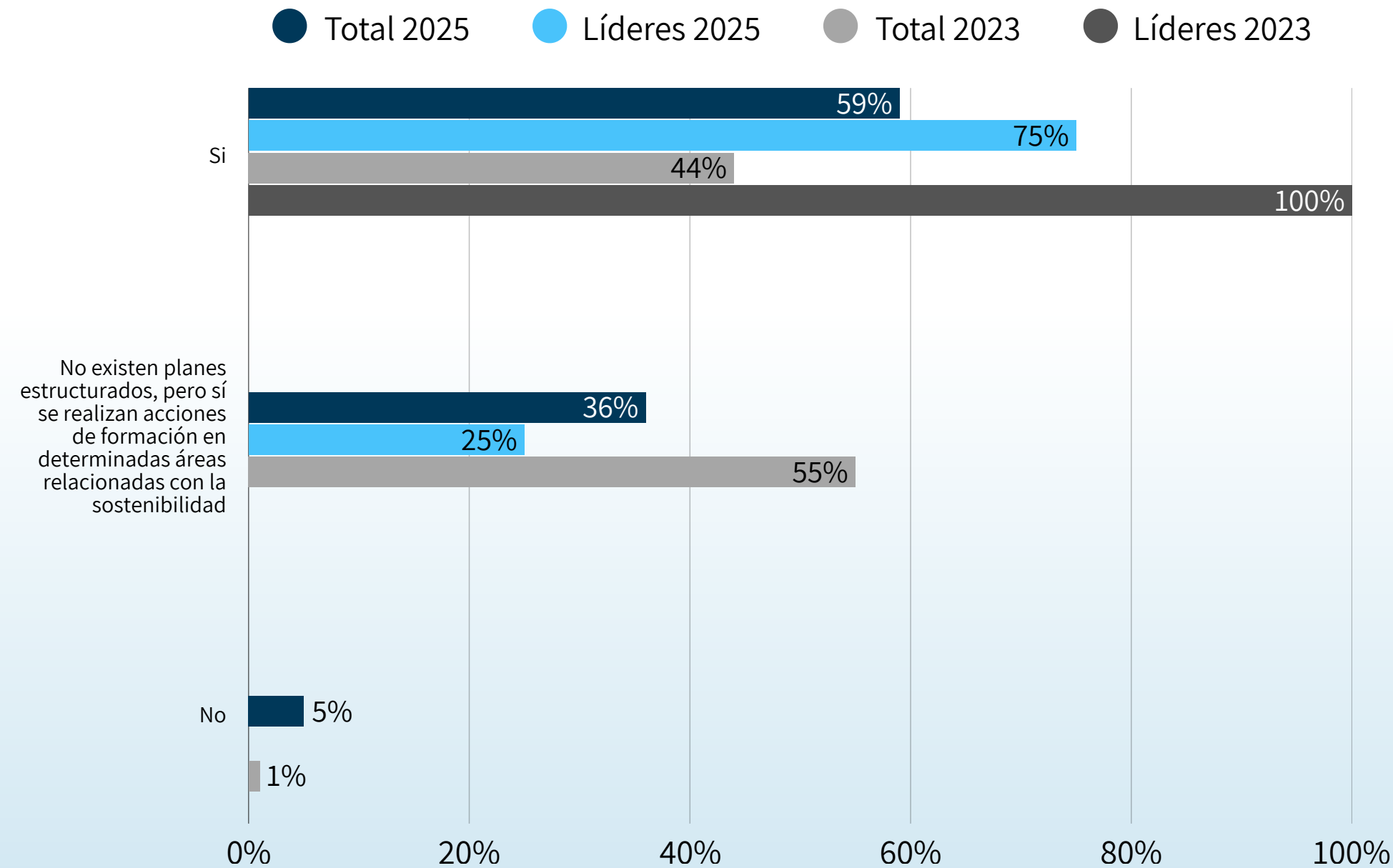


En 2025, el **100%** de las empresas declara que sus centros de trabajo y/o instalaciones son **accesibles para personas con discapacidad**, aunque con distintos niveles de formalización. Un **36%** cuenta con **certificación externa** (p. ej., UNE 170001), mientras que un **64%** dispone de accesibilidad **sin certificar**, lo que sugiere margen para avanzar en estandarización y verificación independiente.

En las **empresas líderes (2025)**, el resultado se reparte al **50%** entre accesibilidad certificada y no certificada. En términos evolutivos, en **2023** todavía existía un porcentaje reducido que indicaba **no accesibilidad** (9% total y 10% líderes), dato que en 2025 desaparece, reflejando una **mejora clara en la consolidación de entornos laborales inclusivos**.

41. ¿Existen planes de formación relacionados con la sostenibilidad en general y con sus diferentes aspectos/dimensiones?

Gráfico 45 ¿Existen planes de formación relacionados con la sostenibilidad en general y con sus diferentes aspectos/dimensiones?

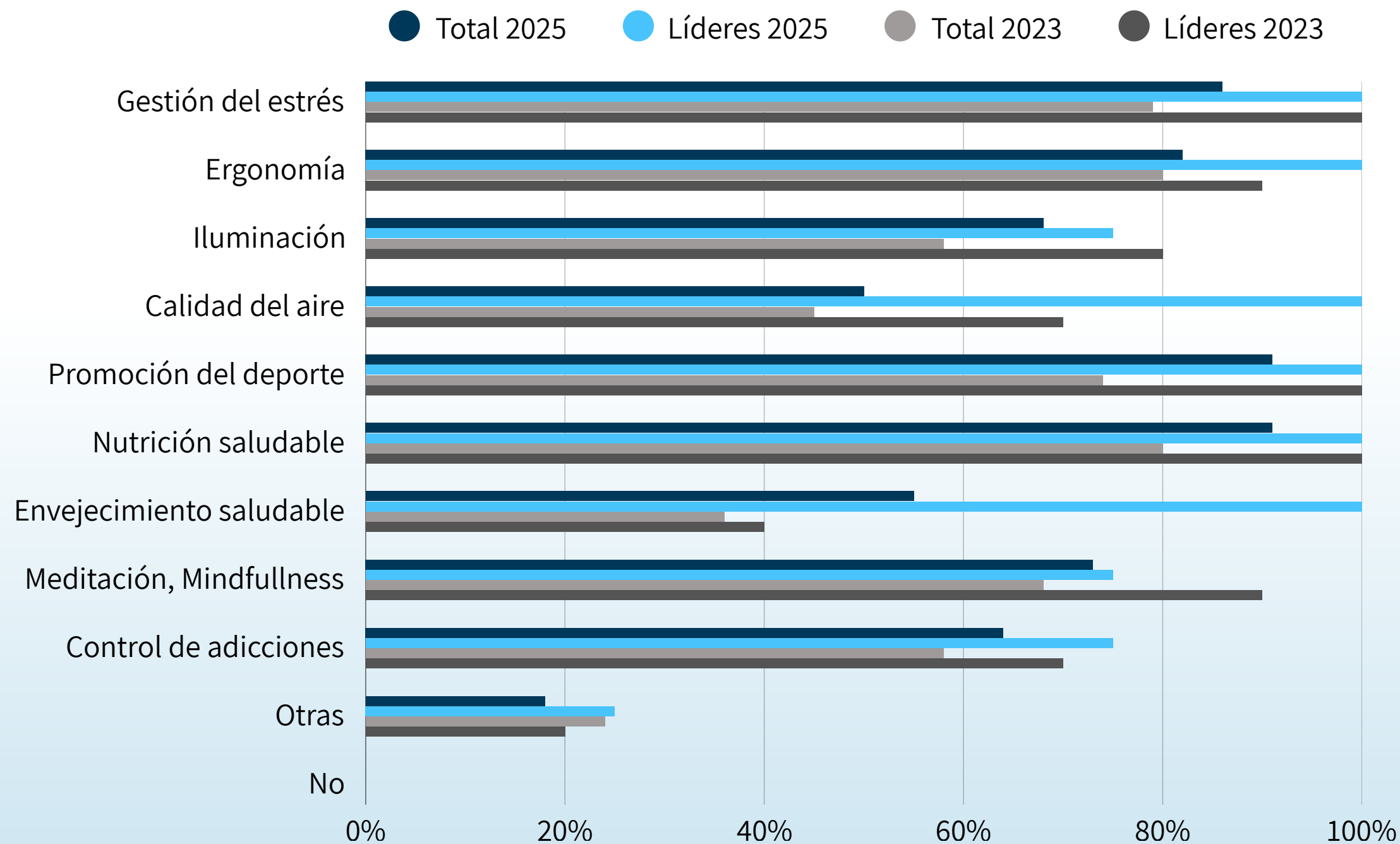


La formación en **sostenibilidad** se encuentra cada vez más integrada en las políticas de desarrollo del talento. En 2025, el **59%** de las empresas dispone de **planes de formación estructurados** en sostenibilidad y sus distintas dimensiones, frente al **44%** registrado en 2023, lo que refleja una evolución positiva.

Un **36%** no cuenta con planes formalizados, pero sí realiza **acciones formativas puntuales** en áreas relacionadas con la sostenibilidad, mientras que solo un **5%** no desarrolla ninguna iniciativa formativa en este ámbito. Las **empresas líderes** presentan un mayor grado de madurez, ya que el **75%** dispone de planes estructurados y la práctica está plenamente consolidada en el conjunto del grupo, reforzando la formación como una palanca clave para la integración de la sostenibilidad en la cultura corporativa.

42. ¿Dispone la empresa de Programas de Bienestar Integral (Wellbeing) para sus empleados?

Gráfico 46 ¿Dispone la empresa de Programas de Bienestar Integral (Wellbeing) para sus empleados? (2025 vs 2023)



Más allá del nivel de implantación de las distintas iniciativas, los datos sugieren una **evolución del bienestar laboral desde un enfoque reactivo hacia uno más preventivo y estratégico**. La amplia presencia de programas relacionados con el estrés, la ergonomía o la salud física indica que las empresas están respondiendo a riesgos ya identificados, mientras que la incorporación de iniciativas como mindfulness, calidad del aire o envejecimiento saludable apunta a una **visión más integral del bienestar a medio y largo plazo**.

Asimismo, la diversidad de actuaciones refleja que el bienestar empieza a abordarse como un **factor clave de atracción, compromiso y retención del talento**, especialmente en las empresas líderes, donde estas iniciativas están más sistematizadas. No obstante, la menor presencia de programas orientados a colectivos específicos o a problemáticas más complejas sugiere que aún existe margen para avanzar hacia **modelos de wellbeing más personalizados, medibles y alineados con la estrategia de personas**.

43. ¿La empresa promueve y gestiona la conciliación de la vida laboral y personal de sus empleados?

Gráfico 47 ¿La empresa promueve y gestiona la conciliación de sus empleados?

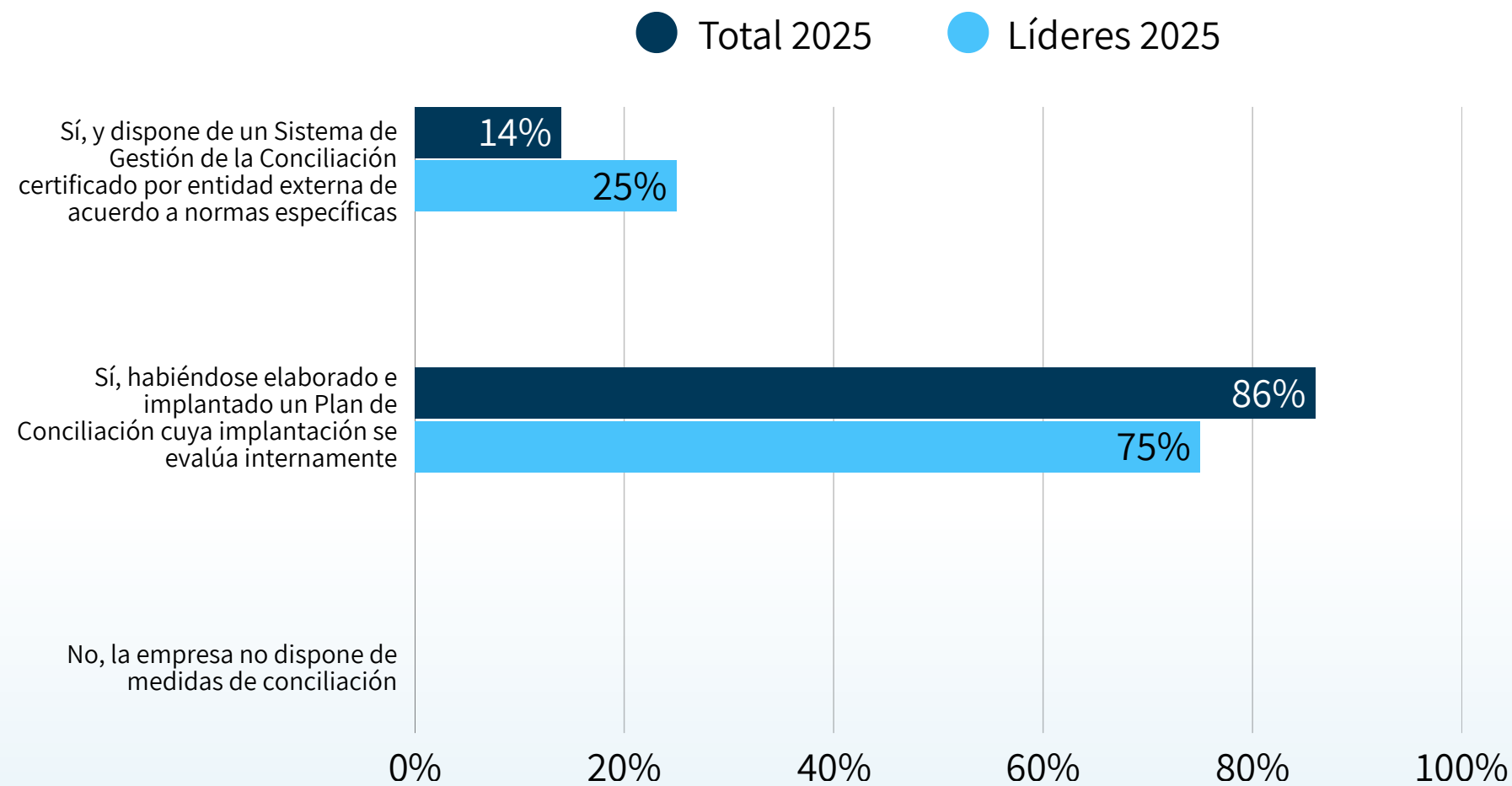
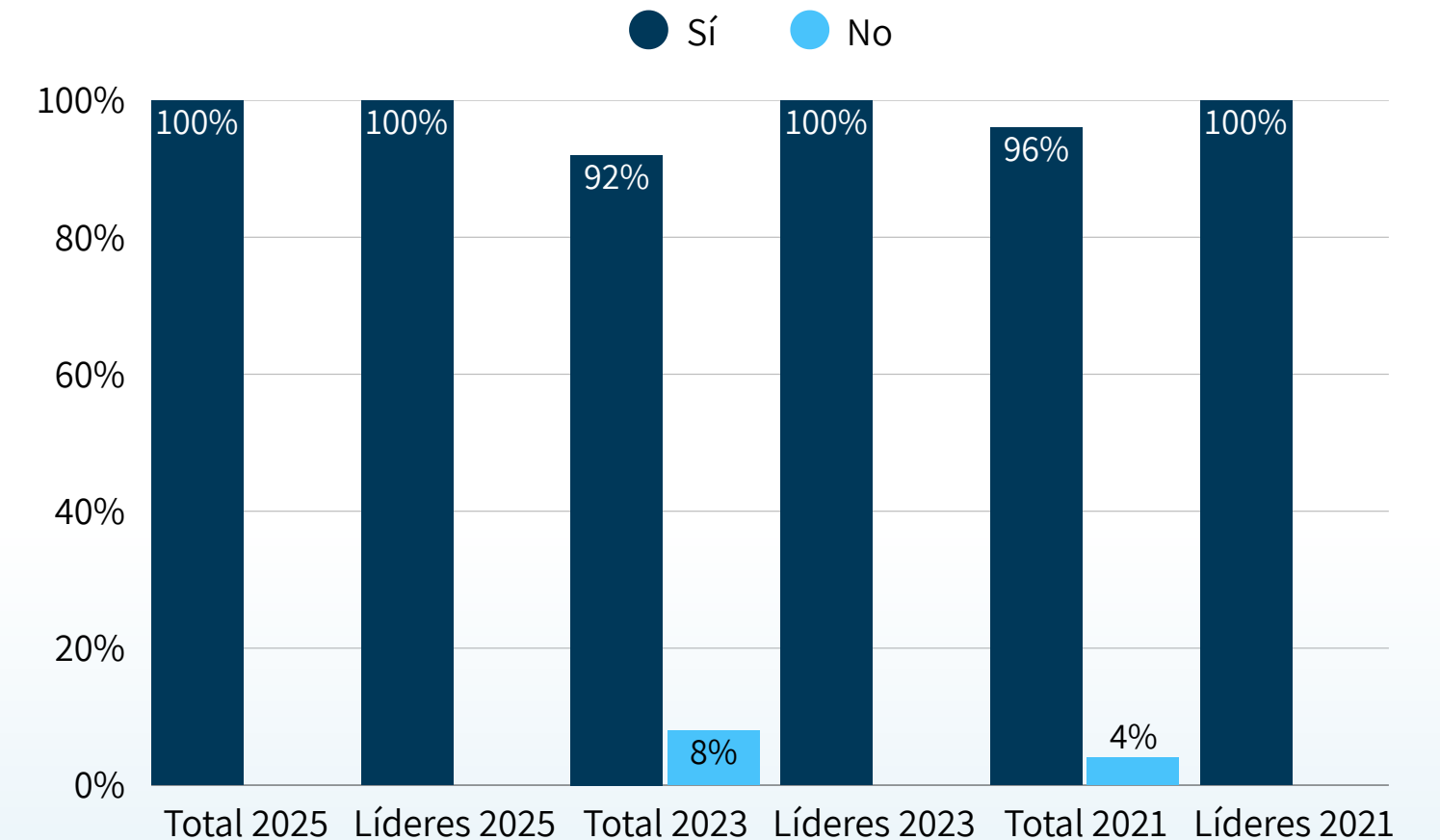


Gráfico 47.1 Evolución ¿La empresa promueve y gestiona la conciliación de sus empleados?

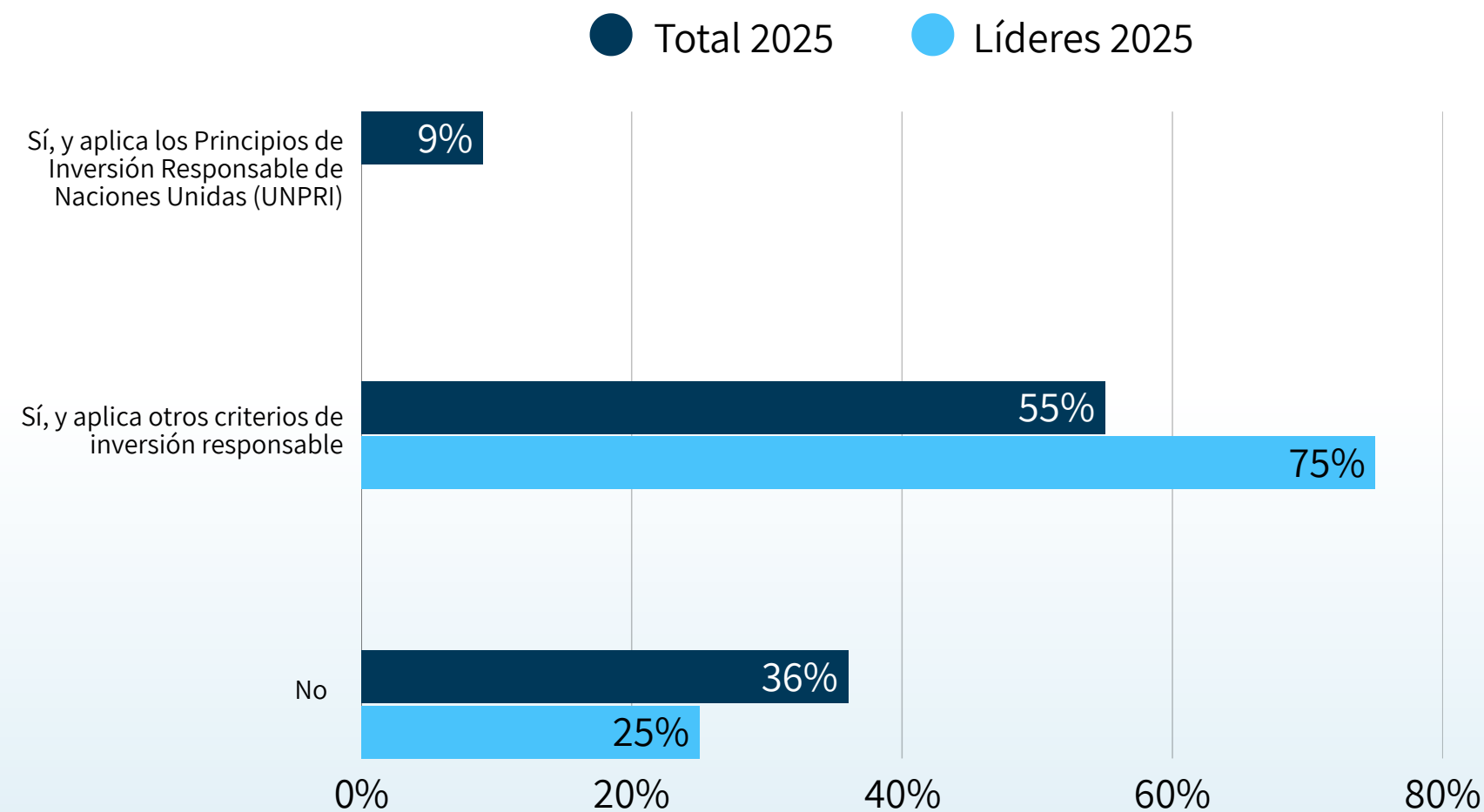


La **conciliación de la vida laboral y personal** está plenamente integrada en las empresas. En 2025, el **100%** declara promover medidas de conciliación, aunque con distintos niveles de formalización: un **86%** cuenta con planes implantados y solo un **14%** dispone de **sistemas certificados**, lo que indica que la certificación sigue siendo minoritaria.

Las **empresas líderes** muestran un mayor grado de estructuración, con un **25%** de sistemas certificados. En conjunto, los datos sugieren que la conciliación se ha consolidado como un **estándar básico**, siendo el principal reto avanzar hacia modelos más flexibles, medibles y alineados con la estrategia de personas.

43. ¿Se dispone de Plan de Pensiones de Empresa para los empleados?

Gráfico 47 ¿Se dispone de Plan de Pensiones de Empresa para los empleados?



Más allá del porcentaje de implantación, los datos sugieren que el **bienestar financiero** sigue siendo uno de los ámbitos menos desarrollados dentro de la dimensión social interna. Aunque una parte relevante de las empresas cuenta con planes de pensiones, la **integración explícita de criterios ESG avanzados** (como los UNPRI) es todavía muy limitada, lo que indica que estos instrumentos se conciben más como un beneficio laboral que como una **herramienta estratégica alineada con la sostenibilidad**.

En este sentido, existe una oportunidad clara para avanzar hacia **modelos de pensiones responsables**, que refuercen la coherencia entre la gestión financiera de largo plazo y los compromisos ESG de la empresa, especialmente en un contexto de envejecimiento de la plantilla y mayor sensibilidad social hacia la inversión responsable.

45. ¿Realiza su empresa acciones de Voluntariado Corporativo?

Gráfico 48 ¿Realiza su empresa acciones de voluntariado corporativo?

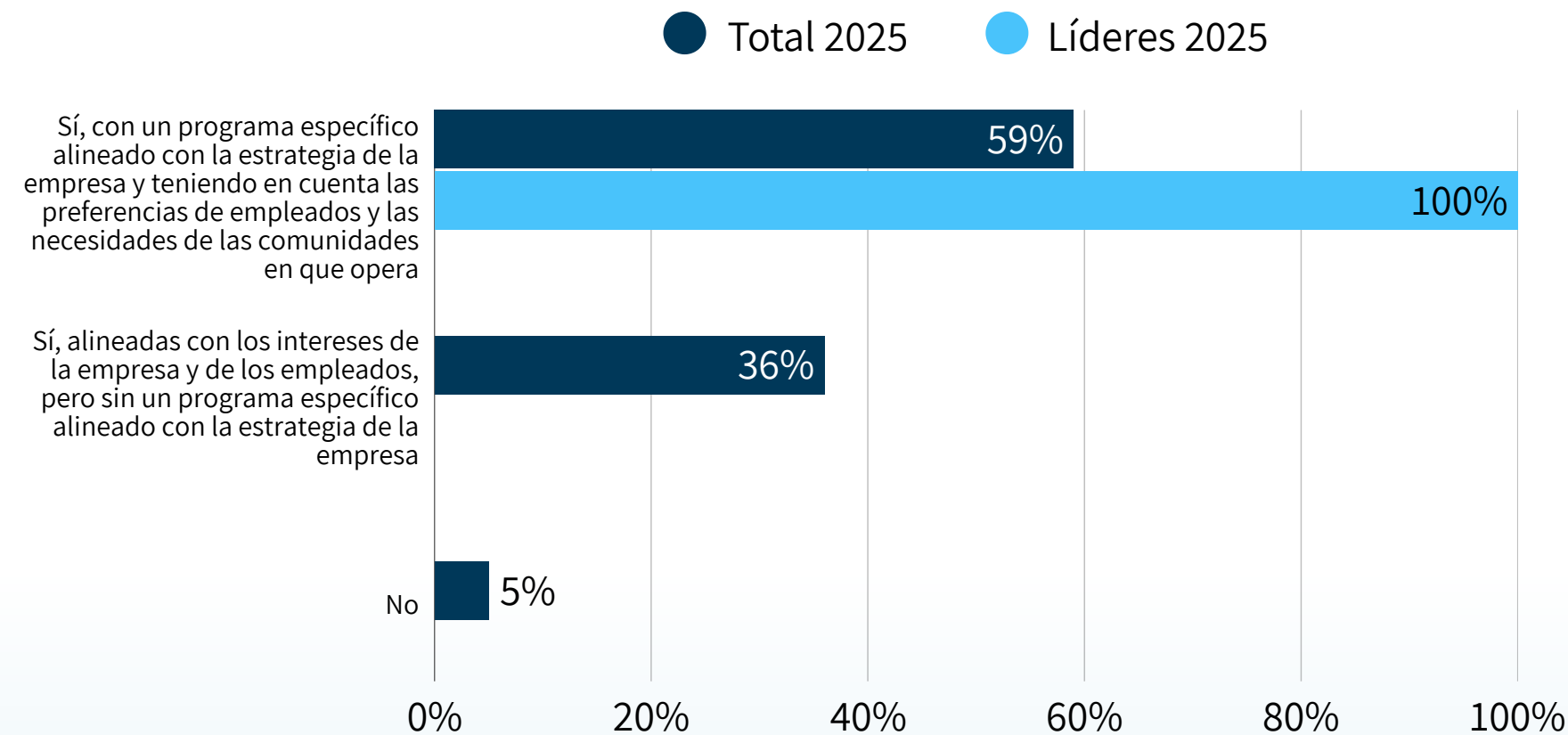
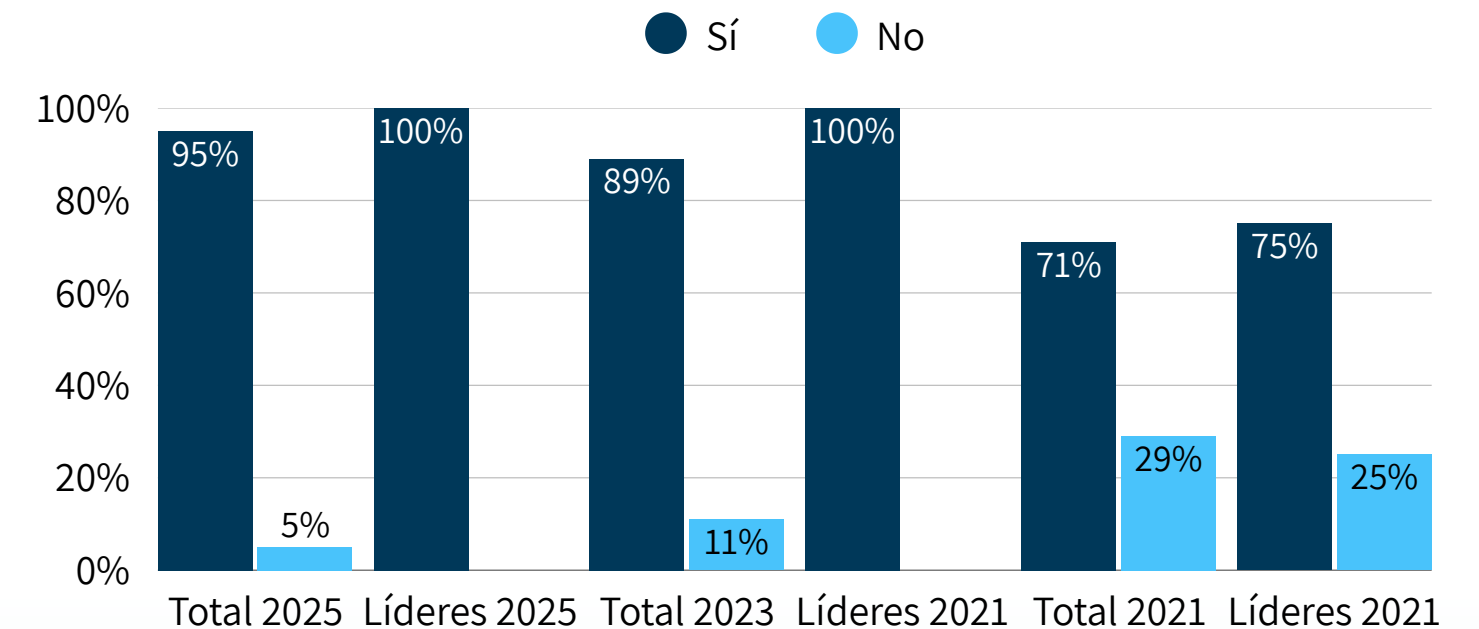


Gráfico 48.1 Evolución ¿Realiza su empresa acciones de voluntariado corporativo?



Las **acciones de voluntariado corporativo** están ampliamente extendidas entre las empresas. En 2025, el **95%** desarrolla algún tipo de iniciativa, destacando que el **59%** cuenta con un **programa específico alineado con la estrategia de la empresa y las preferencias de los empleados**, mientras que un **36%** realiza voluntariado sin un programa estratégico claramente definido.

Las empresas líderes muestran un nivel de madurez claramente superior, ya que el **100%** dispone de programas de voluntariado corporativo alineados con la estrategia, consolidando esta práctica como un elemento estructurado de la gestión social interna.

Más allá del alto grado de implantación, los datos sugieren que **el reto ya no es participar en voluntariado**, sino **dotarlo de coherencia estratégica, continuidad y medición de impacto**. El voluntariado empieza a consolidarse como una herramienta clave de **compromiso interno y conexión con el propósito corporativo**, especialmente cuando está alineado con la estrategia y las necesidades reales de las comunidades.

RESUMEN

Gráfico 10 Resumen Dimensión Social Interna Total Empresas Participantes 2025

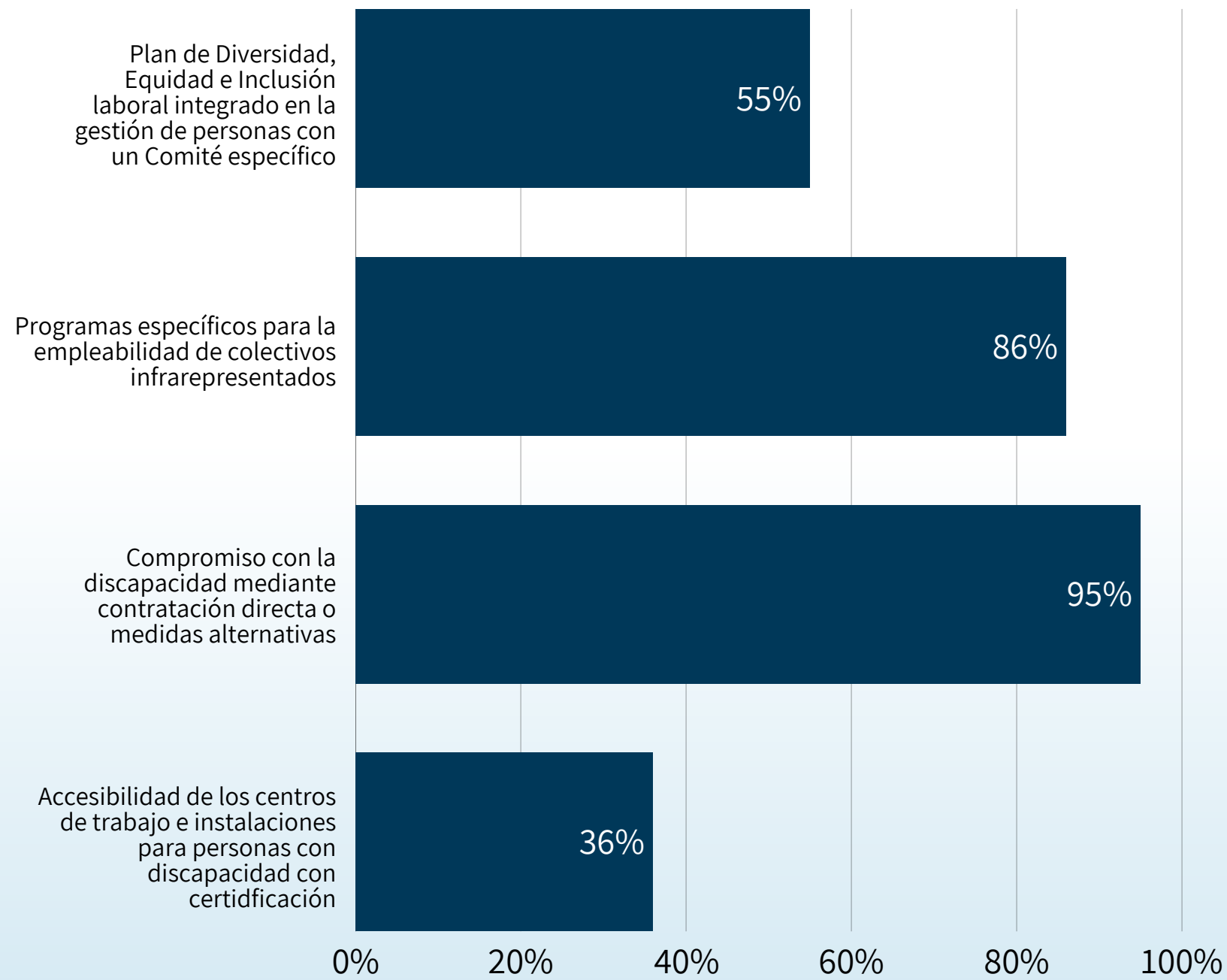
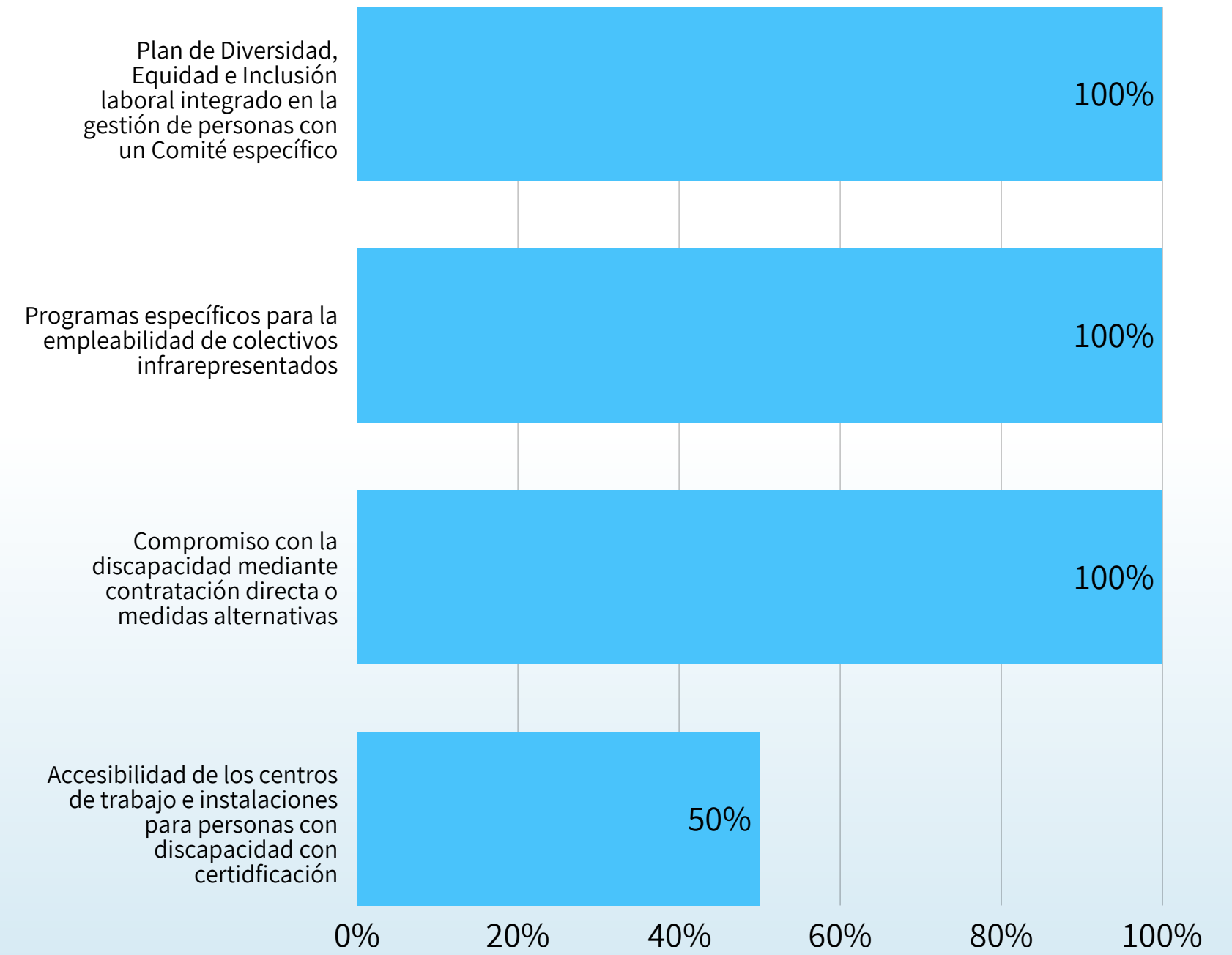


Gráfico 10 Resumen Dimensión Social Interna Total Empresas Líderes 2025



CONCLUSIONES

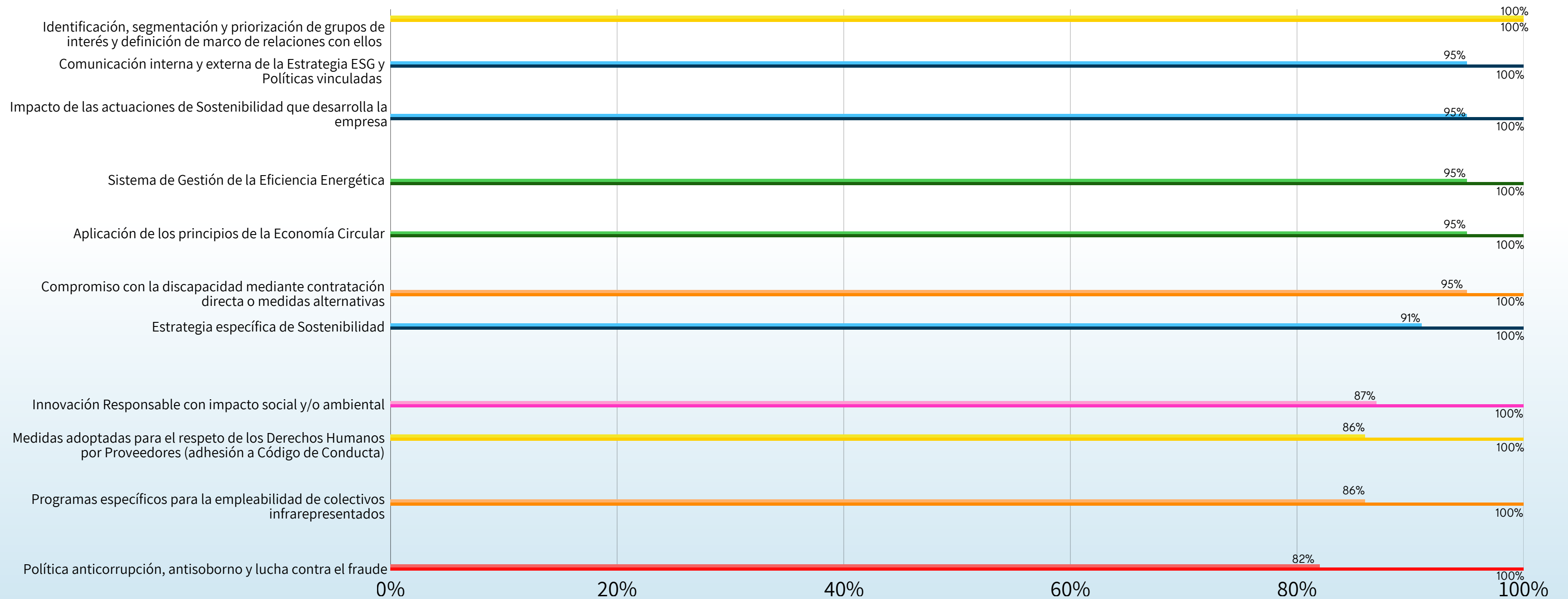
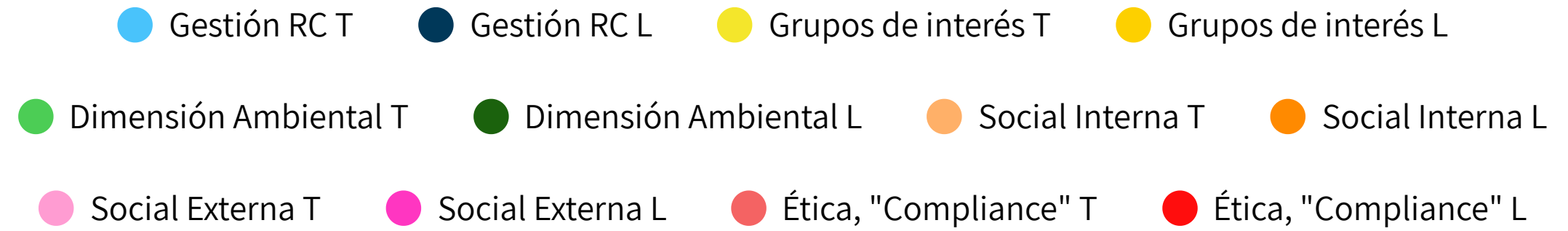
GRÁFICAS CONSOLIDADAS

GRÁFICAS CONSOLIDADAS

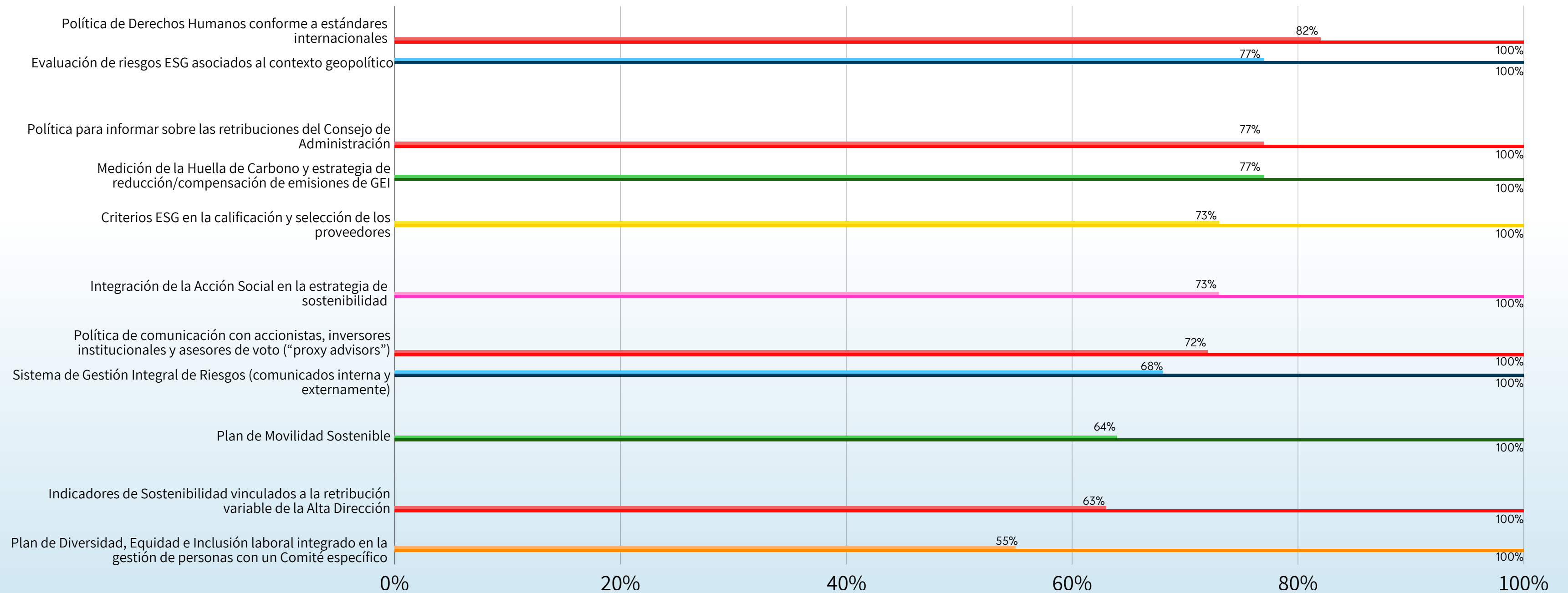
En este apartado se presentan de forma resumida los resultados cuantitativos obtenidos del Estudio, ordenados de mayor a menor valor porcentual, para cada uno de los aspectos analizados en las 6 áreas en las que se ha estructurado el cuestionario de evaluación.

En las gráficas se han diferenciado los valores correspondientes a empresas líderes (tono más intenso de cada color y con "L") y los valores relativos al total de las empresas participantes (tono más claro de cada color y con "T").

El objetivo de estas gráficas consolidadas es reflejar visualmente los aspectos más aplicados o extendidos en el marco de la implantación de las Estrategias de Sostenibilidad por las empresas, así como las principales actuaciones en cada uno de dichos aspectos.



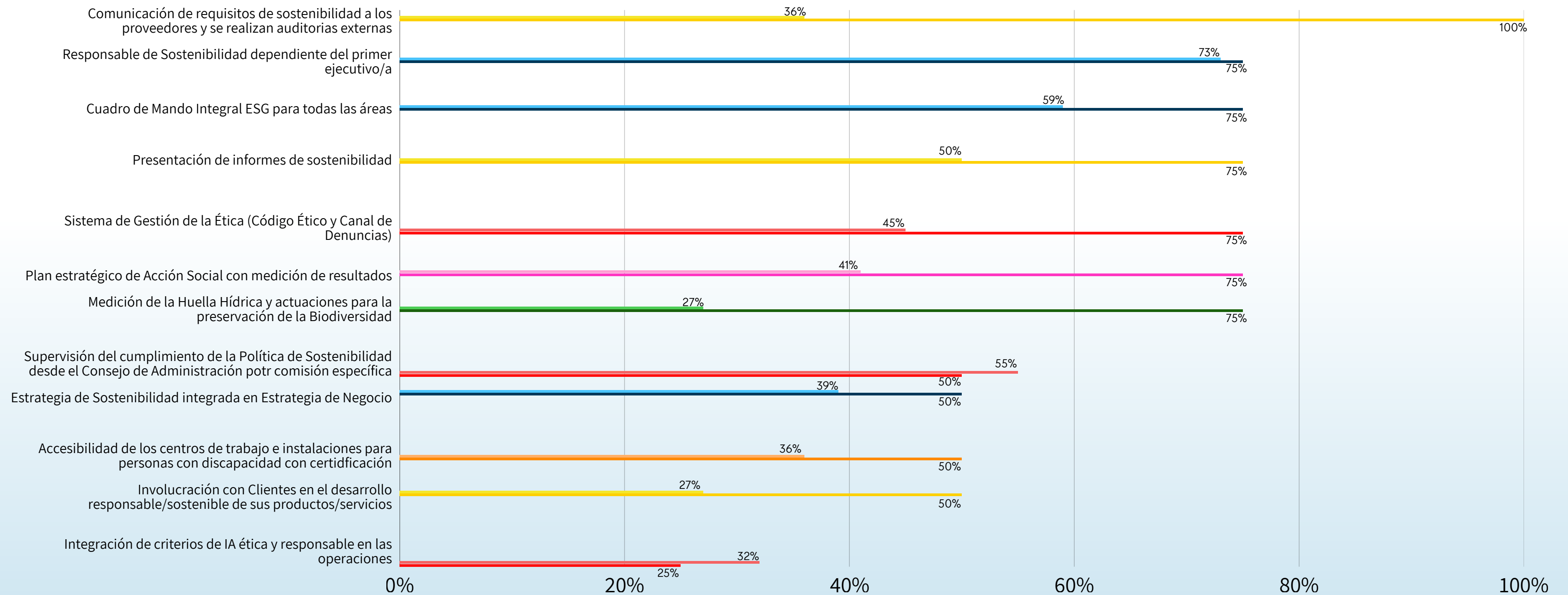
- Gestión RC T
- Gestión RC L
- Grupos de interés T
- Grupos de interés L
- Dimensión Ambiental T
- Dimensión Ambiental L
- Social Interna T
- Social Interna L
- Social Externa T
- Social Externa L
- Ética, "Compliance" T
- Ética, "Compliance" L



● Gestión RC T ● Gestión RC L ● Grupos de interés T ● Grupos de interés L

● Dimensión Ambiental T ● Dimensión Ambiental L ● Social Interna T ● Social Interna L

● Social Externa T ● Social Externa L ● Ética, "Compliance" T ● Ética, "Compliance" L



RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

Gestión de la Sostenibilidad

- **Reforzar la integración de la sostenibilidad en la Estrategia de Negocio**, asegurando que los objetivos ESG estén claramente vinculados a la toma de decisiones estratégicas y al desempeño global de la compañía. En este sentido, resulta clave avanzar desde enfoques declarativos hacia modelos en los que la sostenibilidad actúe como palanca real de creación de valor, siguiendo el ejemplo de las empresas líderes, donde esta integración se encuentra más consolidada.
- **Impulsar modelos de gobernanza y seguimiento más estructurados**, mediante la implantación de Cuadros de Mando de Sostenibilidad que permitan monitorizar de forma periódica el grado de avance de los objetivos ESG. Esta práctica, más extendida entre las empresas líderes, facilita la toma de decisiones basada en datos y refuerza la coherencia entre estrategia, gestión y resultados.
- **Avanzar en la vinculación de los resultados ESG a los sistemas de incentivos**, especialmente en la retribución variable de la Alta Dirección, como mecanismo clave para alinear la estrategia de sostenibilidad con la gestión y el desempeño. La generalización de esta práctica contribuiría a reducir la brecha existente respecto a las empresas líderes y a consolidar la sostenibilidad como un elemento estratégico transversal.

Grupos de Interés y Comunicación

- **Profundizar en la sistematización del diálogo con los grupos de interés**, avanzando desde procesos de identificación y consulta puntuales hacia modelos más estructurados que permitan integrar de forma recurrente sus expectativas en la definición y revisión de la estrategia de sostenibilidad. En este ámbito, las empresas líderes destacan por contar con mecanismos formales de seguimiento y priorización que refuerzan la toma de decisiones informada.
- **Reforzar la coherencia y segmentación de la comunicación ESG**, adaptando los mensajes y contenidos a los distintos públicos (empleados, clientes, inversores, sociedad) y asegurando una alineación clara entre comunicación, estrategia y objetivos de sostenibilidad. Esta práctica contribuye a mejorar la credibilidad y a evitar enfoques excesivamente genéricos o reactivos.
- **Avanzar en la formalización y transparencia de la comunicación con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto**, mediante políticas claras, accesibles y alineadas con las mejores prácticas de gobernanza. La mayor adopción de políticas públicas en las empresas líderes pone de manifiesto la importancia de este ámbito para reforzar la confianza del mercado y la rendición de cuentas.

RECOMENDACIONES

Ética, “Compliance” y Gobierno Corporativo

- **Reforzar el papel del Consejo de Administración en la supervisión de la sostenibilidad**, avanzando hacia estructuras de gobernanza más claras y especializadas, como comisiones específicas o la asignación formal de responsabilidades dentro de comisiones ya existentes. Esta práctica, más consolidada en las empresas líderes, contribuye a integrar la sostenibilidad en el máximo nivel de decisión.
- **Incrementar la transparencia y el nivel de detalle de las políticas clave de gobernanza**, especialmente en materia de retribuciones del Consejo, diversidad en los nombramientos y comunicación con accionistas e inversores. La publicación de información desagregada y accesible permite avanzar hacia modelos de gobernanza más alineados con las expectativas regulatorias y sociales.
- **Generalizar la vinculación de indicadores ESG a la retribución variable de la Alta Dirección**, como mecanismo esencial para alinear los incentivos con los objetivos de sostenibilidad. La extensión de esta práctica al conjunto de las empresas permitiría reducir la brecha existente respecto a las empresas líderes y reforzar la coherencia entre estrategia, desempeño y rendición de cuentas.

Dimensión Ambiental

- **Impulsar la certificación externa de los sistemas de gestión ambiental**, especialmente en eficiencia energética, como palanca para reforzar la credibilidad, la comparabilidad y la mejora continua. La mayor presencia de sistemas certificados en las empresas líderes pone de manifiesto el valor de la verificación independiente frente a enfoques únicamente internos.
- **Reforzar la ambición y transparencia de las estrategias climáticas**, avanzando en la definición de objetivos claros, medibles y públicamente comunicados de reducción y neutralidad de emisiones, acompañados de planes de acción y seguimiento periódico. Este enfoque permite consolidar la acción climática como un eje estratégico y no únicamente operativo.
- **Extender la aplicación de los principios de la economía circular a todas las fases del ciclo de vida del producto**, superando enfoques centrados exclusivamente en residuos o materias primas e incorporando criterios de circularidad en el diseño, la producción, la distribución y el fin de vida.
- **Desarrollar planes específicos de gestión del agua y la biodiversidad**, con objetivos, indicadores y mecanismos de seguimiento definidos, avanzando desde enfoques generales incluidos en las políticas ambientales hacia una gestión más estratégica de estos impactos, alineada con las crecientes exigencias regulatorias y ambientales.

RECOMENDACIONES

Dimensión Social Externa

- **Evolucionar la acción social hacia modelos más estratégicos y orientados al impacto**, reforzando la definición de planes de acción con objetivos claros, indicadores y mecanismos de medición. La consolidación de enfoques estratégicos, más presentes en las empresas líderes, permite maximizar la contribución social y la creación de valor compartido.
- **Fortalecer la integración de la acción social dentro de la estrategia de sostenibilidad**, evitando iniciativas aisladas o puntuales y asegurando su alineación con las prioridades ESG y del negocio. Esta integración contribuye a mejorar la coherencia, la eficiencia y el impacto de las actuaciones sociales.
- Impulsar la diversificación de los colectivos destinatarios, ampliando el alcance de la acción social hacia ámbitos menos abordados, como el empleo, la empleabilidad o colectivos en riesgo de exclusión con menor cobertura, en línea con las necesidades sociales emergentes.
- **Consolidar la innovación responsable como una palanca estratégica, dotándola de recursos**, procesos y presupuestos específicos que permitan escalar su impacto social y ambiental, avanzando desde iniciativas puntuales hacia modelos más estructurados y alineados con la estrategia corporativa.

Dimensión Social Interna

- **Profundizar en la integración real de la diversidad**, la equidad y la inclusión en todos los procesos de gestión de personas, avanzando más allá del cumplimiento normativo y reforzando estructuras de gobernanza, seguimiento y medición del impacto. La mayor madurez observada en las empresas líderes pone de manifiesto la importancia de abordar la DEI como un eje estratégico del talento.
- **Avanzar en la profesionalización y certificación de las políticas de conciliación y bienestar**, reforzando su integración en la estrategia de personas y su contribución al compromiso, la productividad y la atracción de talento. Este enfoque permite evolucionar desde medidas generalizadas hacia modelos más estructurados y sostenibles en el tiempo.
- **Adoptar un enfoque de bienestar integral más completo**, incorporando de forma progresiva ámbitos menos desarrollados como el bienestar financiero, el envejecimiento saludable o la accesibilidad universal, con el objetivo de responder a las distintas etapas vitales de las personas empleadas.
- **Reforzar la medición del impacto de los programas de formación**, voluntariado y empleabilidad, asegurando su alineación con la estrategia de sostenibilidad y con las prioridades sociales internas de la organización. La sistematización de estos programas contribuye a maximizar su valor y coherencia interna.

ANEXOS

CUESTIONARIO COMPLETO

Bloque 1. Gestión de la Sostenibilidad

1. ¿Dispone la empresa de Estrategia de Sostenibilidad?

- Sí, y está integrada en la Estrategia de Negocio (es una única estrategia)
- Sí, y está alineada con la Estrategia de Negocio (son dos estrategias separadas y relacionadas)
- No, pero existen planes y objetivos anuales en temas específicos de sostenibilidad
- No

2. ¿Dispone la empresa de Políticas sobre Sostenibilidad específicas?

- Sí, e incluye prácticas concretas en cuestiones relacionadas con (marcar las que sean aplicables):
 - Aspectos Sociales: Diversidad, Equidad e Inclusión; respeto de los Derechos Humanos; Acción Social; etc
 - Medioambiente: Cambio Climático; Economía Circular; Movilidad Sostenible; etc
 - Compliance: Responsabilidad Fiscal; Prevención de Conductas Ilegales; etc
 - Mecanismos de supervisión del riesgo no financiero, la ética y la conducta empresarial
 - Accionistas
 - Empleados
 - Clientes
 - Proveedores
- No

3. ¿Comunica la empresa su Estrategia de Sostenibilidad y las Políticas vinculadas?

- Sí, interna y externamente
- Sí, aunque solo internamente
- No

4. ¿La empresa dispone de un Sistema de Gestión Integral de Riesgos (Financieros y No Financieros)?

- Sí e identifica los distintos tipos de riesgos, financieros y no financieros, y se comunican a los diferentes grupos de interés.
- Sí e identifica los distintos tipos de riesgos, financieros y no financieros, pero no se comunican externamente.
- No

5. ¿Evalúa la empresa los riesgos ESG derivados de la geopolítica y el contexto global?

- Sí, en el marco del análisis de riesgos generales de la compañía y se desarrollan escenarios de impacto ESG derivados de la geopolítica (energía, materias primas, regulaciones)
- Sí, aunque de forma reactiva en casos puntuales
- No

6. ¿La empresa dispone de una Estructura Organizativa específica para la implantación de la sostenibilidad?

- Sí, la empresa dispone de un/a Director/a de Sostenibilidad que depende directamente del primer nivel ejecutivo, así como de una Comisión de Sostenibilidad
- Sí, la empresa dispone de un/a Director/a de Sostenibilidad que no depende directamente del primer nivel ejecutivo, así como de una Comisión de Sostenibilidad
- La empresa no dispone de un/a Director/a de Sostenibilidad, pero sí existe una Comisión de Sostenibilidad
- Ninguna de las anteriores

7. ¿Existe un Cuadro de Mando Integral o similar que sintetiza los Indicadores y Objetivos de Sostenibilidad, que se presenta periódicamente a la alta dirección?

- Sí, con indicadores y objetivos para todas las áreas de la empresa
- Sí, con indicadores y objetivos para algunas áreas de la empresa
- No

8. ¿Se mide el Impacto de las actuaciones de sostenibilidad que desarrolla la empresa? (puede marcar más de una opción)

- Sí, como medida de la contribución al desarrollo sostenible del país, a los ODS, o similar, incluyéndose en el Informe Anual
- Sí, midiendo su impacto en la Reputación de la empresa mediante monitores externos y/o estudios internos
- No se mide el impacto

9. Indique los 3 ODS más importantes o a los que más contribuye su empresa

- 1:
- 2:
- 3:

BLOQUE 2: GRUPOS DE INTERÉS Y COMUNICACIÓN

10. ¿La empresa tiene identificados y priorizados todos los Grupos de Interés?

- Sí, todos los grupos de interés están identificados y priorizados, y se mantiene un diálogo activo con ellos
- Sí, todos los grupos de interés están identificados y priorizados, pero no se mantiene un diálogo activo con ellos
- No

11. ¿La empresa realiza Análisis de Doble Materialidad (Impacto y Financiera) para identificar los temas de sostenibilidad más relevantes/materiales?

- Sí, aplicando normas/guías nacionales o internacionales (especificar cuáles)
- Sí, aplicando procedimientos internos propios
- No se realiza Análisis de Doble Materialidad

12. ¿La sostenibilidad es un Criterio específico para la Calificación y Selección de Proveedores?

- Sí, no efectuándose compras a proveedores que no cumplan los Criterios de Sostenibilidad y, además, el incumplimiento de éstos durante la vigencia del contrato es causa de rescisión del mismo
- Sí, no efectuándose compras a proveedores que no cumplan los Criterios de Sostenibilidad, si bien el incumplimiento de éstos durante la vigencia del contrato no es causa de rescisión del mismo
- No

13. ¿Qué tipo de Criterios de Sostenibilidad exige a sus Proveedores? Seleccione una o varias de las opciones siguientes:

- Criterios Éticos (lucha contra la corrupción y el soborno; gestión de riesgos; etc)
- Criterios Sociales (Diversidad, Equidad e Inclusión; compromiso con los Derechos Humanos y Laborales; Seguridad y Salud Laboral; etc)
- Criterios Ambientales (Certificaciones; Sistemas de Gestión Ambiental; Reducción de Huella Ecológica; Cambio Climático; Economía Circular; Movilidad Sostenible; Biodiversidad; etc)
- Ninguno de los anteriores

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

- Se comunican los Requisitos de Sostenibilidad a los Proveedores con mayor riesgo sobre el negocio y se les realizan Auditorías Externas

- Se comunican los Requisitos de Sostenibilidad a los Proveedores con mayor riesgo sobre el negocio, pero no se realizan Auditorías Externas
- Ninguna de las anteriores

15. ¿Qué medidas ha puesto en marcha la empresa para asegurar el respeto de los Derechos Humanos por sus Proveedores?. Seleccione una o varias de las opciones siguientes:

- Adhesión a Códigos de Conducta (generales para proveedores o propio de la empresa), acorde con las Directrices de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos (u otro estándar internacional análogo)
- La empresa cuenta con un Plan de Auditoría Social de sus proveedores
- Análisis de Riesgos en función de países en los que operan los proveedores
- Formación específica a proveedores
- La empresa no desarrolla este tipo de medidas

16. ¿Cómo involucra la empresa a sus Clientes para extender su compromiso con la sostenibilidad? Seleccione una o varias de las opciones siguientes:

- Desarrollo conjunto de Productos/Servicios con beneficios ambientales/sociales (Innovación Responsable/Sostenible)
- Acciones directas de Concienciación a Clientes sobre el Uso Responsable/Sostenible de sus productos/servicios
- A demanda de los propios Clientes
- No se desarrollan acciones con Clientes relacionadas con sostenibilidad

17. ¿Elabora la empresa Informe de Sostenibilidad?

- Sí, aplicando los requisitos de la Directiva CSRD y de los Estándares ESRS
- Sí, aplicando la combinación de los requisitos de la Ley 11/2018 (transposición de la Directiva NFRD 2014/95) y los requisitos de la Directiva CSRD y de los Estándares ESRS
- Sí, aplicando los requisitos de la Ley 11/2018 (transposición de la Directiva NFRD 2014/95) complementados con normas internacionales (GRI, etc)
- No

18. ¿Reporta su empresa alineación con la Taxonomía Verde Europea u otros estándares financieros sostenibles?

- Se reporta alineación total con indicadores cuantitativos
- Se publica información parcial de alineación
- Se analiza internamente, sin publicar
- Además, se usan los resultados para orientar la estrategia de inversión/financiación
- No se reporta

BLOQUE 3: ÉTICA, "COMPLIANCE" Y GOBIERNO CORPORATIVO

19. ¿La empresa dispone de un Sistema de Gestión de la Ética?

- Sí, existe un Sistema de Gestión de la Ética
- No se dispone de un Sistema de Gestión de la Ética, pero existe un Código Ético y un Canal de Denuncias (gestionado interna o externamente)
- Ninguna de las anteriores

20. ¿Se dispone de una Política anticorrupción/soborno y de lucha contra el fraude? ç

- Sí, existe una Política anticorrupción/soborno y de lucha contra el fraude, asociada a un modelo de prevención de riesgos
- No existe tal Política, pero sí algunas medidas (Especificarlas)
- No

21. ¿Dispone la empresa de una Política para la gestión de los Derechos Humanos, de acuerdo con las Directrices de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos (u otro estándar internacional)?

- Sí. Indicar los aspectos de DDHH que abarca dicha Política
- No

22. ¿Integra su empresa Criterios de IA ética/responsable en sus operaciones?

- La IA ética/responsable está integrada en la estrategia y se reporta públicamente. Especificar políticas/principios de IA ética/responsable aplicados
- Se aplican políticas/principios de IA ética/responsable solo en proyectos críticos
- Utiliza IA, pero sin aplicar políticas/principios de IA ética/responsable
- No se utiliza IA de manera significativa

23. ¿A quién corresponde, dentro del Consejo de Administración, la supervisión del cumplimiento de la Política de Sostenibilidad?

- A una Comisión de Sostenibilidad específica
- A una Comisión ya existente: Nombramientos y Retribuciones; Auditoría; etc.
- No está previsto

24. ¿Existe una Política para Informar sobre las Retribuciones de los miembros del Consejo de Administración?

- Sí, proporcionando la información con carácter desglosado
- Sí, proporcionando la información con carácter agregado
- No se informa

25. ¿Incluye la Política de Nombramientos del Consejo de Administración Criterios de Diversidad?

- Sí y dicha Política está disponible al público. Indicar los Criterios de Diversidad que considera
- Sí, si bien solo está disponible internamente. Indicar los Criterios de Diversidad que considera
- La Política de Nombramientos del Consejo de Administración no incluye Criterios de Diversidad
- No se dispone de dicha Política de Nombramientos

26. ¿Los esquemas Retributivos Variables de alta dirección incluyen Indicadores de Sostenibilidad?

- Sí; la Retribución Variable de, al menos, la alta dirección está vinculada a los resultados de desempeño en materia de sostenibilidad
- No

27. ¿La empresa dispone de una Política de Comunicación con Accionistas, Inversores institucionales y/o Asesores de voto ("Proxy advisors") de acuerdo con las normas contra el abuso de mercado?

- Sí, y dicha Política es pública a través de la web, incluyendo información sobre la forma en que la política se pone en práctica.
- Sí, aunque la Política no es pública
- No

BLOQUE 4: 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. ¿La empresa mide la Huella de Carbono y dispone de una estrategia de reducción/compensación de emisiones de gases de efecto Invernadero (GEI) y de lucha contra el cambio climático?

- Sí. Y se ha comunicado una fecha objetivo para la neutralidad de emisiones de CO2, y se informa de la evolución de las emisiones de GEI en relación con la actividad de la empresa
- Sí, aunque no se informa públicamente ni de la fecha objetivo para la neutralidad de emisiones de CO2, ni de la evolución de las emisiones de GEI
- No hay una estrategia, pero sí se está implementando un plan de medición de emisiones de GEI
- No

30. ¿La empresa tiene establecido un Plan de Movilidad Sostenible?

- Sí, para diferentes grupos de interés aplicables. Especificar tipos de acciones (vehículos sostenibles; infraestructuras de recarga; movilidad compartida; etc) y respectivos grupos de interés afectados
- Sí, pero sólo para empleados. Especificar tipos de acciones (vehículos sostenibles; infraestructuras de recarga; movilidad compartida; etc)
- No

31. ¿La empresa aplica los principios de la Economía Circular? Seleccione una o varias de las opciones siguientes

- En la selección de materias primas, optimizando la eficiencia en el consumo de las mismas (ya sea a través de materiales reciclados o de materias primas utilizadas de forma responsable)
- En la producción
- En el embalaje y distribución
- En la gestión de residuos (fomentando la reutilización y/o reciclado)
- Al final de la vida útil del producto, aportando información a los clientes sobre la gestión que deben hacer del producto
- No

32. ¿La empresa mide la Huella Hídrica y realiza actividades para la preservación de la Biodiversidad (impactos sobre agua, flora y fauna)?

- Sí, y ha desarrollado un plan de acción para proteger la Biodiversidad, informando sobre las acciones que desarrolla y de sus resultados
- No se dispone de un plan de acción para proteger la Biodiversidad, pero ésta figura entre los aspectos contemplados en la Política de Gestión Ambiental
- No

BLOQUE 5: DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA

33. ¿Existe un plan estratégico de Acción Social? (puede elegir más de una opción)

- Sí, y la medición de los resultados y objetivos se realiza de acuerdo con una metodología específica, ya sea internacional, nacional o propia (especificar la metodología aplicada)
- Si, y se desarrolla en alianza con otras organizaciones (especificar tipos de organizaciones)
- No existe plan estratégico, aunque se realizan actividades de Acción Social de manera puntual
- No

34. ¿Existe relación entre las actividades de Acción Social y la estrategia de sostenibilidad?

- Sí, el plan de Acción Social forma parte de la estrategia de sostenibilidad
- Son actividades separadas, sin relación entre sí
- La empresa no realiza actividades de Acción Social

35. ¿A qué colectivos están dirigidas las actividades de Acción Social de la empresa? (seleccionar los que apliquen)

- Infancia y adolescencia
- Personas mayores
- Personas con discapacidad
- Mujeres
- Personas paradas de larga duración
- Comunidades locales empobrecidas y Personas en riesgo de exclusión social
- Migrantes y Refugiados
- Proyectos de ayuda en países en desarrollo
- Otros colectivos vulnerables (especificar)

36. ¿Se realiza Innovación Responsable (desarrollo de productos/servicios con beneficios sociales/ambientales)?

- Sí, con presupuesto/recursos específicos, y aplicado a procesos, productos y/o servicios
- Sí, pero sin presupuesto/recursos específicos
- No

BLOQUE 6: DIMENSIÓN SOCIAL INTERNA

37. ¿La empresa dispone de un Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión laboral, para evitar toda forma de discriminación?

- Existe un Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión laboral, aplicable a todos los procesos de gestión de recursos humanos, y además se dispone de un Comité/Comisión de Diversidad
- Existe un Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral, aplicable a todos los procesos de gestión de recursos humanos, aunque no se dispone de un Comité/Comisión de Diversidad
- No existe un Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral, pero sí se adoptan determinadas medidas para favorecer la Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral (política de discriminación positiva en los procesos de selección/promoción, etc). Especificar las medidas
- Solo se dispone de Plan de Igualdad (según la Ley Orgánica 3/2007 de 22 Marzo y el RD 901/2020 de 13 Octubre) y se adoptan medidas para cumplir los requisitos del RD 902/2020, de 13 de Octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres
- Ninguno de los anteriores

38. ¿La empresa dispone de programas específicos para la empleabilidad de los colectivos infrarepresentados (mujeres, jóvenes, senior, personas con discapacidad, colectivo LGTBIQ+, minorías étnicas, etc)?

- Sí. Cite los programas y los colectivos a los que van dirigidos
- No

39. ¿La empresa está comprometida con la discapacidad?

- Sí, la empresa tiene un volumen de contratación de empleados con discapacidad igual o superior al establecido en la LGD. Indicar porcentaje de personas con discapacidad sobre total plantilla
- Sí, y aunque no se cumple el mínimo de contratación directa establecida por la LGD, se han adoptado medidas alternativas. Indicar el porcentaje cubierto con medidas alternativas
- No se cumple el mínimo de contratación directa de personas con discapacidad establecido por la LGD, ni se han adoptado medidas alternativas

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

- Si, y están certificados mediante norma específica (UNE 170001, etc) por una entidad de certificación externa
- Si, aunque no está certificado
- No

BLOQUE 6: DIMENSIÓN SOCIAL INTERNA

41. ¿Existen planes de formación relacionados con la sostenibilidad en general y con sus diferentes aspectos/dimensiones?

- Sí. Indique el % de la plantilla a la que alcanzan dichas actuaciones
- No existen planes estructurados, pero sí se realizan acciones de formación en determinadas áreas relacionadas con la sostenibilidad. Indique el % de la plantilla a la que alcanzan dichas actuaciones
- No

42. ¿Dispone la empresa de Programas de Bienestar Integral (Wellbeing) para sus empleados? Especifique las áreas

- Sí. Identificar en cuáles de las siguientes áreas
 - Gestión del estrés
 - Ergonomía
 - Iluminación
 - Calidad del aire
 - Programas para la promoción del deporte
 - Programas de nutrición saludable
 - Fomento del envejecimiento saludable de sus trabajadores
 - Control de adicciones (alcohol, tabaco...)
 - Meditación / Mindfulness
 - Otras. Cite cuales
- No

43. ¿La empresa promueve y gestiona la Conciliación de la vida laboral y personal de sus empleados?

- Sí, y dispone de un Sistema de Gestión de la Conciliación certificado por entidad externa de acuerdo a normas específicas. Cite qué medidas de conciliación aplica su empresa (Teletrabajo y derecho a la desconexión digital, etc) y en el caso de Teletrabajo especifique cuántos días a la semana se aplica.
- Sí, habiéndose elaborado e implantado un Plan de Conciliación cuya implantación se evalúa internamente. Cite qué medidas de conciliación aplica su empresa (Teletrabajo y derecho a la desconexión digital, etc) y en el caso de Teletrabajo especifique cuántos días a la semana se aplica
- No, la empresa no dispone de medidas de conciliación

44. ¿Se dispone de Plan de Pensiones de Empresa para los empleados?

- Sí, y aplica los Principios de Inversión Responsable de Naciones Unidas (UNPRI)
- Sí, y aplica otros criterios de inversión responsable. Especificar cuáles
- No

45. ¿Realiza su empresa acciones de Voluntariado Corporativo?

- Sí, con un programa específico alineado con la estrategia de la empresa y teniendo en cuenta las preferencias de empleados y las necesidades de las comunidades en que opera. Indicar % empleados que participa en actividades de voluntariado
- Sí, alineadas con los intereses de la empresa y de los empleados, pero sin un programa específico alineado con la estrategia de la empresa
- No

COLABORACIONES

Director del Estudio

Juan Alfaro

Diseño y Maquetación

Melissa Guzmán

Responsables del Estudio

José Manuel Sedes
Melissa Guzmán
Elena Galante
Charo Fernández

Equipo de Trabajo

Melissa Guzmán
Raquel García
Charo Fernández

CLUB DE EXCELENCIA EN
SOSTENIBILIDAD



CLUB DE EXCELENCIA EN
SOSTENIBILIDAD

10º ESTUDIO MULTISECTORIAL
**DEL ESTADO DE LA ESG EN LAS
GRANDES EMPRESAS EN
ESPAÑA**

2025

