

# Compromiso con la sostenibilidad. **Evaluación y perspectivas**

II Edición - 2023



**Promotores del estudio:**

Ética Sostenibilidad, S.L.

Club de Empresas Responsables y Sostenibles de la Comunitat Valenciana (CE/R+S)

Cátedra de Cultura Empresarial de la Universitat de València (CCE)

**Investigadores:**

Sabrina Femenía Mulet

**Diseño:**

Carolina Pérez Carreño Iranzo

**Fecha de edición:**

Septiembre 2023



El CE/R+S y la Cátedra Cultura Empresarial han contado con el patrocinio de ética Sostenibilidad y gracias al mismo han podido realizar este estudio

# ÍNDICE

<b>Capítulo 1. Introducción</b>	8
<b>Capítulo 2. Planteamiento, objetivos del estudio y metodología</b>	16
2.1 Planteamiento y objetivos del estudio	17
2.2 Metodología del estudio	18
<b>Capítulo 3. Características de las empresas participantes</b>	19
<b>Capítulo 4. Conocimiento de los marcos de referencia sobre sostenibilidad</b>	24
4.1 Conocimiento, políticas y estrategias de las empresas en sostenibilidad	25
4.2 Compromiso de las empresas con la sostenibilidad	29
4.3 Políticas y estrategias en materia de sostenibilidad y RSC	36
4.4 Políticas en derechos humanos	45
4.5 'Dar cuenta y razón': Cumplimiento y debida diligencia	47
<b>Capítulo 5. La sostenibilidad en la estructura, gobernanza, decisiones y presupuesto</b>	54
5.1 La sostenibilidad en la estructura organizacional: dirección y comisión de sostenibilidad	55
5.2 Integración de la sostenibilidad en los procesos de gobernanza y en la toma de decisiones	59
5.3 Asignación presupuestaria	67
<b>Capítulo 6. Ámbitos de actuación en sostenibilidad</b>	69
6.1 Sostenibilidad en la innovación que desarrolla la empresa	71
6.2 Actuaciones con proveedores y clientes	76
6.3 Gestión medioambiental	84
6.4 Área de personas	90
6.5 Acción social, cooperación y voluntariado	103
6.6 Evaluación de los impactos de las actuaciones de sostenibilidad de la organización	110
6.7 Prácticas de información pública	113
<b>Capítulo 7. La situación actual y retos de futuro</b>	121
7.1 Motivación de las empresas para llevar a cabo actuaciones de sostenibilidad	122
7.2 La situación generada con la pandemia	124
7.3 Retos de futuro: herramientas de apoyo y barreras	126
<b>Capítulo 8. Síntesis y recomendaciones</b>	130
8.1 Conocimientos, políticas y estrategias de las empresas en sostenibilidad	132
8.2 Sostenibilidad en la estructura, gobernanza, decisiones y presupuesto	135
8.3 Sostenibilidad en los diferentes ámbitos de actuación	137
8.4 Situación actual y retos de futuro	141
8.5 Conclusiones y propuestas de actuación	143
<b>Anexo 1: Listado de empresas que han participado en el estudio</b>	146

# Relación de gráficos

<b>Gráfico 1</b> Adscripción de las empresas a colectivos asociativos	20
<b>Gráfico 2</b> Distribución tipología empresas	21
<b>Gráfico 3</b> Distribución de las empresas por sectores en el que operan	22
<b>Gráfico 4</b> Grado de conocimiento de políticas y estrategias de sostenibilidad 2023	27
<b>Gráfico 5</b> Evolución del grado de conocimiento de políticas y estrategias de sostenibilidad 2023-2021	28
<b>Gráfico 6</b> Alineación de las acciones con los ODS	30
<b>Gráfico 7</b> Evolución de la alineación de las acciones con los ODS 2023 -2021 (1)	31
<b>Gráfico 8</b> Evolución de la alineación de las acciones con los ODS 2023-2021 (2)	31
<b>Gráfico 9</b> Detalle ODS alineados	32
<b>Gráfico 10</b> Empresas que dialogan con Gdl	33
<b>Gráfico 11</b> Evolución Empresas que dialogan con Gdl 2023-2021	34
<b>Gráfico 12</b> Participación en alianzas/asociaciones empresariales en sostenibilidad	34
<b>Gráfico 13</b> Evolución Participación en alianzas/asociaciones empresariales en sostenibilidad 2023-2021	35
<b>Gráfico 14</b> Disposición de Política de sostenibilidad	36
<b>Gráfico 15</b> Evolución de disposición de política de sostenibilidad 2023- 2021	37
<b>Gráfico 16</b> Monitorización resultados de política de sostenibilidad	39
<b>Gráfico 17</b> Evolución de monitorización resultados de política de sostenibilidad 2023-2021	40
<b>Gráfico 18</b> Estrategia en sostenibilidad definida	41
<b>Gráfico 19</b> Evolución Estrategia en sostenibilidad 2023 -2021	42
<b>Gráfico 20</b> Evaluación de las actuaciones en sostenibilidad	43
<b>Gráfico 21</b> Política específica de Derechos Humanos	45
<b>Gráfico 22</b> Evolución Política específica de Derechos Humanos 2023 -2021	46
<b>Gráfico 23</b> Programa de compliance o cumplimiento en sostenibilidad	47

# Relación de gráficos

<b>Gráfico 24</b> Evolución programa de compliance o cumplimiento en sostenibilidad 2023 -2021	48
<b>Gráfico 25</b> Principal medida adoptada en materia anticorrupción, lucha contra el fraude, soborno o extorsión	50
<b>Gráfico 26</b> Evolución principal medida adoptada en materia anticorrupción, lucha contra el fraude, soborno o extorsión 2023 - 2021	51
<b>Gráfico 27</b> Procedimiento en Debida Diligencia	52
<b>Gráfico 28</b> Evolución Procedimiento en Debida Diligencia 2021-23	53
<b>Gráfico 29</b> Existencia de una Dirección de Sostenibilidad específica	55
<b>Gráfico 30</b> Evolución existencia de una Dirección de Sostenibilidad específica 2023 -2021	56
<b>Gráfico 31</b> Existencia de una Comisión Interdepartamental de Sostenibilidad	58
<b>Gráfico 32</b> Existencia de una Comisión Interdepartamental de Sostenibilidad 2023- 2021	58
<b>Gráfico 33</b> Integración sostenibilidad en gobernanza	59
<b>Gráfico 34</b> Integración sostenibilidad en gobernanza 2023 - 2021	60
<b>Gráfico 35</b> Implantación de un sistema de gestión de sostenibilidad	61
<b>Gráfico 36</b> Evolución implantación de un sistema de gestión de sostenibilidad 2023-2021	62
<b>Gráfico 37</b> Integración de un sistema de gestión de riesgos en la sostenibilidad	64
<b>Gráfico 38</b> Evolución integración de un sistema de gestión de riesgos en la sostenibilidad	65
<b>Gráfico 39</b> Herramientas de gestión de la ética en la organización	66
<b>Gráfico 40</b> Asignación presupuestaria a sostenibilidad	67
<b>Gráfico 41</b> Evolución de la asignación presupuestaria a sostenibilidad 2023 - 2021	68
<b>Gráfico 42</b> Innovación con atributos de sostenibilidad	72
<b>Gráfico 43</b> Evolución Innovación con atributos de sostenibilidad 2023 - 2021	73
<b>Gráfico 44</b> Principal atributo de la Innovación que realiza la empresa	74

# Relación de gráficos

<b>Gráfico 45</b> Evolución principal atributo de la Innovación que realiza la empresa 2023-2021	75
<b>Gráfico 46</b> Medidas para incorporar en la cadena de suministro	77
<b>Gráfico 47</b> Evolución medidas para incorporar en la cadena de suministro 2023 - 2021	78
<b>Gráfico 48</b> Criterios en materia de responsabilidad corporativa que se exigen a proveedores	79
<b>Gráfico 49</b> Evolución de criterios en materia de responsabilidad corporativa que se exigen a proveedores 2023-2021	80
<b>Gráfico 50</b> Acciones que se realizan con clientes	81
<b>Gráfico 51</b> Tipo de actuaciones que se realizan con clientes	81
<b>Gráfico 52</b> Evolución tipo de actuaciones que se realizan con clientes 2023-2021	82
<b>Gráfico 53</b> Adopción de prácticas para evitar competencia desleal	82
<b>Gráfico 54</b> Evolución adopción de prácticas para evitar competencia desleal 2023 - 2021	83
<b>Gráfico 55</b> Existencia de una política ambiental	84
<b>Gráfico 56</b> Evolución interanual de la existencia de una política ambiental 2023-2021	84
<b>Gráfico 57</b> Aspectos contemplados en la política ambiental	85
<b>Gráfico 58</b> Evolución aspectos contemplados en la política ambiental 2023-2021	86
<b>Gráfico 59</b> Aspectos contemplados en sistemas de gestión ambiental	87
<b>Gráfico 60</b> Evolución aspectos contemplados en sistemas de gestión ambiental 2023-2021	88
<b>Gráfico 61</b> Existencia de un plan de movilidad sostenible	89
<b>Gráfico 62</b> Evolución existencia de un plan de movilidad sostenible 2023- 2021	89
<b>Gráfico 63</b> Aspectos incluidos en la política de recursos humanos	91
<b>Gráfico 64</b> Evolución aspectos incluidos en la política de recursos humanos 2023-2021	92

# Relación de gráficos

<b>Gráfico 65</b> Acciones formativas específicas en sostenibilidad	93
<b>Gráfico 66</b> Evolución acciones formativas específicas en sostenibilidad 2023- 2021	93
<b>Gráfico 67</b> Existencia de un plan de desarrollo profesional	94
<b>Gráfico 68</b> Evolución existencia de un plan de desarrollo profesional 2023- 2021	95
<b>Gráfico 69</b> Existencia de plan de igualdad	95
<b>Gráfico 70</b> Evolución existencia de plan de igualdad 2023- 2021	96
<b>Gráfico 71</b> Aspectos contemplados en el plan de igualdad	97
<b>Gráfico 72</b> Evolución aspectos contemplados en el plan de igualdad 2023 - 2021	98
<b>Gráfico 73</b> Adopción de medidas específicas sobre brecha de género	99
<b>Gráfico 74</b> Evolución adopción de medidas específicas sobre brecha de género 2023 - 2021	99
<b>Gráfico 75</b> Medidas adoptadas para la promoción de la salud y bienestar del empleado	100
<b>Gráfico 76</b> Evolución medidas adoptadas para la promoción de la salud y bienestar del empleado 2023 - 2021	101
<b>Gráfico 77</b> Integración de los principios de accesibilidad universal	102
<b>Gráfico 78</b> Evolución integración de los principios de accesibilidad universal 2023-2021	102
<b>Gráfico 79</b> Acciones de voluntariado corporativo	103
<b>Gráfico 80</b> Evolución acciones de voluntariado corporativo 2023 - 2021	104
<b>Gráfico 81</b> Existencia de un plan de acción social y cooperación al desarrollo	105
<b>Gráfico 82</b> Evolución existencia de un plan de acción social y cooperación al desarrollo 2023 - 2021	106
<b>Gráfico 83</b> Colectivos o áreas de impacto en la acción social	108
<b>Gráfico 84</b> Evolución colectivos o áreas de impacto en la acción social 2023 - 2021	109
<b>Gráfico 85</b> Cuantificación de impactos de las actuaciones en sostenibilidad	110



# Relación de gráficos

<b>Gráfico 86</b> Evolución cuantificación de impactos de las actuaciones en sostenibilidad 2023 - 2021	111
<b>Gráfico 87</b> Medición del retorno para el negocio de actuaciones en sostenibilidad	112
<b>Gráfico 88</b> Obligatoriedad de presentar el EINF	114
<b>Gráfico 89</b> Evolución obligatoriedad de presentar el EINF 2023 - 2021	114
<b>Gráfico 90</b> Elaboración memoria sostenibilidad / responsabilidad social	116
<b>Gráfico 91</b> Evolución elaboración memoria sostenibilidad / responsabilidad social 2023 - 2021	116
<b>Gráfico 92</b> Estándar para la elaboración de la memoria de sostenibilidad	118
<b>Gráfico 93</b> Comunicación información fiscal	119
<b>Gráfico 94</b> Evolución de la comunicación información fiscal	120
<b>Gráfico 95</b> Motivación de las empresas para actuar en sostenibilidad	122
<b>Gráfico 96</b> Evolución de la motivación de las empresas para actuar en sostenibilidad 2023-2021	123
<b>Gráfico 97</b> Impacto de la COVID 19 en el desempeño en sostenibilidad	124
<b>Gráfico 98</b> Evolución del impacto de la COVID 19 en el desempeño en sostenibilidad 2023 - 2021	125
<b>Gráfico 99</b> Herramientas para impulsar la sostenibilidad en la organización	126
<b>Gráfico 100</b> Evolución Herramientas para impulsar la sostenibilidad en la organización 2023- 2021	127
<b>Gráfico 101</b> Barreras para el desarrollo de la sostenibilidad	128
<b>Gráfico 102</b> Evolución de barreras para el desarrollo de la sostenibilidad 2023 - 2021	129



# Relación de tablas

<b>Tabla 1.</b> Rango de facturación por tipología de empresa	22
<b>Tabla 2.</b> Distribución de empresas por tamaño y sector en el que operan	23
<b>Tabla 3.</b> Interrelación disponer de una política de sostenibilidad y medir el resultado de dicha política	38
<b>Tabla 4.</b> Interrelación disposición de una estrategia en sostenibilidad y su evaluación	44
<b>Tabla 5.</b> Interrelación programa de compliance y principal medida adoptada en materia anticorrupción	49
<b>Tabla 6.</b> Interrelación existencia de una dirección de sostenibilidad y una comisión interdepartamental	57
<b>Tabla 7.</b> Relación sistema gestión de sostenibilidad y sistema gestión de riesgos	63
<b>Tabla 8.</b> Interrelación innovación con atributos de sostenibilidad y tipo de atributo	74
<b>Tabla 9.</b> Interrelación voluntariado corporativo y plan de acción social	107
<b>Tabla 10.</b> Relación cuantificación impacto actuaciones en sostenibilidad y medición del retorno para el negocio	112
<b>Tabla 11.</b> Relación elaboración de una memoria de sostenibilidad y obligatoriedad de presentar el EINF	117

# Capítulo 1

## Introducción



## CARTA DE LA DIRECCIÓN DE LA REDACCIÓN DEL ESTUDIO

La sostenibilidad no es una meta, sino un camino a recorrer. Seguro que estas palabras las habéis oído alguna que otra vez, pero no por ello, siguen siendo menos ciertas. Y es que, a lo largo de esta andadura, es donde realmente aflora la sostenibilidad, sobre tres premisas fundamentales: visión, responsabilidad y compromiso.

En un mundo donde los recursos son finitos y las consecuencias de nuestras acciones son cada vez más evidentes, las empresas deben liderar la vanguardia de la transformación. Este estudio es un reflejo de ese compromiso inquebrantable de explorar y comprender cómo las empresas están respondiendo a la llamada de la sostenibilidad, que ha dejado de ser una elección para convertirse en una imperativa moral y urgente.

En esta línea, CE/R+S y CCE, en 2021, elaboraron un primer análisis para conocer la situación de partida del tejido empresarial valenciano. Sin embargo, los medios y capacidades de ambas organizaciones, impedían dar continuidad al mismo, en los mismos términos que el anterior. Desde éticaSostenibilidad pensamos que todo el esfuerzo no podía quedarse en una mera foto. Es por ello que, dimos un paso al frente, para, apoyar un análisis que consideramos fundamental. Una mirada al corazón de la economía, donde las organizaciones son los agentes del cambio. Donde, cada empresa, cada entidad, cuenta, y la suma de todas, es lo que realmente nos hace avanzar hacia una sociedad más sostenible. Porque para poder progresar, hay que monitorizar.



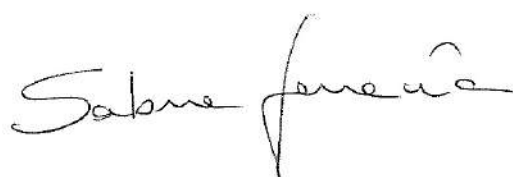
A lo largo de las siguientes páginas se desgranará la evolución del desempeño de las empresas valencianas en materia de sostenibilidad. Porque se ha avanzado, porque es importante ponerlo en valor. Porque a veces pensamos que nos ponen metas inalcanzables, y no nos damos cuenta de que, con cada pequeña decisión, podemos avanzar. Que simplemente, hay que ser consciente de las implicaciones, y por supuesto, tener conocimiento. Porque el poder de transformar el mundo reside en nuestras manos. En nuestras elecciones diarias, en nuestras estrategias corporativas, en nuestro compromiso con un mañana más verde y próspero. Unidos, como sociedad y empresas, podemos forjar un futuro sostenible que trascienda generaciones.

Así, con una muestra un 50% más amplia que en el estudio anterior, se analizará, por apartados, el progreso, las estrategias y las actuaciones de las distintas organizaciones. Y, además, se segmentará teniendo en cuenta el tamaño de la organización, ya que el esfuerzo o complejidad es diferente cuando se trata de una gran empresa, pyme o microempresa.

Y es que, en esta transformación empresarial que está ocurriendo, las empresas han empezado a dejar de buscar únicamente beneficios financieros, para, además, comprometerse con la prosperidad a largo plazo de la sociedad y el planeta que compartimos.

Con todo, te animamos a profundizar y compartir en los distintos aspectos y cuestiones planteadas. Si como lector eres una empresa, para conocer las mejores prácticas que aplican tus homólogos, e intentar trasladarlas a tu organización; y si eres de la administración u otro agente que pueda apoyar al tejido empresarial, para conocer las principales áreas de mejora y necesidades del mismo.

Juntos, podemos escribir una historia en la que la prosperidad económica se entrelace con el respeto por la naturaleza y el bienestar de las personas, porque el mejor legado que podemos dejar a generaciones futuras, es un planeta habitable para todos.



Sabrina Femenía

Directora ética Sostenibilidad

## CARTA DE LA PRESIDENTA DEL CE/R+S

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos en 2015 vinieron a concretar el camino a seguir para que empresas, administraciones públicas y sociedad civil trabajemos en un marco conjunto que permita poner las personas y el planeta en el centro.

Pasados ocho años desde ese histórico momento y a pesar de todos los avances conseguidos, se demuestra que este progreso no es suficiente para lograr las metas marcadas. Se hace más necesario que nunca dar un impulso importante y actuar frente a la pobreza y la emergencia climática en una respuesta coordinada de todos los agentes implicados a nivel mundial.

Desde el CE/R+S trabajamos cada día para conseguir un tejido empresarial cada vez más comprometido, que trabaje hacia modelos de negocio más sostenibles a través del diálogo constante con los grupos de interés, la formación y la información para la integración de políticas y estrategias que permitan el desarrollo sostenible desde la empresa hacia la sociedad en general.

Por ello, las alianzas constituyen un elemento fundamental en este camino. Fruto de ellas nace la segunda edición de este estudio. El Club, de la mano de la Cátedra de Cultura Empresarial de la Universitat de València y Ética Sostenibilidad, empresa asociada y una de las fundadoras de CE/R+S, impulsamos la importante labor de conocer el estado actual de la sostenibilidad en las empresas de la Comunidad Valenciana.

Tan importante es conocer la realidad actual como analizar la evolución que se ha tenido desde la elaboración del primer informe. En este sentido, la medición de resultados y estudio de la trayectoria en materia de sostenibilidad permitirá identificar las áreas de mejora en las que debemos actuar desde los diferentes ámbitos para el cumplimiento de los objetivos, tanto individuales a nivel empresa como globales. Desde la perspectiva de nuestra organización, el conocimiento de las necesidades empresariales es fundamental para atender a sus realidades, apoyarlas, acompañarlas y proveerlas de recursos para que integren de forma real y efectiva la sostenibilidad en sus estructuras.

Algunas de las conclusiones extraídas vienen a confirmar realidades que se perciben en el día a día. La cantidad de normativa, junto con la escasez de recursos, dificulta la ejecución e integración de este tipo de estrategias en

el modelo de negocio. Asimismo, la regulación también ha provocado que la parte ambiental esté más desarrollada que la social. La gestión de personas en valores de igualdad, diversidad e inclusión constituye un eje fundamental para la mejora, no solo del bienestar de las personas trabajadoras, sino también de la productividad, que se verá reflejado en la cuenta de resultados. Y por ello debemos reseñarlo y potenciarlo.

Cabe destacar el papel que las asociaciones empresariales jugamos como foro de encuentro para compartir experiencias y mantenerse a la vanguardia en cuestión de sostenibilidad. Las empresas lo valoran como un aspecto muy positivo, de ahí que debamos seguir con la incansable labor de divulgación y sensibilización que nos permita establecer sinergias cada vez más consolidadas a todos los niveles, una mayor interrelación con el tercer sector, así como un crecimiento continuo del Club como referente autonómico en materia de sostenibilidad empresarial; no solo ambiental o económica, sino también social y de buen gobierno.

El buen uso de la información obtenida a través de este estudio permitirá establecer estrategias de mejora continua que evolucionen y transformen la estructura empresarial y el modelo productivo; para lo que es imprescindible compromiso y convencimiento desde la dirección hasta las plantillas. Todo ello, junto con la construcción de alianzas estables en el tiempo, la colaboración público-privada y el trabajo en valores, permitirá recorrer un camino donde nadie se quede atrás en un entorno saludable donde cuidarse y cuidar desde el ámbito tanto social como medioambiental constituyan una prioridad.

Sigamos avanzando en el camino de la sostenibilidad, con convencimiento, trabajo colectivo y la seguridad de que con todo ello, estamos construyendo un mundo mejor buscando la protección del medio ambiente, la equidad y bienestar para todas las personas y las organizaciones que convivimos en él.



A stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large loop at the top and a horizontal line at the bottom.

Amelia Navarro  
Presidenta del CE/R+S

## CARTA DEL PRESIDENTE DEL CCE

En el año 2021 llevamos a cabo conjuntamente entre el Club de Empresas Responsables y Sostenibles de CV (CE/R+S) y la Cátedra de Cultura Empresarial de la Universidad de València, el I Estudio “Comprometidos con la Sostenibilidad 2021. Evaluación y perspectivas”. El estudio obedecía al interés de las entidades promotoras por impulsar la reflexión y el análisis entre sus miembros de los retos que la humanidad tiene planteados en términos de sostenibilidad y a la responsabilidad de las empresas ante esos retos. Dos años después lo hemos actualizado gracias al indiscutible buen hacer de ética Sostenibilidad, y aquí tenemos el “Compromiso con la Sostenibilidad. Evaluación y perspectivas”. En el informe se nos ofrece una visión global y transversal del desempeño en materia de responsabilidad hacia la sostenibilidad de las empresas valencianas, remarcando su evolución en el periodo 2021-2023.

Las ideas y los conceptos tienen consecuencias, por eso me gustaría empezar por aclarar, y aclararme, la diferencia entre sostenibilidad y responsabilidad y la relación entre ambos. Lo considero importante para poder apreciar en toda su amplitud la actualización del informe del 2021 que hemos realizado, y para poder seguir avanzando en la profesionalización de la gestión de la responsabilidad de las empresas. Veo la sostenibilidad como el horizonte de destino al que debemos aspirar todos si deseamos vivir en el presente y poderlo hacer en el futuro, y la responsabilidad como lo que cada uno, individualmente o como empresa, hacemos para acercarnos a ese horizonte. La sostenibilidad es un acto de justicia; la responsabilidad, de prudencia. Nos inspiramos en la sostenibilidad para ordenar y dirigir nuestra responsabilidad. Es por eso por lo que se ha diseñado la investigación y el informe a partir de un marco de sostenibilidad con el que orientar la exploración del ejercicio de responsabilidad que como empresas estamos realizando.

Tenemos que pensar que, en puridad, nadie puede justificar que es sostenible si no puede afirmar: No he dejado que nadie sufra por tener hambre. Nadie puede ser sostenible, pero todos somos responsables. La responsabilidad es la manera que tenemos de ser sostenibles.

Comunicar el ejercicio de responsabilidad que hacemos hacia la sostenibilidad, es en sí mismo un ejercicio de responsabilidad. Es lo que han hecho, por una parte, todas las empresas que han participado en la elaboración de este informe, y a las que les quiero agradecer su esfuerzo y ejemplo, y, por otra, en la vigencia de lo que denominamos en el estudio



‘Dar cuenta y razón’: el cumplimiento y la debida diligencia. Comunicar el ejercicio de responsabilidad es ser responsable, y para ello necesitamos dotarnos de sistemas de autoexploración y vigilancia sobre el cumplimiento de nuestras obligaciones y sobre el ejercicio de nuestras responsabilidades. Dotarnos de modelos de actuación que nos aseguren a las empresas que operamos de manera ética, legal y sostenible y que respondemos tanto a las expectativas de nuestros grupos de interés como de nuestros compromisos. Toda empresa tiene que hacer que las cosas funcionen y funcionen bien y de manera eficiente, pero también, y al mismo tiempo, tiene que hacer las cosas como se deben hacer. Las empresas, no nos olvidemos, inculcan deberes y generan resultados. De los resultados depende la empresa, pero el valor de los resultados depende de como se obtienen. Y eso conlleva profesionalización.

Con el concepto de sostenibilidad hemos puesto unos límites al mundo: una vida digna en un mundo donde vivir nosotros y las generaciones venideras. Cualquier actividad que se sitúe fuera de estos límites deviene insostenible. Es importante que las empresas tomen conciencia y que incorporen la sostenibilidad a su estructura, gobernanza y decisiones. El informe nos provee de información sobre quien, y desde donde, gestiona la responsabilidad hacia la sostenibilidad, o qué indicadores se utilizan por parte de las empresas. Incluso del presupuesto que las empresas ponen a disposición de los responsables. Todo ello muy útil para la realización de talleres de análisis y reflexión; para eso, también, puede ser útil el informe. Talleres en los que se podría contrastar el grado de conocimiento, las políticas, los compromisos o las estrategias en sostenibilidad o derechos humanos de cada empresa, y ayudar a mejorar su gestión.

No querría que se nos pasara por alto que la responsabilidad hacia la sostenibilidad, aunque requiera de liderazgo, no es cosa de un departamento sino de toda la empresa. Es lo que justifica la información que se ha recogido en el informe sobre en qué ámbitos, según el tipo de empresa, sector y tamaño, se asume la responsabilidad hacia la sostenibilidad, y en qué grado: qué y cómo se ha incorporado la sostenibilidad a los programas de innovación, o a los de personas, o a la gestión medioambiental. Incluso qué mecanismos de reporte y comunicación se utilizan.

Porque, insisto, incorporar la responsabilidad hacia la sostenibilidad en las empresas exige la profesionalización de su gestión. No solamente hay que desarrollar un marco conceptual adecuado, sino que también se necesitan de expertos y profesionales que se doten de métodos y modelos para poder generar los planes de acción, las estrategias y los sistemas de control y reporting necesarios.

Sin esta profesionalización no conseguiremos aquello a lo que nos instó Ban-Kee-mon en septiembre de 2015 cuando se aprobó la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): Empresas, o poneis vuestras capacidades para convertir la sostenibilidad en negocio, o no alcanzaremos los objetivos que nos hemos marcado. De este papel de la empresa en la actual racionalidad empresarial hay que ser consciente, e incrementar la consciencia de las empresas valencianas que aún no lo sean, si en realidad asumimos nuestra responsabilidad hacia la sostenibilidad.

Pero no solamente hay que ser conscientes si queremos profesionalizar la gestión de la responsabilidad hacia la sostenibilidad. Podemos comprobar en el estudio que sólo unas pocas organizaciones disponen de sistemas de gestión de la sostenibilidad completos, aunque muestran un claro interés por tenerlo en el futuro. Es por ello, pienso, que es el momento adecuado para satisfacer las necesidades de capacitación de aquellos que se han decidido, y para motivar a los que aún no lo han hecho. Las empresas necesitan dotarse de estructura y, sobre todo, de liderazgo: un líder, un proyecto y unos seguidores. Eso es el liderazgo, y si el líder es importante, disponer de un proyecto en el ámbito de la sostenibilidad sólido y a largo plazo, también lo es. Y ni una cosa ni otra se pueden conseguir sin un conocimiento real y actualizado de en qué momento se encuentran en este ámbito las empresas valencianas. A eso obedece este estudio.

No nos equivoquemos. Ninguna empresa por si sola puede avanzar demasiado en su voluntad de ser responsable hacia la sostenibilidad. Por ello agradezco a todas las empresas que han participado en este estudio, y a todos los que lo han hecho posible. Y deseo que este estudio inicie un proceso de debate, reflexión y capacitación que ayude a las empresas valencianas a contribuir a un mundo más sostenible.



A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials 'C.P.' followed by a period.

Carlos Pascual de Miguel

Presidente de la Cátedra de Cultura Empresarial de la Universitat de València

# Capítulo 2

## Planteamiento, objetivos del estudio y metodología

2.1.  
PLANTEAMIENTO Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

2.2.  
METODOLOGÍA DEL ESTUDIO



## 2.1

---

# PLANTEAMIENTO Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

---

El presente estudio surge con la finalidad de dar continuidad al I Estudio “Comprometidos con la Sostenibilidad 2021. Evaluación y perspectivas” realizado conjuntamente entre el Club de Empresas Responsables y Sostenibles de la CV (CE/R+S) y Cátedra de Cultura Empresarial de la Universitat de València.

En este sentido, partiendo de la información y resultados iniciales, se pretende evaluar y realizar un análisis longitudinal de las distintas cuestiones analizadas, a fin de valorar la evolución de la percepción y desempeño de las empresas valencianas en materia de sostenibilidad.

Por tanto, los objetivos del presente estudio son:

- Conocer la percepción y desempeño actual en materia de sostenibilidad del tejido productivo valenciano.
- Identificar los principales retos y oportunidades en materia de sostenibilidad de las empresas valencianas.
- Valorar el avance en determinadas cuestiones y parámetros respecto a los resultados previos de 2021.
- Proponer una hoja de ruta para soslayar las necesidades y áreas de mejora de las empresas.

## 2.2

---

# METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

---

El presente estudio pretende dar continuidad a la información analizada en el estudio precedente, por tanto, se ha mantenido la misma estructura de preguntas y segmentación de respuestas, establecida en el estudio previo.

Toda la información relativa al estudio precedente ha sido extractada de la publicación “Comprometidos con la sostenibilidad 2021. Evaluación y perspectivas” con ISBN: 978-84-09-36792-4; careciendo de otros datos e información desagregada previa.

El cuestionario utilizado para la recogida de muestras ha sido elaborado por ÉTICA SOSTENIBILIDAD mediante un formulario Microsoft Forms, que ha sido distribuido entre la totalidad de las empresas que forman parte de Cátedra de Cultura Empresarial y del CE/R+S, promotoras del estudio previo. No obstante lo anterior, a fin de incrementar el tamaño muestral y obtener mayor información, por parte de ETICA SOSTENIBILIDAD también se ha distribuido este cuestionario entre sus clientes y colaboradores, con la única limitación a que estuvieran erradicados o tuvieran centro de actividad en la Comunidad Valenciana.

El periodo de recogida de datos ha estado abierto desde el 15 de mayo a 7 de julio de 2023; y durante el mismo, se ha contactado y estimulado activamente a las empresas a participar.

Una vez finalizada la fase de recogida de datos, se ha procedido a un análisis estadístico de frecuencias, y prevalencias. Los datos han sido analizados y segmentados por tamaño de empresa y sector. Y, siempre que ha sido posible, se ha proporcionado información comparativa respecto al desempeño, de acuerdo a la misma clasificación de la información, del periodo previo.

# Capítulo 3

## Características de las empresas participantes



### 3.

---

## CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES

---

En 2023 se ha invitado a un total de 120 empresas a participar en el estudio, de las cuales 47 forman parte de Cátedra de Cultura Empresarial, 37 del CE/R+S y 9 participan en ambas instituciones. Además, se ha hecho extensivo el cuestionario a otras 45 empresas valencianas que tienen algún tipo de vínculo y/o contacto con ETICA SOSTENIBILIDAD.

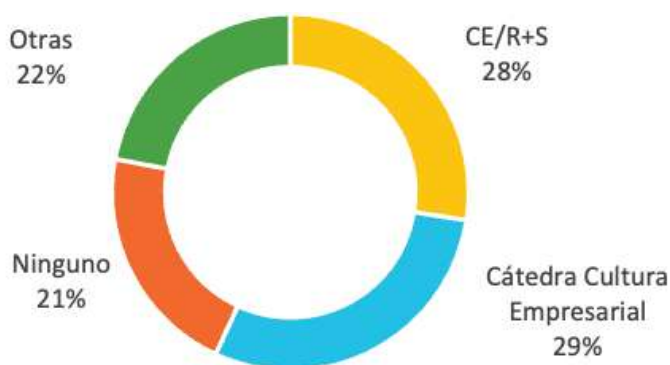
La tasa de respuesta ha sido del 68% de las empresas que participan en Cátedra, 84% de empresas del CE/R+S y 84% del tercer colectivo; haciendo un total de 91 empresas/respuestas obtenidas.

En el anterior informe se contactó con 72 empresas, con una tasa de respuesta del 75% (54 respuestas).

El siguiente Gráfico recoge el grado de participación de las empresas en los distintos colectivos y asociaciones empresariales. El 28% declara participar en el CE/R+S, el 29% en Catedra, el 21% de las empresas no menciona ningún colectivo en el que participe, y el 22% restante, además, está presente en otras agrupaciones empresariales (CEV, AVE, ETNOR... entre otros).

---

Gráfica 1 Adscripción de las empresas a colectivos asociativos



Fuente: Elaboración propia

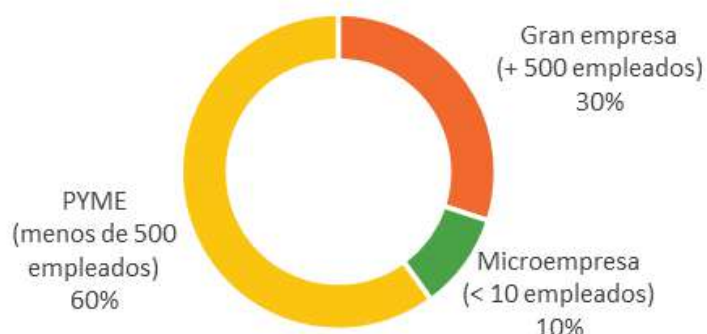
---



Respecto a la segmentación de las empresas, tal y como refleja el siguiente gráfico, el 30% de las entidades participantes son Gran Empresa (con más de 500 empleados); el 60% son Pymes (entre 10 y 500 empleados) y el 10% restante son microempresas (menos de 10 empleados).

---

Gráfico 2 Distribución tipología empresas



Fuente: Elaboración propia

---

En 2021 la distribución de la muestra era diferente en la medida en que sólo se agrupaban dos categorías de empresas (Gran Empresa y Pyme) con una distribución de respuestas del 58 y 42% respectivamente. Así, si bien en la presente muestra se detecta menor presencia de “Gran Empresa” debido al mayor tamaño muestral, dicha consideración no influye a efectos comparativos, en la medida en que los datos analizados se presentan y segmentan por tipología de empresa.

En cuanto al promedio de facturación de cada tipología de empresa, la siguiente tabla recoge la facturación mínima, máxima y promedio de cada tipo de organización para el ejercicio 2022.

Así, se observa que existe una gran dispersión en el tamaño de las organizaciones, a pesar de que se engloben bajo una misma categoría.

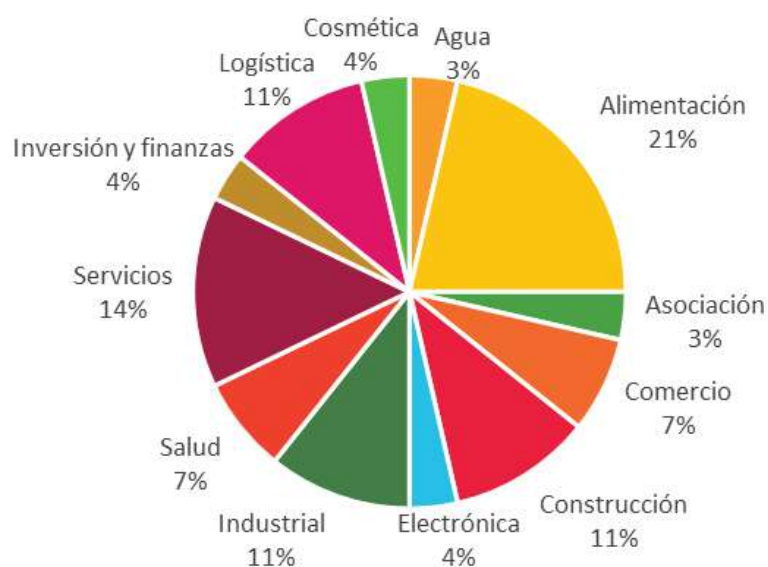
Tabla 1 Rango de facturación por tipología de empresa

Tipo de organización	Mín. facturación 2022	Máx. facturación 2022	Promedio facturación 2022.
Gran empresa (+500 empleados)	120.502	5.180.000.000	700.799.463
Microempresa (< 10)	129.000	5.000.000	1.047.106
PYME (menos de 500 empleados)	70.000	513.628.000	36.283.810
<b>Total general</b>	<b>70.000</b>	<b>5.180.000.000</b>	<b>215.727.210</b>

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al sector en el que operan las distintas empresas integrantes de la muestra 2023, el siguiente gráfico recoge la distribución por áreas temáticas, siendo que, la mayor prevalencia se encuentra en alimentación con un 21% de empresas, seguida de servicios con un 14%, y logística, industrial y construcción con un 11%.

Gráfico 3 Distribución de las empresas por sectores en el que operan



Fuente: Elaboración propia

Y también se considera oportuno reseñar el tamaño de empresa de cada sector. La siguiente tabla muestra la distribución de empresas por tamaño y sector, siendo que, las grandes empresas se encuentran distribuidas en variedad de sectores, al igual que las Pymes. Sólo reseñar que en el sector Agua y Electrónica hay una única gran empresa, sin participación de otros tamaños, debido a las características de dichos sectores.

Tabla 2 Distribución de empresas por tamaño y sector en el que operan

Sector en el que opera	Gran empresa	Microempresa	PYME	Total general
Agua	1			1
Alimentación	6	1	13	20
Asociación	1	1	1	3
Comercio	2			2
Construcción	3		2	5
Cosméticos	1		1	2
Electrónica	1			1
Formación		1		1
Industrial	3		12	15
Salud	2	1	5	8
Servicios	4	2	15	21
Inmobiliaria		1	2	3
Inversión y finanzas	1	2	2	5
Logística	3		1	4
<b>Total general</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>54</b>	<b>91</b>

Fuente: Elaboración propia



# Capítulo 4

## Conocimiento de los marcos de referencia sobre sostenibilidad

4.1.

Conocimiento, políticas y estrategias de las empresas en sostenibilidad

4.2.

Compromiso de las empresas con la sostenibilidad

4.3.

Políticas y estrategias en materia de sostenibilidad y RSC

4.4.

Políticas en derechos humanos

4.5.

‘Dar cuenta y razón’: Cumplimiento y debida diligencia



## 4.1

---

# CONOCIMIENTO, POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS DE LAS EMPRESAS EN SOSTENIBILIDAD DEL ESTUDIO

---

En el presente apartado se analiza el grado de conocimiento que tienen las empresas de las distintas políticas y estrategias en materia de sostenibilidad, al tiempo que se presentan datos e información comparativa respecto al periodo previo.

Antes de entrar a analizar en detalle los resultados, se presentan breves definiciones de las políticas cuestionadas:

- **Los Objetivos de Desarrollo Sostenible- ODS** son una serie de metas globales establecidas por las Naciones Unidas para abordar los desafíos sociales, económicos y ambientales más urgentes que enfrenta nuestro mundo. Consta de 17 objetivos interrelacionados, que incluyen la erradicación de la pobreza, la igualdad de género, la acción por el clima y la protección de los ecosistemas. Los ODS buscan promover un desarrollo equitativo y sostenible, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas y proteger el planeta para las generaciones futuras.
- **El Pacto Mundial** es una iniciativa de las Naciones Unidas que invita a las empresas y organizaciones a comprometerse voluntariamente a adoptar diez principios universales en áreas como derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Este compromiso implica integrar estos principios en las estrategias y operaciones de la organización, y promover su implementación en su esfera de influencia. El Pacto Mundial busca fomentar la responsabilidad corporativa y contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, promoviendo así un mundo más justo, inclusivo y sostenible.
- **WEP - Women's Empowerment Principles** (Principios de Empoderamiento de las Mujeres) es una iniciativa conjunta de la ONU y el Pacto Mundial que busca promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito empresarial. Los WEP ofrecen siete principios que las empresas pueden adoptar para promover la participación, el liderazgo y el

mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Estos principios abarcan desde la igualdad salarial hasta la prevención de la violencia de género.

- **Los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos** son una guía global para que las empresas respeten y protejan los derechos humanos en todas sus operaciones. Estos principios establecen la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, remediar los impactos negativos y colaborar con los gobiernos y la sociedad civil para promover el respeto a los derechos humanos. Los principios se basan en tres pilares: proteger, respetar y remediar. Su objetivo es asegurar que las empresas actúen de manera ética y contribuyan al desarrollo sostenible y al bienestar de las comunidades en las que operan.
- **Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales** son un conjunto de principios y estándares internacionales para promover prácticas empresariales responsables y éticas. Estas directrices abarcan áreas como derechos humanos, empleo, medio ambiente, lucha contra la corrupción y participación en la comunidad. Establecen recomendaciones para que las empresas multinacionales gestionen sus operaciones de manera responsable y contribuyan al desarrollo sostenible. Las directrices proporcionan orientación a los gobiernos y a las empresas sobre cómo abordar los desafíos y maximizar los beneficios económicos, sociales y ambientales de la inversión y la actividad empresarial a nivel global.

Explicadas las distintas iniciativas, a continuación, se procede al análisis del grado de conocimiento de éstas por parte de las distintas organizaciones. Así, se observa que en 2023, 84 de las 90 empresas encuestadas conocen los ODS; 74 Pacto Mundial; 47 los Principios rectores de la ONU, 28 WEP y 23 las líneas directrices de empresas multinacionales; mientras que 4 empresas no conocen ninguna de las iniciativas anteriores.

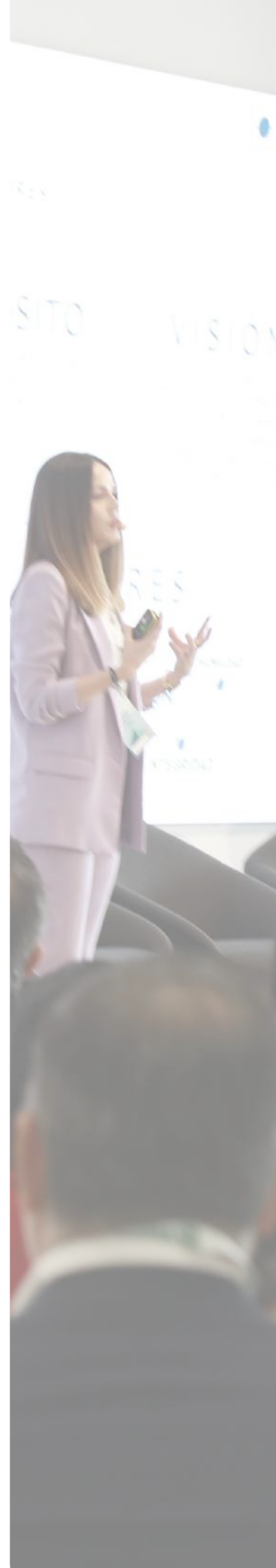
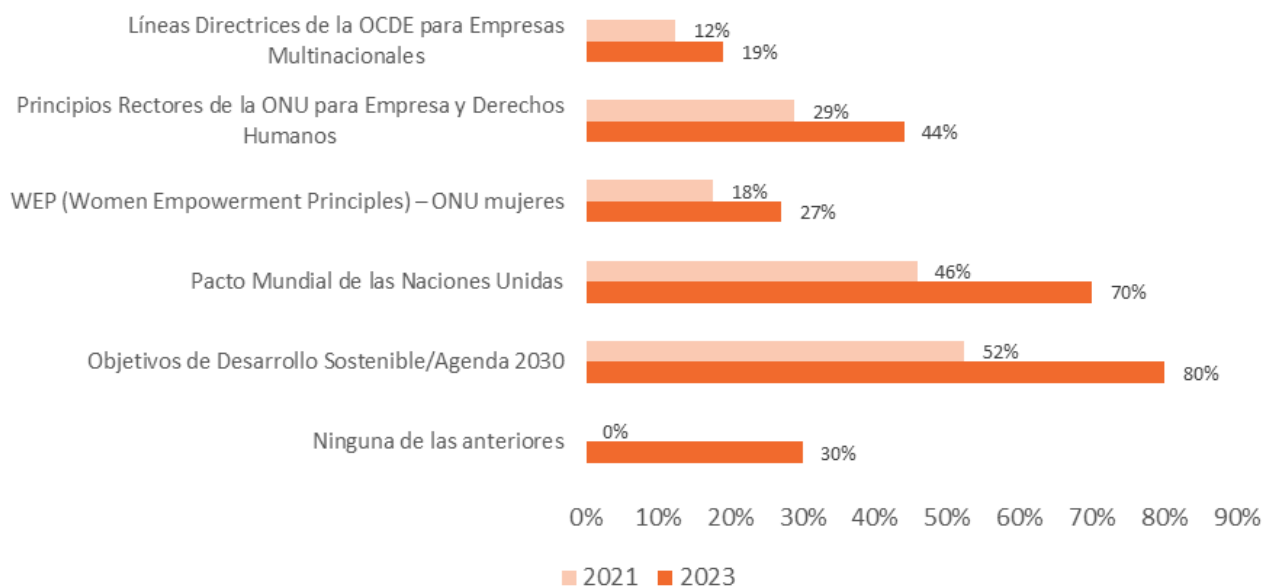




Gráfico 4 Grado de conocimiento de políticas y estrategias de sostenibilidad 2023



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la comparativa respecto al ejercicio 2021, se observa que, tal y como recoge el siguiente gráfico,

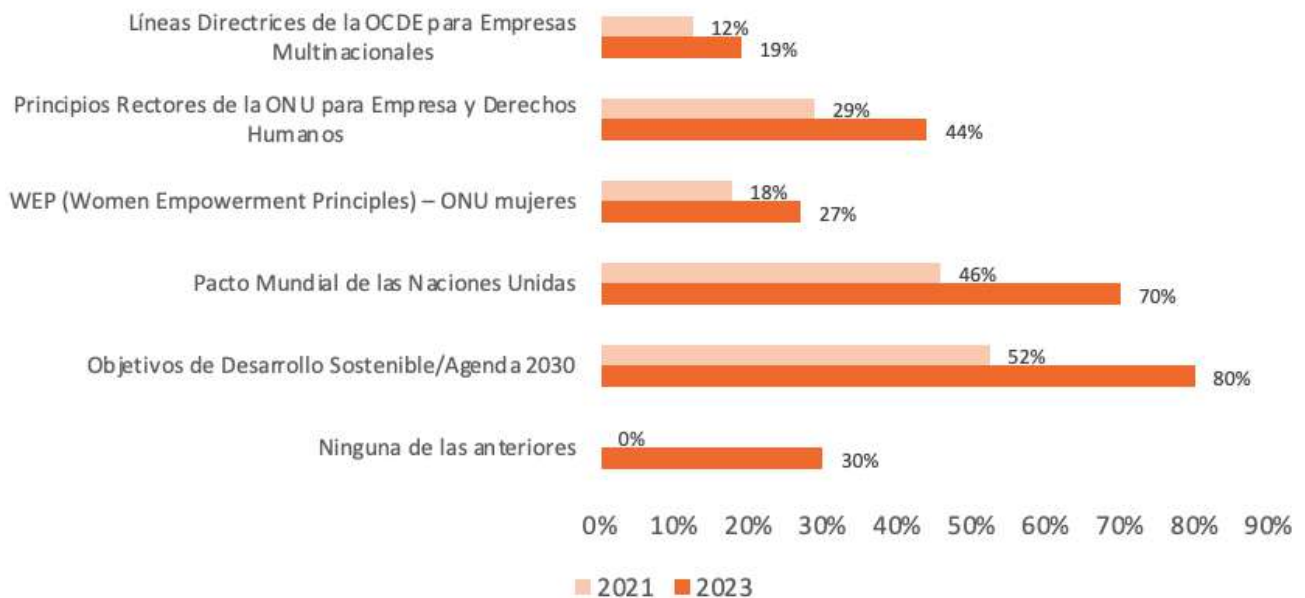
- El 89% de las empresas encuestadas conocen los Objetivos de Desarrollo Sostenible, frente al 91% de empresas que lo conocían en 2021.
- El 78% de las empresas encuestadas conoce la iniciativa de Pacto Mundial, frente al 88% de 2021.
- El 30% conoce la iniciativa de WEP frente al 37% de 2021.
- El 49% conoce los principios rectores de la ONU, frente al 51% de 2021.
- El 21% conoce las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales, frente al 19% de 2021.

Con todo, en términos generales, en este apartado puede considerarse que el grado de conocimiento de las distintas políticas y estrategias en materia de sostenibilidad en 2023 es muy similar al existente en 2021, ya que las variaciones producidas no se consideran significativas y pueden deberse a un mayor tamaño muestral del estudio de 2023.





Gráfico 5 Evolución del grado de conocimiento de políticas y estrategias de sostenibilidad 2023-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos I Estudio

## 4.2

---

# COMPROMISO DE LAS EMPRESAS CON LA SOSTENIBILIDAD

---

El conocimiento de las distintas políticas y estrategias en sostenibilidad, para ser efectivo, debe redundar en un compromiso y alineación clara de la actividad que las organizaciones realizan con éstos. Es por ello que, se analiza el grado de alineación de las actuaciones de la empresa con éstas.

El siguiente gráfico muestra que existe gran disparidad en el grado de compromiso en las empresas, independientemente del tamaño de las mismas. En concreto.

- 36 de las 90 empresas - 21 grandes, 14 Pymes y 1 micro- reportan estar ejecutando acciones específicas relacionadas con los ODS- con resultados medidos.
- 30 empresas- 22 Pymes, 5 grandes y 3 micro- están ejecutando acciones, pero aún no han obtenido resultados medibles.
- 10 empresas- 8 Pymes y 2 micro- están analizando qué medidas realizar.
- 5 empresas - 3 Pyme y 2 micro- han diseñado medidas, pero aún no han iniciado su ejecución.
- Y las restantes 10 empresas- 1 grande, 6 Pymes y 3 micro- aún no se han iniciado en este compromiso.



Gráfico 6 Alineación de las acciones con los ODS

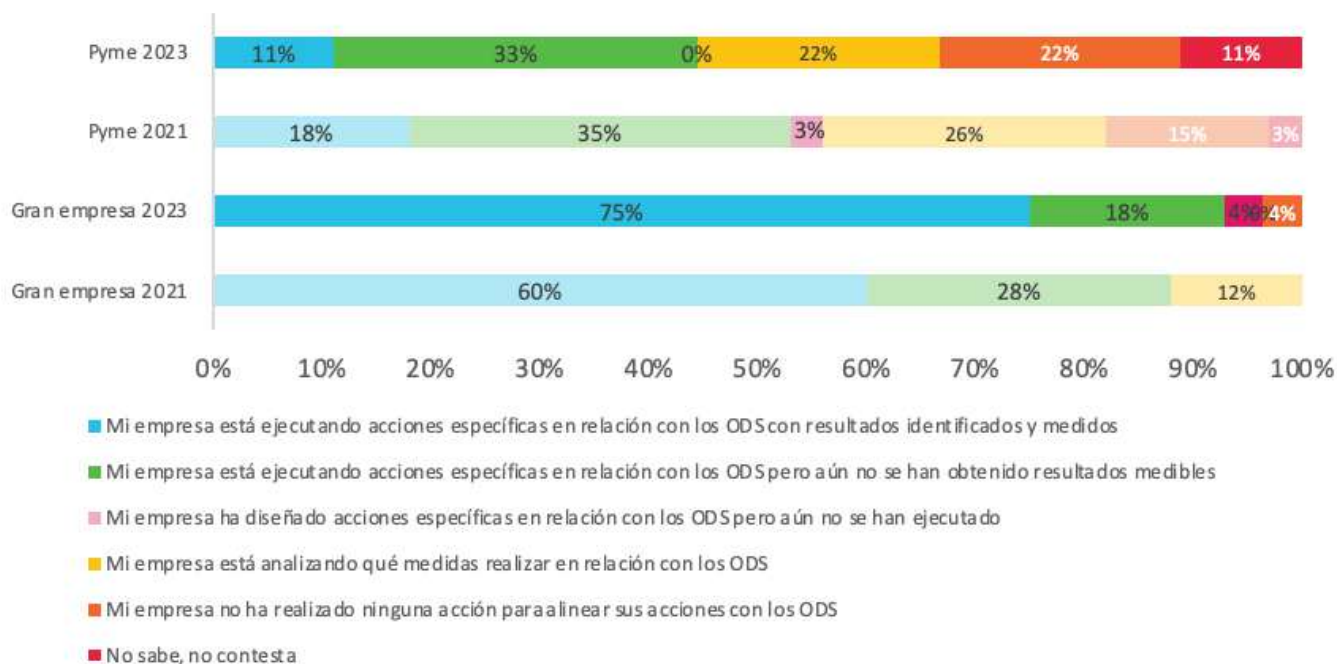


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución interanual de esta alineación, reseñar que, en términos generales las grandes empresas han avanzado en su alineación con los ODS siendo que el 92% de las éstas en 2023 está ejecutando acciones específicas relacionadas con los ODS (siendo que el 75% cuenta con resultados identificados y medidos, mientras que el restante 18% aún no ha obtenido resultados medibles); lo que supone un 5% más en total que en 2021.

En el caso de las Pymes se observa un ligero decremento en el % de empresas más avanzadas, quienes ejecutan acciones específica en relación con los ODS, con resultados medibles o en proceso, 44% frente al 53% de 2021.; incrementándose también el % de empresas que no se han iniciado de un 18% en 2021 a un 33% en 2023.

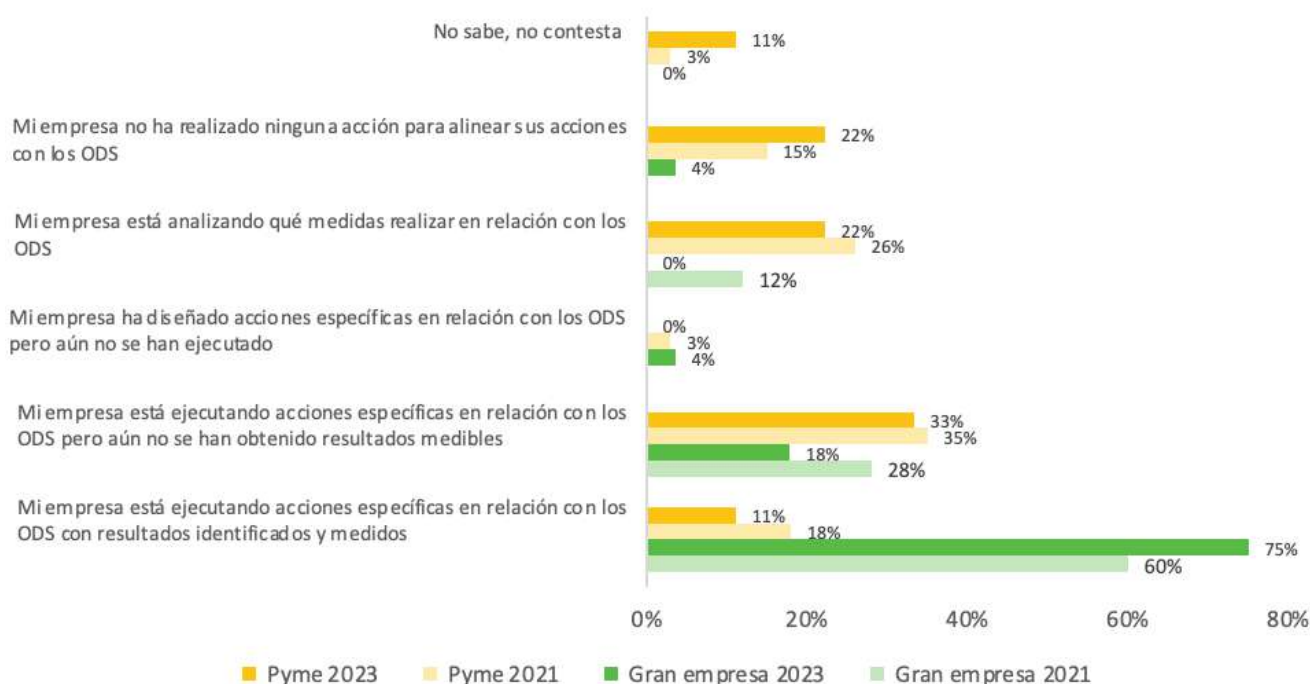
Gráfico 7 Evolución de la alineación de las acciones con los ODS 2023 -2021 (1)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos I Estudio

El siguiente gráfico muestra la evolución, por grado de alineación de las Pymes y grandes empresas.

Gráfico 8 Evolución de la alineación de las acciones con los ODS 2023-2021 (2)



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los ODS que mayor prevalencia presentan entre las empresas, o los que éstas consideran que más impactan, son, el 8-Crecimiento Económico, 3-Vida Saludable, 12-Producción y Consumo responsable, y 5-Igualdad de Género. En concreto, el número de empresas que ha respondido que impacta en estos ODS es de 65, 46, 44 y 40 respectivamente.

Gráfico 9 Detalle ODS alineados

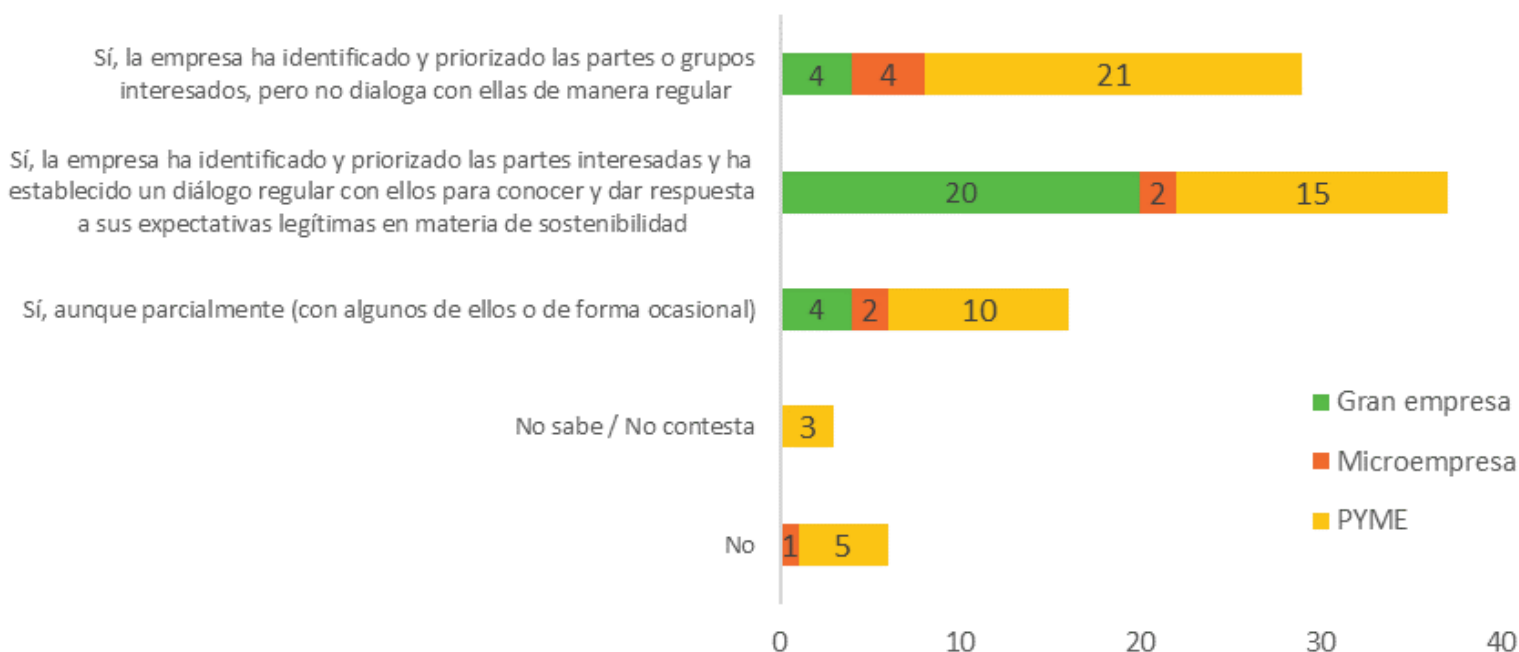


Fuente: Elaboración propia



En cuanto al diálogo con los grupos de interés de la empresa, en materia de sostenibilidad, el siguiente gráfico muestra que 37 empresas (20 grandes; 15 Pymes y 4 micro) dialogan de forma regular con sus grupos de interés; 29 (4, 21 y 4 respectivamente) lo hacen, pero no de forma regular, 16 (4, 10 y 2) lo hacen ocasionalmente; mientras que 9 aún no realizan este tipo de consultas.

Gráfico 10 Empresas que dialogan con Gdl

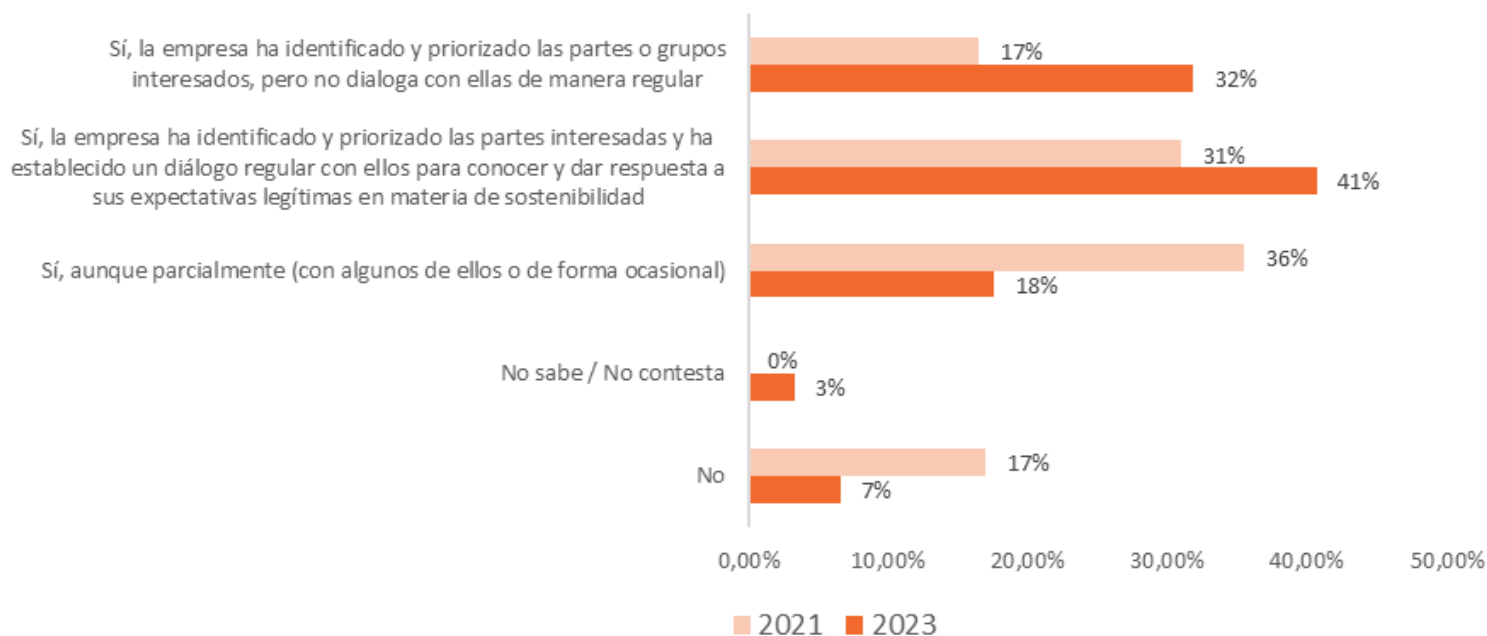


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución interanual de dicho diálogo, tal y como se observa en el siguiente gráfico, existe una tendencia positiva a que éste diálogo se produzca. El porcentaje de empresas que ha identificado y priorizado sus grupos de interés, y que ha establecido un diálogo de forma regular con ellos, para conocer y dar respuesta a sus expectativas legítimas en materia de sostenibilidad, de forma regular, se ha incrementado un 10%, en 2023 frente a 2021; en detrimento del porcentaje de empresas que lo hacen parcialmente o de manera ocasional que ha caído un 16%.

Aunque también ha aumentado un 15% el porcentaje de empresas que en 2023 al menos ha identificado su grupos de interés, aun cuando aún no dialoga con ellos de forma regular.

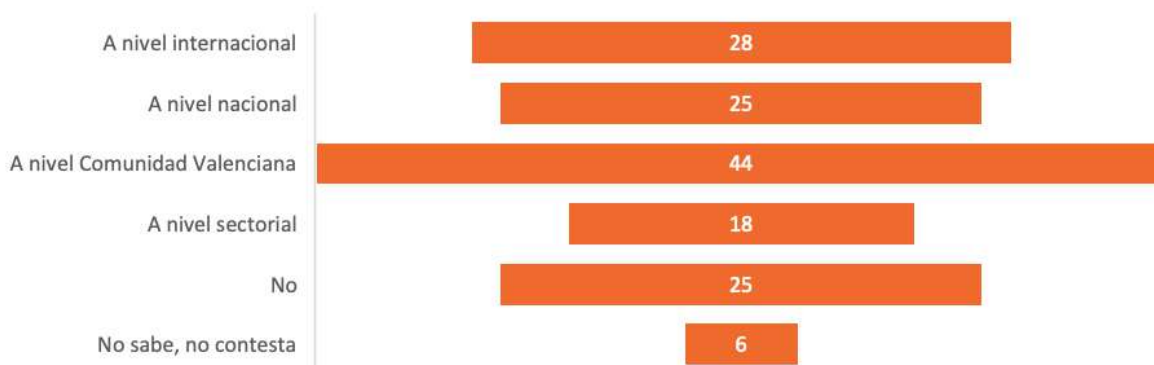
Gráfico 11 Evolución Empresas que dialogan con GdI 2023-2021



Fuente: Elaboración propia- a partir de datos I Estudio

Por último, en cuanto a la participación y colaboración con asociaciones empresariales en materia de sostenibilidad, reseñar que el mayor predominio es en foros locales, siendo 44 de 91 entidades las que están presentes en asociaciones a nivel de la comunidad valenciana, 28 a nivel internacional ; 25 a nivel nacional, y 18 sectorial. No obstante lo anterior, 31 entidades no participan en ninguna asociación temática en sostenibilidad.

Gráfico 12 Participación en alianzas/asociaciones empresariales en sostenibilidad

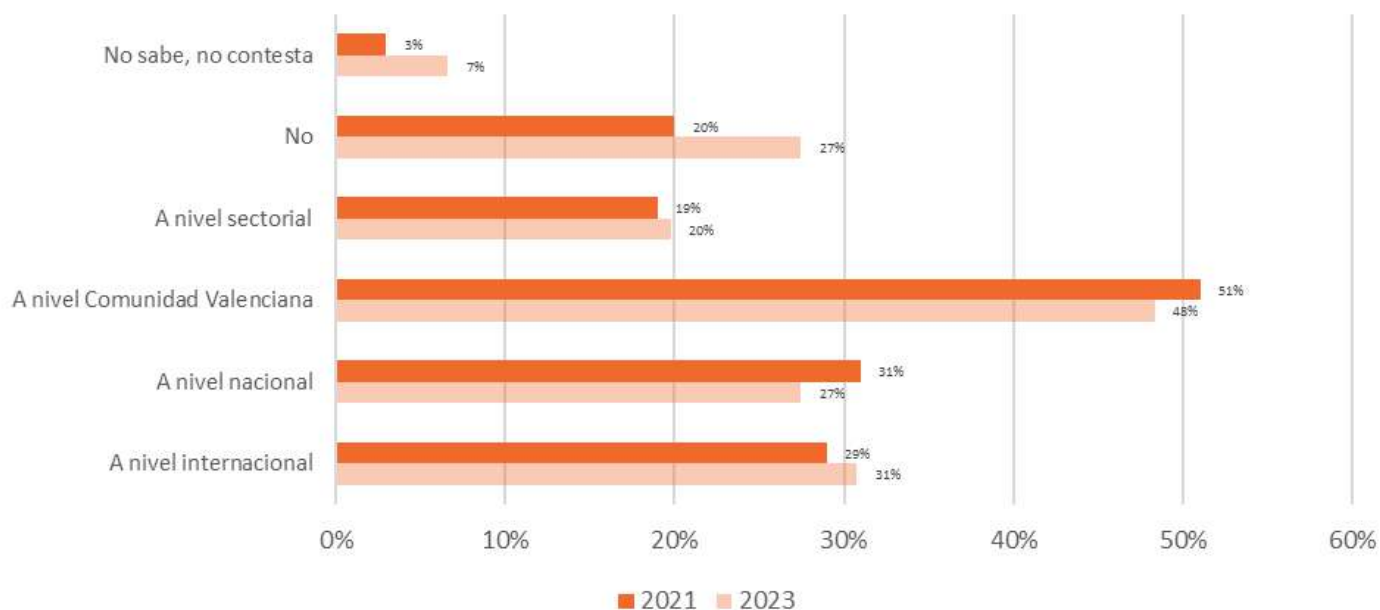


Fuente: Elaboración propia



En cuanto a la evolución interanual, reseñar que en términos generales ha disminuido la participación a nivel regional y nacional, de las empresas en asociaciones temáticas en sostenibilidad, respecto al ejercicio previo; si bien a nivel sectorial e internacional se han incrementado ligeramente (1 y 2% respectivamente).

Gráfico 13 Evolución Participación en alianzas/asociaciones empresariales en sostenibilidad 2023-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos I Estudio



## 4.3

# POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS EN MATERIAS DE SOSTENIBILIDAD Y RSC

Un indicador muy claro de compromiso con la sostenibilidad es el hecho de disponer de una política específica en la organización que aborde estos temas. En este sentido, destacar que en términos generales, (4 de 91 empresas) el resto, SI dispone o tiene contemplado estos aspectos. En concreto, 23 entidades (10 grandes, 12 pymes y 1 micro) disponen de una política de sostenibilidad pública y visible en su web, y además, su modelo de negocio se basa en la sostenibilidad; 15 (5, 9 y 1 respectivamente) siguen la misma línea, pero no lo hacen público; mientras que 32 (8, 19 y 5) empresas contemplan la sostenibilidad en otras políticas corporativas.

Gráfico 14 Disposición de Política de sostenibilidad

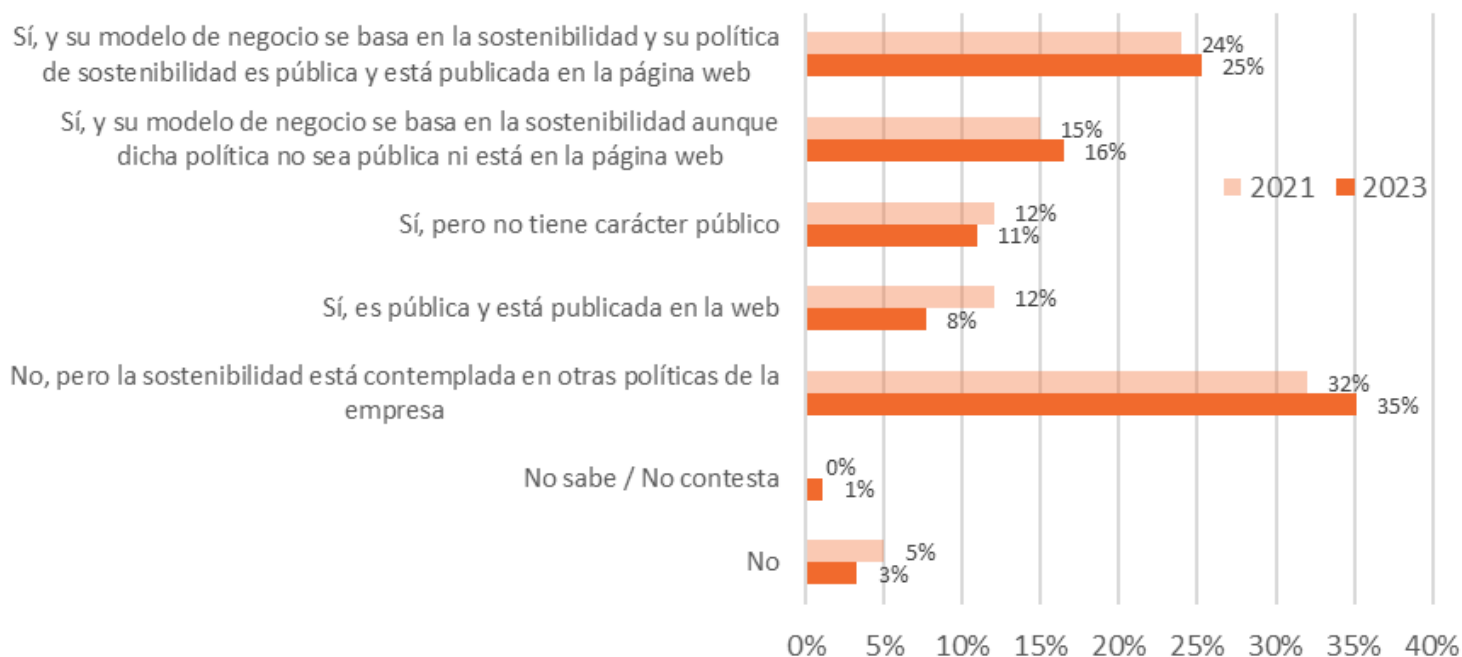


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución interanual de este corporativas, reseñar que el porcentaje de empresas que no contemplan este aspecto ha caído ligeramente respecto al periodo anterior, pasando del 5% al 4,4%-(se incluyen datos Ns/Nc); incrementándose el porcentaje de empresas que la integra en su modelo de

negocio y además lo difunden (pasando de un 24% a un 25,7%); las empresas que también lo hacen pero que no lo comunican (pasan de un 15% a un 16,4%); así como las empresas que la contemplan de forma transversal en otras políticas corporativas (pasan de un 32% a un 35,16%).

Gráfico 15 Evolución de disposición de política de sostenibilidad 2023- 2021



Fuente: Elaboración propia a partir datos I informe

Otro dato que resulta interesante es analizar la interacción entre las empresas que tienen una política de sostenibilidad y aquellas que monitorizan el resultado de dicha política. Así, tal y como se observa en la siguiente tabla, no existe una correlación directa entre las empresas que tienen una política de sostenibilidad específica, o quienes la integran en otras políticas organizativas y las que monitorizan en su totalidad o parcialmente los resultados de dicha política.

Tabla 3 Interrelación disponer de una política de sostenibilidad y medir el resultado de dicha política

¿Su empresa tiene una política de sostenibilidad?	¿Su empresa mide el resultado de dicha política de sostenibilidad?						Total general
	No	No sabe / No contesta	Sí, en su totalidad, con índice de rdos. no finan. para el segmto. y eval de progresos, según estándares nacionales, internac. y/o propios	Sí, en su totalidad, con índice de rdos. no finan. para el segmto y evol. de los progresos, desarrollados por la propia org.	Sí, en su totalidad, con indic. de rdos no finan. para el segmto y evol de los progresos, estándares nacionales, internac. y/o propios	Sí, pero solo parcialmente	
No	3						3
No sabe / No contesta		1					1
No, pero la sostenibilidad está contemplada en otras políticas de la empresa	16	2	2	1		11	32
Sí, es pública y está publicada en la web	1		1	2	1	2	7
Sí, pero no tiene carácter público	2	2	1		1	4	10
Sí, y su modelo de negocio se basa en la sostenibilidad aunque dicha política no sea pública ni está en la página web	1		2	1	4	7	15
Sí, y su modelo de negocio se basa en la sostenibilidad y su política de sostenibilidad es pública y está publicada en la página web	1		14	4	2	2	23
<b>Total general</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>91</b>

Fuente: Elaboración propia

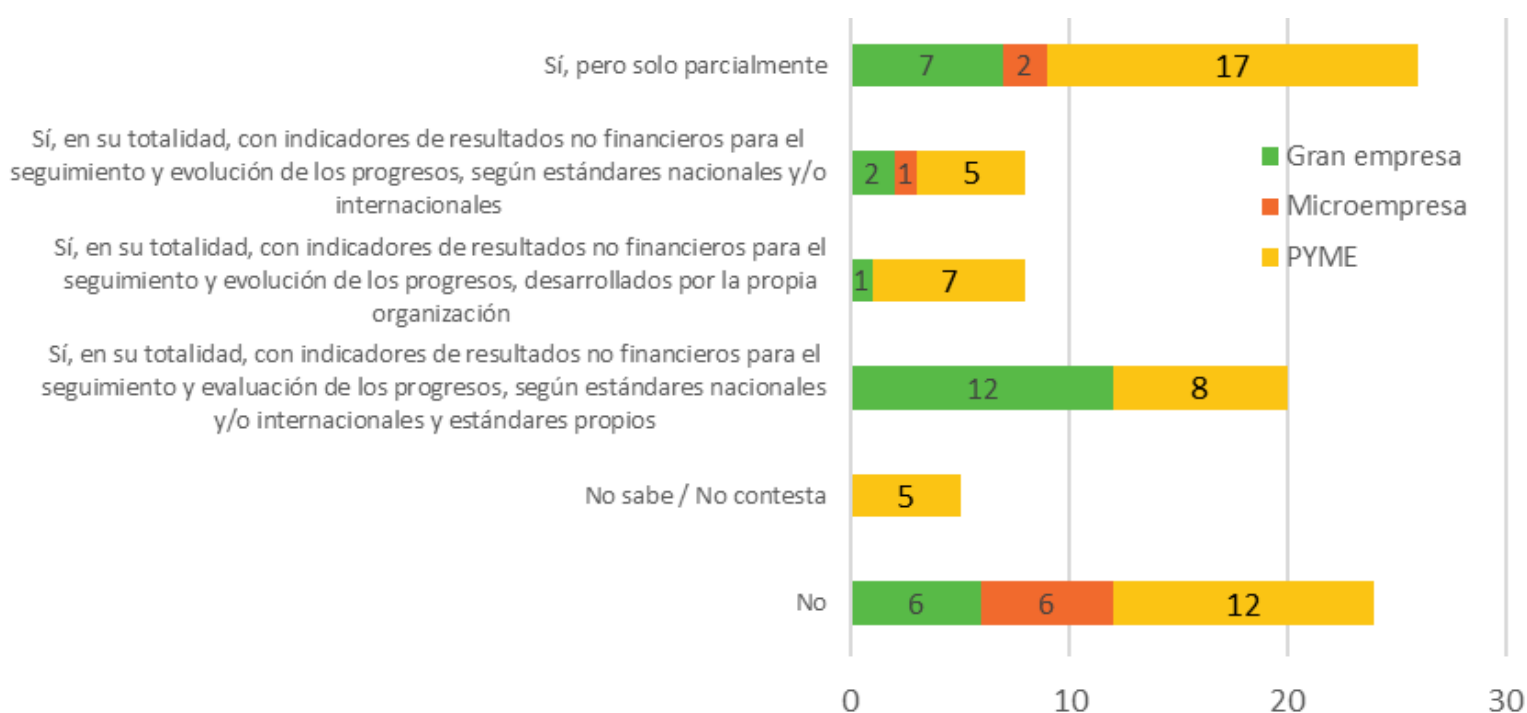
Así, destaca que:

- El 78% (18 de 23) de las empresas que tienen una política y basan su negocio en la sostenibilidad y publican dicha información, monitorizan los resultados de dicha política con algún tipo de indicador.
- En el caso de las empresas que tienen una política y basan su negocio en la sostenibilidad, pero no publican dicha información, el % de empresas que monitorizan los resultados de la misma cae al 46% (7 de 15).
- Y que, sólo el 50% de las empresas que integran la sostenibilidad en otras políticas de la empresa monitorizan su desarrollo.

Por tanto, tan importante es tener una política y alinearla con el modelo de negocio como publicarla y comprometerse públicamente, que en efecto son elementos importantes, ya que, es igualmente valioso monitorizar los resultados de dicha política, a fin de conocer si está cumpliendo su función, y como se observa en el caso anterior, en función de dicho compromiso público variará el compromiso de seguimiento y monitorización de la mencionada política.

Un análisis en mayor detalle de esta monitorización de resultados de la política des sostenibilidad concluye que, el predominio general es que SI se miden los resultados, aun cuando de forma no homogénea. En concreto, sólo 20 entidades (12 grandes y 8 pymes) lo miden de forma regular con indicadores de resultados no financieros, bajo estándares internacionales, nacionales y propios; 8 lo hacen bajo estándares internacionales y nacionales, mientras que otros 8 sólo con estándares propios. Si bien otra parte importante de las empresas (26) lo monitorizan parcialmente o (24) no lo hacen.

Gráfico 16 Monitorización resultados de política de sostenibilidad



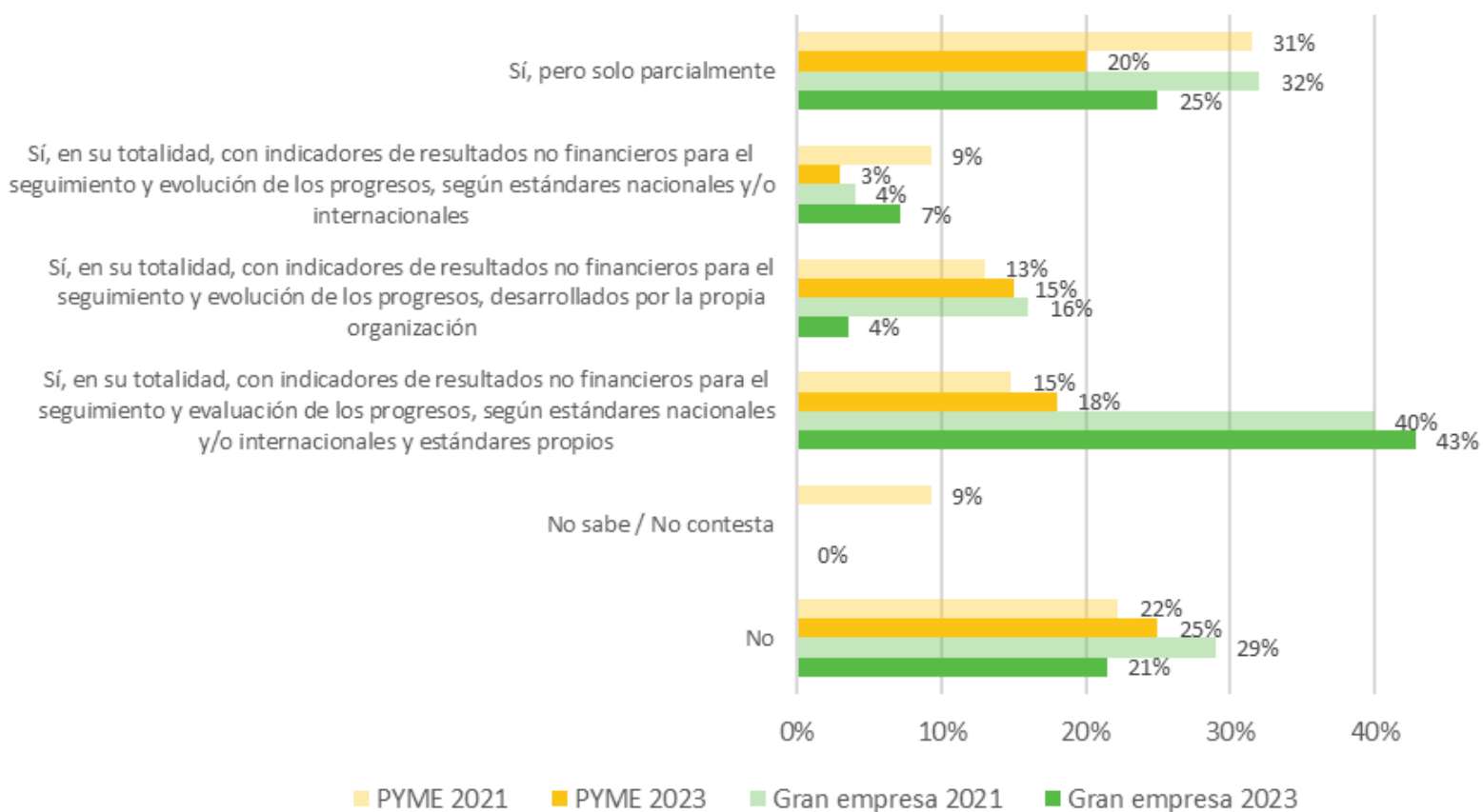
Fuente: Elaboración propia

Respecto a la evolución de esta monitorización en relación al periodo previo, reseñar que, en 2023 se ha disminuido el porcentaje de empresas que aun NO monitorizan los resultados, tanto en la categoría de Gran empresa como de Pyme - en un 8 y 3% respectivamente-.

En el caso de las grandes empresas, se observa que ha disminuido el porcentaje de empresas que monitoriza parcialmente los resultados de dicha política en un 7%, y además un 12% aquellas que lo hacen de acuerdo con indicadores propios, en detrimento de estándares reglados.

En el caso de las Pymes, ha disminuido un 11% las empresas que monitorizan parcialmente los resultados de dicha política, y se ha aumentado un 2% el porcentaje de empresas que lo hacen con estándares propios, y un 3% quienes lo hacen además con estándares reglados y propios.

Gráfico 17 Evolución de monitorización resultados de política de sostenibilidad 2023-2021



Fuente: Elaboración propia

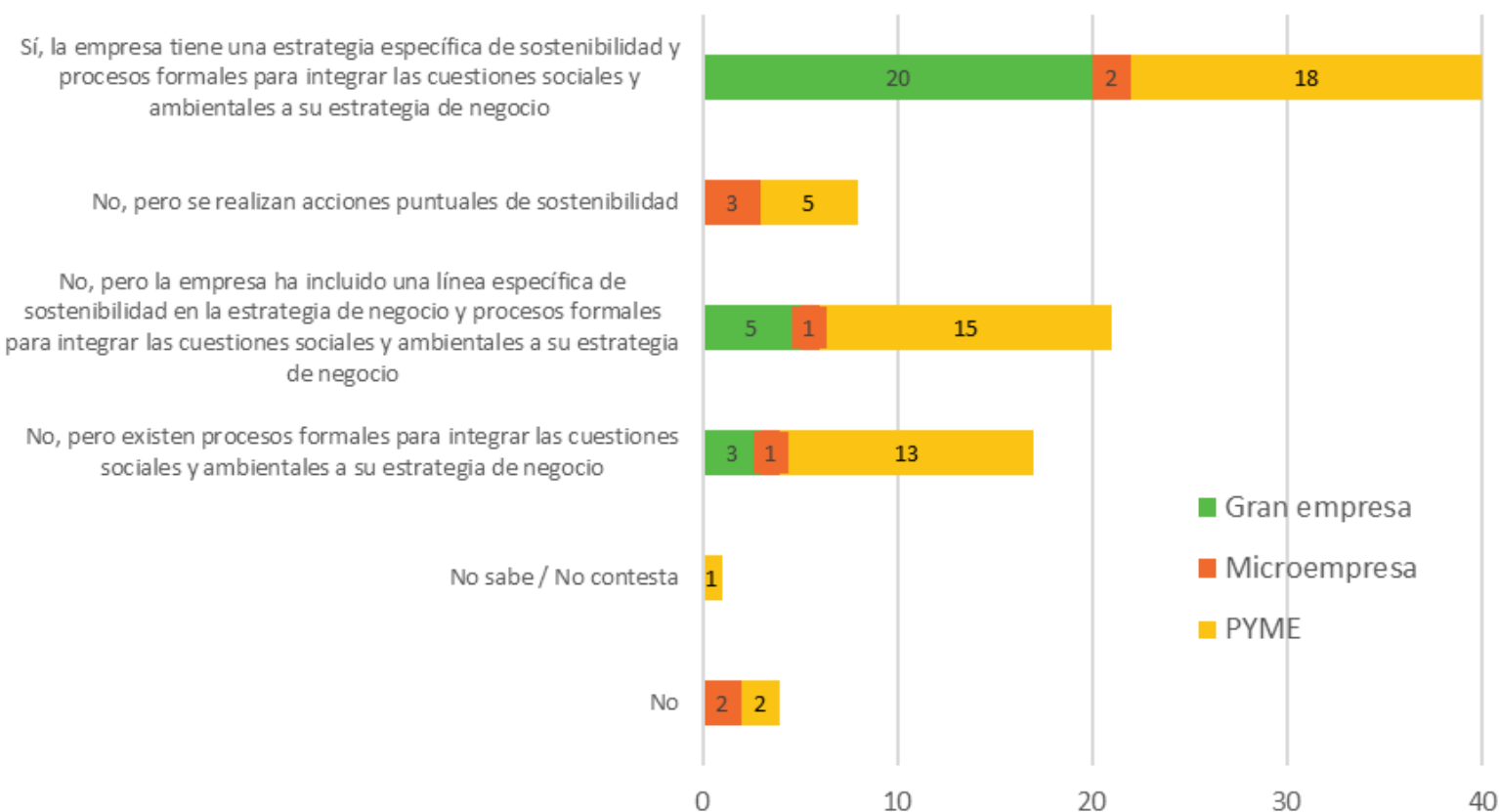
Las políticas sirven para marcar la filosofía de la organización, sin embargo, este sentir debe materializarse a través de una estrategia definida que marque el qué y cómo conseguir esa meta propuesta.

Así, la estrategia de sostenibilidad debe alinear el propósito empresarial, incluyendo los aspectos ESG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) para todos los grupos de interés.

En este sentido, en 2023, se observa que las grandes empresas disponen en su mayoría de una estrategia definida en materia de sostenibilidad (20 de las 28 empresas); mientras que en el caso de las Pymes su implementación es más desigual (18 tienen una estrategia, 15 han incluido alguna línea ESG en su estrategia de negocio, y 13 lo hace a través de otros procesos formales).

Por último, llama la atención el caso de las microempresas que, aún con tamaño inferior, 2 tienen una estrategia definida y otras 3 realizan acciones puntuales en sostenibilidad.

Gráfico 18 Estrategia en sostenibilidad definida

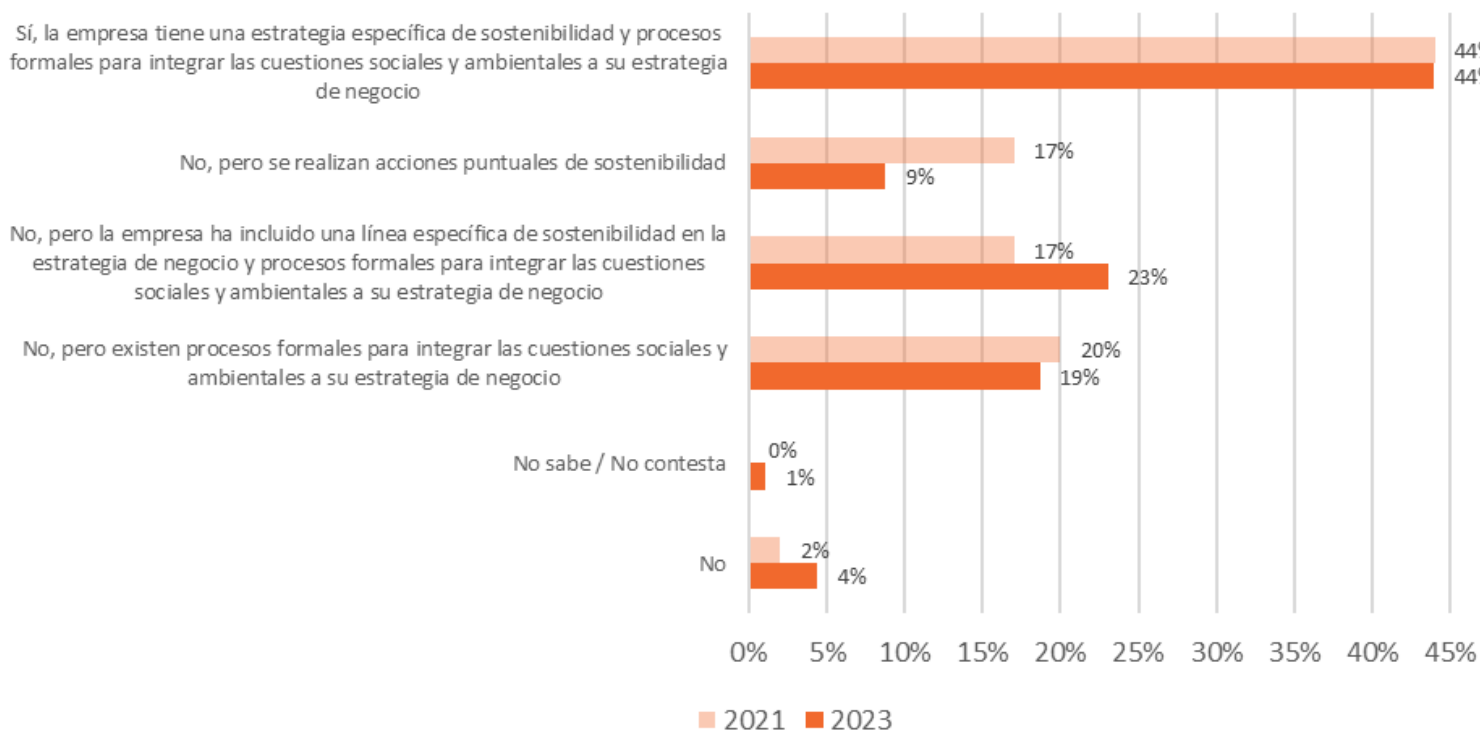


Fuente: Elaboración propia



En cuanto a la evolución interanual de estos aspectos, comentar que en cómputo global, a pesar de incrementar el tamaño muestral se mantiene el % de empresas que tienen una estrategia definida en sostenibilidad, y que aumenta en 5% el ratio de empresas que, a pesar de no tener estrategia específica, han incluido una línea expresa de sostenibilidad en la estrategia de negocio y procesos formales para integrar las cuestiones sociales y ambientales en el negocio.

Gráfico 19 Evolución Estrategia en sostenibilidad 2023 -2021



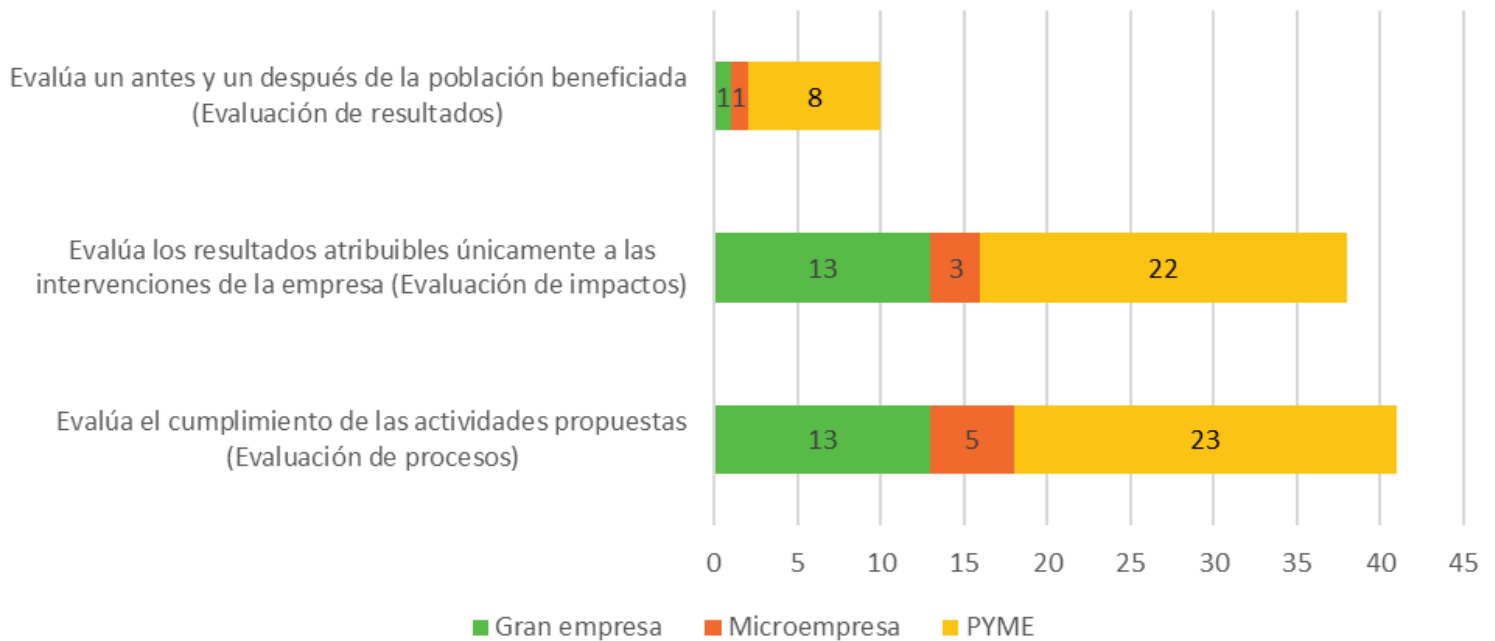
Fuente: Elaboración propia a partir datos I informe

Al igual que en el caso de la política de sostenibilidad, que era importante monitorizarla, lo mismo ocurre con el hecho de disponer de una estrategia en sostenibilidad, que también debe evaluarse de alguna forma para garantizar su implementación y resultados.

En este sentido se observa que la mayoría de las empresas realizan una evaluación de procesos - que incluye la evaluación del cumplimiento de las actividades propuestas- siendo que 41 de las 89 empresas que respondieron a esta cuestión así lo hacen; seguidas por la evaluación de impactos - que incluye la evaluación de los resultados atribuibles únicamente a las intervenciones de la empresa- que realizan 38 empresas (13 grandes, 23 pymes y 5 micro); y en menor medida, la evaluación de resultados - que evalúan un antes y un después a la población beneficiada- que realizan 10 entidades (1 grande, 8 pymes y 1 micro).



Gráfico 20 Evaluación de las actuaciones en sostenibilidad



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la interrelación entre las entidades que disponen de una estrategia en sostenibilidad y evalúan las actuaciones que realiza la empresa en un u otro sentido, destacar que tal y como se observa en la siguiente tabla, no existe ningún patrón definido., si bien, en todos los casos prevalece la evaluación de cumplimiento de actividades propuestas (evaluación de procesos) con cerca de un 50% de prevalencia respecto a las otras dos opciones.

De las empresas que tienen una estrategia específica de sostenibilidad integrada en su modelo de negocio, un 50% evalúa el cumplimiento de las actividades propuestas, un 43% los resultados atribuibles a sus intervenciones, y un 7% evalúa antes y después, la población beneficiada.

De las empresas que incluyen una línea específica de sostenibilidad en su estrategia de negocio, los resultados son similares al caso anterior, un 48% evalúa procesos, un 43% impactos, y un 9% resultados.

Tabla 4 Interrelación disposición de una estrategia en sostenibilidad y su evaluación

¿Su empresa tiene una estrategia de sostenibilidad y/o Responsabilidad Social Corporativa?	¿Cuál de los siguientes tipos de evaluación realiza la empresa de sus actuaciones de sostenibilidad?			
	Evalúa el cumplimiento de las actividades propuestas (Evaluación de procesos)	Evalúa los resultados atribuibles únicamente a las intervenciones de la empresa (Evaluación de impactos)	Evalúa un antes y un después de la población beneficiada (Evaluación de resultados)	Total general
No	4			4
No sabe / No contesta		1		1
No, pero existen procesos formales para integrar las cuestiones sociales y ambientales a su estrategia de negocio	7	5	5	17
No, pero la empresa ha incluido una línea específica de sostenibilidad en la estrategia de negocio y procesos formales para integrar las cuestiones sociales y ambientales a su estrategia de negocio	10	9	2	21
No, pero se realizan acciones puntuales de sostenibilidad	1	7		8
Sí, la empresa tiene una estrategia específica de sostenibilidad y procesos formales para integrar las cuestiones sociales y ambientales a su estrategia de negocio	19	16	3	38
<b>Total general</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>10</b>	<b>89</b>

Fuente: Elaboración propia



## 4.4

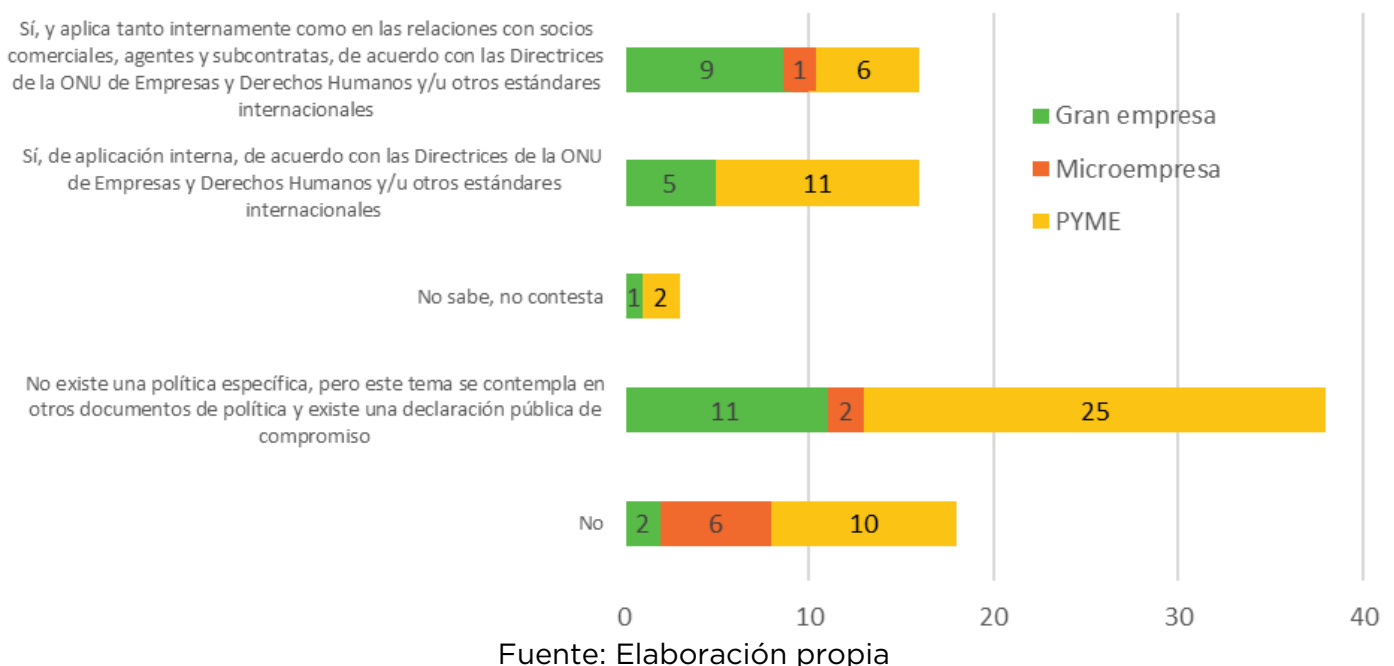
# POLÍTICAS EN DERECHOS HUMANOS

Una política específica de derechos humanos es vital para una empresa, ya que muestra su compromiso con el respeto, la protección y la promoción de los derechos fundamentales. Esto garantiza un entorno laboral justo, una cadena de suministro ética y un impacto positivo en las comunidades donde opera, fortaleciendo la reputación de la empresa, atrayendo talento comprometido y generando confianza con los clientes y socios comerciales.

Así, se observa que, en el peor de los escenarios, 21 de las 91 empresas analizadas NO disponen de ninguna política específica en derechos humanos, ni contemplan esta perspectiva en su organización (18 no disponen y 3 no saben). Otras 38 empresas (11 grandes, 25 pymes y 2 micro) contemplan esta perspectiva en otros documentos y realizan una declaración pública de compromiso.

Mientras que 16 entidades (5 grandes y 11 pymes) disponen de una política de acuerdo a las directrices de la ONU u/y otros estándares internacionales que aplican a nivel interno; y otras 16 (9 grandes, 6 pymes y 1 micro) además, aplican esta política en las relaciones con socios, agentes comerciales y subcontratas

Gráfico 21 Política específica de Derechos Humanos

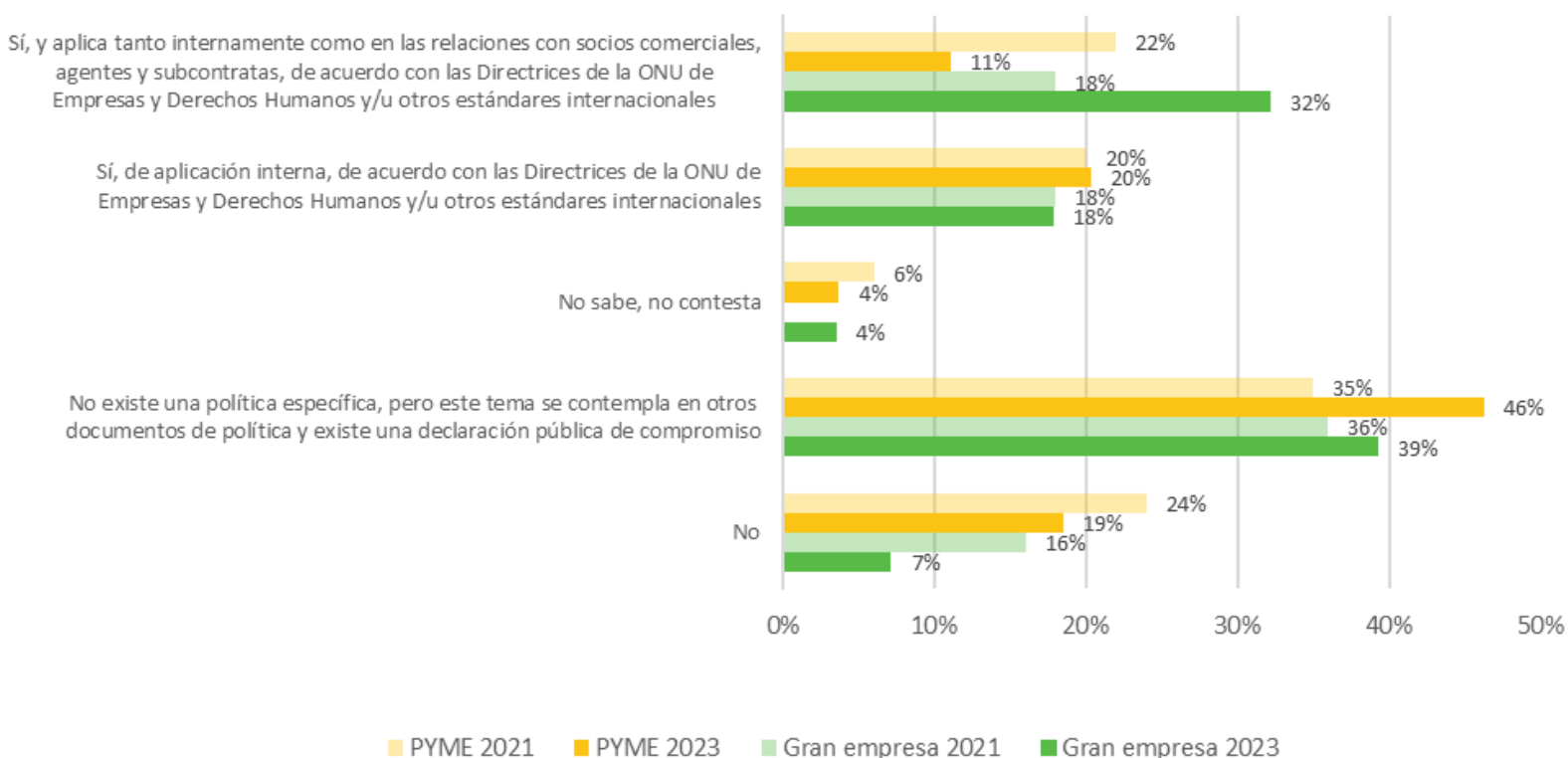


En cuanto a la evolución interanual de este indicador, reseñar que, en 2023 ha disminuido el % de empresas que no contemplan los aspectos relativos a Derechos Humanos en ninguna política de su organización, tanto en las Grandes empresas (pasando de un 24 a un 19%) como en las Pymes (pasando de un 16 a un 7%). También ha aumentado en general (11% en las grandes empresas y 3% en las pymes) el % de las empresas que, aun cuando no disponen de una política específica contemplan estos aspectos en otros documentos internos corporativos.

Se ha mantenido el % de empresas que disponen de una política, de acuerdo a las directrices de la ONU y de aplicación interna, siendo un 18% en el caso de grandes empresas, y un 20% en el caso de pymes .

Y, se ha reducido a la mitad el % de las pymes que disponen y aplican esta política de derechos humanos en sus relaciones comerciales, pasando de un 22 a un 11% en 2023; mientras que en el caso de las grandes empresas ha aumentado un 12% el % de empresas en este estado de desarrollo.

Gráfico 22 Evolución Política específica de Derechos Humanos 2023 -2021



Fuente: Elaboración propia

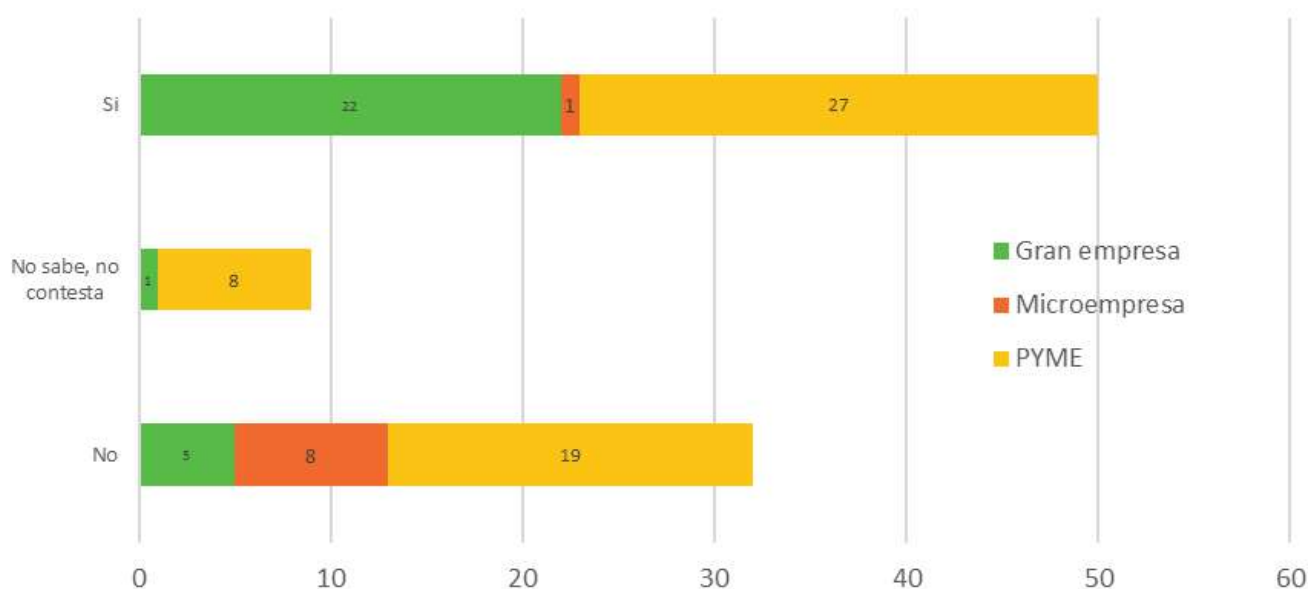
## 4.5

# “DAR CUENTA Y RAZÓN”: CUMPLIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA

Un programa de compliance en sostenibilidad puede definirse como un modelo de actuación que asegura a las empresas operar de manera ética, responsable y sostenible, y ayuda a prevenir y gestionar sus riesgos legales. Al cumplir con normas ambientales, sociales y de gobernanza, las empresas minimizan y evitan riesgos (legales y reputacionales), mejoran la eficiencia, aumentan la confianza de los grupos de interés y contribuyen positivamente al medio ambiente y las comunidades, creando un negocio más resiliente y atractivo en un mundo cada vez más enfocado en la sostenibilidad.

En 2023, 32 de las 91 empresas analizadas, (5 grandes, 19 pymes y 8 microempresas) NO disponen de ningún programa de cumplimiento interno que vigile sus riesgos, mientras que 50 (22 grandes, 27 pymes y 1 micro) SI tienen un sistema de vigilancia al respecto.

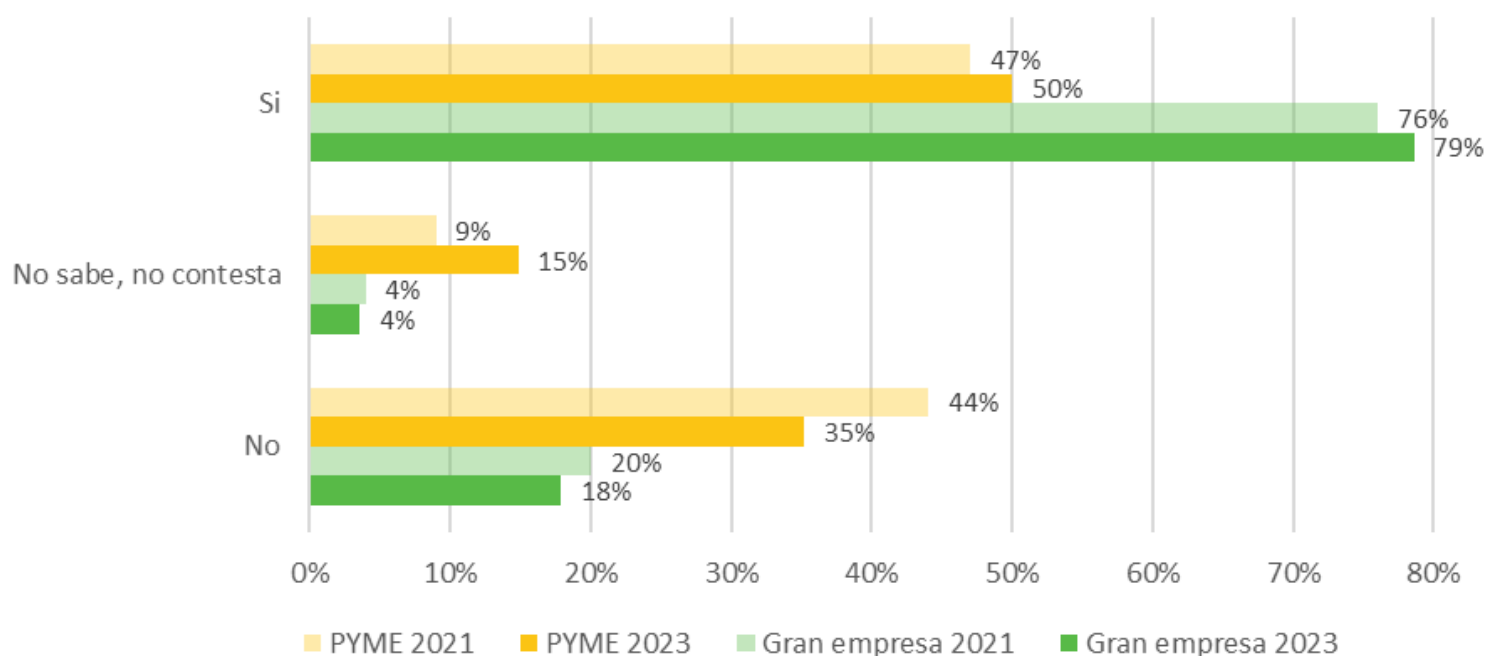
Gráfico 23 Programa de compliance o cumplimiento en sostenibilidad



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la evolución interanual de este indicador, reseñar que, en términos generales, en 2023 el grado de desempeño en esta materia ha avanzado respecto a 2021. En concreto, ha disminuido un 11% el porcentaje de pymes, y un 2% de grandes empresas, quienes NO disponen de ningún programa de cumplimiento en sostenibilidad; aun cuando dicho avance no se ha trasladado en su totalidad a las empresas que declaran disponer de un programa de cumplimiento, ya que éstas sólo han aumentado un 3% en el caso de las grandes empresas y otro 3% en las pymes. Así, queda en el marco de la incertidumbre con 4% de grandes empresas y un 15% de pymes el contrastar si realmente esta evolución es mayor.

Gráfico 24 Evolución programa de compliance o cumplimiento en sostenibilidad 2023 -2021



Fuente: Elaboración propia a partir datos I informe

Disponer de un programa de compliance es un elemento importante, al igual que las medidas que se adoptan en este sentido. Así, analizando las medidas que adoptan las empresas que disponen de este programa de compliance, se observa que, casi un 50% (24 de 50) de éstas tiene una política anticorrupción publicada, un 20% (10 de 50) ha realizado un evaluación de riesgos, y un 12% (6 de 50) dispone de comunicación y formación recurrente al respecto.

Asimismo, destacar que, a pesar de no disponer de un programa de compliance, un 21% de estas empresas (7 de 32) tienen comunicación y formación recurrente al respecto; un 15% (5 de 32) disponen de un política anticorrupción publicada, y un 18% (6 de 32) tiene una política aun cuando no está publicada.

Tabla 5 Interrelación programa de compliance y principal medida adoptada en materia anticorrupción

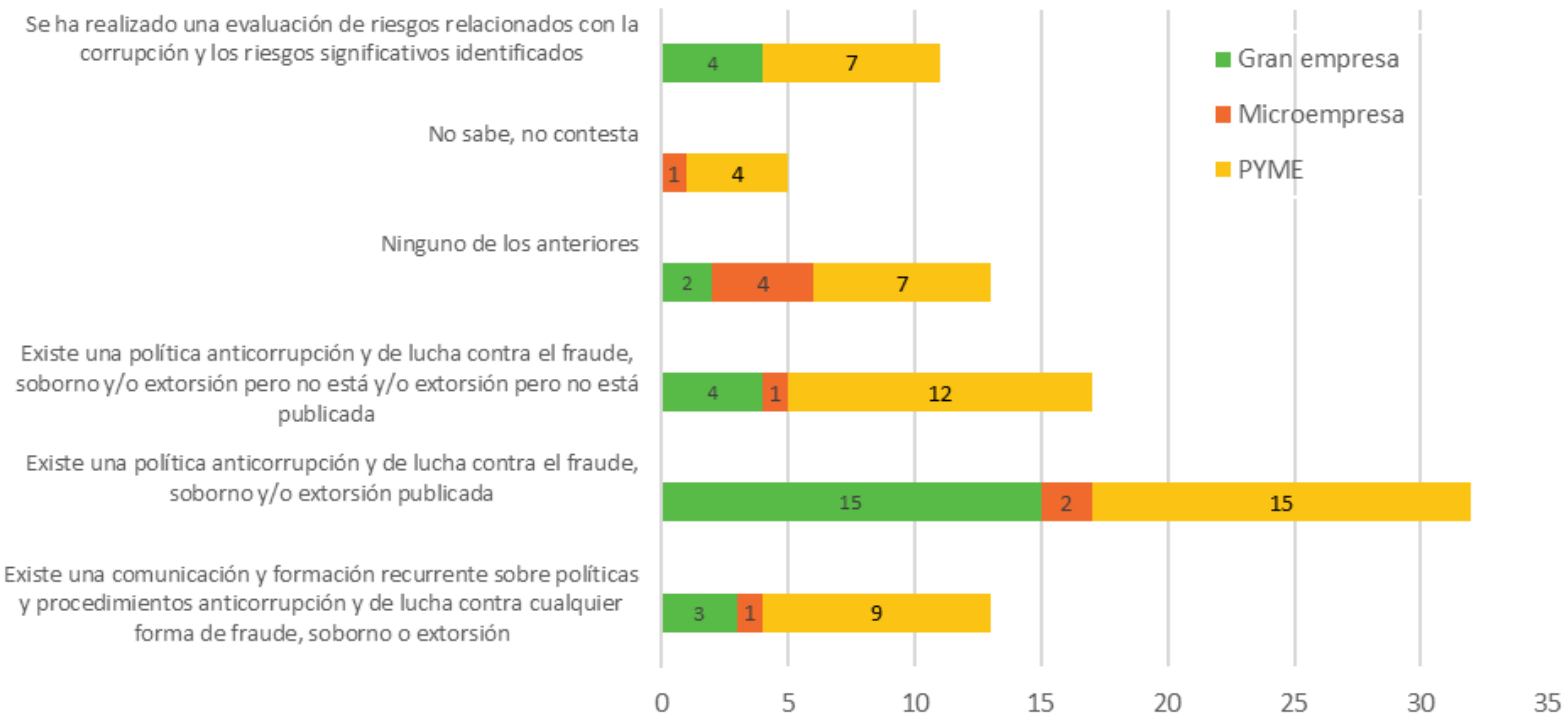
Señale la principal medida adoptada en materia anticorrupción, lucha contra el fraude, soborno o extorsión publicada	¿Tiene un programa de compliance o cumplimiento en sostenibilidad?			
	No	Ns/Nc	Si	Total general
Existe una comunicación y formación recurrente sobre políticas y procedimientos anticorrupción y de lucha contra cualquier forma de fraude, soborno o extorsión	7		6	13
Existe una política anticorrupción y de lucha contra el fraude, soborno y/o extorsión publicada	5	3	24	32
Existe una política anticorrupción y de lucha contra el fraude, soborno y/o extorsión pero no está y/o extorsión pero no está publicada	6	3	8	17
Ninguno de los anteriores	10	2	1	13
No sabe, no contesta	3	1	1	5
Se ha realizado una evaluación de riesgos relacionados con la corrupción y los riesgos significativos identificados	1		10	11
<b>Total general</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>50</b>	<b>91</b>

Fuente: Elaboración propia

Analizando más en detalle, por tipología de empresa estas principales medidas adoptadas en materia anticorrupción, lucha contra el fraude, soborno y extorsión que aplica cada organización, se observa que, la medida más extendida es la existencia de una política anticorrupción y de lucha contra el fraude y soborno debidamente, siendo 32 de las 91 empresas (15 grandes, 15 pymes y 2 micro) las que la tienen publicada; y 17 (4, 12 y 1) las que la tienen, pero no la publican. Mientras que 13 organizaciones (3 grandes, 9 pymes y 1 micro) disponen de comunicación y formación recurrente sobre políticas anticorrupción, y 12 (4 grandes y 7 pymes) han iniciado la evaluación de riesgos en esta materia.

Sólo 18 entidades (2 grandes, 12 pymes y 5 micro) no tienen ninguna medida (13) o no saben si la tienen (5).

Gráfico 25 Principal medida adoptada en materia anticorrupción, lucha contra el fraude, soborno o extorsión



Fuente: Elaboración propia

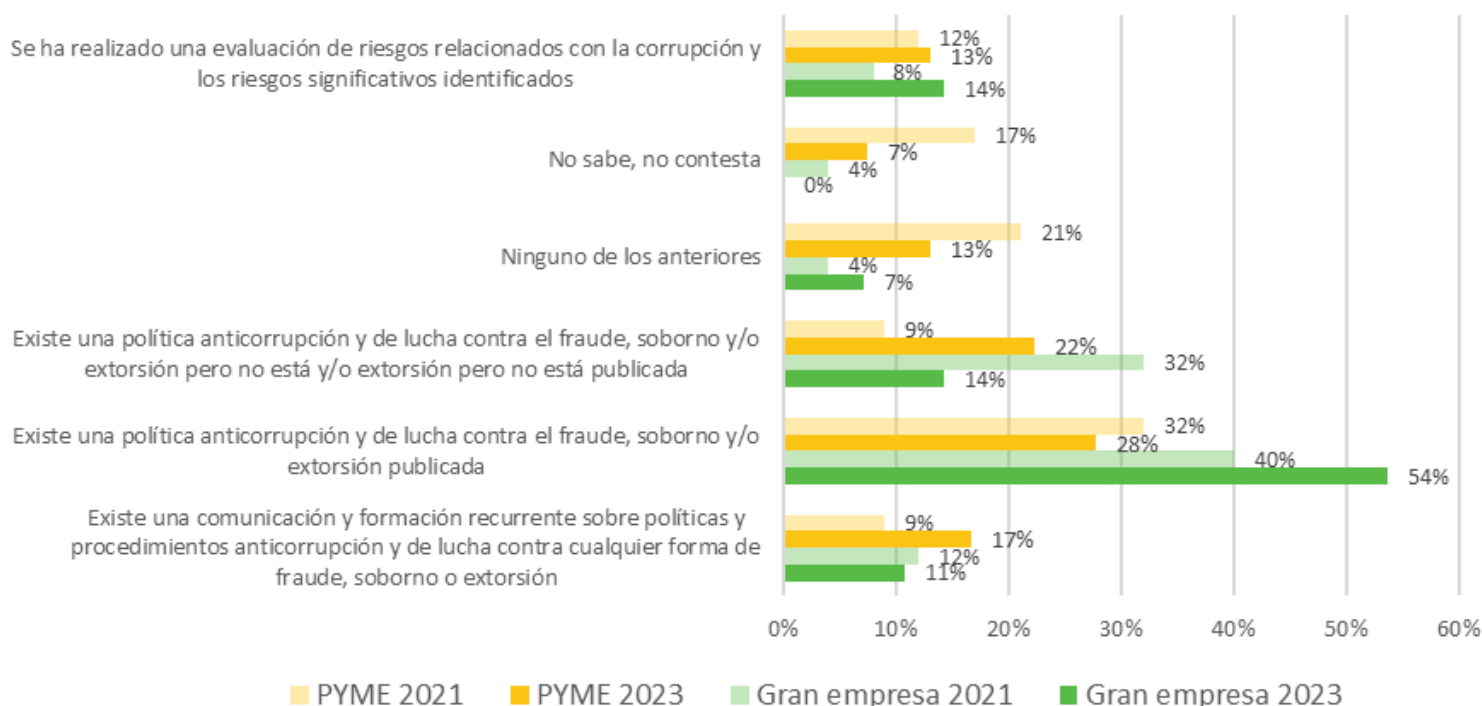
En cuanto a la evolución interanual de estas medidas, reseñar que donde más han evolucionado las empresas es en la formulación y publicación de una política anticorrupción. Así, tanto las grandes empresas como las pymes han avanzado en este sentido, incrementando un 14% en el caso de las grandes empresas, y un 5% en el de las pymes, el % de empresas que han formulado y publicado la política anticorrupción en este periodo; en detrimento del % de empresas que disponen de la política y que no la publican.

A pesar de estos avances, aún queda un 7% de grandes empresas y un 28% de pymes que en 2023 no tienen o no saben que tienen actuaciones en este sentido.





Gráfico 26 Evolución principal medida adoptada en materia anticorrupción, lucha contra el fraude, soborno o extorsión 2023 - 2021



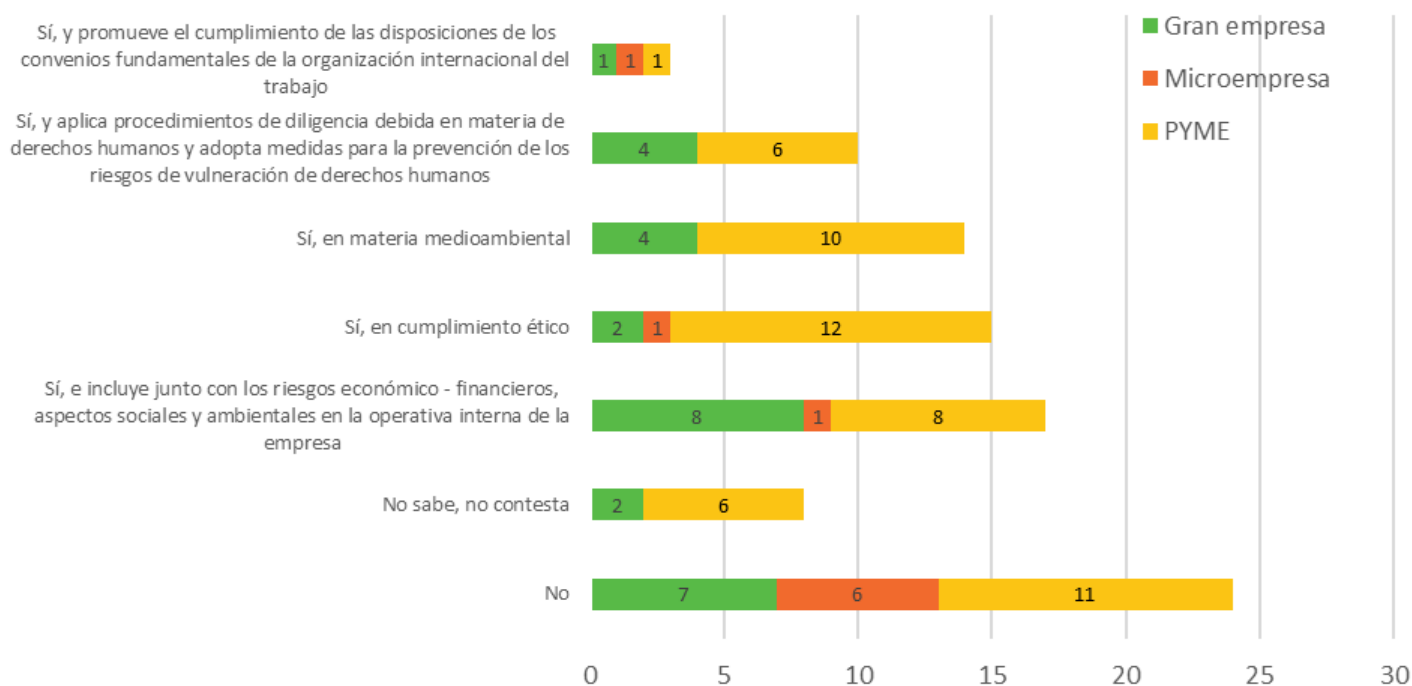
Fuente: Elaboración propia a partir datos I informe

Por último, en este apartado, se analiza la debida diligencia de las empresas, que incluye disponer de procedimientos para identificar, evaluar, prevenir y atenuar los riesgos e impactos significativos en materia de sostenibilidad, tanto en su organización como a lo largo de las operaciones comerciales en las que intervenga.

Así, en 2023, sólo 17 de las 91 empresas analizadas (8 grandes, 8 pymes y 1 micro) disponen de un procedimiento en debida diligencia que incluye los riesgos ESG en la operativa interna de la organización; 3 (1, 1 y 1) lo tienen y promueven el cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo; 10 (4, 6 y 0) lo tienen y aplican procedimientos de debida diligencia en DDHH y adoptan medidas para la prevención de los riesgos de vulneración de los mismos; 15 (2, 12 y 1) lo tienen sólo en materia de cumplimiento ético; 14 (4 y 10) lo tienen pero sólo a los efectos ambientales.

Por el contrario 32 de las 91 empresas analizadas muestran peor desempeño. 24 de ellas (7 grandes, 11 pymes y 6 micro) NO tienen nada en materia de Debida Diligencia, y 8 (2, 6 y 0) incluso desconocen si lo tienen.

Gráfico 27 Procedimiento en Debida Diligencia



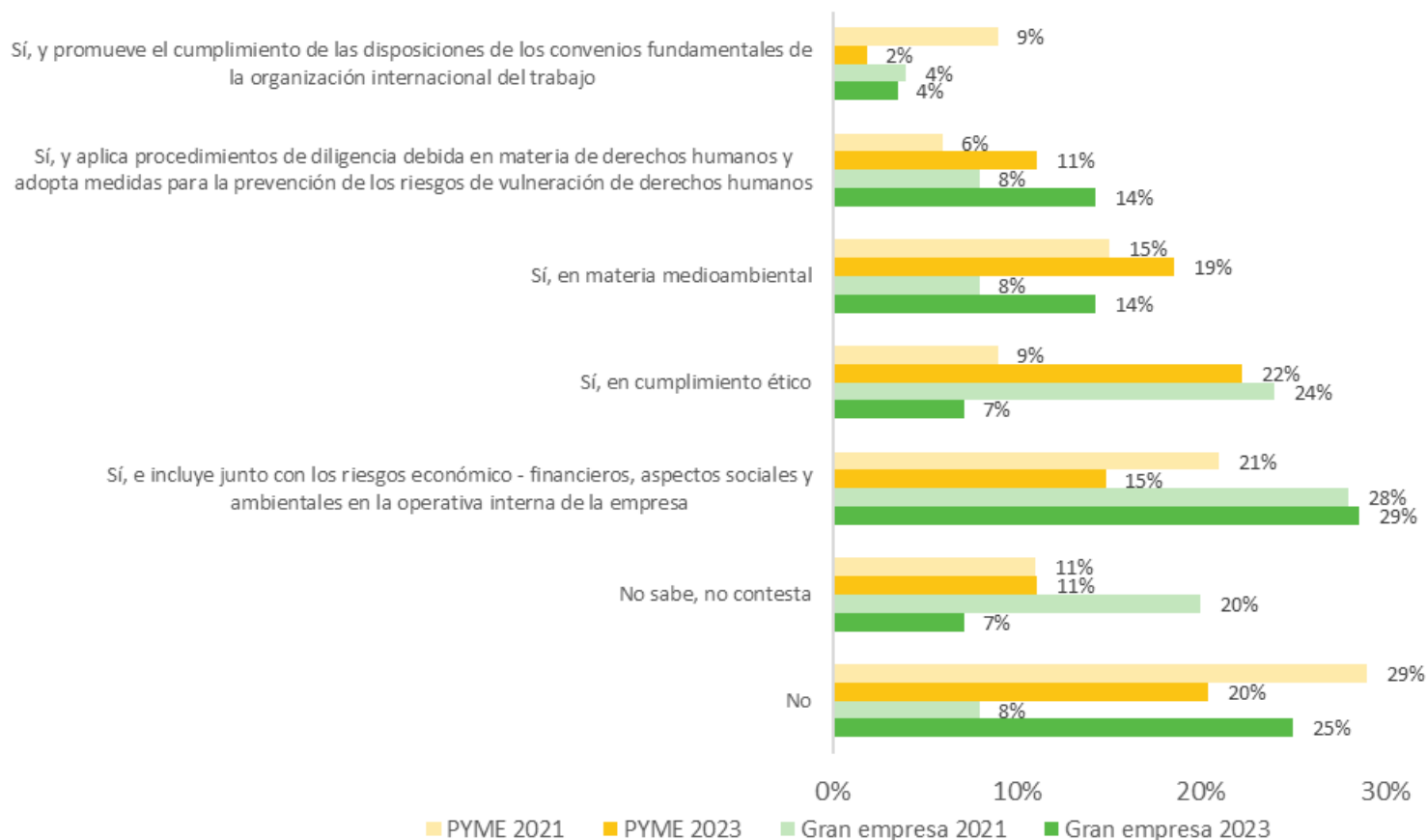
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución interanual de este indicador, reseñar que la tendencia en términos generales se mantiene.

El % de empresas que muestran peor desempeño NO tienen o no saben si tienen un procedimiento en debida diligencia ha empeorado del 28 al 32% en el caso de las grandes empresas, pero ha mejorado del 40 al 31% en el caso de las Pymes.

El % de empresas que SI lo tienen e incluyen aspectos ESG en la operativa interna se ha mantenido en el caso de las grandes empresas y aun cuando ha disminuido un 6% en el de las Pymes; al igual que aquellas que lo tienen y promueven el cumplimiento de las disposiciones de la OIT, que en las grandes empresas se mantiene y en las Pymes disminuye un 7%.

Gráfico 28 Evolución Procedimiento en Debida Diligencia 2021-23



Fuente: Elaboración propia a partir datos I informe



# Capítulo 5

## La sostenibilidad en la estructura, gobernanza, decisiones y presupuesto

5.1

La sostenibilidad en la estructura organizacional: dirección y comisión de sostenibilidad

5.2

Integración de la sostenibilidad en los procesos de gobernanza y en la toma de decisiones

5.3

Asignación presupuestaria



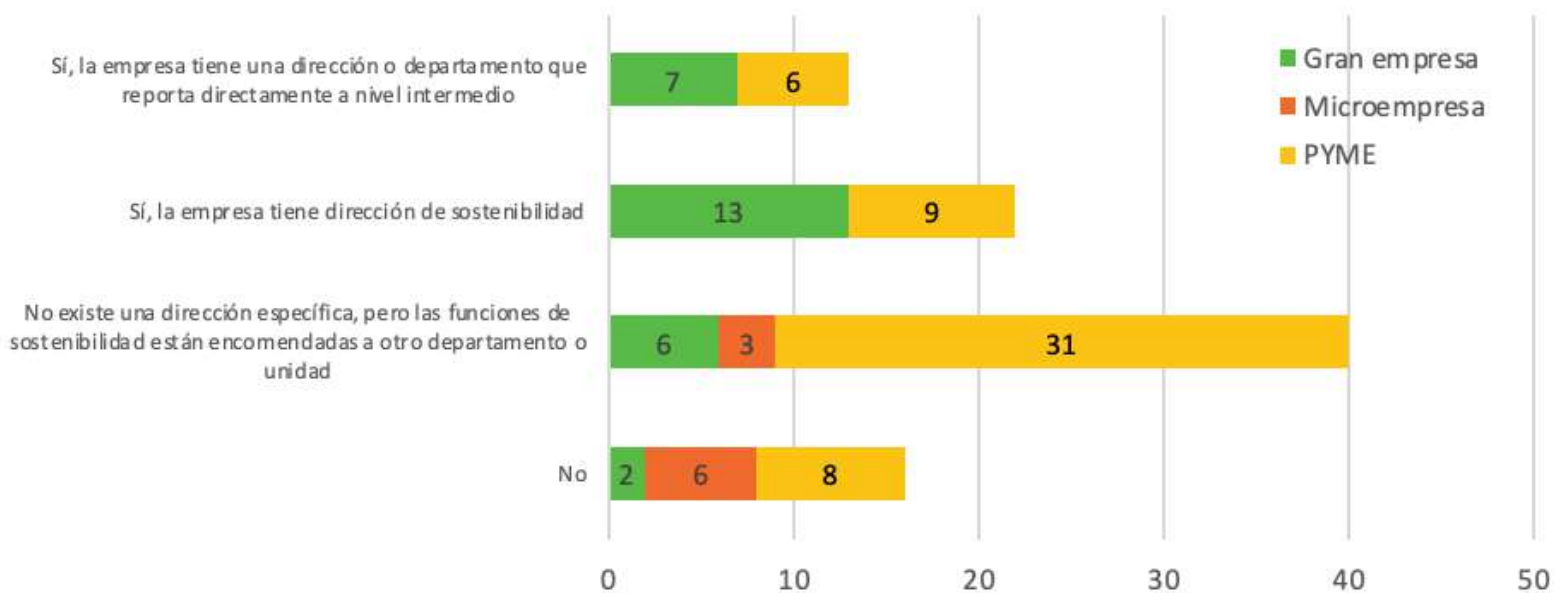
## 5.1

# LA SOSTENIBILIDAD EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL: DIRECCIÓN Y COMISIÓN DE SOSTENIBILIDAD

Para que la sostenibilidad sea un elemento relevante en una organización, al igual que ocurre en otras áreas de negocio, es imperativo que cuente con una figura responsable, que vele por su seguimiento y cumplimiento.

En este apartado se analiza la existencia de una figura específica a nivel organizativo responsable de estas cuestiones. Así, se observa que, en 40 de las 91 empresas analizadas, las funciones de sostenibilidad están encomendadas a otro departamento. Sólo en 22 empresas (13 grandes y 9 pymes) existe una dirección específica de sostenibilidad, y en 13 (7 grandes y 6 pymes) existe una dirección que reporta directamente a nivel intermedio.

Gráfico 29 Existencia de una Dirección de Sostenibilidad específica

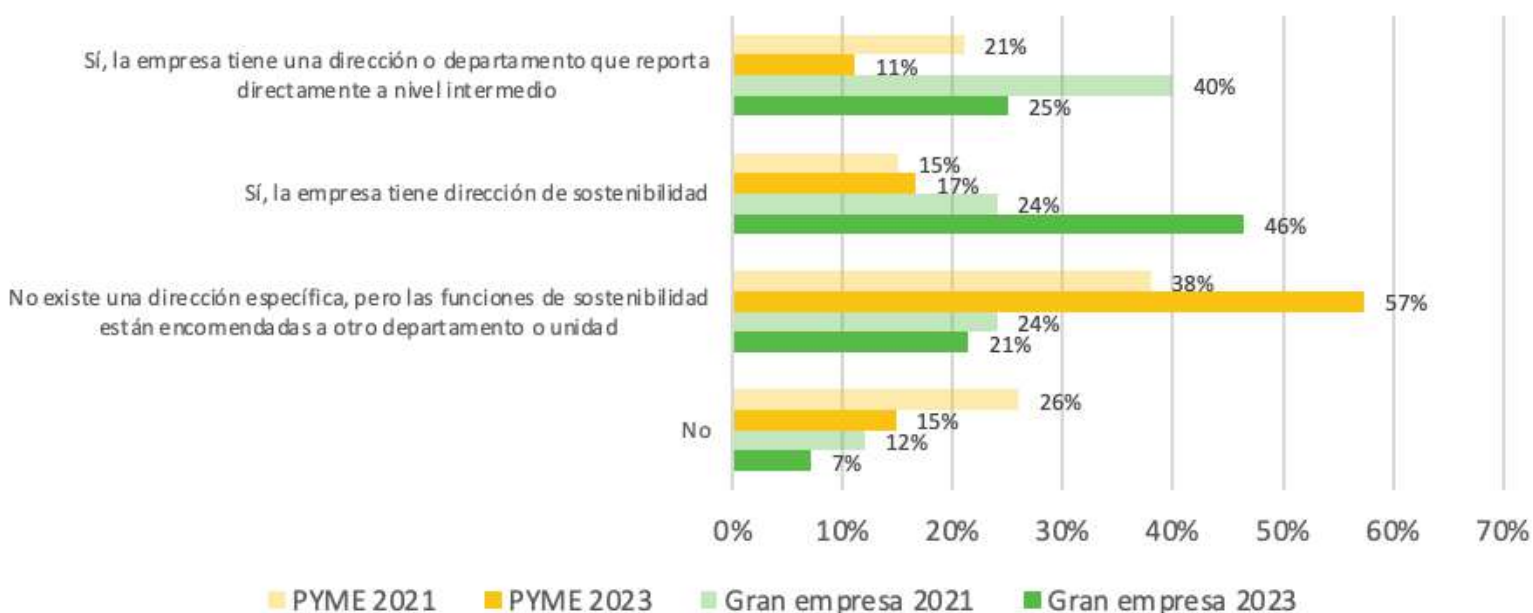


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución interanual de la existencia de una dirección de sostenibilidad, se observa una tendencia positiva en este sentido, incrementándose en un 22% las grandes empresas que tienen esta figura de 2021 a 2023, y un 2% en el caso de las pymes, en detrimento de aquellas que lo tenían y reportaban a nivel intermedio con anterioridad.

También destaca en el caso de las pymes el incremento del 19% de aquellas que no tienen una dirección específica, pero que encomiendan sus funciones a otro departamento o unidad.

Gráfico 30 Evolución existencia de una Dirección de Sostenibilidad específica 2023 -2021



Fuente: Elaboración propia

Seguidamente se analiza la interrelación entre existencia de una dirección específica de sostenibilidad y las comisiones interdepartamentales de sostenibilidad. Así, se observa que, 47 de las 91 empresas analizadas Sí tienen esta comisión interdepartamental, y que es más prevalente (21 de 47) cuando NO existe una dirección específica al respecto, aunque también está presente en aquellas que SI tienen esta dirección específica (16).



Tabla 6 Interrelación existencia de una dirección de sostenibilidad y una comisión interdepartamental

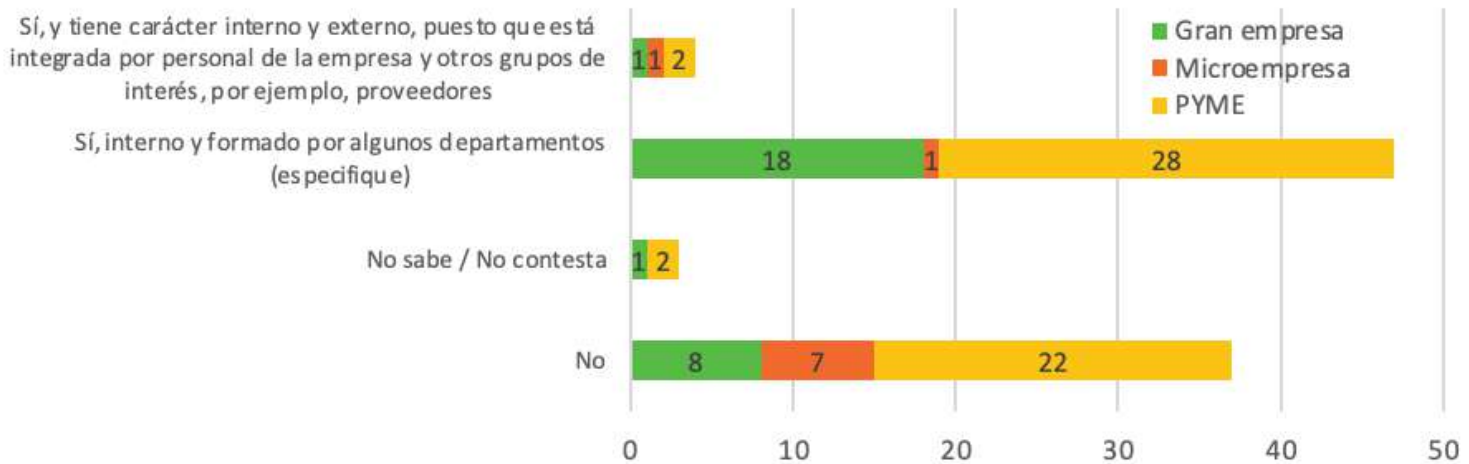
¿Existe una comisión interdepartamental de sostenibilidad?	Existencia de una Dirección de Sostenibilidad específica				Total general
	No	No existe una dir. Específ. pero las fª de sostenibilidad están encomendadas a otro departamento	Sí, la empresa tiene dirección de sostenibilidad	Sí, la empresa tiene una dirección o departamento que reporta directamente a nivel intermedio	
No	15	16	3	3	37
No sabe / No contesta		1	1	1	3
Sí, interno y formado por algunos departamentos	1	21	16	9	47
Sí, y tiene carácter interno y externo, puesto que está integrada por personal de la empresa y otros grupos de interés, por ejemplo, proveedores		2	2		4
<b>Total general</b>	<b>16</b>	<b>40</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>91</b>

Fuente: Elaboración propia

Analizando un poco más en detalle las características de las empresas que disponen de esta comisión interdepartamental, se observa que, de esas 47 empresas que la tienen a nivel interno formada por personal de distintos departamentos, 18 son grandes, 28 pymes y 1 micro; mientras que en el caso de aquellas que la tienen a nivel interno y externo, integrada por algún otro grupo de interés, son 1 grande, 2 pymes y 1 micro.



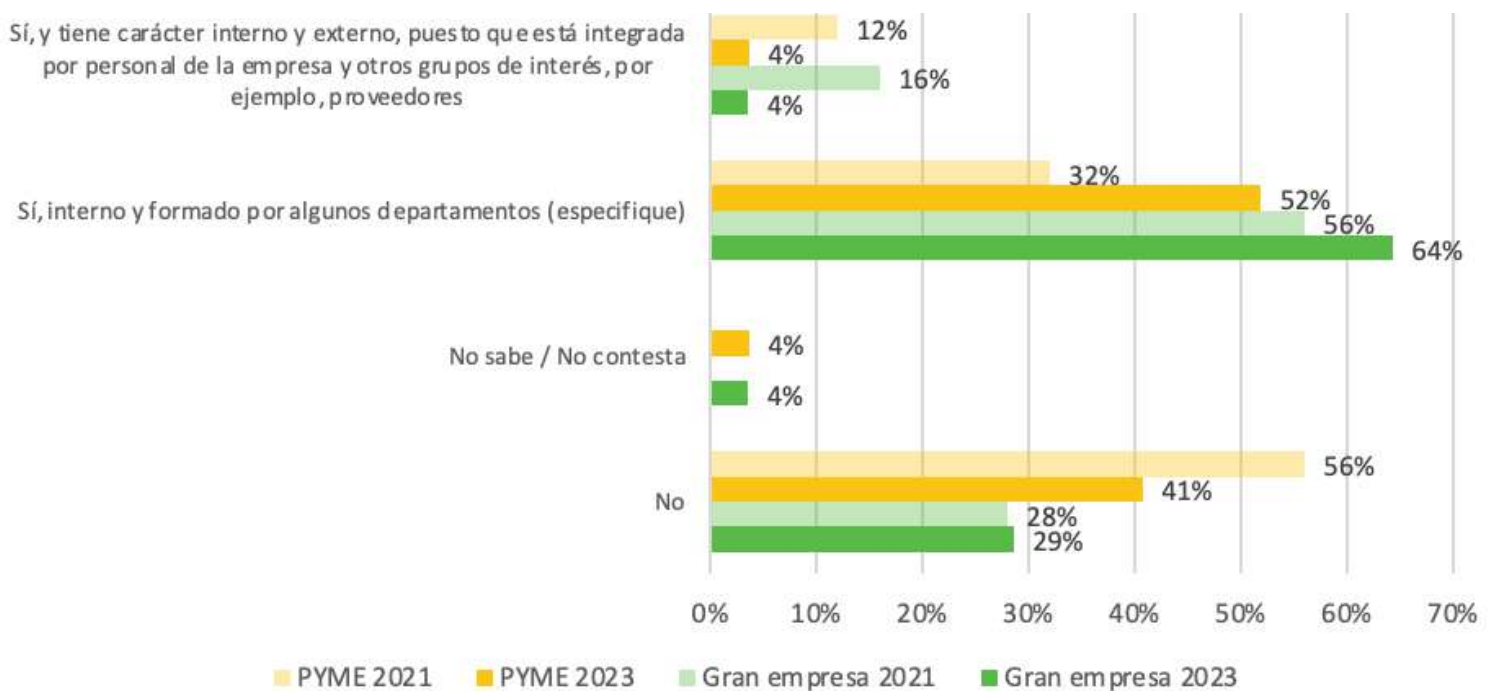
Gráfico 31 Existencia de una Comisión Interdepartamental de Sostenibilidad



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución interanual de este indicador, reseñar que, en términos generales ha disminuido el % de empresas que tenían esta comisión con carácter interno y externo (-12% en grandes empresas y -8% en pymes); mientras que ha incrementado en un 8% el % de grandes empresas que tienen esta comisión a nivel interno, y un 20% en el caso de las pymes.

Gráfico 32 Existencia de una Comisión Interdepartamental de Sostenibilidad 2023- 2021



Fuente: Elaboración propia a partir del I informe



## 5.2

# INTEGRACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD EN LOS PROCESOS DE GOBERNANZA Y EN LA TOMA DE DECISIONES

Otra de las cuestiones analizadas es la integración de la sostenibilidad en los procesos de gobernanza y toma de decisiones de la empresa. En este sentido, se ha preguntado a las empresas cuál de las siguientes afirmaciones se corresponde con la integración de la sostenibilidad en los procesos de gobernanza y adopción de decisiones en su empresa, siendo que, en 34 de las 91 empresas analizadas existe un cuadro de mando que presenta periódicamente a la alta dirección y sintetiza los indicadores de responsabilidad corporativa.

Sólo 7 de 91 empresas tienen en cuenta los aspectos ESG en la nominación y selección del órgano superior de gobierno.

Gráfico 33 Integración sostenibilidad en gobernanza



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución interanual de este indicador, reseñar que en general, se ha retrocedido en todos los niveles, siendo menor el porcentaje de empresas que tienen integrado de una u otra forma la sostenibilidad en sus mecanismos de gobernanza, respecto a los datos de 2021.

Gráfico 34 Integración sostenibilidad en gobernanza 2023 - 2021

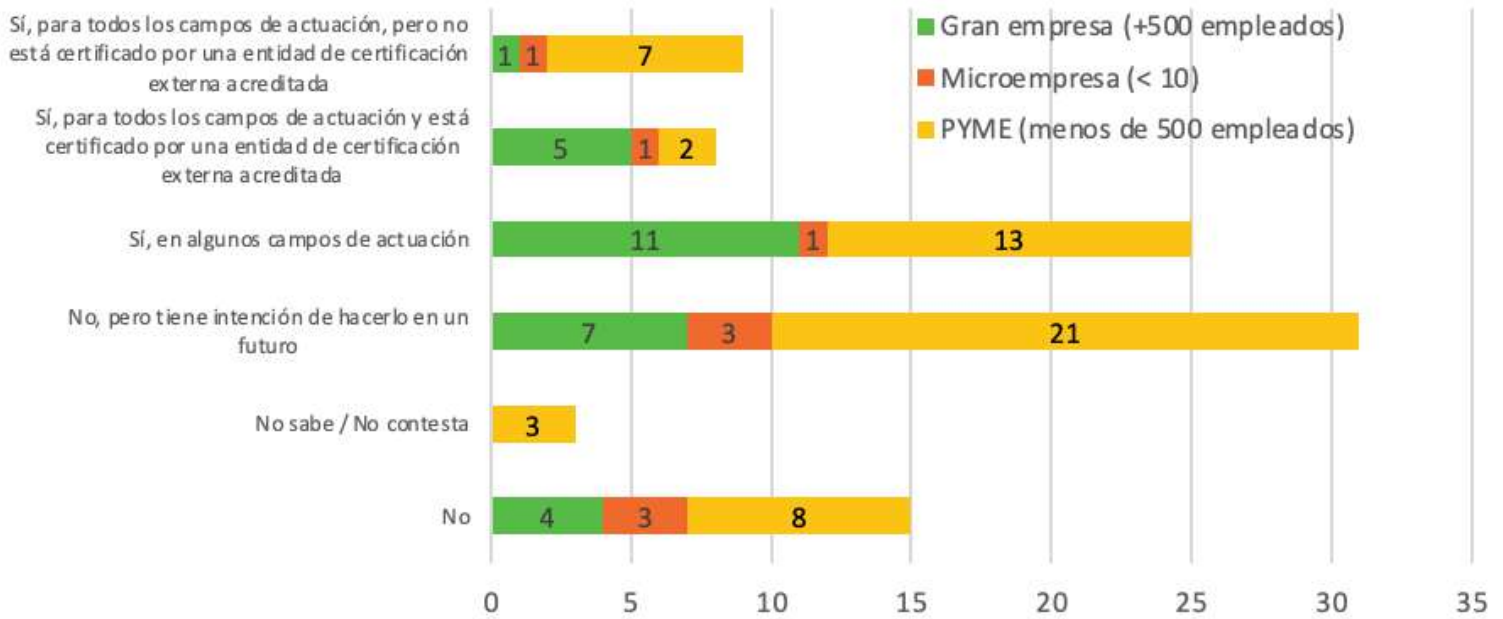


Fuente: Elaboración propia a partir del I informe

Una buena forma de monitorizar la integración de la sostenibilidad en los procesos y la gobernanza es a través de un sistema de gestión de la sostenibilidad. Estos sistemas permiten monitorizar el desempeño ESG de la organización.

En este sentido se observa que en 2023, sólo 8 empresas (5 grandes, 2 pymes y 1 micro) poseen dicho sistema de gestión, que además, está certificado por una entidad externa; otras 8 empresas (1 grande, 7 pymes y 1 micro) poseen dicho sistema de gestión, pero sin estar certificado a nivel externo; 31 de las empresas analizadas (7 grandes, 21 pyme y 3 micro) no poseen dicho sistema de gestión pero tienen intención de hacerlo en un futuro; 25 (11, 13 y 1) sí lo tienen y monitorizan algunos campos de actuación; mientras que las 18 restantes, no presentan desempeño al respecto.

Gráfico 35 Implantación de un sistema de gestión de sostenibilidad

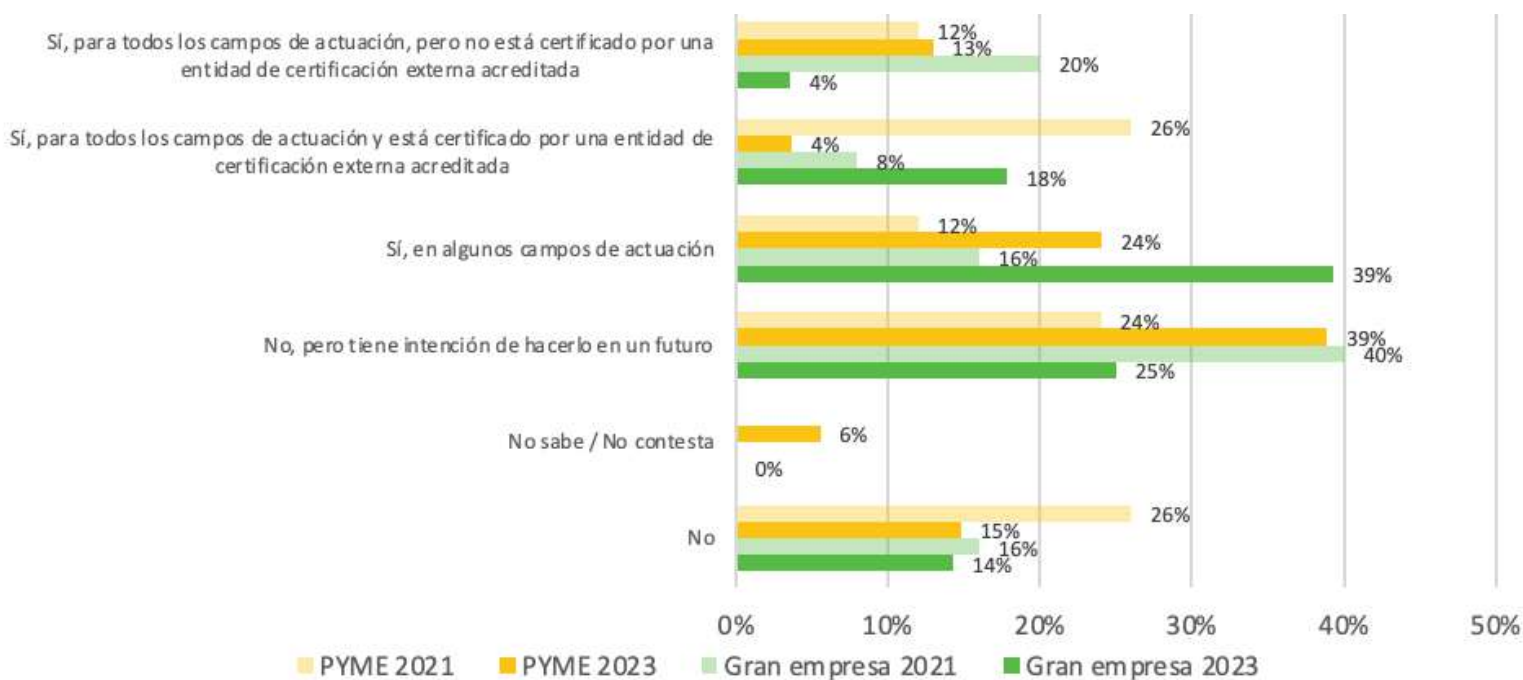


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución de dicho indicador, reseñar que, en términos generales se ha evolucionado positivamente, siendo que ha disminuido el porcentaje de empresas que NO tienen ningún sistema de gestión de la sostenibilidad (-2% en grandes empresas y -11% en Pymes); ha incrementado un 15% el porcentaje de pymes que tienen intención de tenerlo en un futuro; al tiempo que también ha incrementado un 13% el porcentaje de las grandes empresas, y 12% en el de las pymes, las empresas que tienen un sistema en algunos campos de actuación; y, un 10% las grandes empresas que tienen dicho sistema certificado, en detrimento de aquellas que lo tenían en 2021, pero no estaba certificado.



Gráfico 36 Evolución implantación de un sistema de gestión de sostenibilidad 2023-2021



Fuente: Elaboración propia a partir I informe

El análisis e integración de riesgos ASG es fundamental para garantizar una buena gobernanza, ya que contemplar estos riesgos permite actuar con diligencia y anticiparse a las situaciones.

La siguiente tabla analiza la relación entre las empresas que disponen de un sistema de gestión de sostenibilidad y aquellas que han integrado un sistema de gestión de riesgos a fin de validar la coherencia o robustez de sus actuaciones.

En este sentido, reseñar que, las empresas que tienen intención de implantar un sistema de gestión de sostenibilidad en un futuro están haciendo de los deberes, y parte ya han realizado un mapeo de sus asuntos ASG; al igual que aquellas que tienen un sistema pero no está certificado; y que aquellas que tienen un sistema de gestión de sostenibilidad certificado tienen un sistema de gestión de riesgos ASG, involucrando a sus grupos de interés, o bien directamente a través de otra gestión de riesgos, ya que esto es esencial para obtener la certificación del sistema de gestión de sostenibilidad por parte de una entidad externa.

Tabla 7 Relación sistema gestión de sostenibilidad y sistema gestión de riesgos

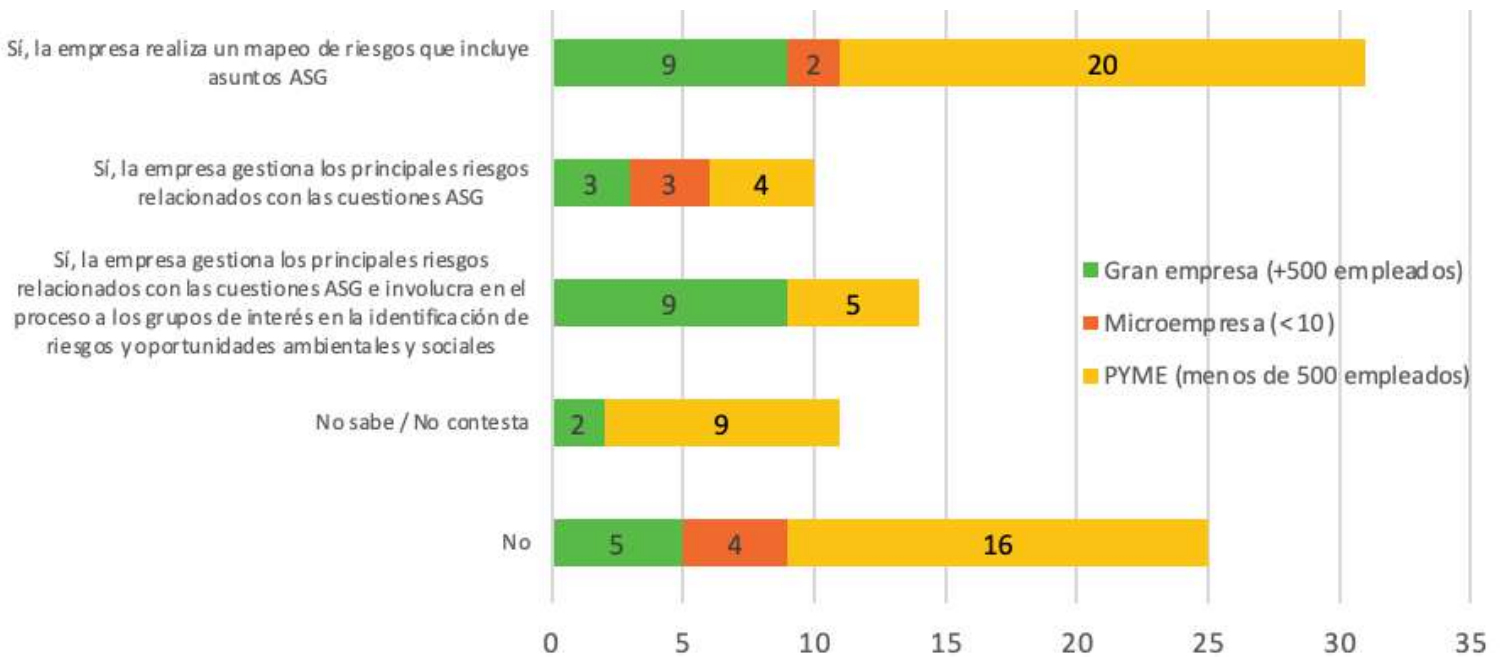
Integración de la sostenibilidad en su sistema de gestión de riesgos	Implantación de un sistema de gestión de sostenibilidad						Total general
	No	Ns/ Nc	No, pero tiene intención de hacerlo en un futuro	Sí, en algunos campos de actuación	Sí, para todos los campos de actuación y está certif. entidad externa acreditada	Sí, para todos los campos de actuación, pero NO está certificado por externa acreditada	
No	9		10	5	1		25
No sabe / No contesta	1	2	4	1	2	1	11
Sí, la empresa gestiona los principales riesgos relacionados con las cuestiones ASG e involucra en el proceso a los grupos de interés en la identificación de riesgos y oportunidades ambientales y sociales	2		1	5	3	3	14
Sí, la empresa gestiona los principales riesgos relacionados con las cuestiones ASG		1	2	4	2	1	10
Sí, la empresa realiza un mapeo de riesgos que incluye asuntos ASG	3		14	10		4	31
<b>Total general</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>91</b>

Fuente: Elaboración propia

Seguidamente se analiza en mayor profundidad las características de las empresas que disponen de un sistema de gestión de riesgos. Así, 31 de las 91 empresas analizadas, (9 grandes, 20 pymes y 2 micro) realizan un mapeo de riesgos ASG; 11 (3, 4 y 3) gestionan los principales riesgos; 14 (9,5,0) además involucran a los grupos de interés en la identificación de riesgos ASG; mientras que 36 entidades NO realizan actuaciones al respecto.



Gráfico 37 Integración de un sistema de gestión de riesgos en la sostenibilidad

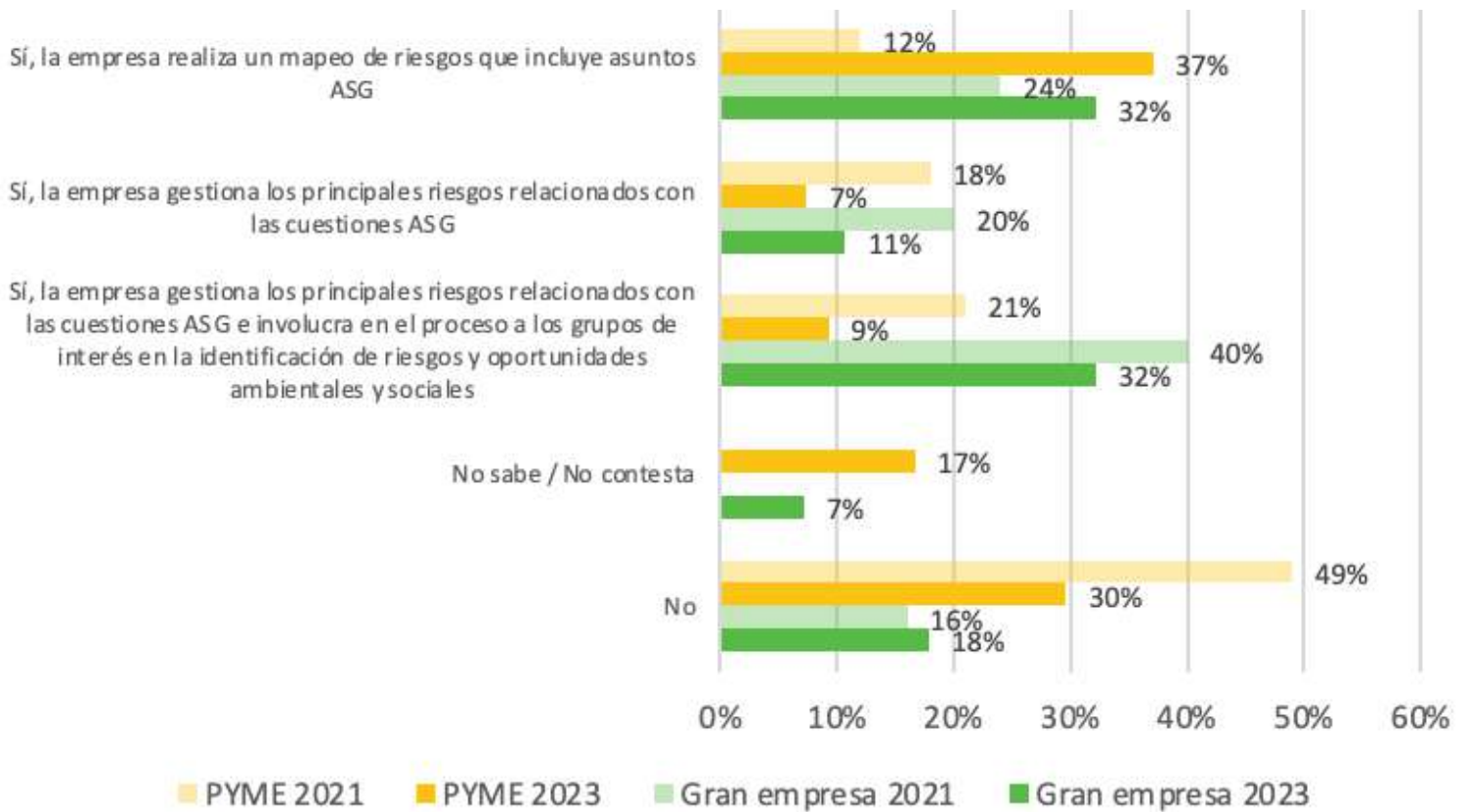


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución de este indicador, señalar que ha incrementado el % de empresas que realizan un mapeo de riesgos ASG (8% en grandes empresas y 25% en Pymes); mientras que ha disminuido el % de empresas que gestionan los riesgos directamente (-9% grandes y -11% pymes) y de las que involucran a sus grupos de interés en dicho proceso (-8% grandes y -12% pymes).



Gráfico 38 Evolución integración de un sistema de gestión de riesgos en la sostenibilidad



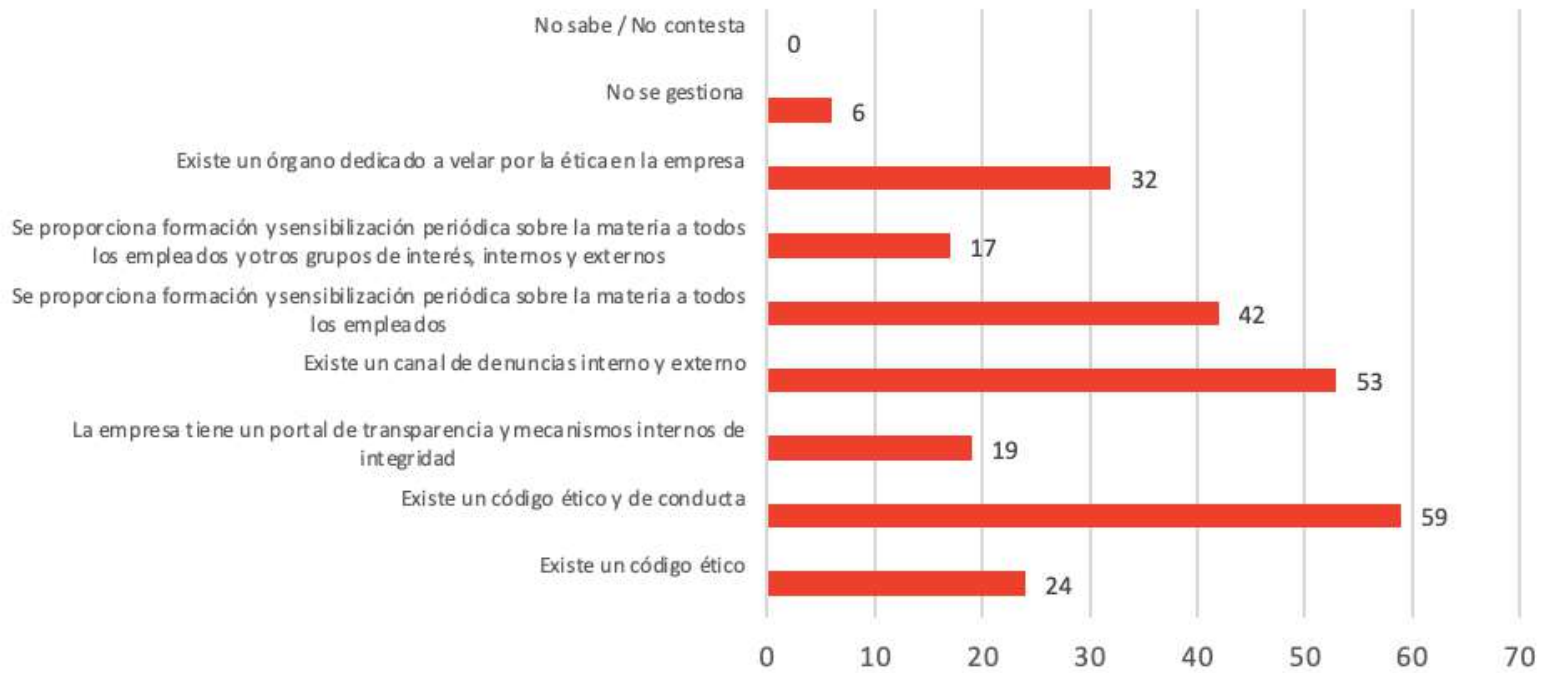
Fuente: Elaboración propia a partir I informe

Por último, en cuanto a la gobernanza, se analiza también las herramientas que utiliza la empresa para gestionar la ética en su organización.

Así, destaca que, un 65% (59 de 91) de las empresas analizadas disponen de un código ético y de conducta; 58% (53) de un canal de denuncias interno y externo, 46% (42) proporcionan formación, y un 35% (32) disponen de un órgano específico para velar por la ética en la empresa.



Gráfico 39 Herramientas de gestión de la ética en la organización



Fuente: Elaboración propia



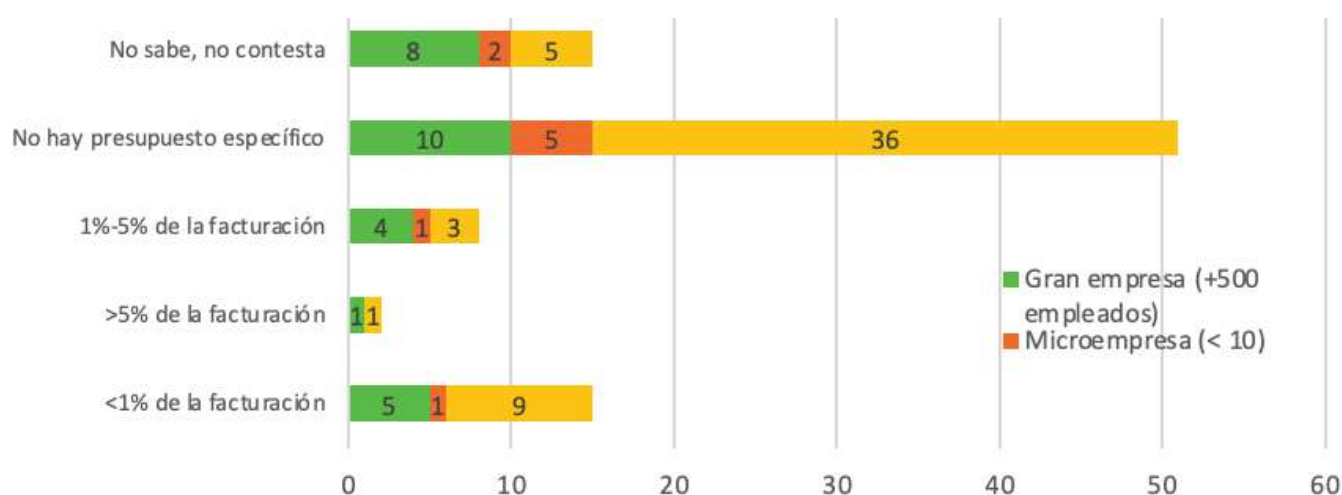
## 5.3

### ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA

Para implementar una estrategia y garantizar su consecución, es necesario contar con recursos y responsables. Con anterioridad ya se ha analizado la existencia de esa persona que asumía el liderazgo y responsabilidad en la organización. En este apartado, se analiza la asignación presupuestaria específica a este cometido.

Destaca que en 51 de las 91 empresas analizadas (10 grandes, 36 pymes y 5 micro) NO existe un presupuesto específico para sostenibilidad, pudiendo estar integrado o no, en otras áreas de negocio de la organización; y de las 15 entidades (5, 9 y 1) que tienen presupuesto específico, éste es inferior al 1% de la facturación, siendo sólo 8 (4,3 y 1) las que tienen un presupuesto entre un 1 y 5%.

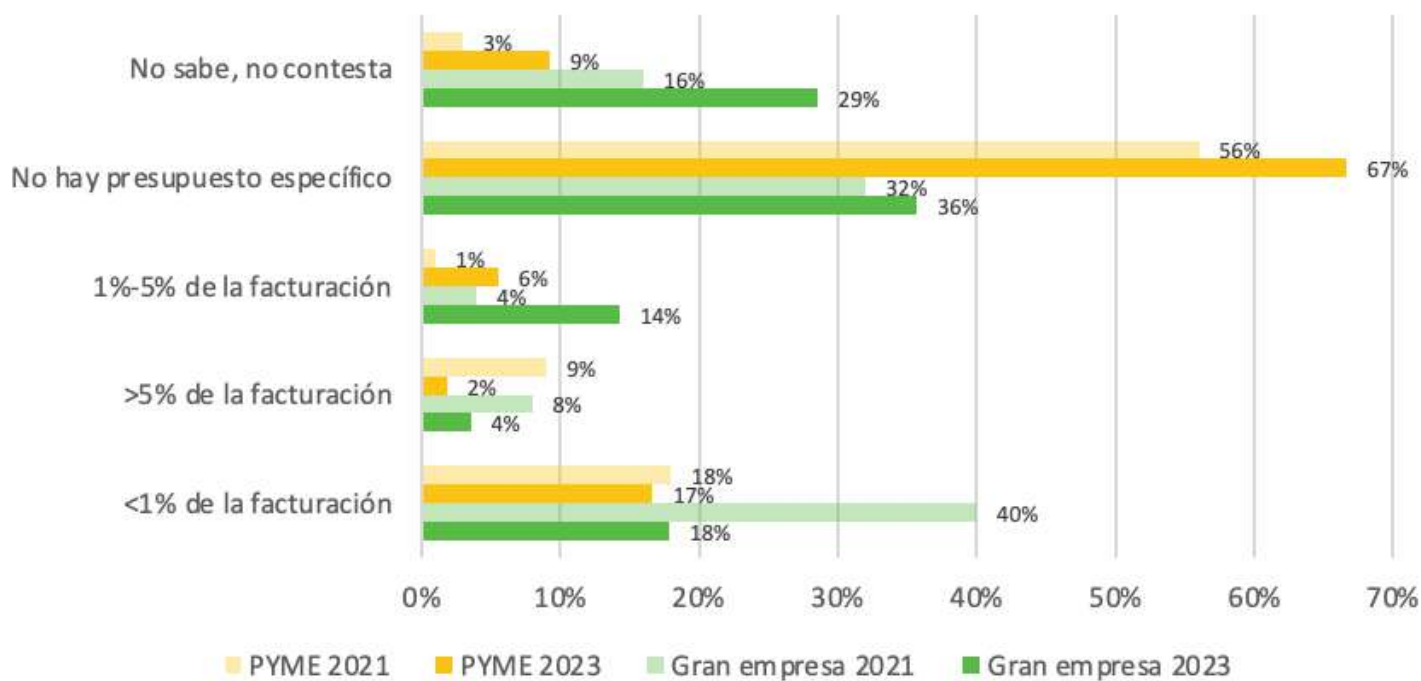
Gráfico 40 Asignación presupuestaria a sostenibilidad



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución de la asignación presupuestaria respecto a 2021, destacar que se incrementa el % de empresas que no tienen un presupuesto específico y/o que lo desconocen, tanto grandes como pymes; y, por otra parte, se incrementa un 10% en el caso de las grandes, y un 5% en pymes, las empresas que destinan entre un 1 y un 5% de su facturación a cuestiones de sostenibilidad.

Gráfico 41 Evolución de la asignación presupuestaria a sostenibilidad 2023 - 2021



Fuente: Elaboración propia a partir I informe



# Capítulo 6

## Ámbitos de actuación en sostenibilidad

6.1  
Sostenibilidad en la innovación que desarrolla la empresa

6.2  
Actuaciones con proveedores y clientes

6.3  
Gestión medioambiental

6.4  
Área de personas

6.5  
Acción social, cooperación y voluntariado

6.6  
Evaluación de los impactos de las actuaciones de sostenibilidad de la organización

6.7  
Prácticas de información pública



# 6

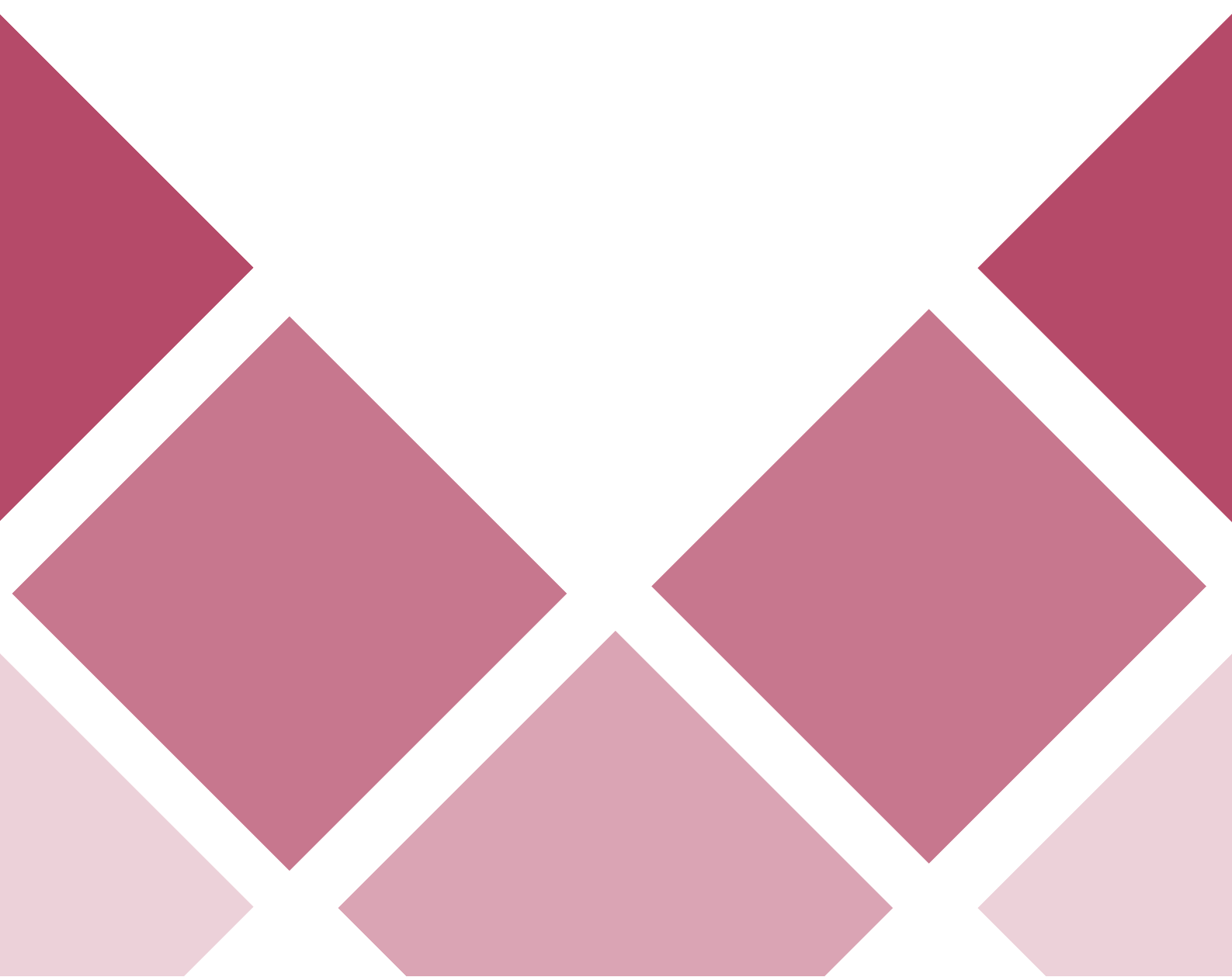
---

## ÁMBITOS DE ACTUACIÓN EN SOSTENIBILIDAD

---

La sostenibilidad es un área transversal que debe afectar a toda la organización, ya que los aspectos Ambientales, Sociales y de Gobernanza lo son.

Así, en este apartado se analiza el desempeño de las empresas en materia de innovación, cadena de suministro y gestión de proveedores y clientes, medio ambiente, personas y acción social, cooperación y voluntariado, teniendo en cuenta sus impactos relativos.



## 6.1

---

# SOSTENIBILIDAD EN LA INNOVACIÓN QUE DESARROLLA LA EMPRESA

---

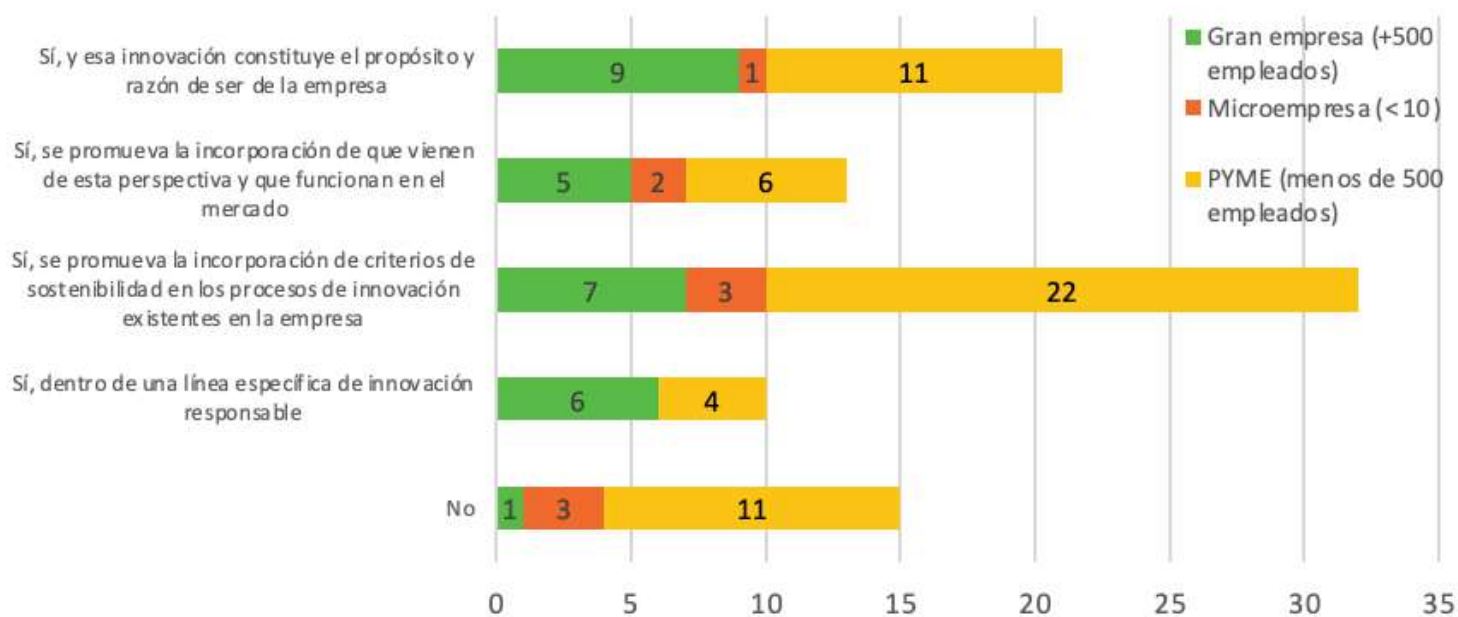
La innovación es fundamental para la sostenibilidad empresarial porque permite la creación y adopción de prácticas, tecnologías y productos más eficientes y respetuosos con el medio ambiente. Al impulsar soluciones innovadoras, las empresas pueden reducir su huella ambiental, optimizar recursos, disminuir costos y mejorar la competitividad a largo plazo, al tiempo que fomentan la adaptación a cambios en las demandas del mercado y en las regulaciones ambientales, fortaleciendo la resiliencia de las empresas frente a los desafíos del futuro.

Es por ello que el siguiente gráfico analiza si las empresas incluyen atributos de sostenibilidad en la innovación que promueven.

Así, se observa que, 15 de las 91 empresas analizadas NO incluyen atributos de sostenibilidad, mientras que las 76 empresas restantes, SI incluyen estos atributos en mayor o menor medida.

En concreto, 10 empresas (6 grandes y 4 pymes) tiene una línea específica de innovación responsable; 32 (22, 7 y 3) promueven la incorporación de criterios de sostenibilidad en los procesos de innovación existentes; 13 (5, 6 y 2) promueven la incorporación de la sostenibilidad desde la perspectiva que función en el mercado; y sólo para 21 (9, 11 y 1) de las 91 empresas la innovación con atributos de sostenibilidad constituye el propósito y razón de ser de la empresa.

Gráfico 42 Innovación con atributos de sostenibilidad



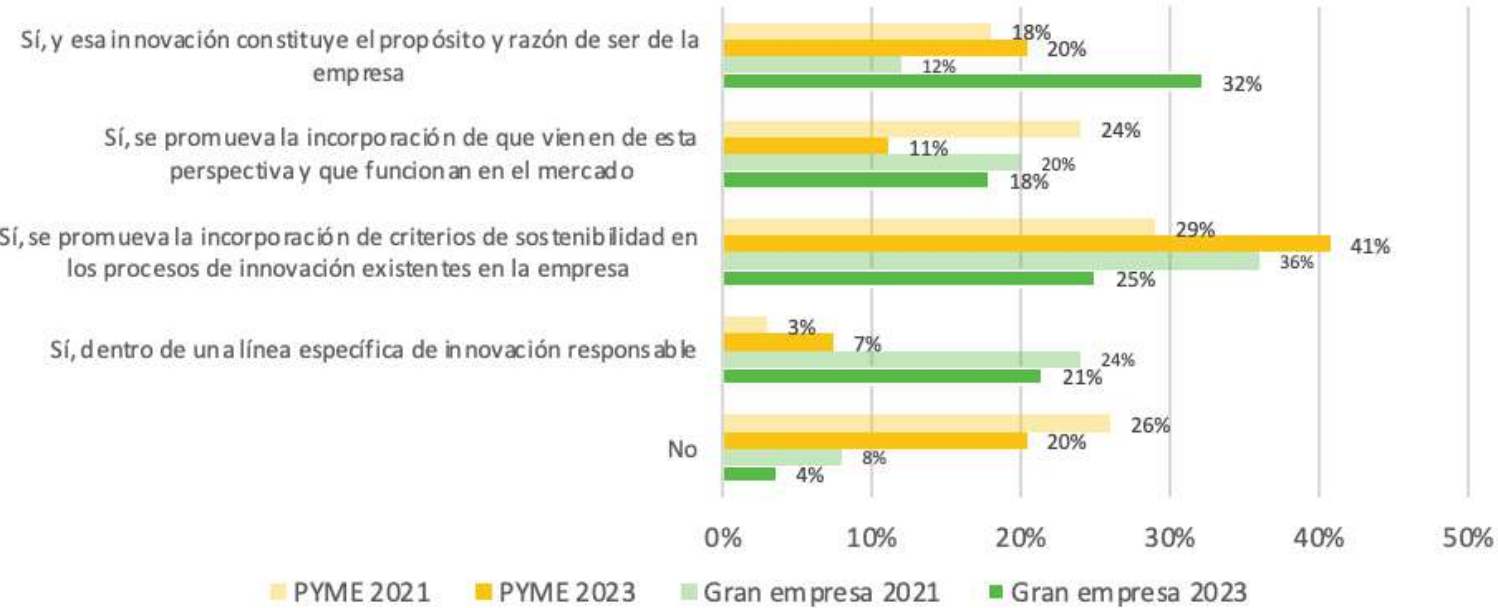
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución interanual de dicho indicador, reseñar que, se ha incrementado el porcentaje de empresas (20% en grandes y 2% en pymes) que apuestan por la innovación como propósito y razón de ser de la empresa; en detrimento de aquellas que no lo hacen, que ha disminuido un 4% en grandes empresas, y un 6% en pymes.

En el caso de las pymes, también se ha incrementado un 12% el porcentaje de empresas que incorporan los criterios de sostenibilidad en los procesos de innovación existentes, mientras que, en el caso de las grandes empresas, se ha virado el foco hacia la innovación como razón de ser.



Gráfico 43 Evolución Innovación con atributos de sostenibilidad 2023 - 2021



Fuente: Elaboración propia a partir I informe

Analizando los atributos que aplican las empresas, se observa que, a pesar de que 15 empresas indiquen que no aplican innovación con atributos de sostenibilidad, 6 de ellas SI aplican. De las 10 empresas que tienen una línea específica de innovación responsable, en 5 de ellas se centra en innovación de productos o servicios, y en 3 en ambiental. Y de las 21 empresas que tienen la innovación como propósito y razón de ser, 12 se centran en innovación de productos o procesos.



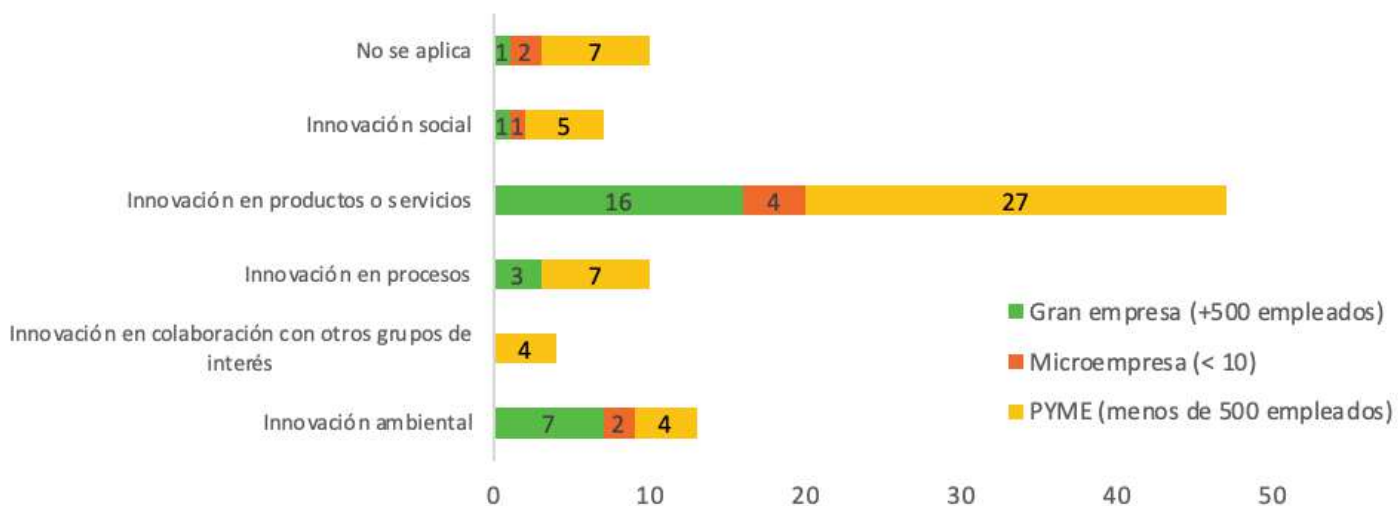
Tabla 8 Interrelación innovación con atributos de sostenibilidad y tipo de atributo

Señale qué atributo define la innovación principal en sostenibilidad que desarrolla su empresa	Aplica innovación con atributos de sostenibilidad					Total general
	No	Sí, dentro de una línea específica de innovación responsable	Sí, se promueva la incorporación de criterios de sostenibilidad en los procesos de innovación existentes en la empresa	Sí, se promueva la incorporación de que vienen de esta perspectiva y que funcionan en el mercado	Sí, y esa innovación constituye el propósito y razón de ser de la empresa	
Innovación ambiental		3	2	4	4	13
Innovación en colaboración con otros grupos de interés	1		2		1	4
Innovación en procesos	1	1	4	2	2	10
Innovación en productos o servicios	3	5	21	6	12	47
Innovación social	1	1	3		2	7
No se aplica	9			1		10
<b>Total general</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>91</b>

Fuente: Elaboración propia

Profundizando un poco en estos atributos de innovación, vemos que de las 47 empresas que aplican innovación en productos o servicios, 16 son grandes, 27 pymes y 4 micro. En el caso de la innovación ambiental, se observan 13 empresas (7,4 y 2). Y destaca que la innovación social o la innovación en procesos es fundamentalmente utilizada por Pymes.

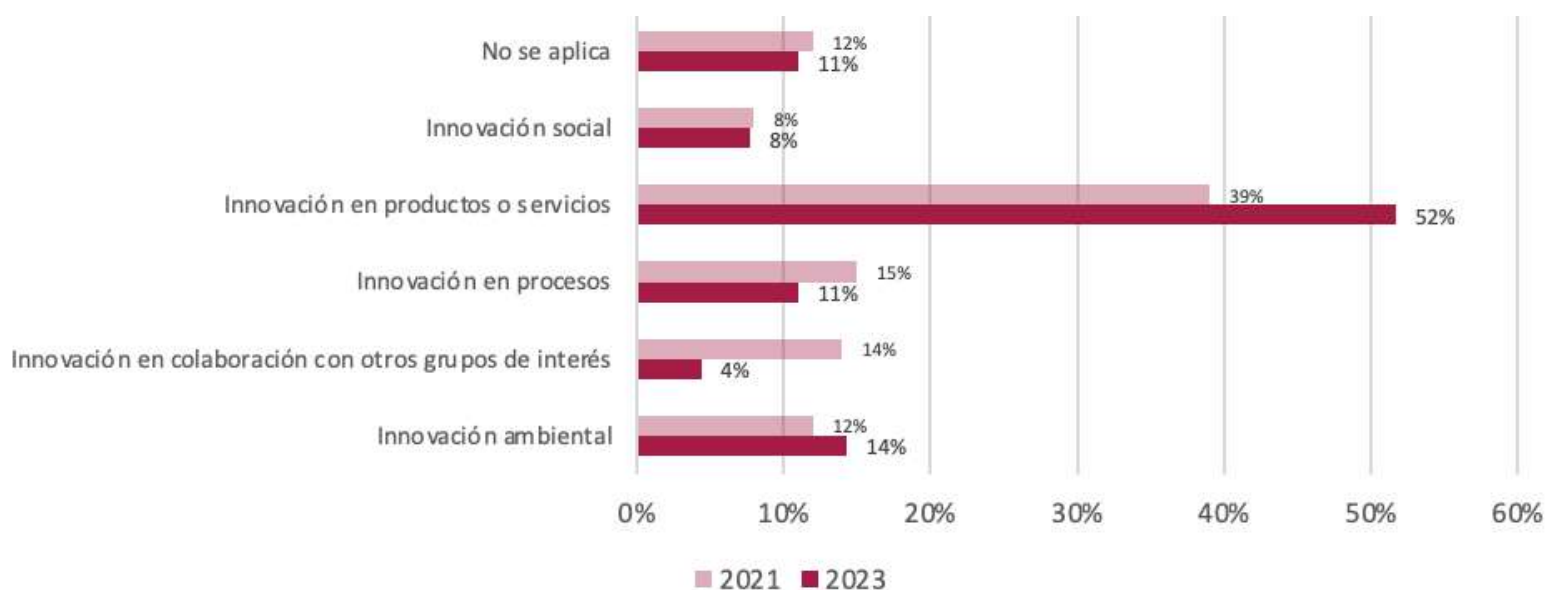
Gráfico 44 Principal atributo de la Innovación que realiza la empresa



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución de este indicador, reseñar que, en 2023 se ha producido un gran incremento (11%) en la innovación de productos o servicios, en detrimento de la innovación en colaboración con otros grupos de interés (-10%), y en procesos (-4%), respecto a 2021.

Gráfico 45 Evolución principal atributo de la Innovación que realiza la empresa  
2023 - 2021



Fuente: Elaboración propia a partir del informe



## 6.2

---

# ACTUACIONES CON PROVEEDORES Y CLIENTES

---

Vigilar las actuaciones con proveedores y clientes en sostenibilidad empresarial es esencial porque asegura que toda la cadena de suministro esté comprometida con prácticas ambientalmente responsables. Al evaluar y fomentar la sostenibilidad en estas relaciones comerciales, se promueve el uso responsable de recursos, la reducción de impactos ambientales y sociales negativos. Esto fortalece la reputación de la empresa, aumenta la confianza de los clientes y mejora la eficiencia operativa. Además, al trabajar en conjunto por la sostenibilidad, se contribuye de manera más efectiva a un futuro sostenible y responsable para todos.

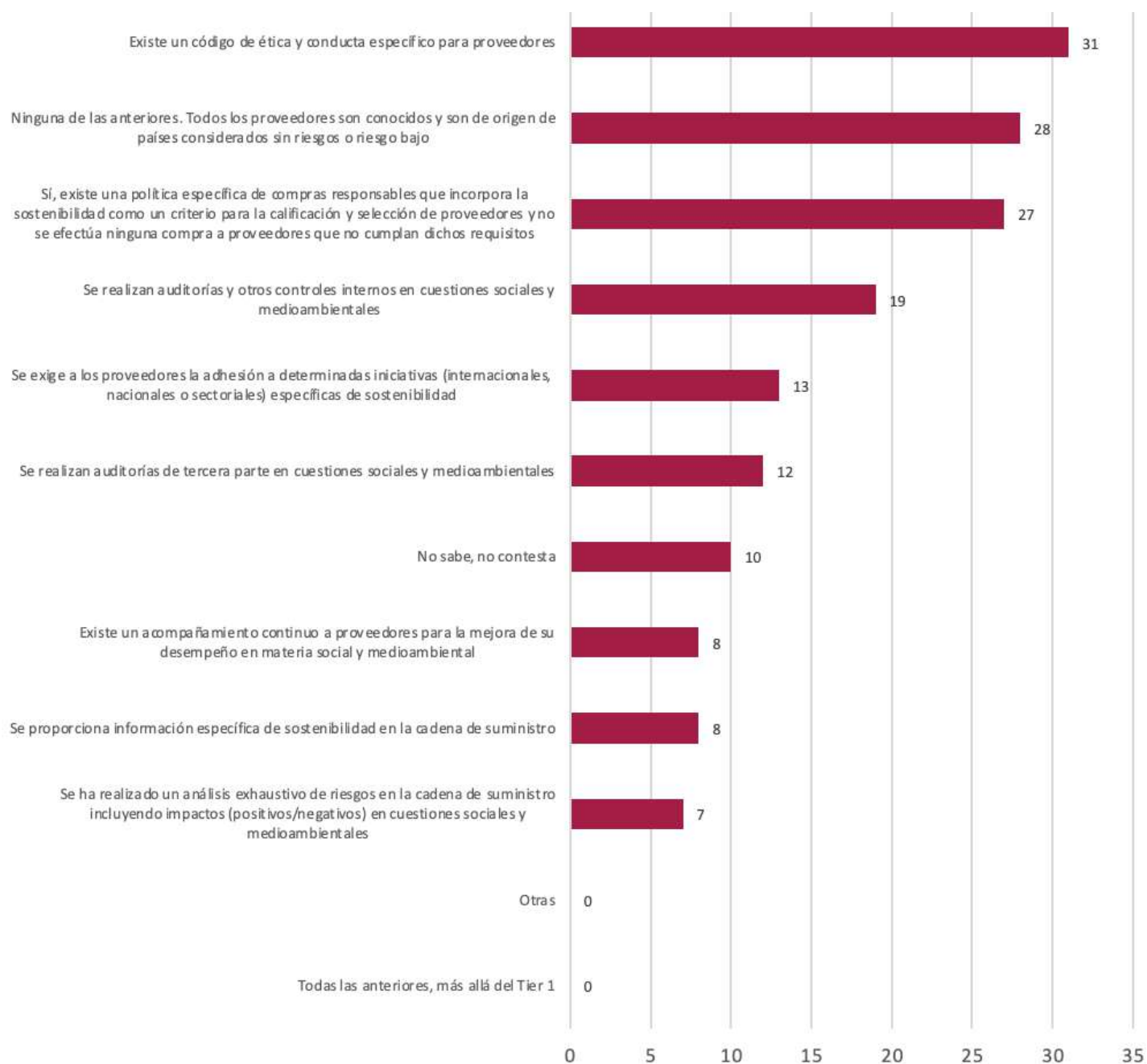
Así, se observa que en 2023, 31 de las 91 empresas analizadas disponen de un código ético específico para proveedores, 28 trabajan sólo con proveedores conocidos y de origen de países sin riesgos, y 27 tienen una política de compras responsables que incorpora la sostenibilidad como un criterio de selección específico, no realizando ninguna compra a proveedores que no cumplan con dichos requisitos.

Destacar también el bajo desempeño generalizado en materia de cadena de suministro, donde sólo 7 de las 91 empresas han realizado un análisis exhaustivo de riesgos, incluyendo los impactos positivos y negativos en cuestiones sociales y ambientales, 8 proporcionan formación específica de sostenibilidad a su cadena de suministro, y otras 8 acompañan a sus proveedores en la mejora de su desempeño social y ambiental.





Gráfico 46 Medidas para incorporar en la cadena de suministro

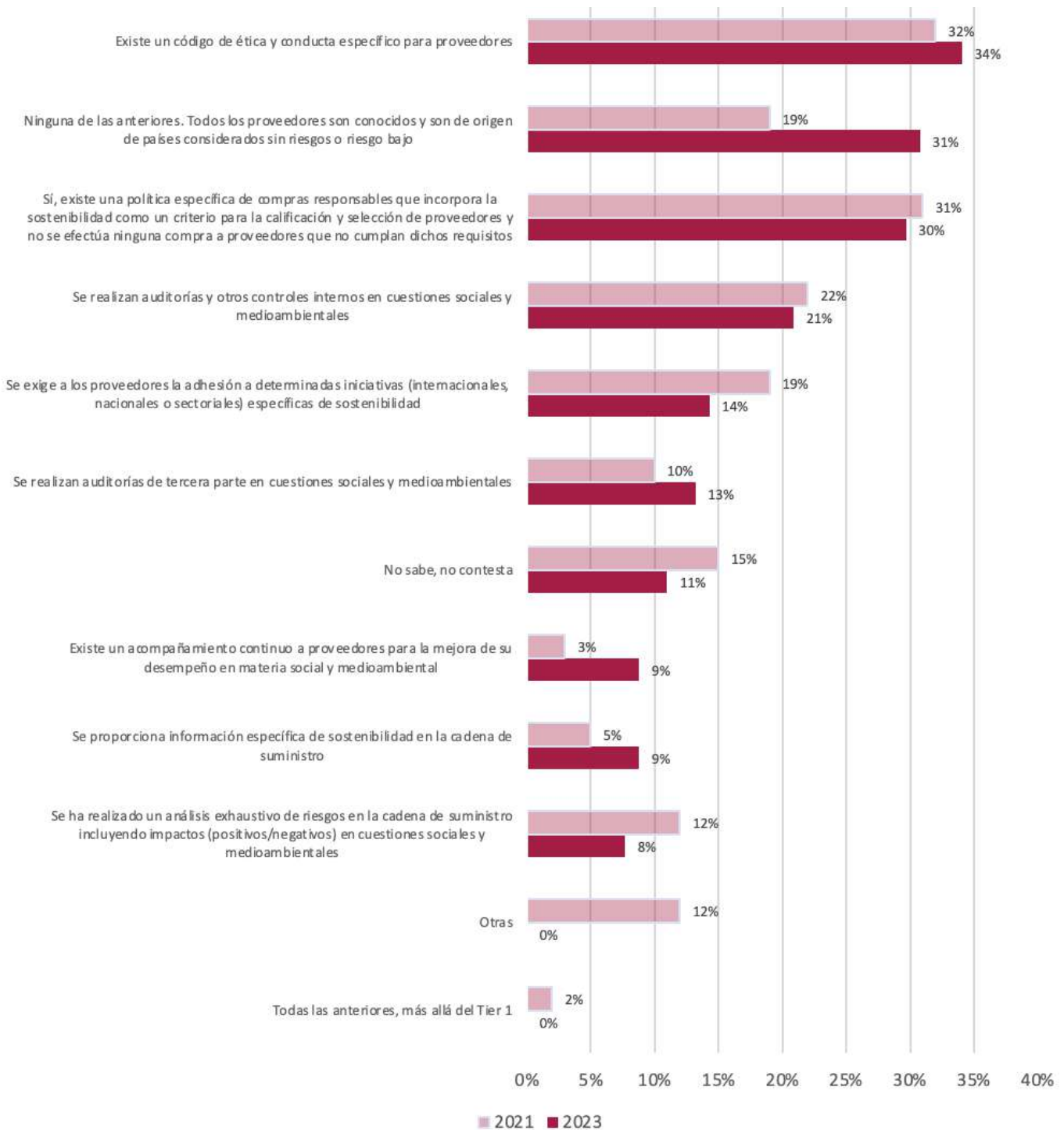


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución de este aspecto respecto al periodo anterior, reseñar que, en términos generales el porcentaje de empresas más avanzadas (que tienen un código ético específico, una política de compras responsables, realiza auditorías) se ha mantenido (+/-2%).

Por el contrario, las empresas que no aplican ninguna medida en este sentido, y que todos sus proveedores son conocidos y de origen de países considerados sin riesgos o bajo, ha incrementado un 22% en 2023 respecto a 2021.

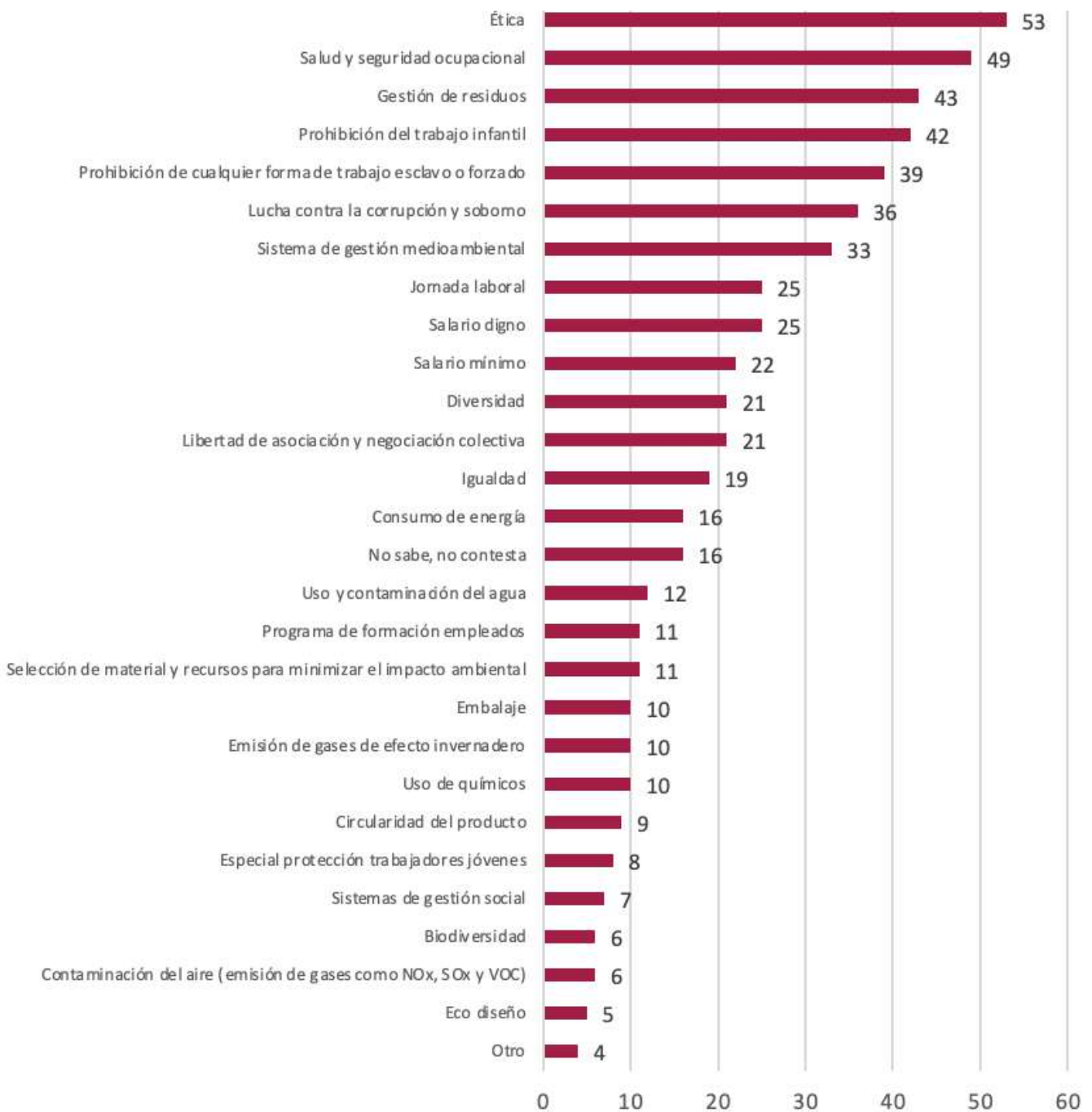
Gráfico 47 Evolución medidas para incorporar en la cadena de suministro 2023 - 2021



Fuente: Elaboración propia a partir del informe

En cuanto al detalle de las medidas que las empresas exigen a sus proveedores, los criterios mencionados con mayor frecuencia son ética, que la exigen 53 de las 91 empresas analizadas, seguido de salud y seguridad ocupacional (49), gestión de residuos (43), prohibición del trabajo infantil (42) y trabajo forzado (39).

Gráfico 48 Criterios en materia de responsabilidad corporativa que se exigen a proveedores

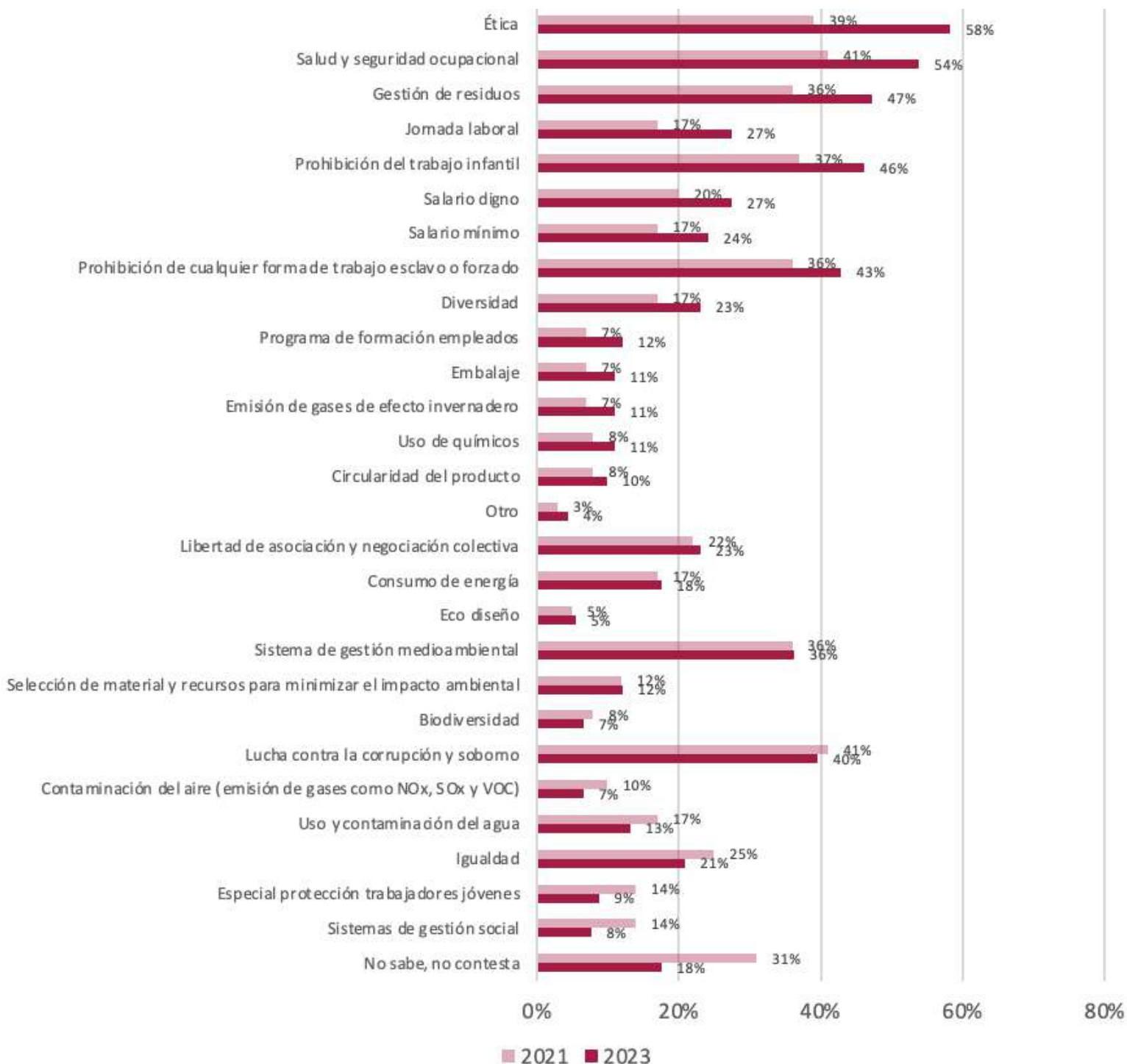


Fuente: Elaboración propia

Respecto a la evolución de este indicador, reseñar que, el mayor incremento se produce en las cuestiones relacionadas con ética (19%), salud y seguridad ocupacional (13%), gestión de residuos (11%) y jornada laboral (10%). Mientras que decrecen los sistemas de gestión social (-6%), protección a trabajadores jóvenes (-5%), igualdad (-4%), uso y contaminación del agua (-4%) y contaminación del aire (-3%).



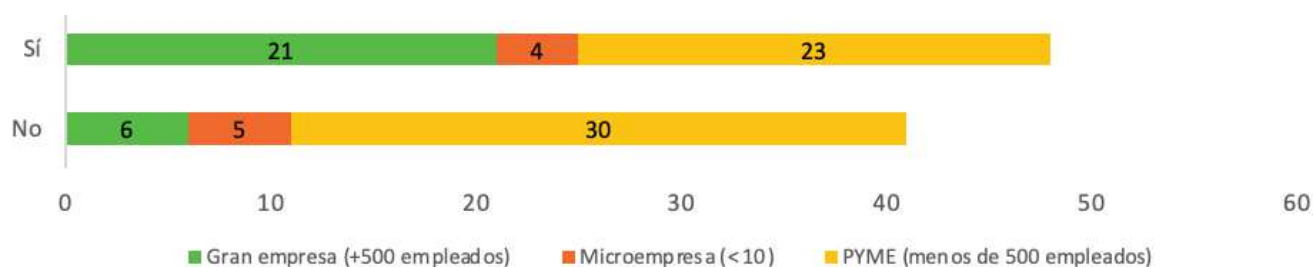
Gráfico 49 Evolución de criterios en materia de responsabilidad corporativa que se exigen a proveedores 2023-2021



Fuente: Elaboración propia a partir I informe

En cuanto a las actuaciones que se realizan con clientes, en materia de sostenibilidad, destacar que sólo 48 de las 91 empresas analizadas (21 grandes, 23 pymes y 4 micro) realizan actuaciones al respecto.

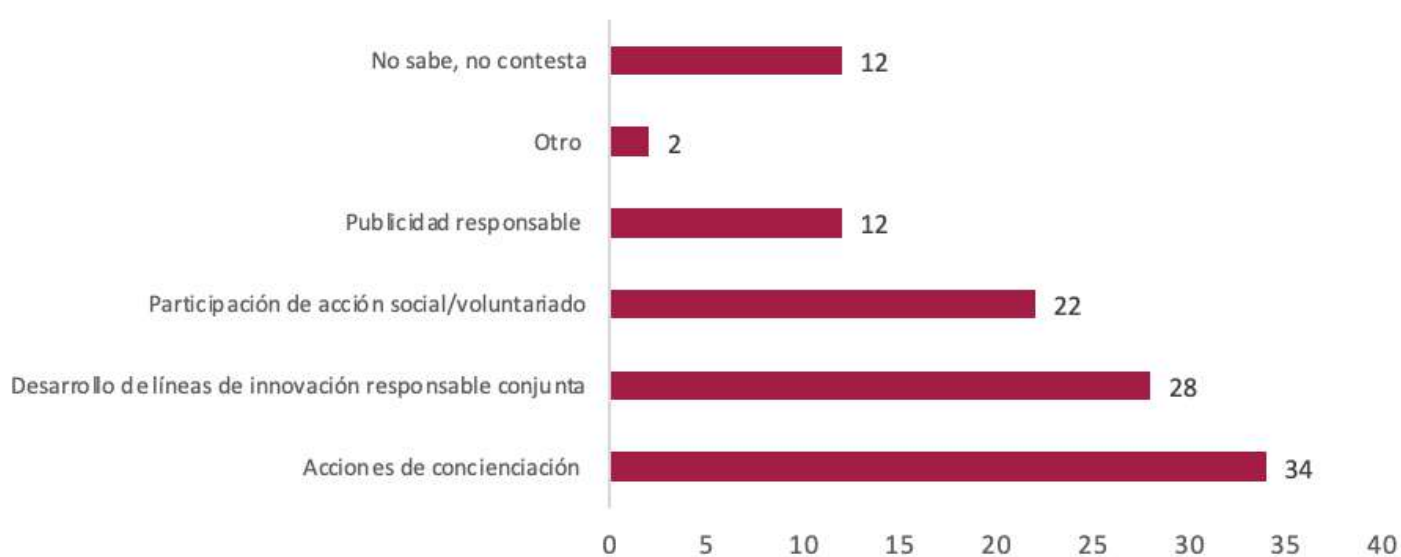
Gráfico 50 Acciones que se realizan con clientes



Fuente: Elaboración propia

En concreto, las principales actuaciones que realizan las empresas son: acciones de concienciación (34 de 91 empresas) las llevan a cabo, desarrollo de líneas de innovación responsable conjunta (28), y participación social o voluntariado (22).

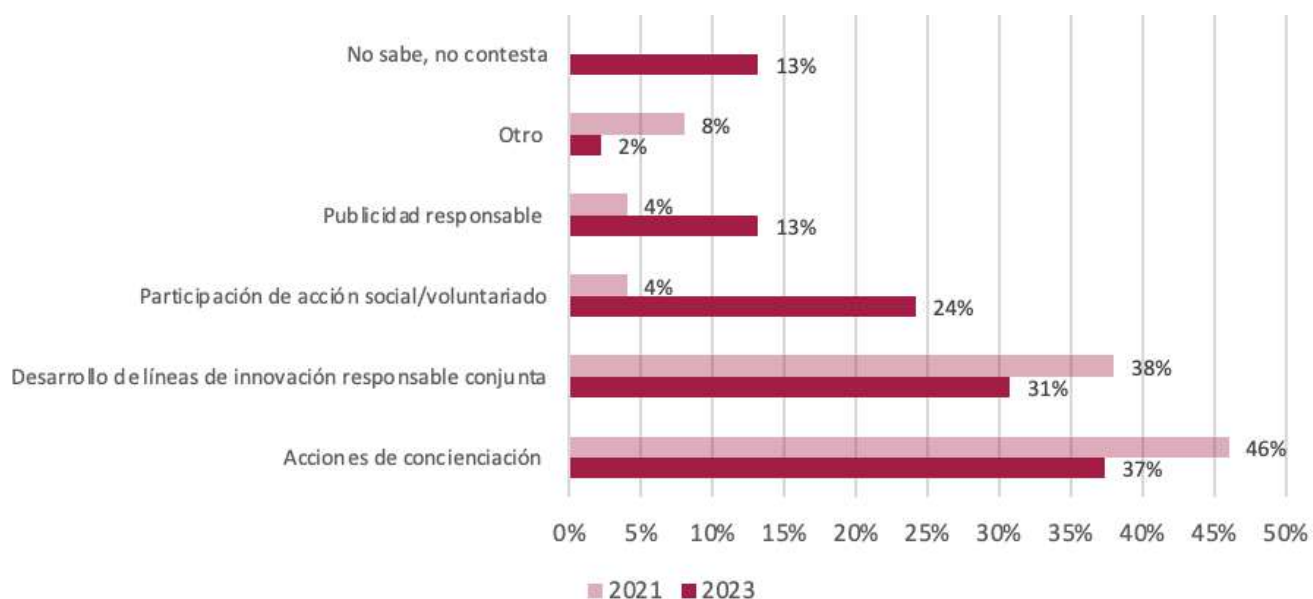
Gráfico 51 Tipo de actuaciones que se realizan con clientes



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la evolución interanual de estas actuaciones, reseñar el incremento de las actuaciones de acción social y voluntariado, que crecen un 20%; así como de la publicidad responsable (9%), en contraposición del porcentaje de empresas que realizan acciones de concienciación (-9%), y de las que desarrollan líneas de innovación responsable conjunta (-7%).

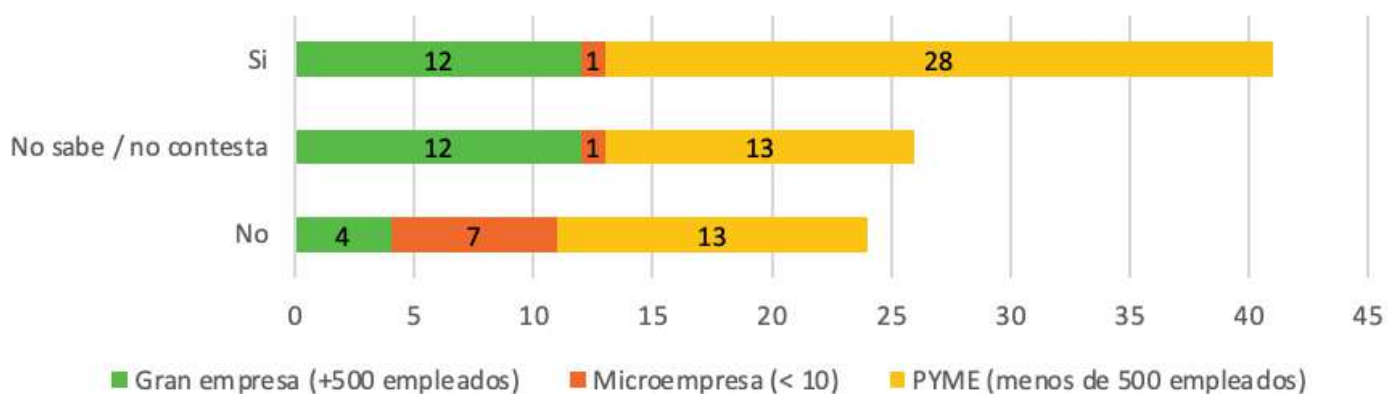
Gráfico 52 Evolución tipo de actuaciones que se realizan con clientes 2023-2021



Fuente: Elaboración propia a partir I informe

Otro aspecto relevante por analizar es la adopción de prácticas para evitar la competencia desleal, siendo que sólo 31 de las 91 empresas analizadas (12 grandes, 28 pymes y 1 micro) realizan actuaciones al respecto.

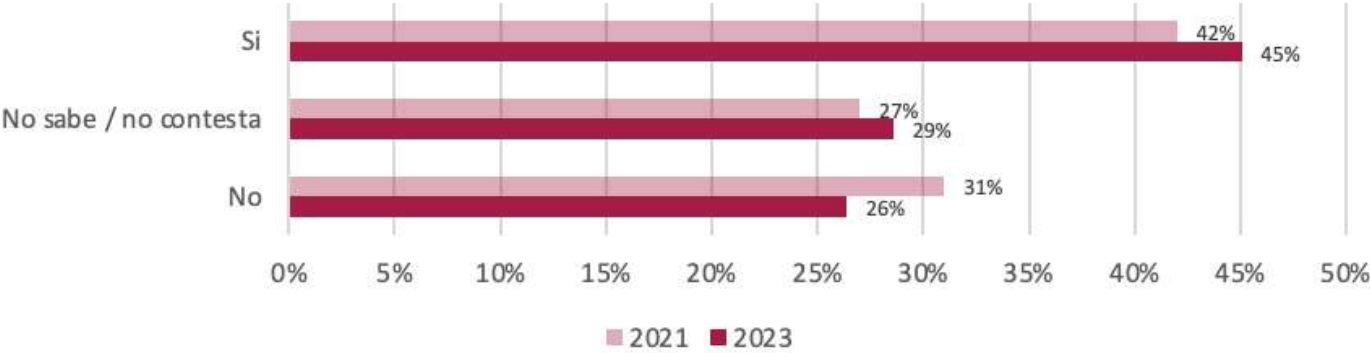
Gráfico 53 Adopción de prácticas para evitar competencia desleal



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución de este indicador, reseñar un ligero incremento (+3%) de las empresas que sí adoptan prácticas para evitar la competencia desleal, en detrimento de aquellas que no lo hacen o no saben si lo hacen.

Gráfico 54 Evolución adopción de prácticas para evitar competencia desleal  
2023 - 2021



Fuente: Elaboración propia a partir I informe



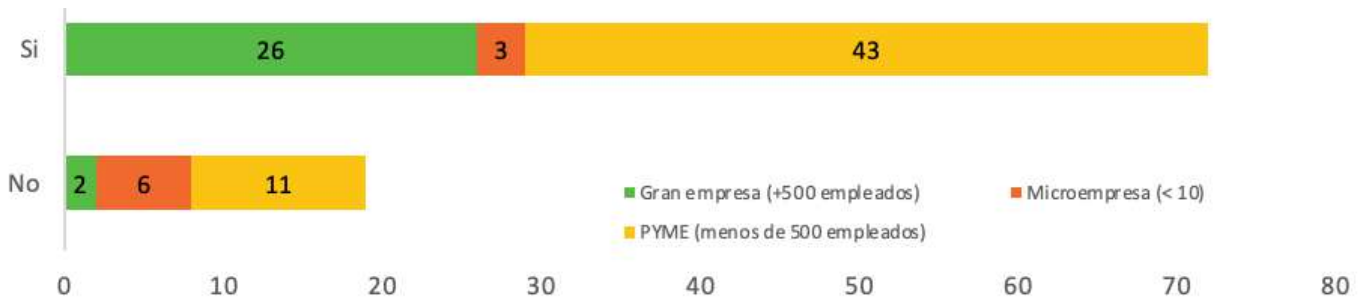
## 6.3

# GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

La gestión medioambiental es un elemento clave dentro de la sostenibilidad, no en vano representa la E (Environmental). Su gestión adecuada garantiza la conservación de recursos naturales, biodiversidad y equilibrio ecológico e implica el abordaje de los desafíos climáticos y reducción de la huella ambiental a fin de garantizar un futuro sostenible y próspero para las generaciones venideras.

Así, 72 de las 91 empresas analizadas (26 grandes, 43 pymes y 3 micro) disponen de una política ambiental.

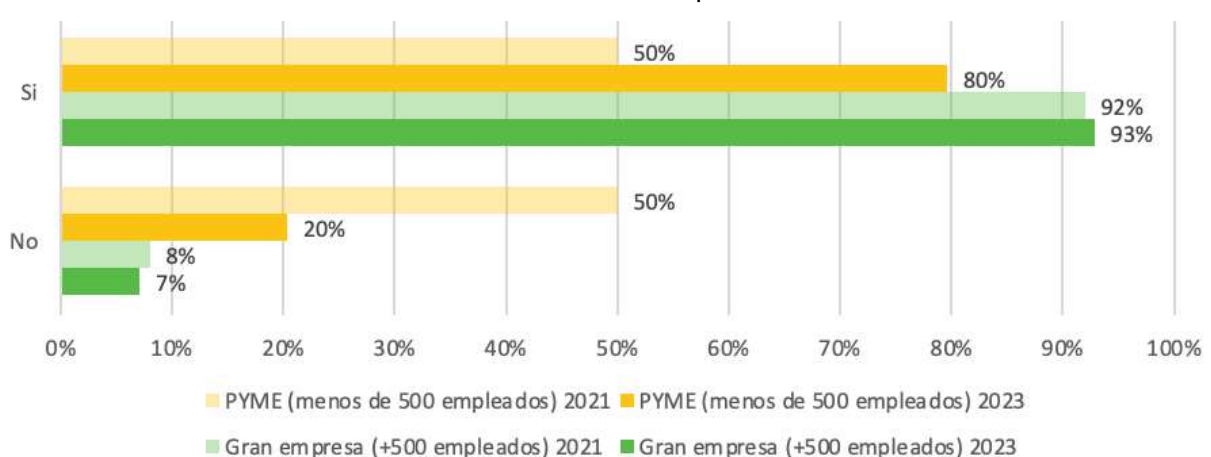
Gráfico 55 Existencia de una política ambiental



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la evolución interanual de este indicador, reseñar que, si bien las grandes empresas mantienen su tendencia, en el caso de las pymes se observa un incremento del 30% respecto a 2021, de las pymes que tienen una política ambiental.

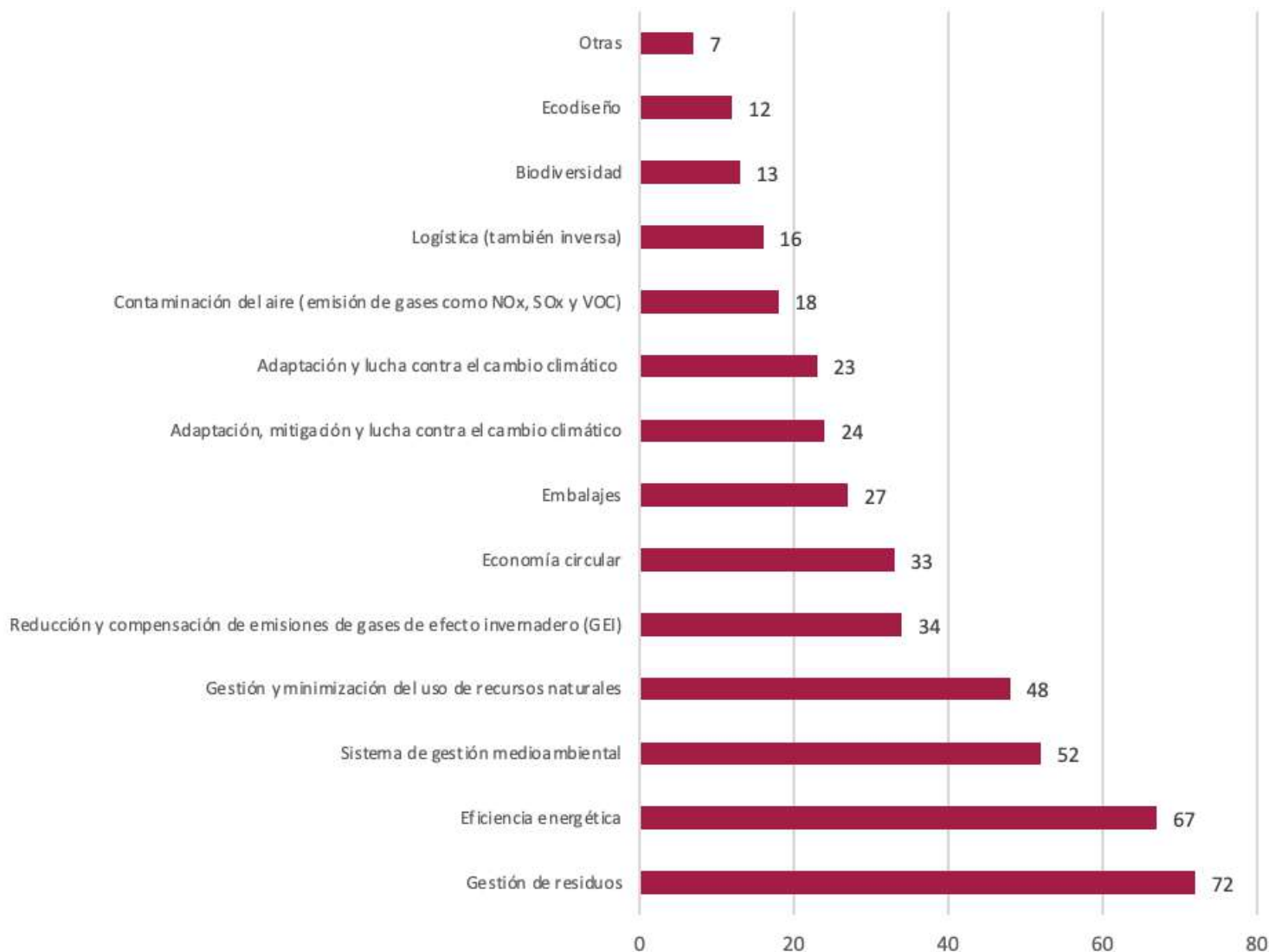
Gráfico 56 Evolución existencia de una política ambiental 2023-2021



Fuente: Elaboración propia a partir I informe

Los principales aspectos que se contemplan en la política medioambiental son la gestión de residuos (72 de las 91 empresas analizadas lo contemplan), la eficiencia energética (67), el sistema de gestión ambiental (52) y la gestión o minimización del uso de recursos naturales (48).

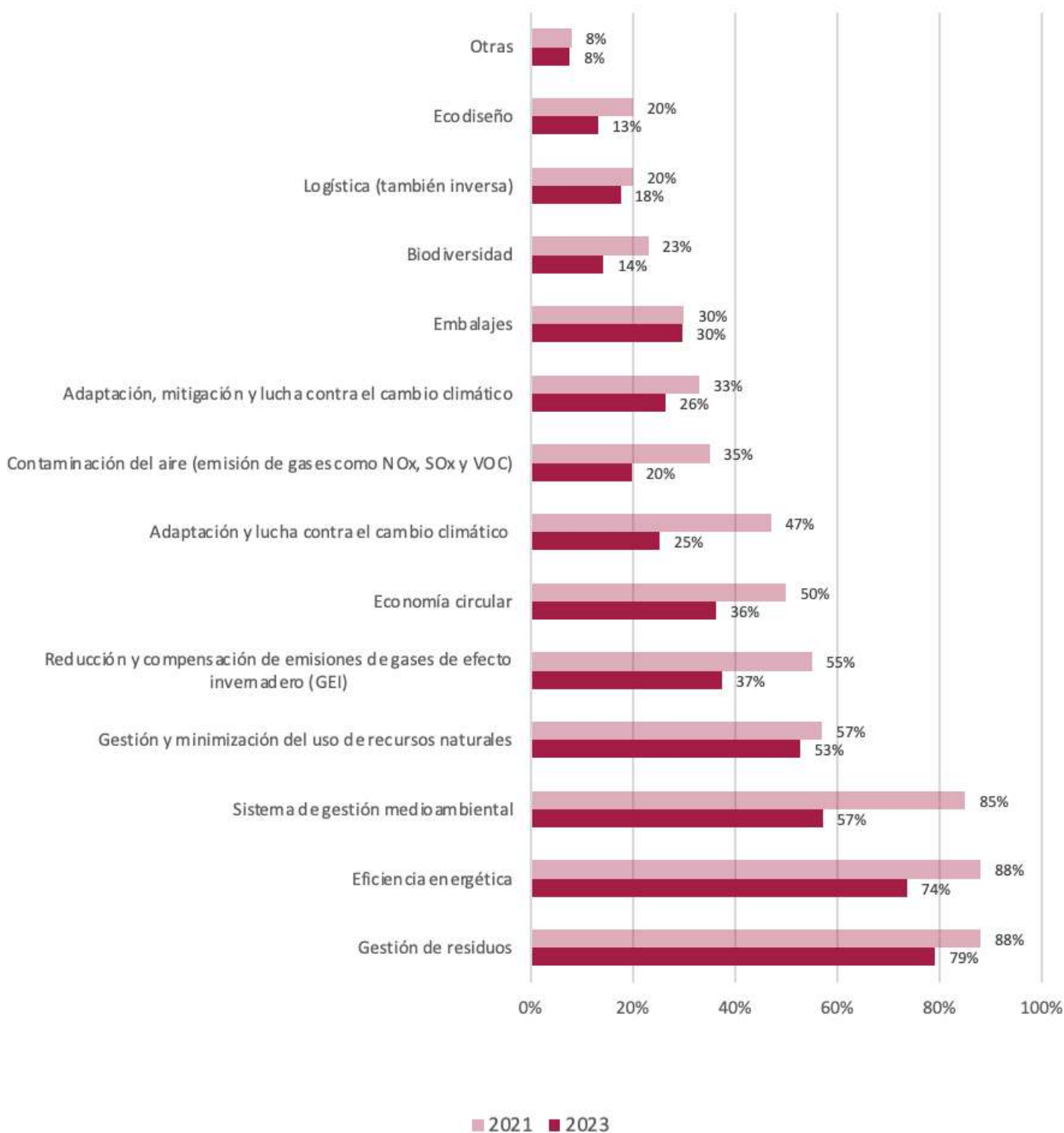
Gráfico 57 Aspectos contemplados en la política ambiental



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución interanual de estos aspectos contemplados dentro de la política ambiental, reseñar que, en general en 2023 han disminuido todos los ítems, siendo que el sistema de gestión medioambiental es el que más ha decrecido (-28%); seguido de reducción de gases de efecto invernadero (-18%); adaptación al cambio climático (-17%).

Gráfico 58 Evolución aspectos contemplados en la política ambiental 2023-2021

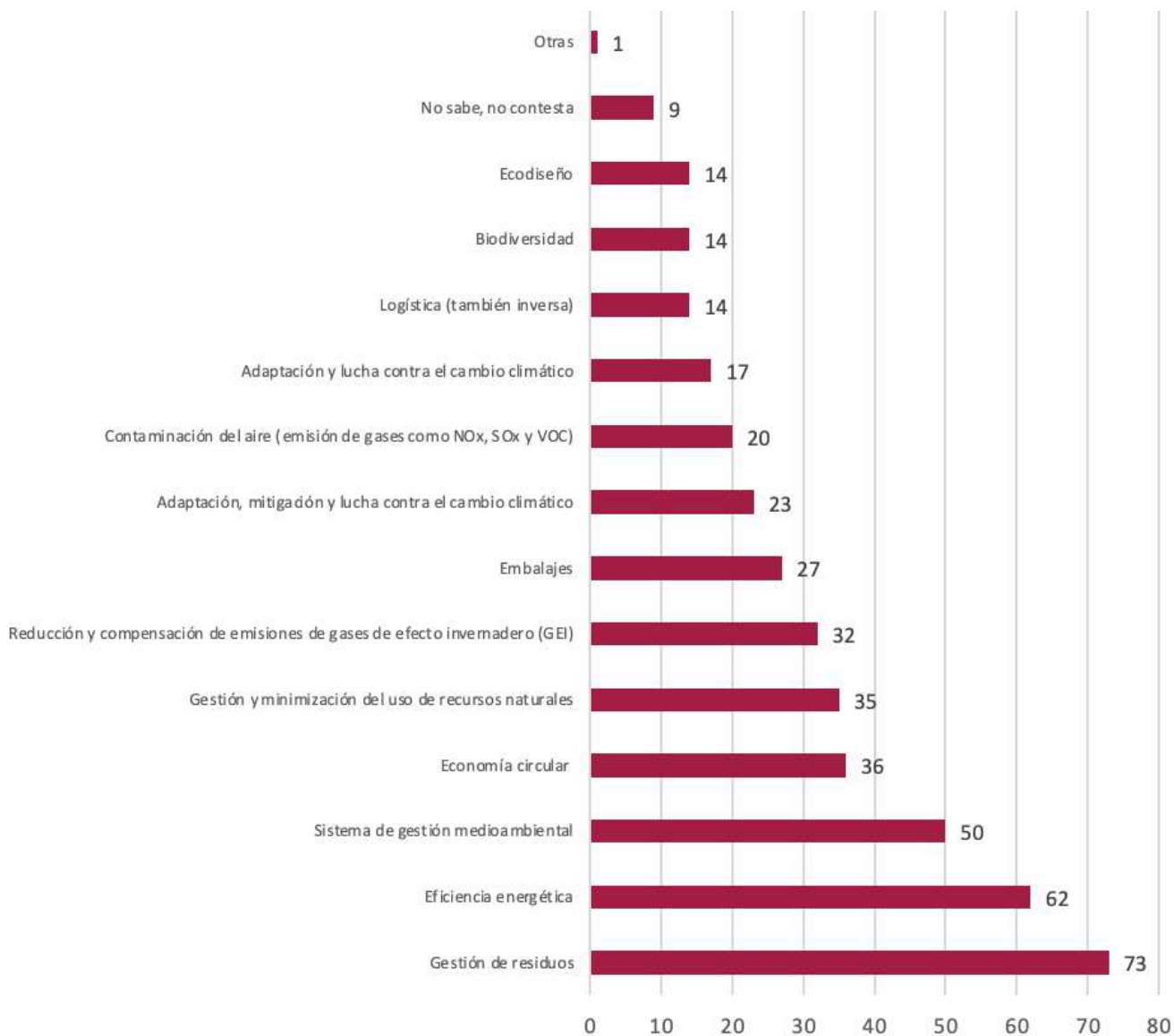


Fuente: Elaboración propia a partir del informe



Sin embargo, no todos los aspectos están contemplados dentro de la política ambiental, sino que pueden incluirse en otros sistemas de gestión ambiental. Así, destacar que 73 de las 91 empresas analizadas incluyen la gestión de residuos en su sistema de gestión (1 más que en la política) mientras que la eficiencia energética (62), o el sistema de gestión ambiental (50) declaran menos que en el caso de la política ambiental.

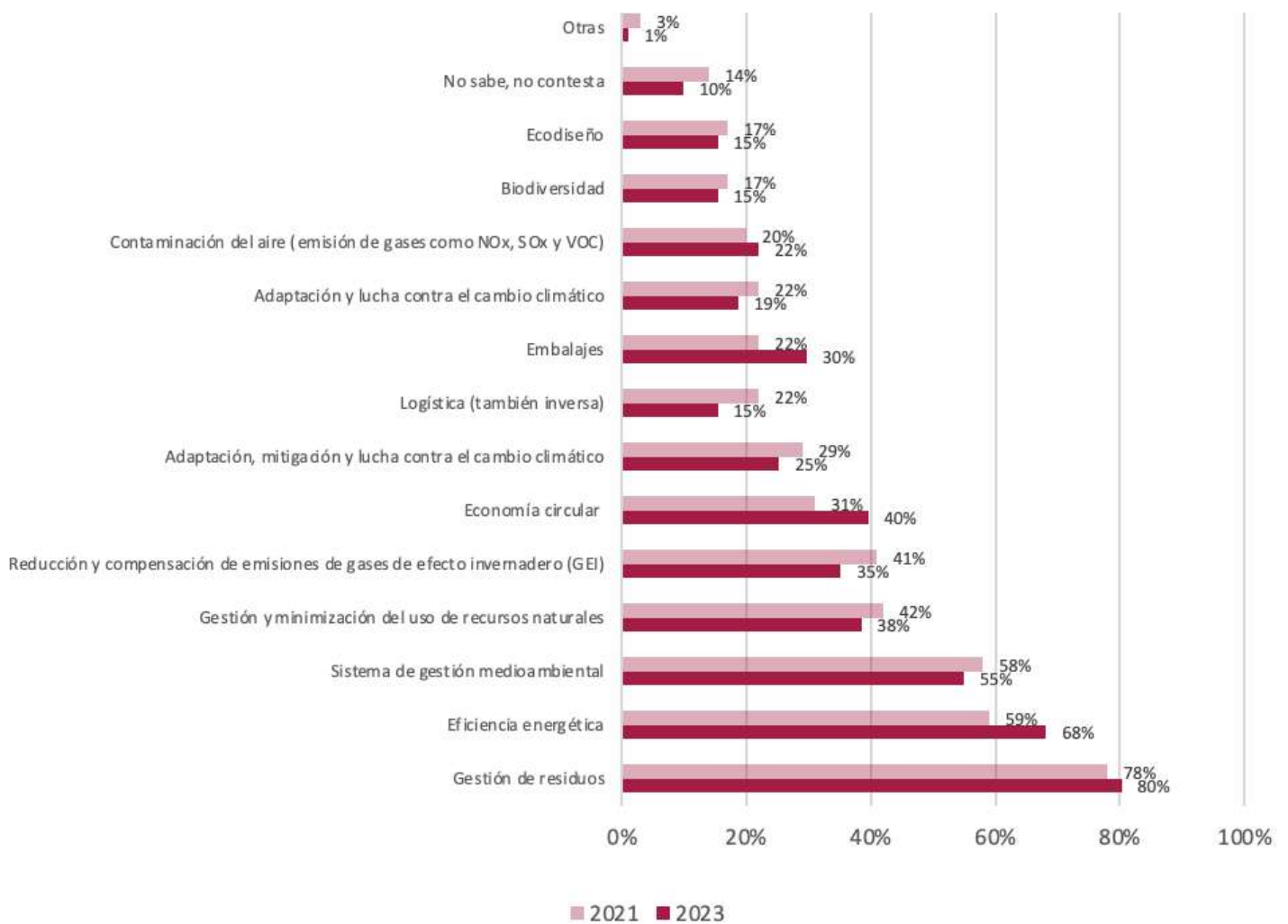
Gráfico 59 Aspectos contemplados en sistemas de gestión ambiental



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la evolución de este indicador, en este caso sí se observa un incremento de los aspectos incluidos en estos sistemas de gestión. En concreto, la gestión de residuos incrementa un 2%; la eficiencia energética un 9%, o los embalajes 8%.

Gráfico 60 Evolución aspectos contemplados en sistemas de gestión ambiental 2023-2021



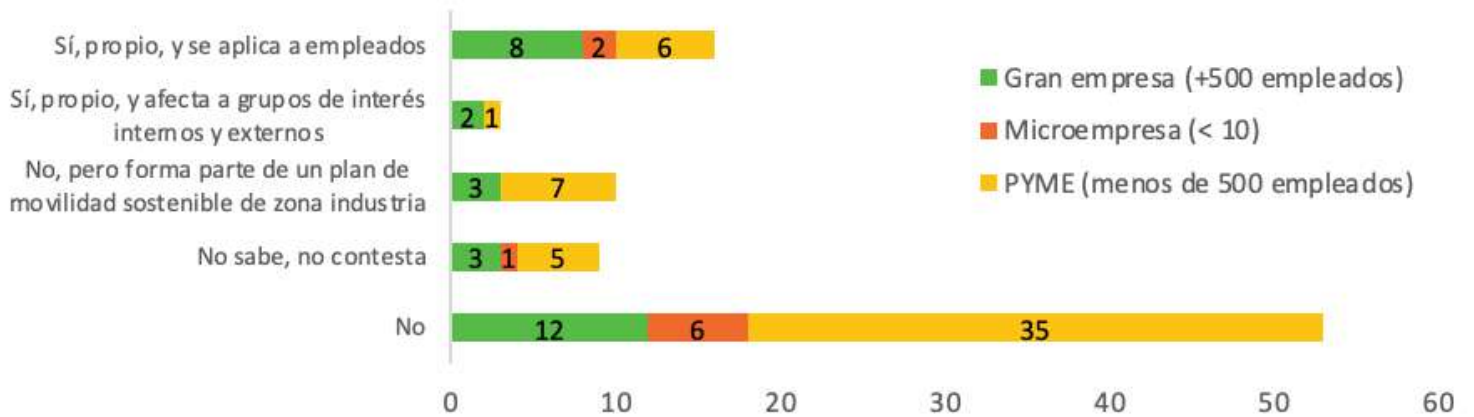
Fuente: Elaboración propia a partir I informe

Los planes de movilidad sostenible reflejan el compromiso de la organización con la sostenibilidad en la medida en que, impulsa la eficiencia, reduce emisiones y fomenta transporte responsable, de forma racional, como alternativa al uso del vehículo privado.

En 2023, sólo 18 de las 91 empresas analizadas disponen de un plan de movilidad sostenible en su organización, siendo que 16 de ellas inciden únicamente en la movilidad de sus empleados, mientras que 3 de ellas, además, extienden a sus grupos de interés internos y externos.

Reseñar también que 10 empresas (3 grandes y 7 pymes) no disponen de un plan propio si bien se adhieren al plan de movilidad de la zona industrial en la que se ubican, y que la mayoría, 62 de las 91 empresas analizadas, no presentan actuaciones a este respecto.

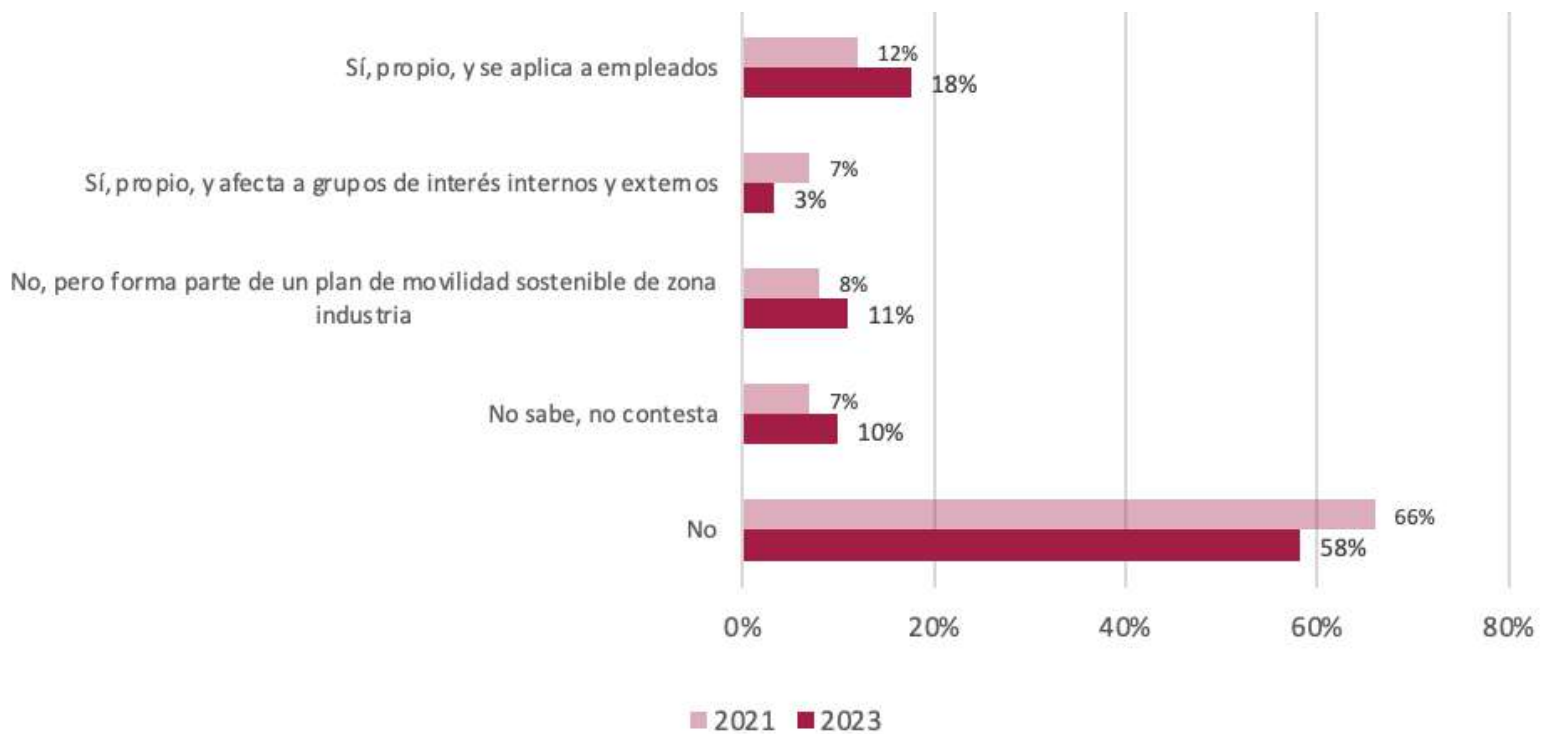
Gráfico 61 Existencia de un plan de movilidad sostenible



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la evolución de este indicador, señalar que, se ha incrementado un 6% el porcentaje de empresas que en 2023 disponen de un plan de movilidad sostenible para sus trabajadores, y un 3% las empresas que no lo tienen pero que se adhieren al plan de la zona en la que se ubican, en comparación a 2021.

Gráfico 62 Evolución existencia de un plan de movilidad sostenible 2023- 2021



Fuente: Elaboración propia a partir I informe

## 6.4

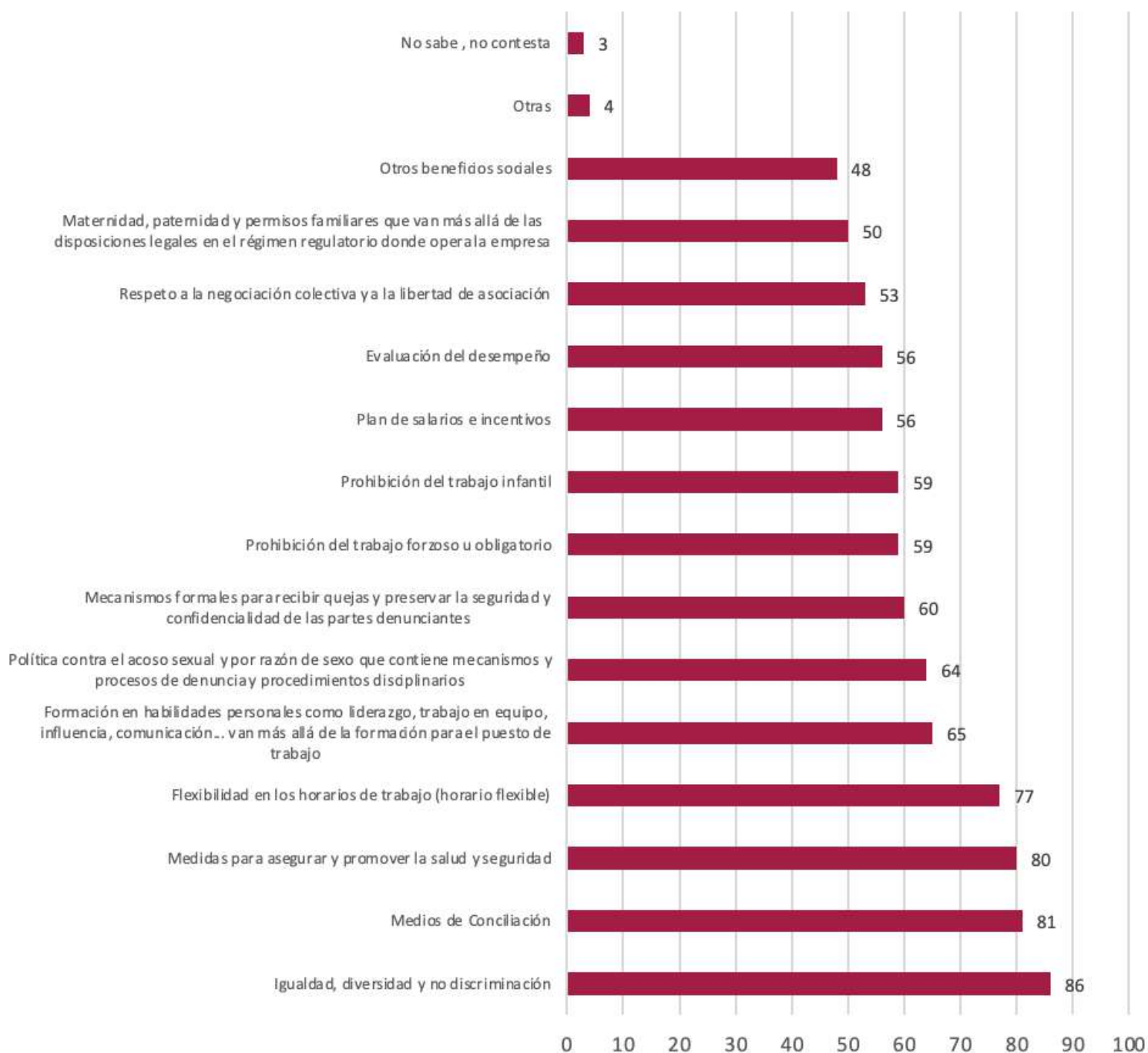
### ÁREA DE PERSONAS

La gestión de las personas es otro clave dentro de la sostenibilidad, y se integra dentro de la S de Social. En esta dimensión se integran los distintos aspectos relacionados con la política de recursos humanos, formación y desarrollo del personal, plan de igualdad, brecha salarial, y seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.

En esta área señalar que, en general, las empresas disponen de políticas de recursos humanos bastante completas, en la medida en que 86 de las 91 entidades consultadas incluyen aspectos relacionados con la igualdad, diversidad y no discriminación; 81 abordan la conciliación, 80 medidas para promover la seguridad y salud, 77 el trabajo flexible, 65 la formación en habilidades personales, 64 la prevención del acoso sexual, y 60 los mecanismos de quejas y confidencialidad de las mismas.



Gráfico 63 Aspectos incluidos en la política de recursos humanos

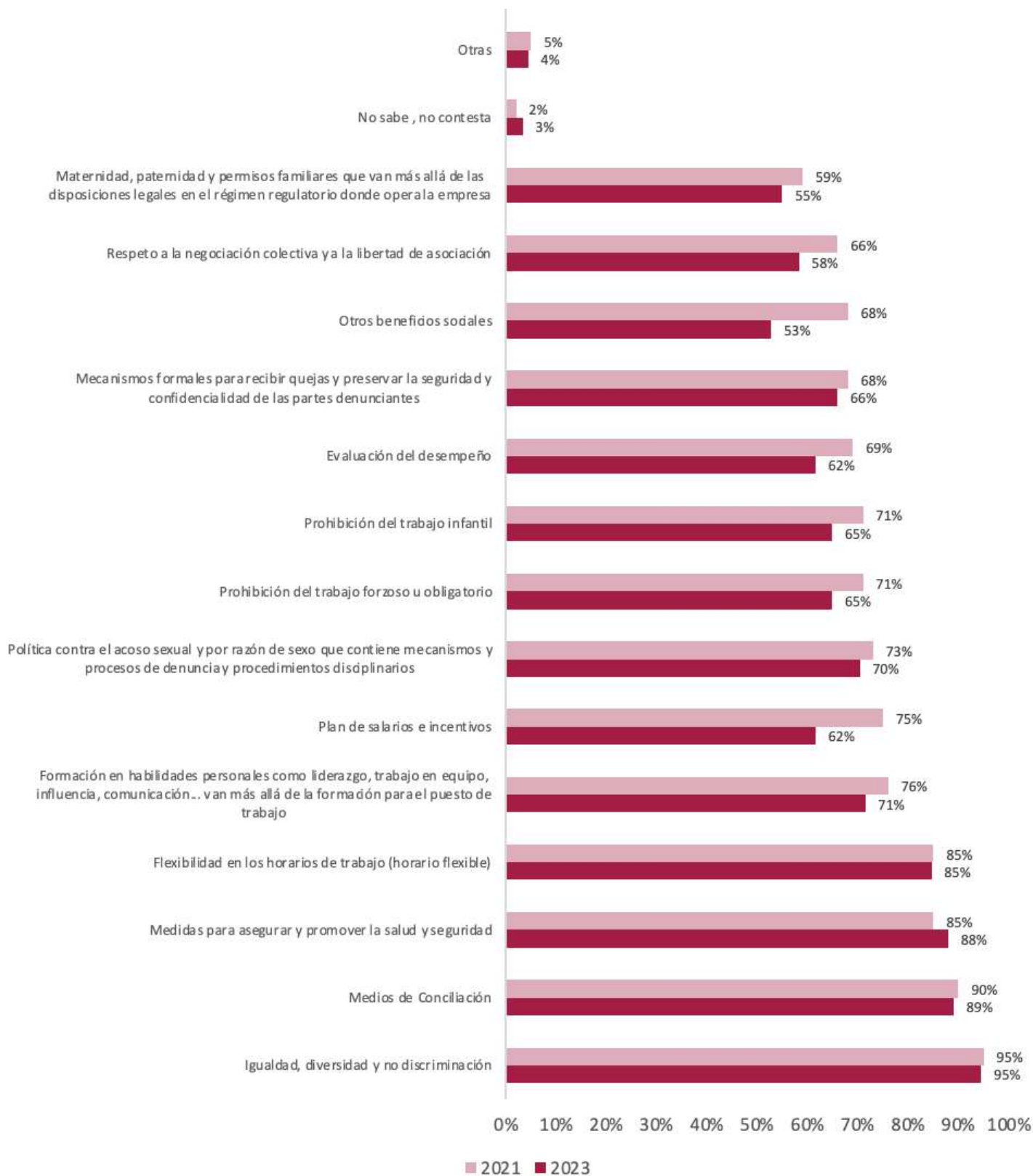


Fuente: Elaboración propia

Respecto a la evolución interanual de este indicador, reseñar que en términos generales, en 2023, lejos de incrementar, ha disminuido la información proporcionada en las políticas de recursos humanos, respecto al periodo precedente. En concreto, la información relativa los beneficios sociales ha disminuido un 15%; la de salarios y la de evaluación del desempeño un 7%; la de prohibición del trabajo infantil y forzoso un 6%, la formación en habilidades ha disminuido en un 5% de las empresas, la de prevención del acoso un 3%.



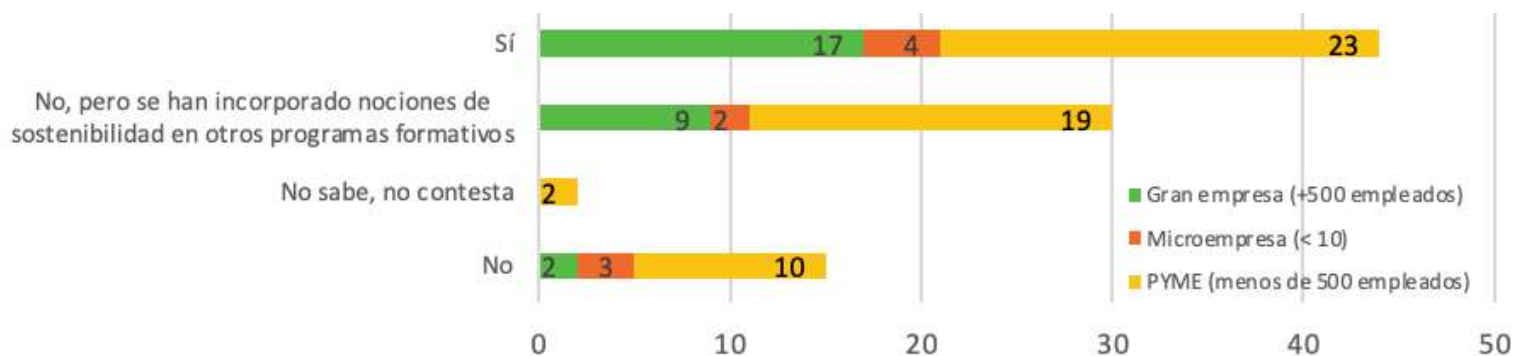
Gráfico 64 Evolución aspectos incluidos en la política de recursos humanos 2023-2021



Fuente: Elaboración propia a partir del informe

El siguiente aspecto analizado es la formación específica en sostenibilidad en las empresas. Así, 74 de las 91 empresas analizadas ofrecen formación específica en sostenibilidad (44), o la incorporan en otros programas formativos (30). Reseñar que el tamaño no es un elemento diferencial para ofrecer esta formación adhoc, ya que sólo el 39% de las empresas que tienen estos programas son grandes, el 53% pymes y el 9% microempresas.

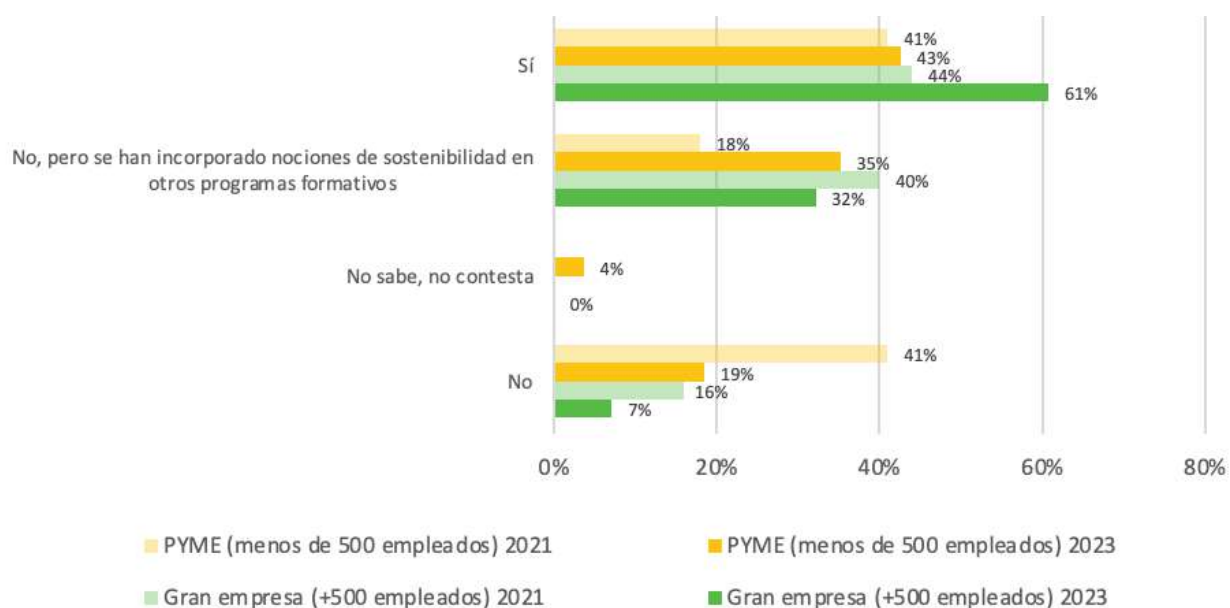
Gráfico 65 Acciones formativas específicas en sostenibilidad



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la evolución de este indicador, señalar que el incremento del 16% en las grandes empresas que realizan acciones formativas específicas, y del 12% de las pymes que incorporan la sostenibilidad en otros programas formativos que ofrecen, respecto del periodo anterior.

Gráfico 66 Evolución acciones formativas específicas en sostenibilidad 2023-2021

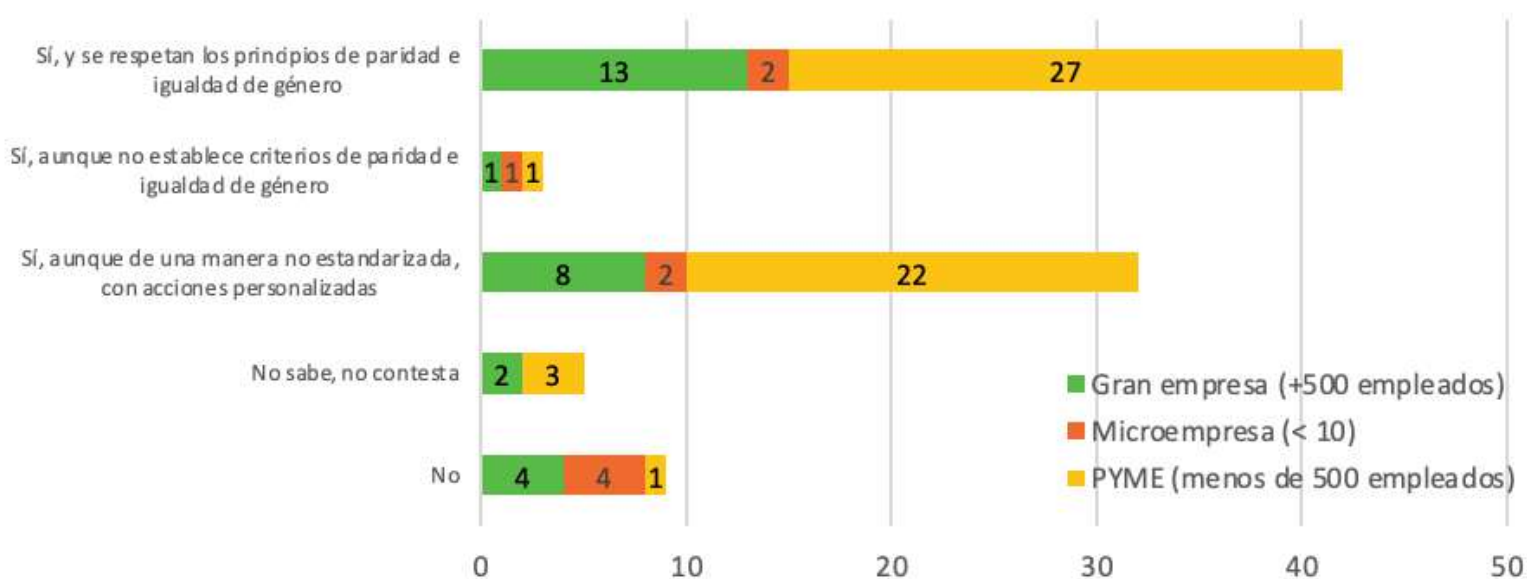


Fuente: Elaboración propia a partir I informe



Otro aspecto analizado es la existencia de un plan de desarrollo profesional para el personal de la organización, siendo que 77 de las 91 empresas analizadas disponen de él, de una u otra forma. 42 entidades (13 grandes, 27 pymes y 2 micro) incluyen y respetan los principios de paridad e igualdad de género; 3 (1 grande, 1 pyme y 1 micro) no contemplan este aspecto, y 32 (8 grandes, 22 pymes y 2 micro) lo tienen, aunque no de manera estandarizada con acciones personalizadas.

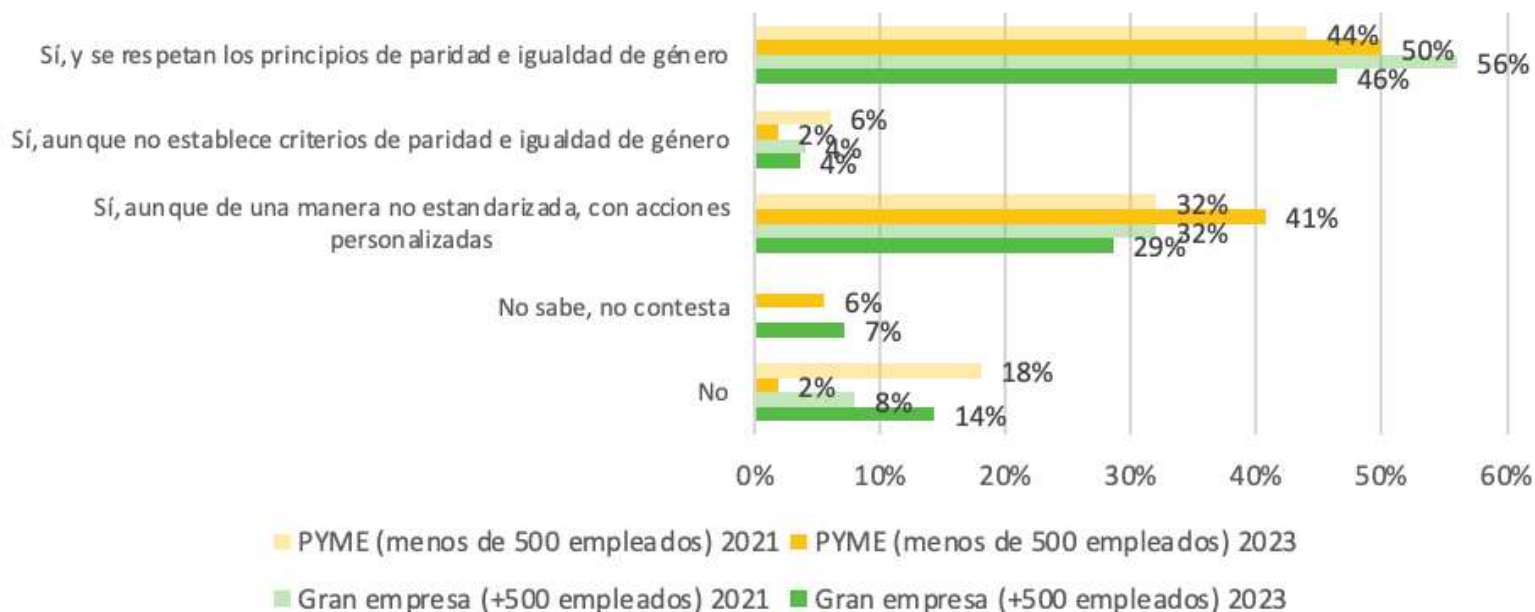
Gráfico 67 Existencia de un plan de desarrollo profesional



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución de este indicador respecto al periodo anterior, reseñar el decremento del 10% de las grandes empresas que tienen un plan de desarrollo profesional con principios de paridad e igualdad de género, en contraposición con el incremento del 6% de las pymes que sí lo tienen. Así como el incremento del 6% de las grandes empresas que NO disponen de ningún plan, en contraposición con el decremento del 10% de las pymes que no tienen.

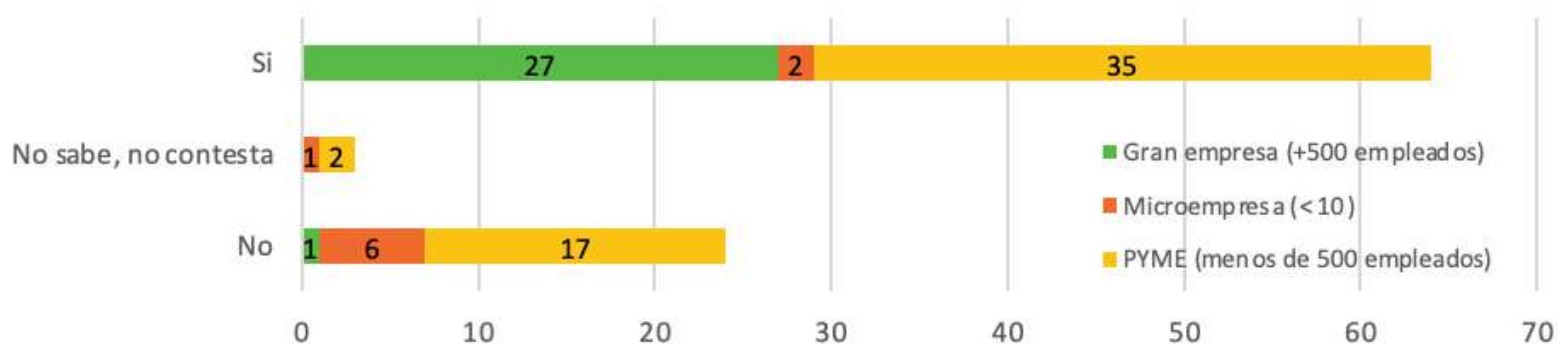
Gráfico 68 Evolución existencia de un plan de desarrollo profesional 2023- 2021



Fuente: Elaboración propia a partir I informe

La existencia y disposición de un plan de igualdad es otro aspecto importante para analizar. En este contexto, a fin de cumplir con los requisitos legales, la mayoría de las empresas sí disponen del mencionado plan. Llama la atención 1 gran empresa que no cuenta con él, y 2 microempresas que, aún no teniendo obligación legal, sí declaran tenerlo.

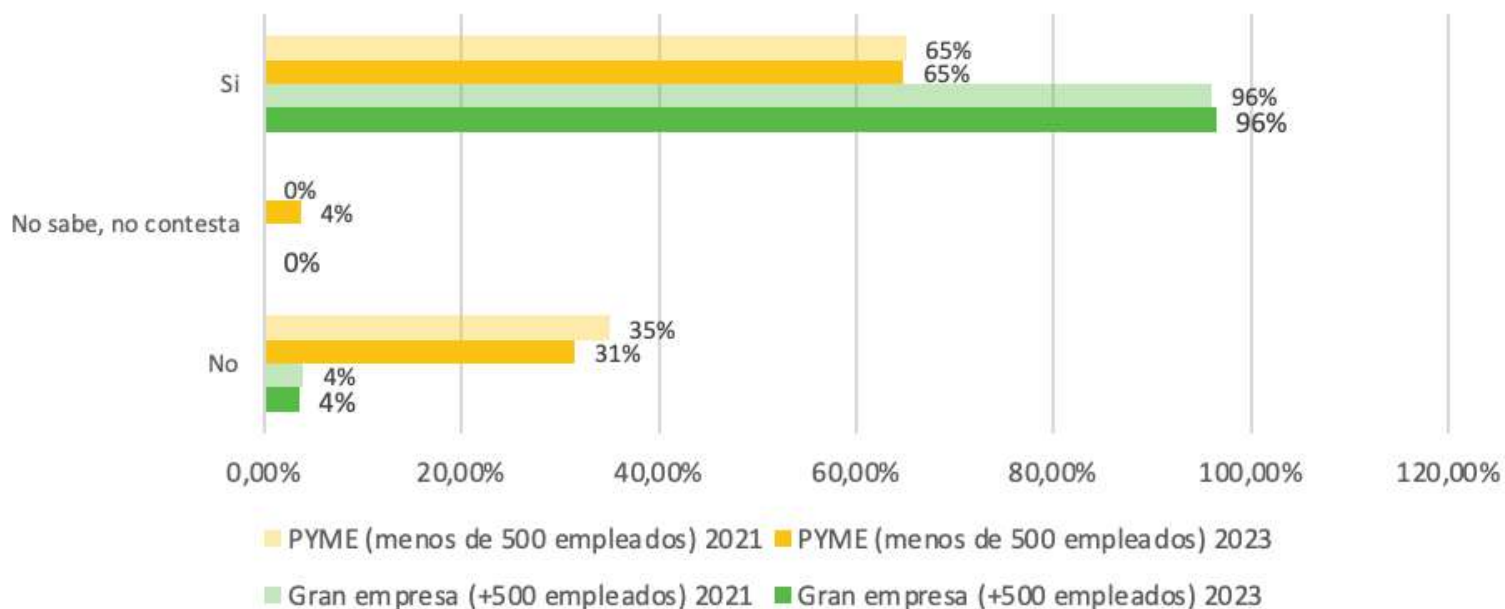
Gráfico 69 Existencia de plan de igualdad



Fuente: Elaboración propia a partir I informe

En cuanto a la evolución de este indicador, no se observan cambios significativos respecto del periodo anterior, siendo las cifras porcentuales muy similares en 2023 a 2021.

Gráfico 70 Evolución existencia de plan de igualdad 2023- 2021

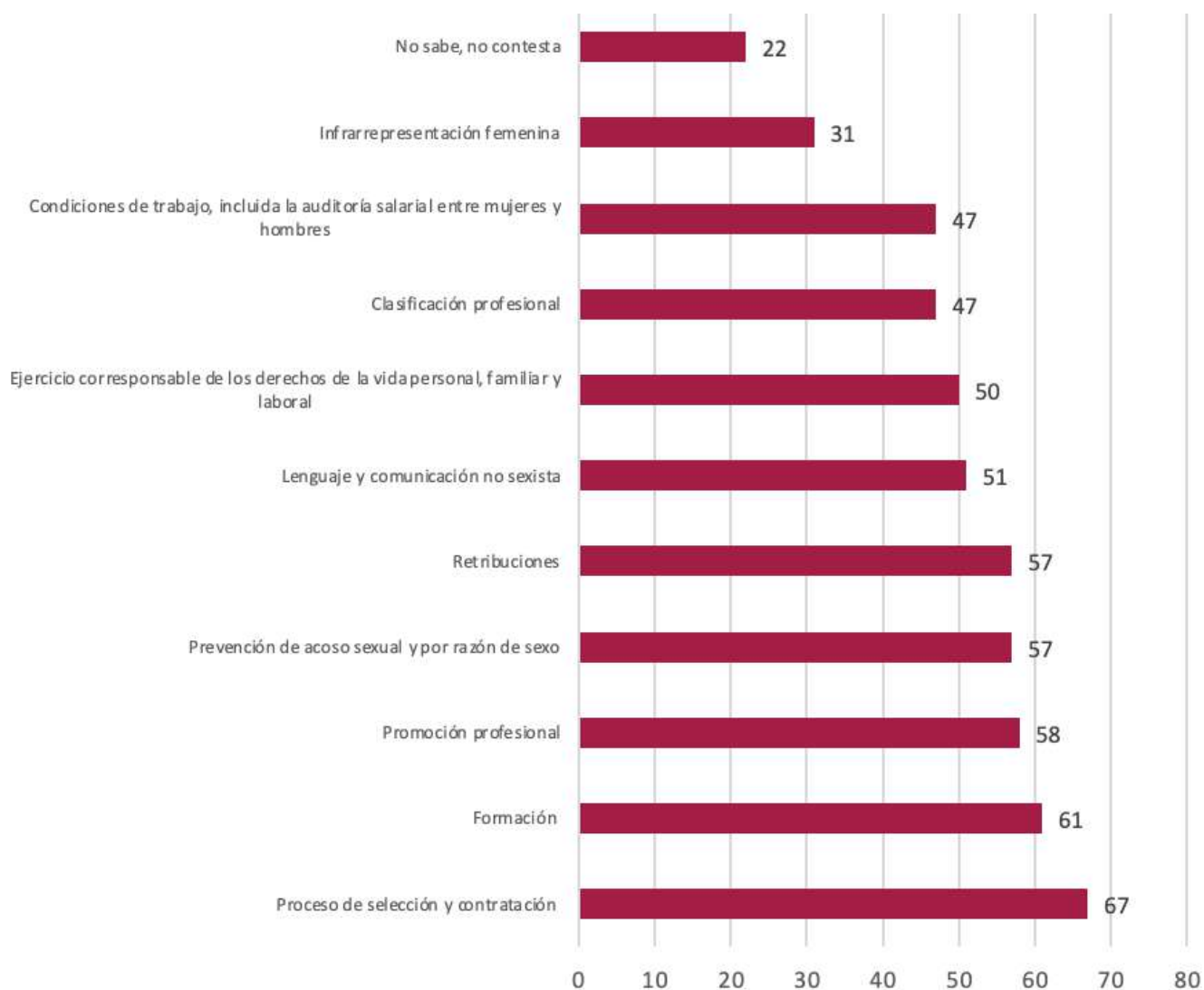


Fuente: Elaboración propia a partir I informe

Sin embargo, no basta con tener un plan de igualdad, sino que además éste debe contemplar los principales aspectos relacionados con este área. En este sentido, reseñar que, por lo general, las empresas contemplan el proceso de selección y contratación (67 de 91 empresas), la formación (61), la promoción profesional (58) y la prevención del acoso sexual (57) o retribuciones (57), dejando más de lado las cuestiones relacionadas con la infrarrepresentación femenina (31).



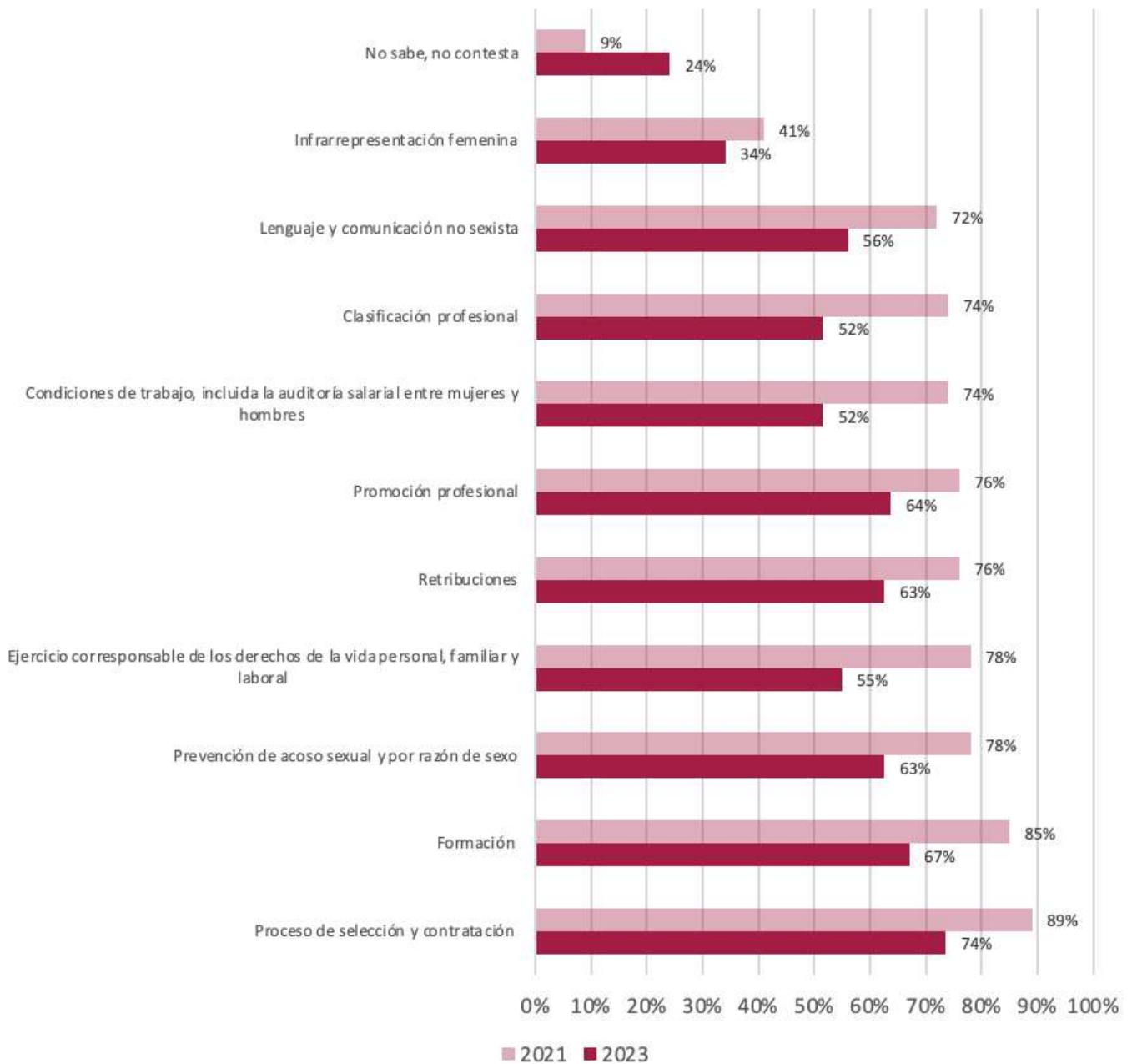
Gráfico 71 Aspectos contemplados en el plan de igualdad



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución de este indicador, señalar también un importante decremento medio del 14% de los aspectos contemplados en 2023 respecto de 2021. Sin embargo, dado el incremento (13%) de las empresas que reportan no conocer esta información, no puede concluirse si realmente se trata de una minoración de los aspectos contemplados en el plan de igualdad, o desconocimiento de las personas que han reportado la encuesta, salvo en los aspectos relacionados con el ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral; las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial, y la clasificación profesional, que presentan mayor decremento (22%)

Gráfico 72 Evolución aspectos contemplados en el plan de igualdad 2023 - 2021



Fuente: Elaboración propia

Otro de los aspectos relacionados con la igualdad de género es la brecha de género, y la adopción de medidas específicas al respecto. Así, 32 entidades (12 grandes, 19 pymes y 1 pequeña) cuentan con planes específicos para corregir la brecha de género, incluyendo las revisiones salariales y 20 (10 grandes y 10 pymes) han planificado emprender acciones en un futuro, mientras que 24 (4 grandes, 15 pymes y 7 micro) no contemplan dicho aspecto.

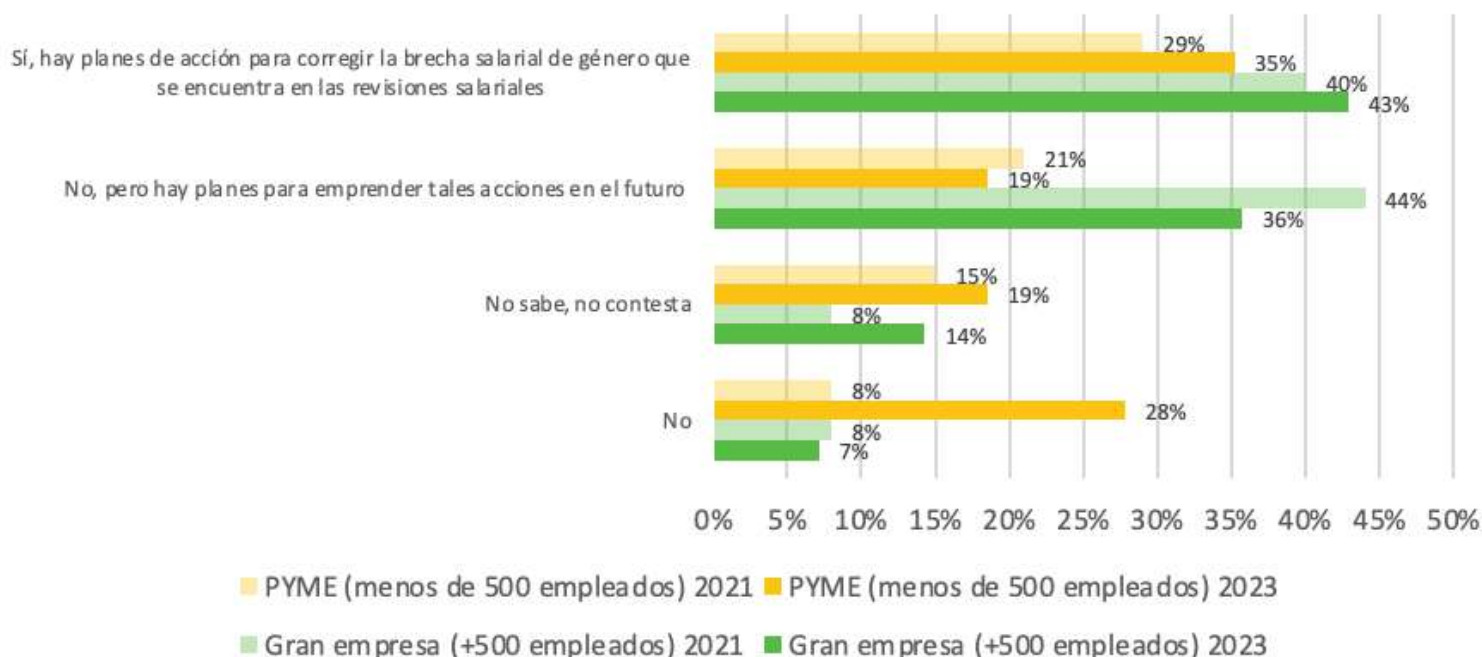
Gráfico 73 Adopción de medidas específicas sobre brecha de género



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la evolución de este indicador, señalar que se ha incrementado el % de empresas que SI disponen de medidas específicas para corregir la brecha de género (3% grandes y 6% pymes), mientras que ha disminuido el % de empresas que lo han planificado para un futuro (-8% grandes y -2% pymes). Esto indica que las organizaciones que tenían en 2021 planificado emprender estas acciones, realmente lo ha hecho.

Gráfico 74 Evolución adopción de medidas específicas sobre brecha de género 2023 - 2021

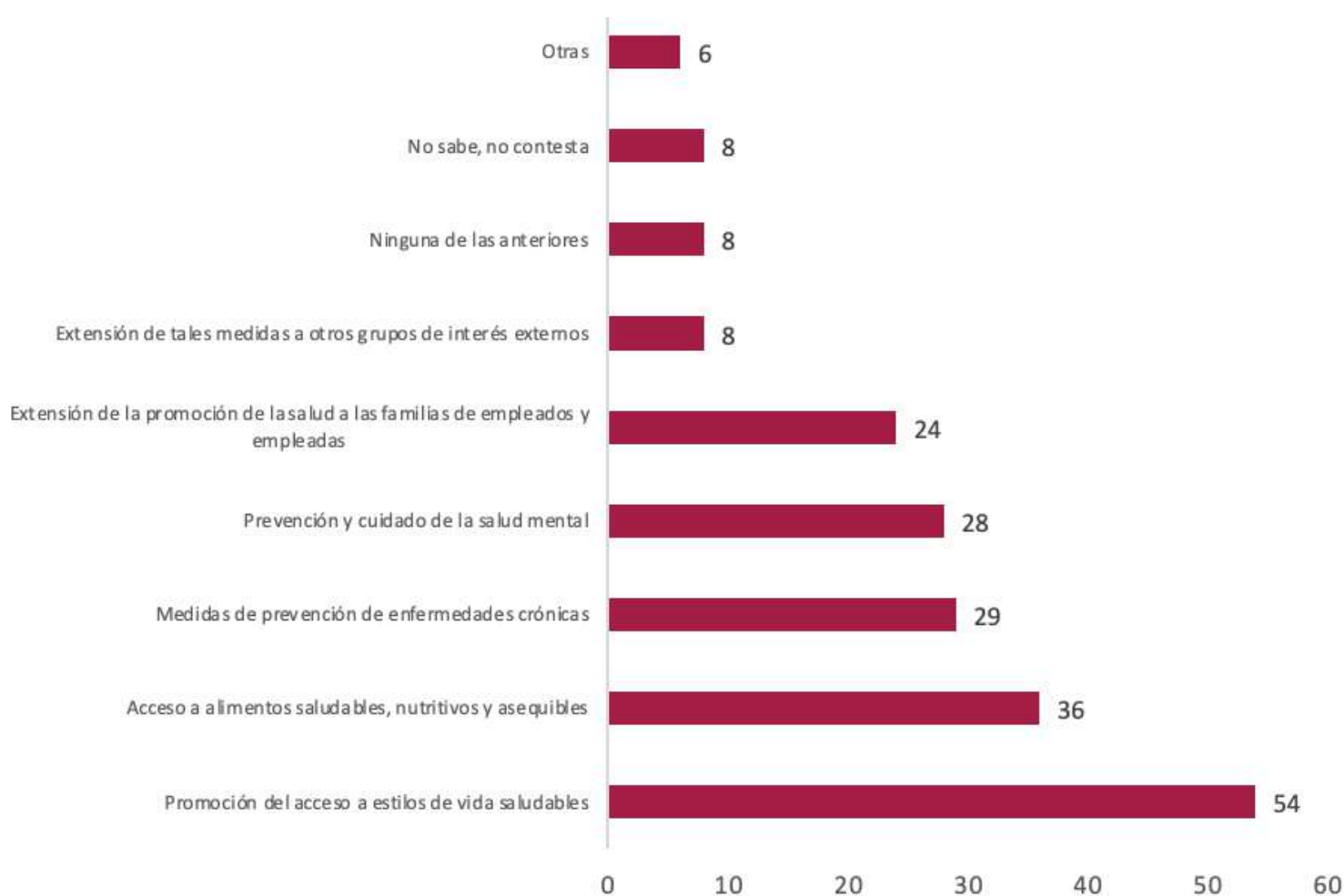


Fuente: Elaboración propia a partir I informe



En relación a la adopción de medidas específicas para promocionar la salud y bienestar del empleado, 54 de las 91 empresas analizadas reportan que promueven el acceso a estilos de vida saludables, 36 además promueven el acceso a alimentos saludables, nutritivos y asequibles, 29 ofrecen medidas para prevenir enfermedades crónicas, 28 el cuidado de la salud mental y 24 extienden esta medida además a la salud de las familias de sus empleados.

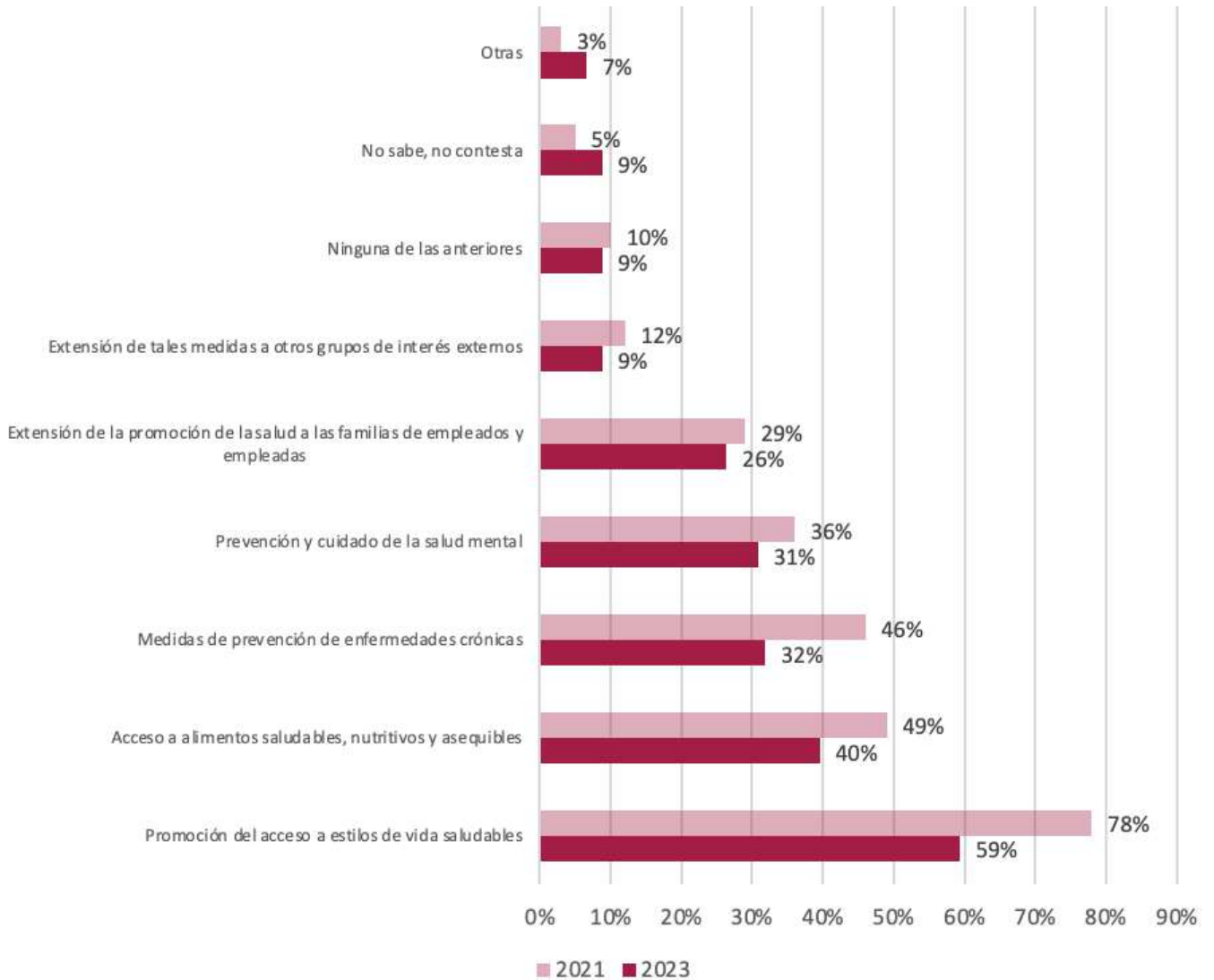
Gráfico 75 Medidas adoptadas para la promoción de la salud y bienestar del empleado



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución de este indicador, reseñar que en términos generales ha disminuido respecto del periodo precedente, siendo la promoción de los estilos de vida saludables y la prevención de enfermedades crónicas los aspectos que más han descendido (-19 y 14% respectivamente).

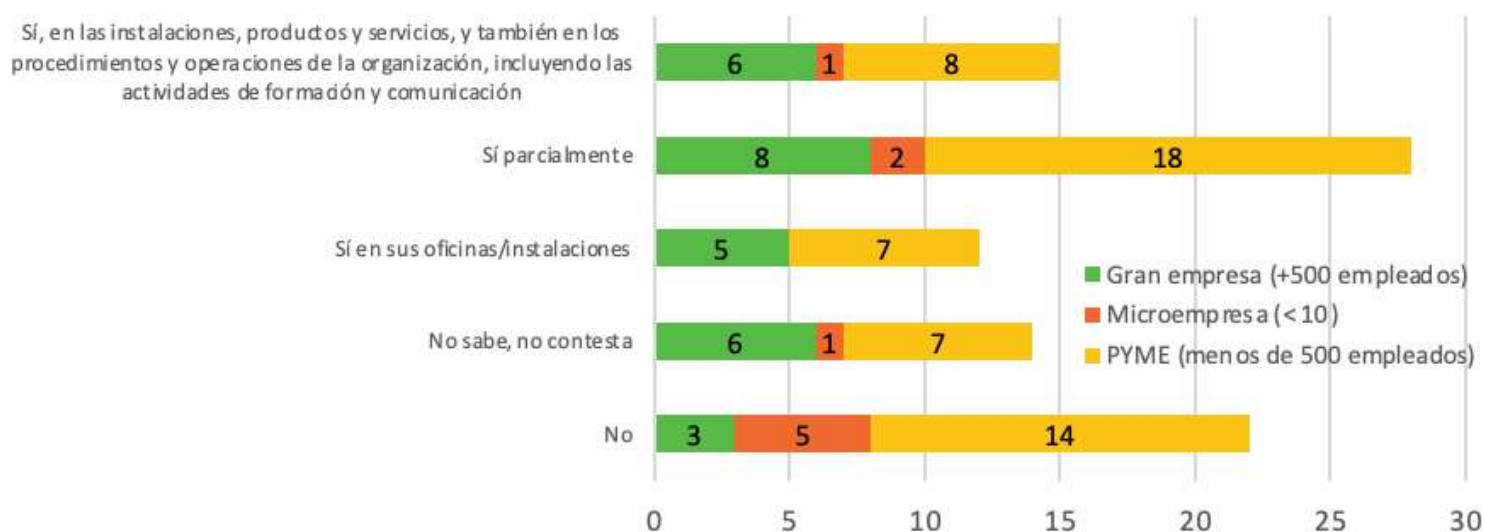
Gráfico 76 Evolución medidas adoptadas para la promoción de la salud y bienestar del empleado 2023 - 2021



Fuente: Elaboración propia a partir del informe

Por último, en este apartado relacionado con las personas, se analiza la integración de los principios de accesibilidad universal, siendo que 55 de las 91 empresas analizadas los integran de una u otra forma. En concreto, 15 de ellas (6 grandes, 8 pymes y 1 micro) lo realizan en sus instalaciones, productos y servicios, procedimientos y actividades de formación y comunicación; mientras que 28 (8, 18 y 2) lo hacen parcialmente, y 12 (5 grandes y 7 pymes) lo aplican únicamente a sus oficinas/instalaciones. Llama la atención que 3 grandes empresas, en 2023, no contemplen este tipo de actuaciones en su organización.

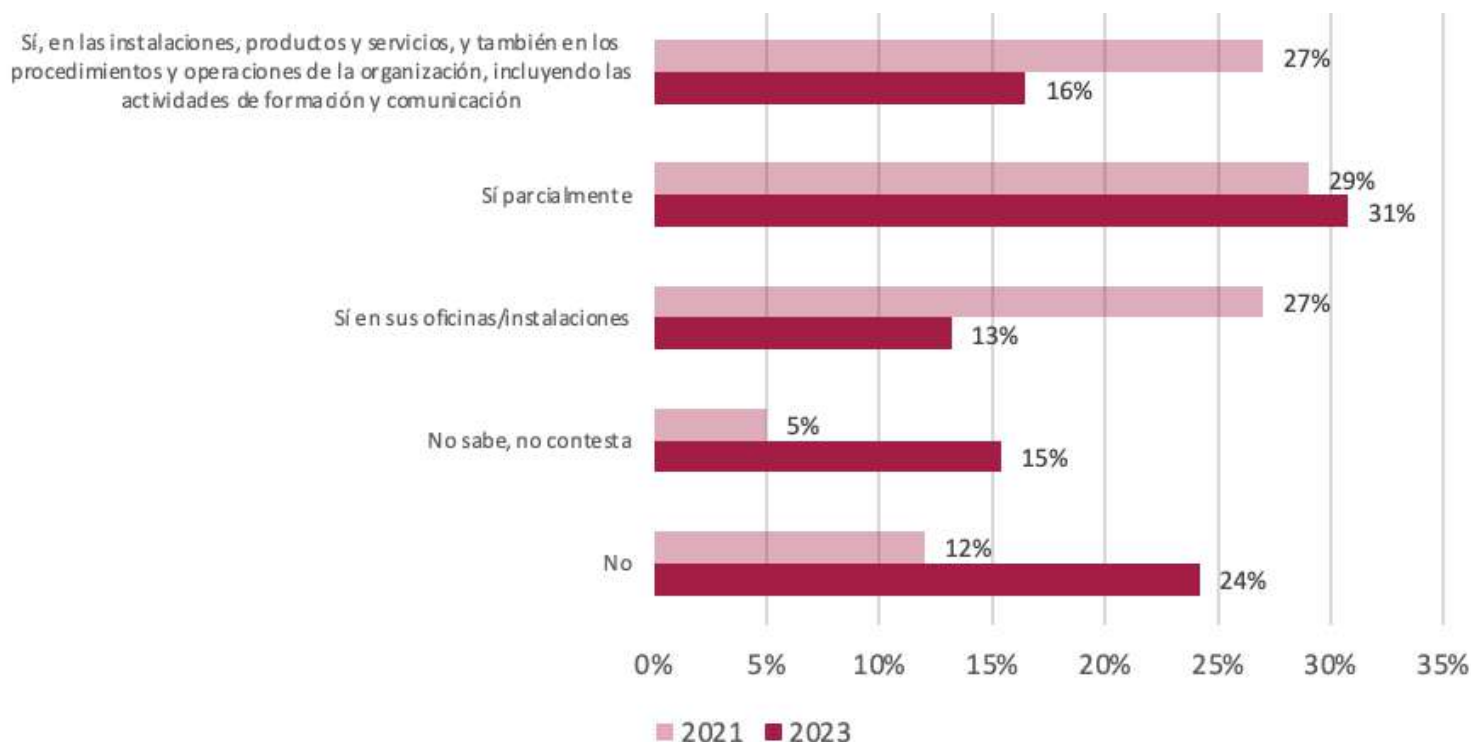
Gráfico 77 Integración de los principios de accesibilidad universal



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución de este indicador, señalar que en 2023 ha disminuido el % de empresas que integran de una u otra forma los principios de accesibilidad universal, incrementando un 12% el porcentaje de empresas que NO lo hace, y un 10% las que no saben si lo realizan.

Gráfico 78 Evolución integración de los principios de accesibilidad universal 2023-2021



Fuente: Elaboración propia a partir I informe

## 6.5

# ACCIÓN SOCIAL, COOPERACIÓN Y VOLUNTARIADO

La acción social, cooperación y voluntariado son otro aspecto importante de la sostenibilidad en la medida en que recogen la dimensión humana en la estrategia de sostenibilidad. Estos aspectos refuerzan el compromiso de la empresa con la comunidad y valores éticos, al tiempo que fomentan relaciones positivas, generan impacto social y fortalecen la reputación.

En 2023, 48 de las 91 empresas analizadas realizan acciones de voluntariado corporativo. En concreto, 34 (17 grandes, 24 pymes y 2 micro) lo hacen a iniciativa de la empresa, mientras que 5 además (1 grande y 4 pymes) incluyen iniciativas de los empleados y cuentan con un comité de voluntariado específico.

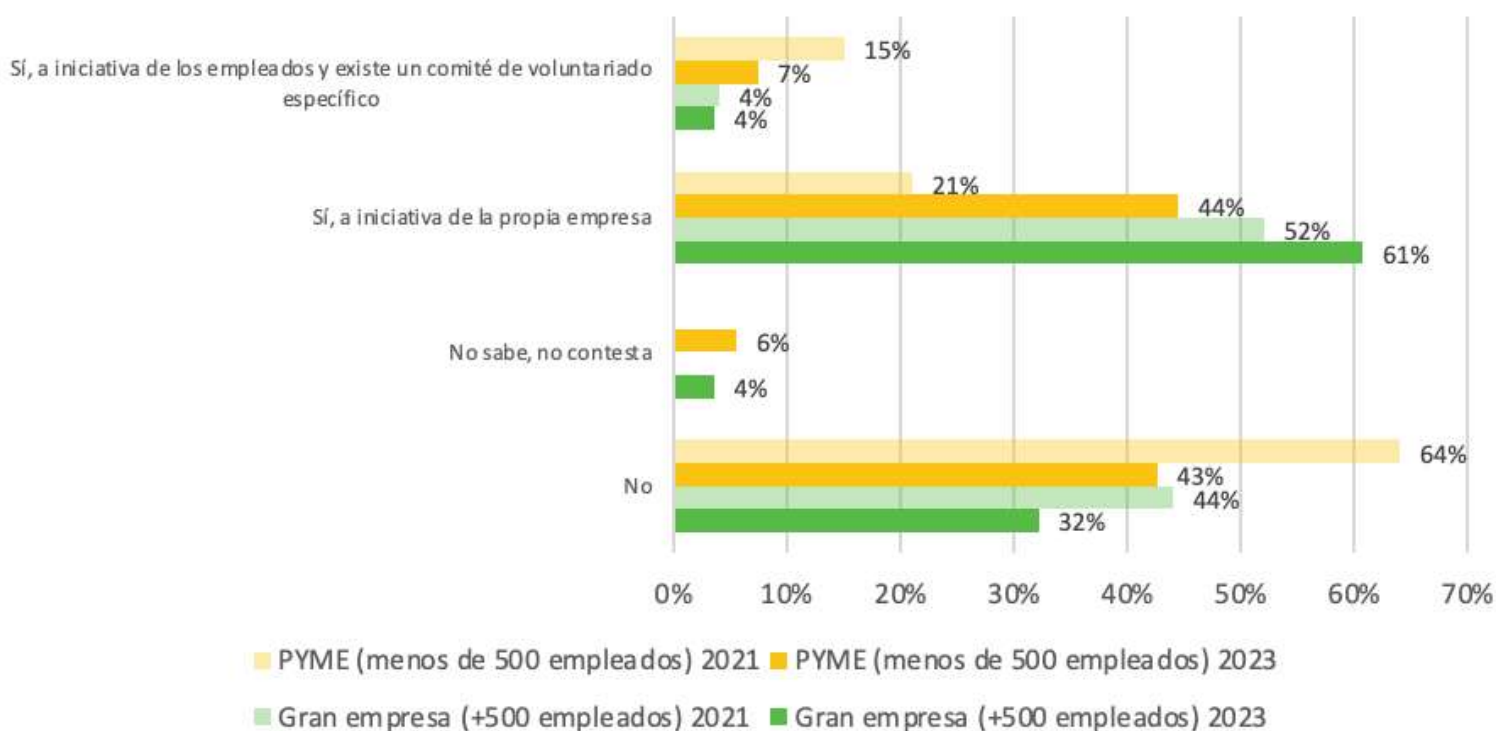
Gráfico 79 Acciones de voluntariado corporativo



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución de este indicador, reseñar que en el periodo 2021-2023 se ha incrementado un 9% el porcentaje de grandes empresas que realizan voluntariado (bajo su iniciativa). Sin embargo, en el caso de las pymes, ha disminuido un 13% el porcentaje de empresas que realizan voluntariado auspiciado por la empresa, aumentando un 8% el que se realiza por iniciativa de los empleados, con un comité de voluntariado específico. Así, se podría decir que las pymes están derivando y empoderando el voluntariado a través de sus plantilla.

Gráfico 80 Evolución acciones de voluntariado corporativo 2023 - 2021

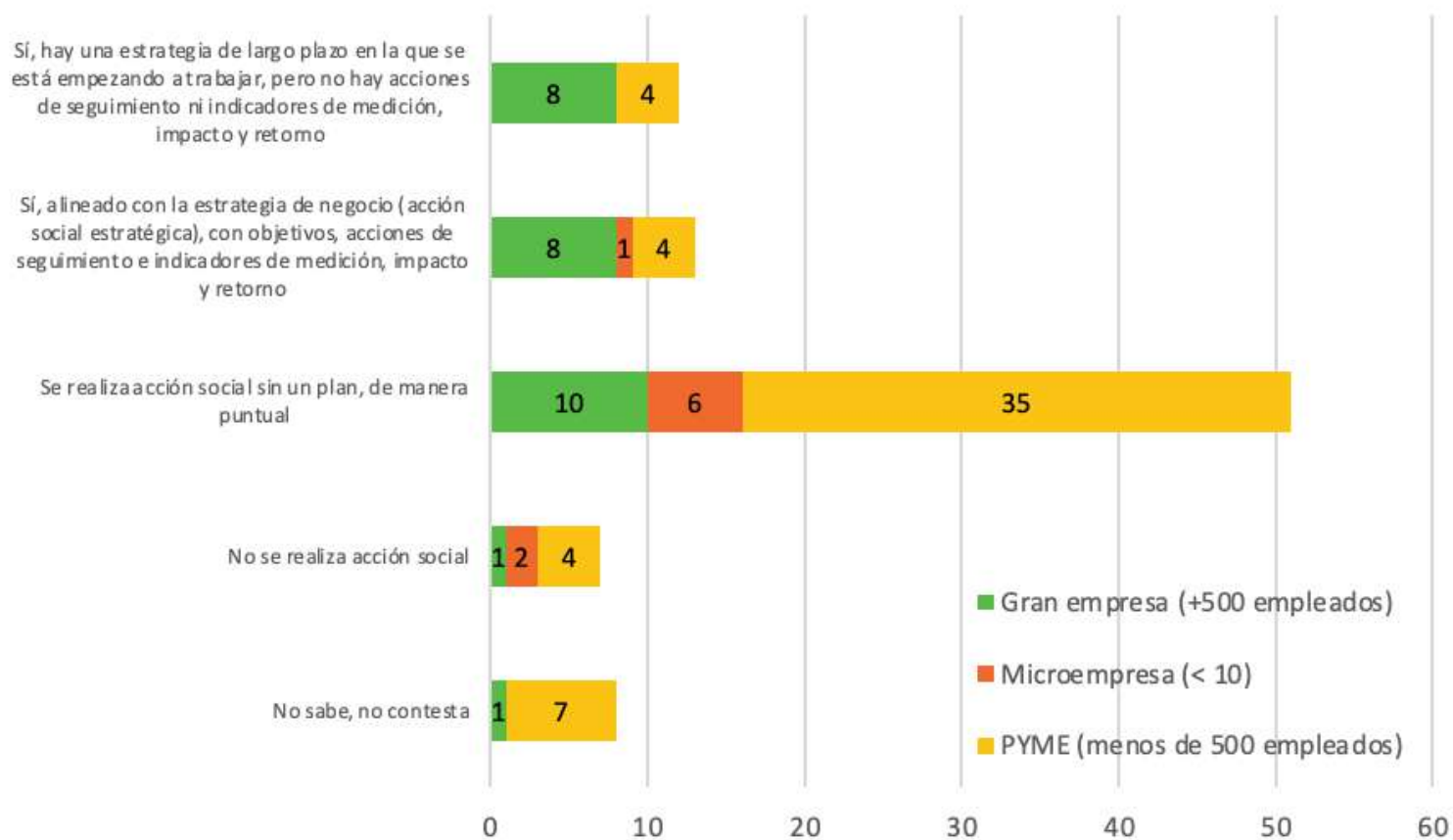


Fuente: Elaboración propia a partir I informe

Además, destaca que en 2023, sólo 25 entidades de las 91 analizadas, cuentan con un plan de acción social. En concreto, 13 de ellas (8 grandes, 4 pymes y 1 micro) cuentan con una estrategia, a largo plazo con objetivos e indicadores específicos; mientras que 12 (8 grandes y 4 pymes) han empezado a trabajar es esta estrategia pero aún no cuentan con acciones e indicadores.

Sin embargo, la mayoría, 51 (10 grandes, 25 pymes y 6 micro) realizan acción social de manera puntual, sin estrategia o plan al respecto.

Gráfico 81 Existencia de un plan de acción social y cooperación al desarrollo

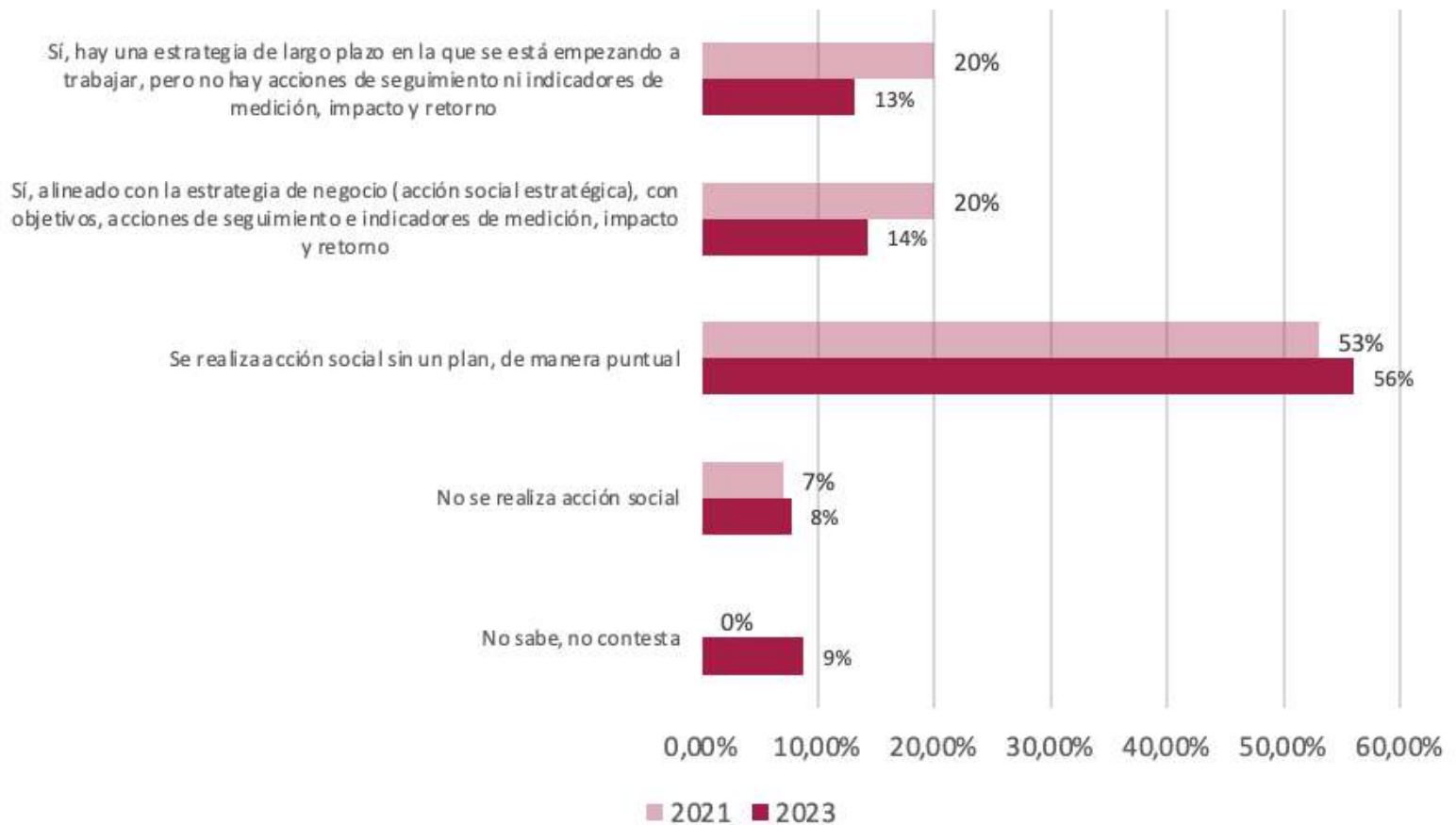


Fuente: Elaboración propia

Y la evolución no es halagüeña, ya que respecto a 2021, se ha disminuido un 6% el porcentaje de empresas que disponen de una estrategia desplegada, y un 7% las que están empezando a trabajar en ella, aumentando un 3% las que realizan acción social de manera puntual.



Gráfico 82 Evolución existencia de un plan de acción social y cooperación al desarrollo 2023 - 2021



Fuente: Elaboración propia a partir del informe

Profundizando un poco más en este aspecto, se analiza la interrelación entre las empresas que realizan voluntariado en sus distintas formas, y si disponen de un plan específico, ya que el voluntariado aislado tiene un efecto limitado. Así, seguidamente se valora si las organizaciones disponen de un plan de acción social y cooperación al desarrollo que de paraguas a la actividad que realiza la empresa.

En este sentido, en 2023, de las empresas que realizan acciones de voluntariado corporativo a iniciativa de los empleados, 3 lo hacen de manera puntual, sin plan definido; mientras que de las 43 que lo hacen a iniciativa de la empresa, 18 cuentan con una estrategia al respecto (7 la tienen desplegada, y 11 están empezando a trabajar en ella), aunque aún 21 lo realizan de forma puntual, sin plan definido.

Destacar también que de las 38 empresas que no realizan acciones de voluntariado corporativo, 25 realizan algún tipo de acción social puntual.

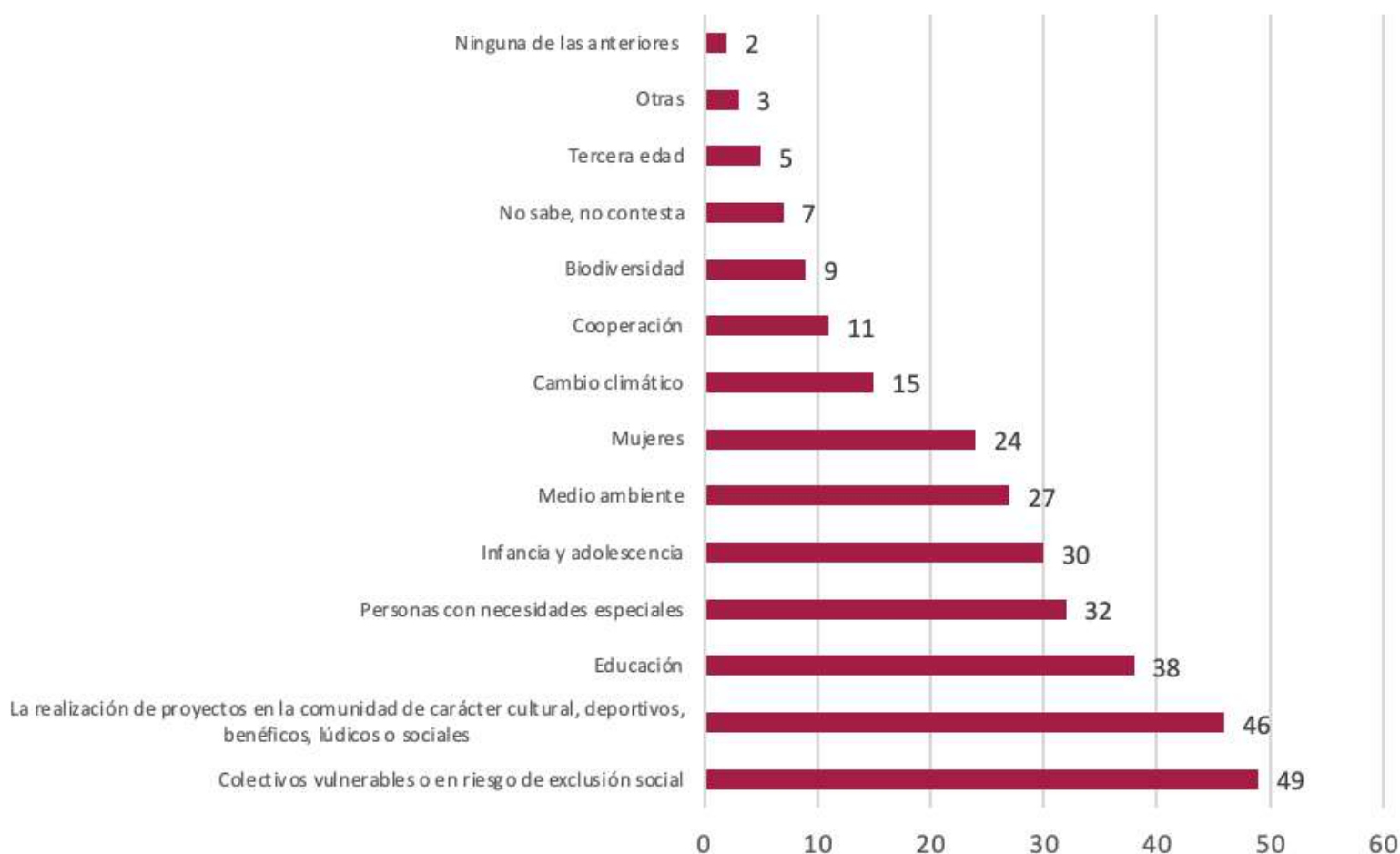
Tabla 9 Interrelación voluntariado corporativo y plan de acción social

¿Tiene la empresa un plan de acción social y cooperación al desarrollo?	¿Realiza la empresa acciones de voluntariado corporativo?				Total, general
	No	Ns/Nc	Sí, a iniciativa de la propia empresa	Sí, a iniciativa de los empleados y con comité voluntariado específico	
No sabe, no contesta	3	2	3		8
No se realiza acción social	5		1	1	7
Se realiza acción social sin un plan, de manera puntual	25	2	21	3	51
Sí, alineado con la estrategia de negocio (acción social estratégica), con objetivos, acciones de seguimiento e indicadores de medición, impacto y retorno	4	1	7	1	13
Sí, hay una estrategia de largo plazo en la que se está empezando a trabajar, pero no hay acciones de seguimiento ni indicadores de medición, impacto y retorno	1		11		12
<b>Total, general</b>	<b>38</b>	<b>5</b>	<b>43</b>	<b>5</b>	<b>91</b>

Fuente: Elaboración propia

Seguidamente se analizan los colectivos o áreas de impacto de la acción social que realizan las empresas en 2023. Así, destacar que 49 de las 91 empresas analizadas trabajan con colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión social, 46 en proyectos culturales, lúdicos y sociales, 38 en educación, 32 en personas con necesidades especiales y 30 en infancia y adolescencia.

Gráfico 83 Colectivos o áreas de impacto en la acción social

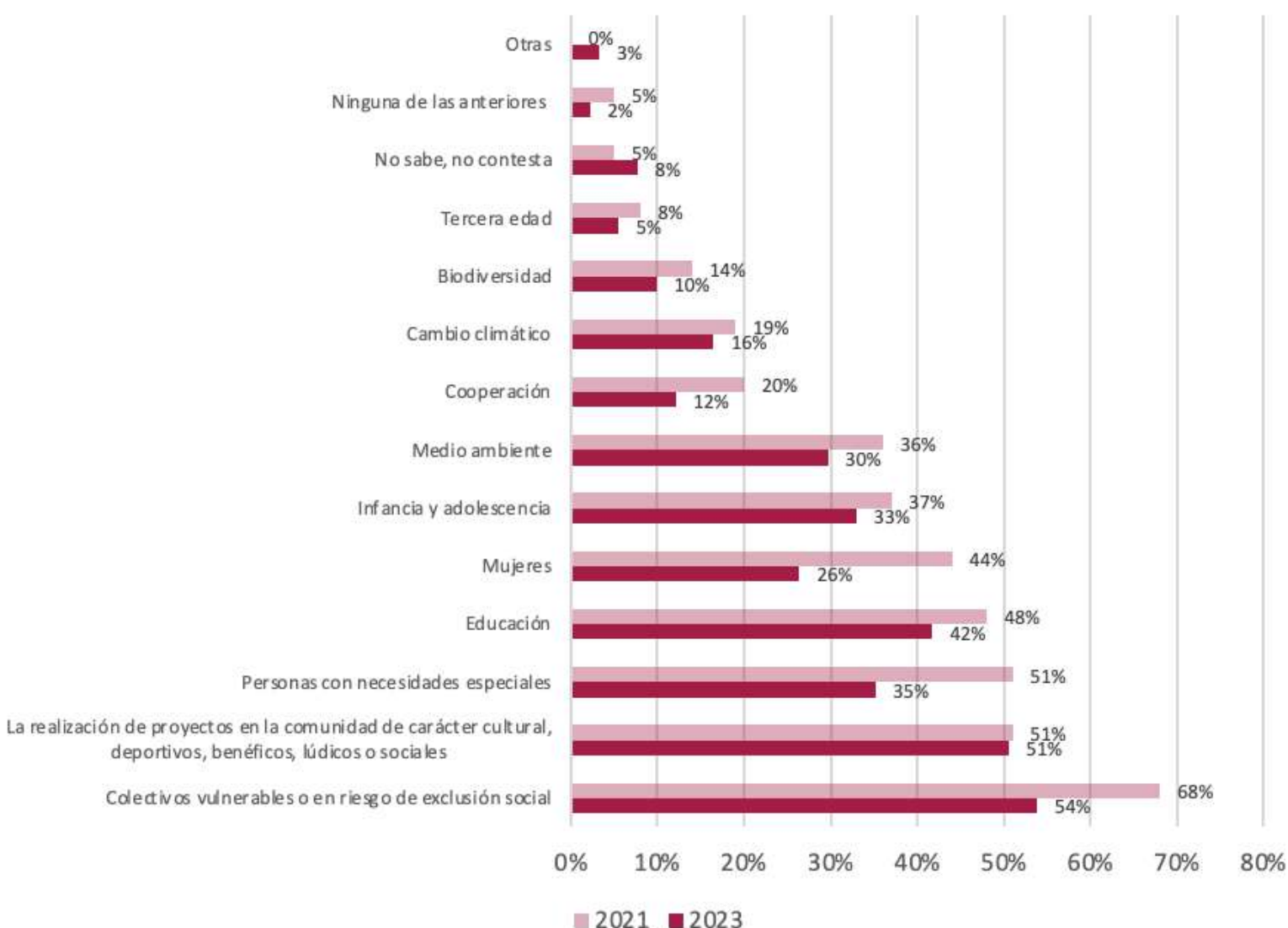


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución interanual de estas áreas, reseñar que en 2023, el 51% de las entidades promueve actividades culturales, lúdicas o sociales, mismo ratio que en 2021. Sin embargo, ha disminuido el porcentaje de empresas que trabajan en otras áreas. Por ejemplo, las que colaboran con colectivos en riesgo de exclusión o vulnerables ha caído un 14%, las que trabajan con personas con necesidades especiales un 16%, o las que trabajan con mujeres un 18%.

De este análisis podrían derivarse distintas interpretaciones, la primera que las empresas han concentrado las áreas o colectivos en los que trabajan para poder impactar más y mejor en ellos, o la segunda, que ha disminuido el número de acciones que realizan y, por ende, la diversidad de las áreas que trabajan. Sin embargo, con la información proporcionada no puede anticiparse ninguna conclusión al respecto.

Gráfico 84 Evolución colectivos o áreas de impacto en la acción social 2023 - 2021



Fuente: Elaboración propia a partir del informe

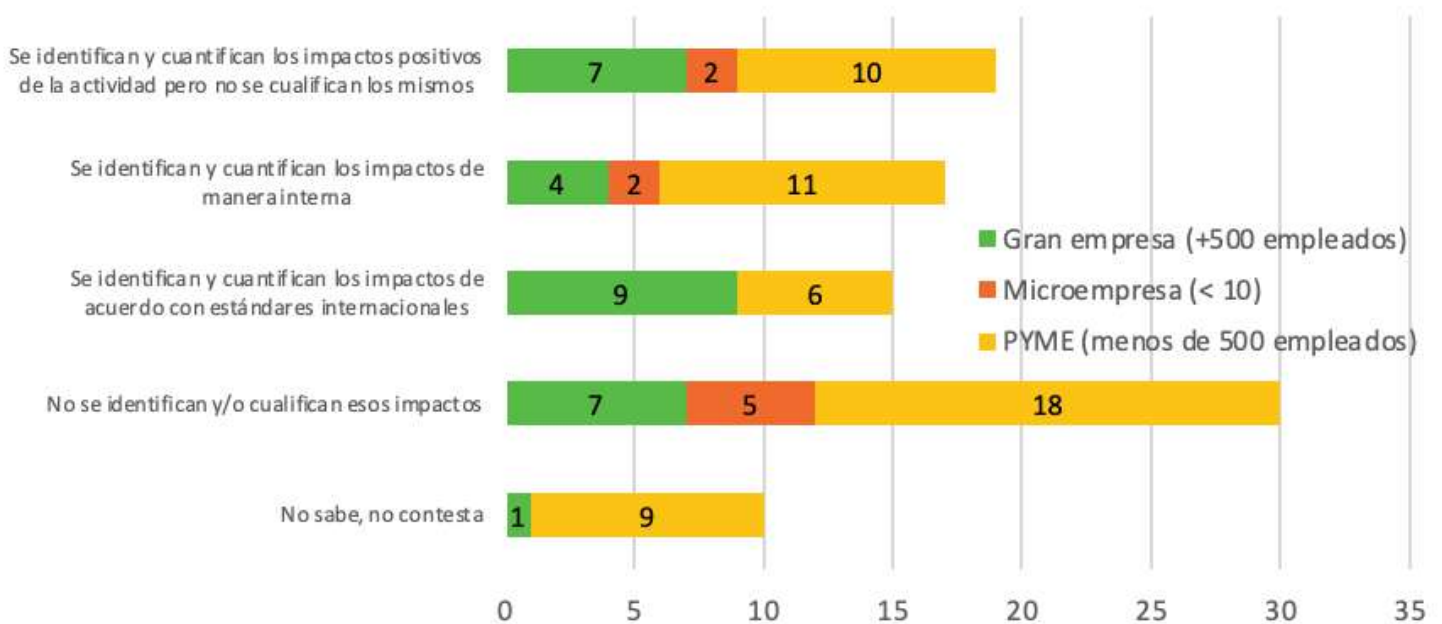
## 6.6

# EVALUACIÓN DE LOS IMPACTOS DE LAS ACTUACIONES DE SOSTENIBILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

La evaluación de los impactos de las actuaciones de sostenibilidad de una organización es crucial, ya que ayuda a medir el progreso hacia las metas definidas, identificando áreas de mejora y definiendo los resultados a comunicar. Además, el hecho de poder medir lo que se está realizando y sus resultados, facilita el proceso de toma de decisiones, garantizando la alineación con el resto de la estrategia de la organización.

En 2023, 51 de las 91 empresas analizadas cuantifican los impactos de sus actuaciones. De ellas, 19 (7 grandes, 10 pymes y 2 micro) cuantifican los impactos positivos, pero no los cualifican; 17 (4 grandes, 11 pymes y 2 micro) lo hacen de manera interna; y sólo 15 (9 grandes y 6 pymes) lo hacen de acuerdo a estándares internacionales.

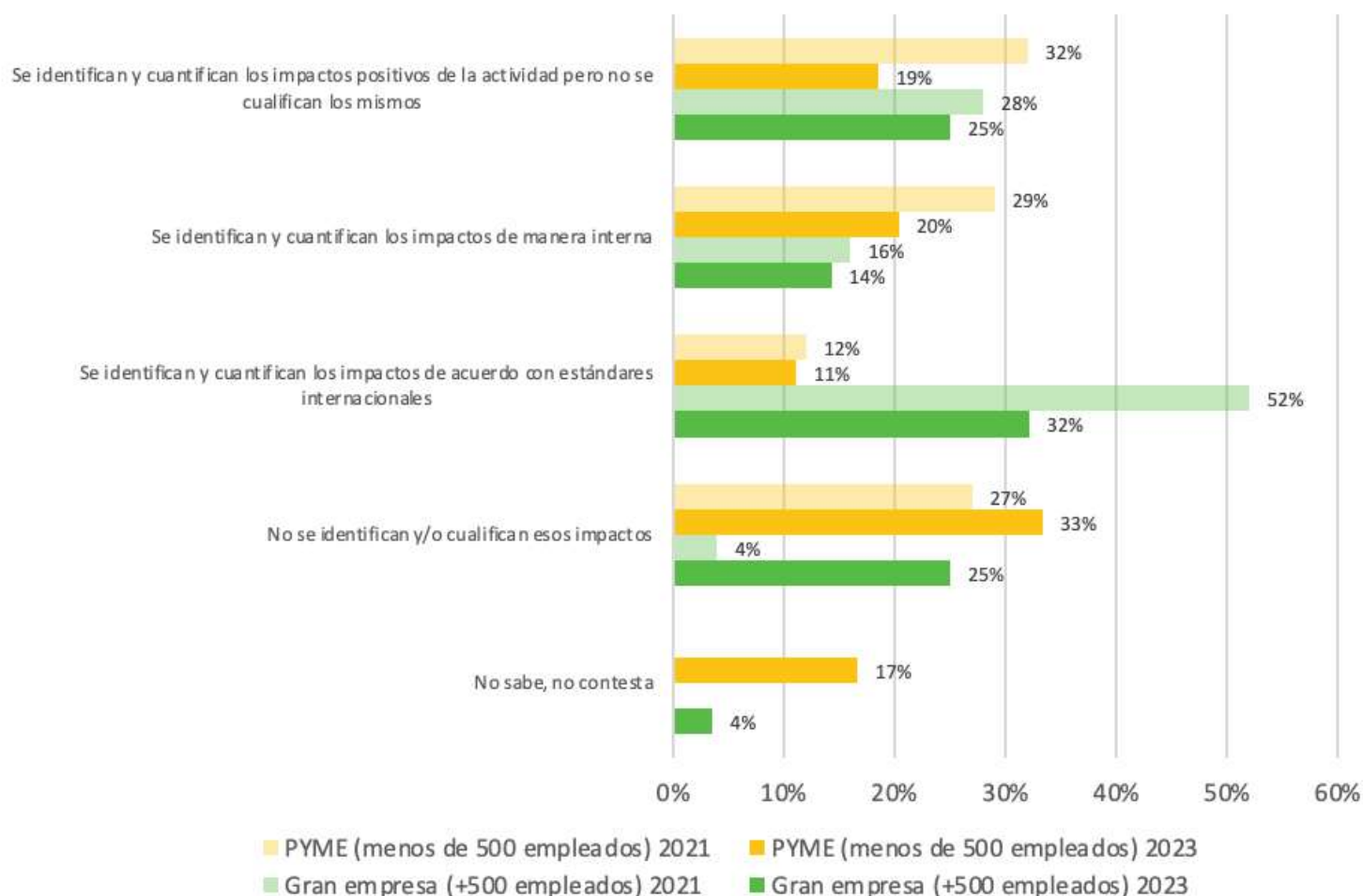
Gráfico 85 Cuantificación de impactos de las actuaciones en sostenibilidad



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución de este indicador, reseñar que en general en 2023 ha caído el porcentaje de empresas que cuantifican los impactos de sus actuaciones en sus distintas versiones. Aquellas que lo hacen con estándares internacionales han descendido un 20% en el caso de las grandes empresas y un 1% en el de las pymes; mientras que las que lo hacen a nivel interno han caído un 2% en el caso de las grandes y un 9% las pymes, o las que los cuantifican, pero no los cualifican que han caído un 3 y un 13% respectivamente. Todo ello en incremento del porcentaje de empresas que no identifica o cualifica dichos impactos, que ha crecido un 19% en el caso de las grandes empresas y un 6% en el de las pymes.

Gráfico 86 Evolución cuantificación de impactos de las actuaciones en sostenibilidad 2023 - 2021

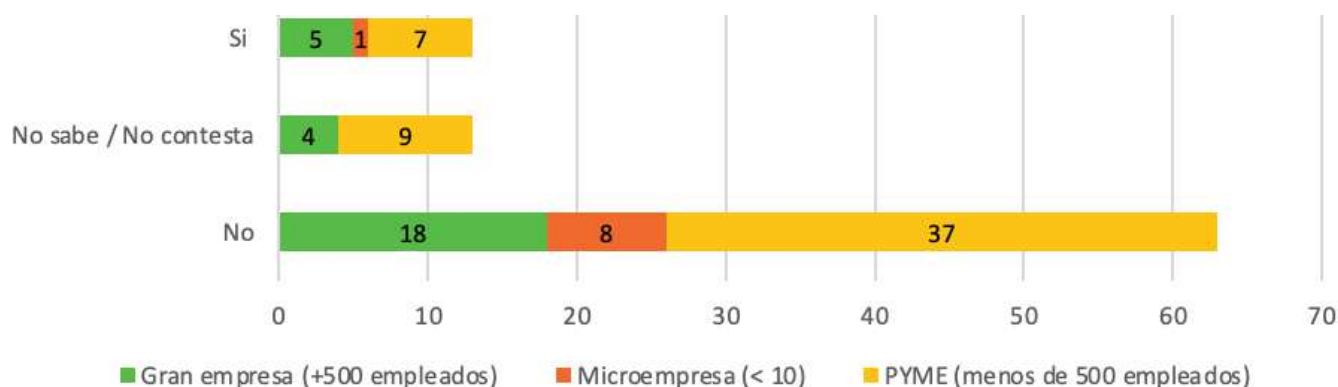


Fuente: Elaboración propia a partir I informe



Además, también es importante medir el retorno para el negocio de las actuaciones que se realizan. En este sentido señalar que sólo 13 de las 91 empresas analizadas (5 grandes, 7 pymes y 1 micro) miden este retorno.

Gráfico 87 Medición del retorno para el negocio de actuaciones en sostenibilidad



Fuente: Elaboración propia a partir I informe

Por último, se analiza la relación entre las empresas que cuantifican sus impactos y las que miden el retorno para el negocio, ya que debiera entenderse que la cuantificación de los impactos se realiza para medir el retorno.

Así, de las 15 empresas que cuantifican sus impactos con estándares internacionales, sólo 8 de ellas miden el retorno para el negocio, mientras que de las 17 que lo miden de forma interna, 4 miden el retorno para el negocio.

Tabla 10 Relación cuantificación impacto actuaciones en sostenibilidad y medición del retorno para el negocio

¿Cuantifica su empresa los impactos de las actuaciones de sostenibilidad que desarrolla la organización?	¿Mide su empresa el retorno para el negocio de actuaciones en sostenibilidad?				Total general
	No	No sabe / No contesta	Si	(en blanco)	
No sabe, no contesta	3	6	1		10
No se identifican y/o cualifican esos impactos	29	1			30
Se identifican y cuantifican los impactos de acuerdo con estándares internacionales	5	2	8		15
Se identifican y cuantifican los impactos de manera interna	10	2	4	1	17
Se identifican y cuantifican los impactos positivos de la actividad pero no se cualifican los mismos	16	2		1	19
<b>Total general</b>	<b>63</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>91</b>

Fuente: Elaboración propia a partir I informe

## 6.7

---

# PRÁCTICAS DE INFORMACIÓN PÚBLICA

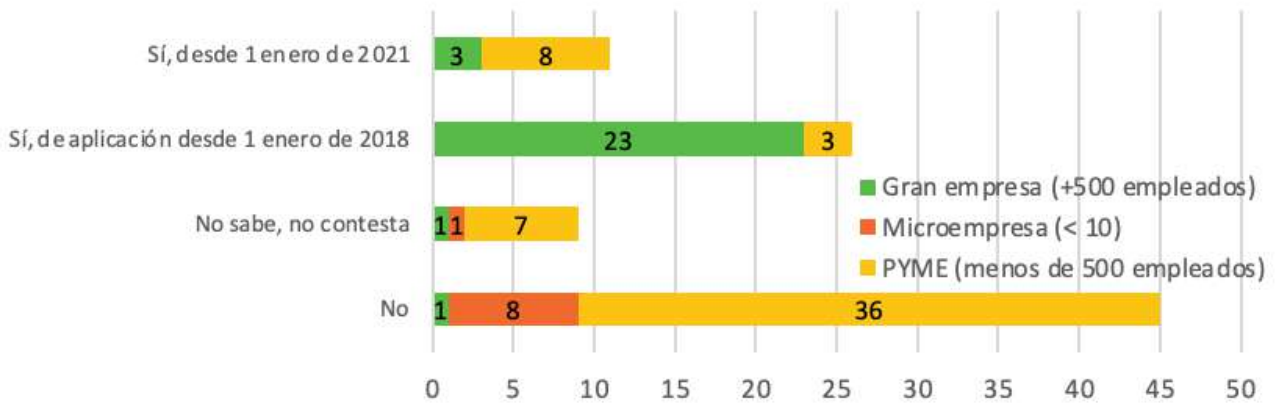
---

La obligación de reportar en sostenibilidad, y trasladar a los grupos de interés el desempeño que está realizando la empresa en materia de sostenibilidad es fundamental. Así, la Ley 11/2018 de Información No Financiera, regula que determinadas organizaciones, deban reportar acerca de su impacto en áreas como medio ambiente, derechos humanos y cuestiones sociales. Esto es esencial porque proporciona transparencia y responsabilidad, permitiendo a los inversores, consumidores y partes interesadas evaluar el desempeño ético y sostenible de una empresa. Además, fomenta la adopción de prácticas más sostenibles y éticas, promoviendo un cambio positivo en el comportamiento corporativo y contribuyendo a un futuro más responsable y equitativo.

En concreto, las entidades obligadas a reportar conforme a lo establecido en la Ley 11/2018 deben cumplir unos determinados requisitos: a) Que el número medio de trabajadores empleados por las sociedades del grupo durante el ejercicio sea superior a 500 o bien b) que tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, o bien, durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes: b.1) Que el total de las partidas del activo consolidado sea superior a 20 millones de euros. b.2) Que el importe neto de la cifra anual de negocios consolidada supere los 40 millones de euros. b.3) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a doscientos cincuenta.

Así, se observa que, salvo 1 gran empresa que indica no estar obligada a presentar el EINF, el resto, bien en 2018 o en 2021 han adquirido dicha obligación. A las pymes y micro no aplica por no cumplir los criterios mencionados anteriormente.

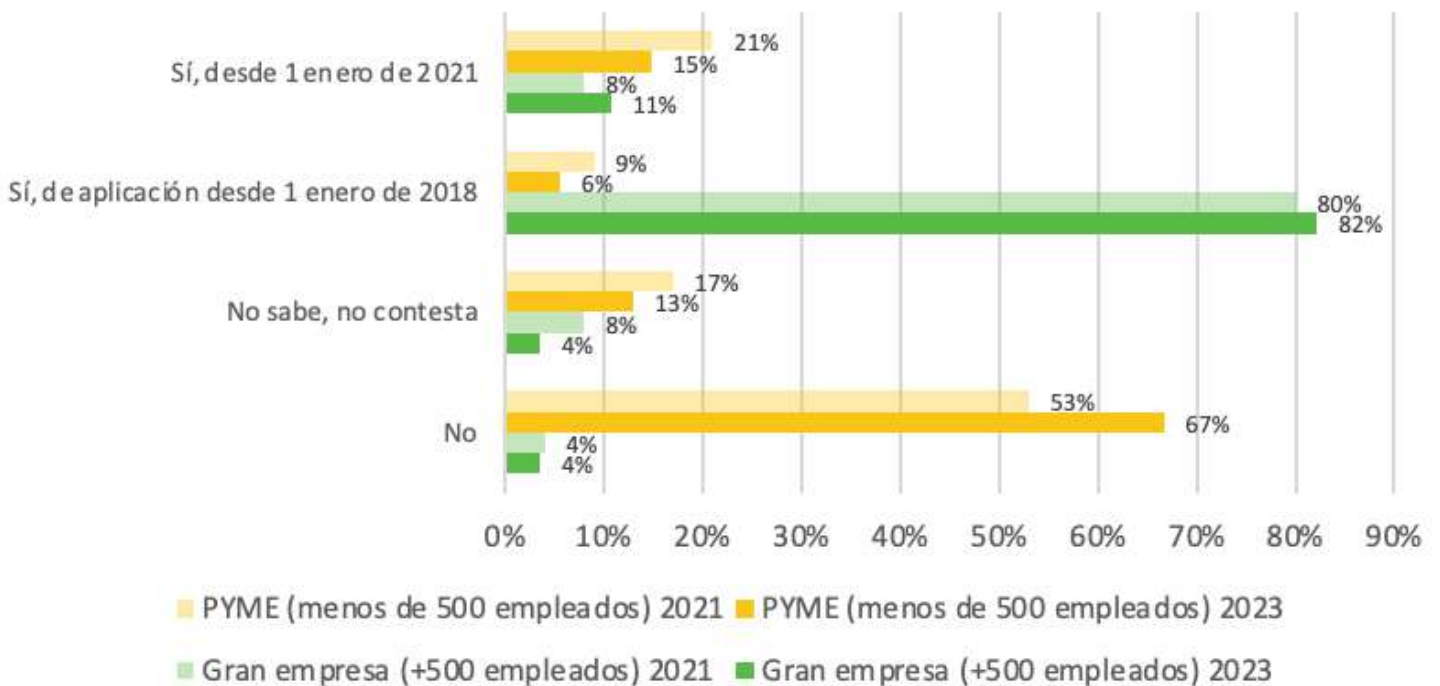
Gráfico 88 Obligatoriedad de presentar el EINF



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la evolución de este indicador, reseñar que no se han producido grandes variaciones en lo que se refiere al porcentaje de empresas obligadas a presentar el EINF (de aplicación desde 1 de enero de 2018), mientras que ha incrementado un 2% el porcentaje de grandes empresas que lo reportan desde 2021 (puede que anteriormente no tuvieran la consideración de gran empresa). También ha disminuido un 3% el ratio de pymes que presentan el EINF desde 2018 y un 6% las que lo hacen desde 2021, pero puede tener similar explicación.

Gráfico 89 Evolución obligatoriedad de presentar el EINF 2023 - 2021



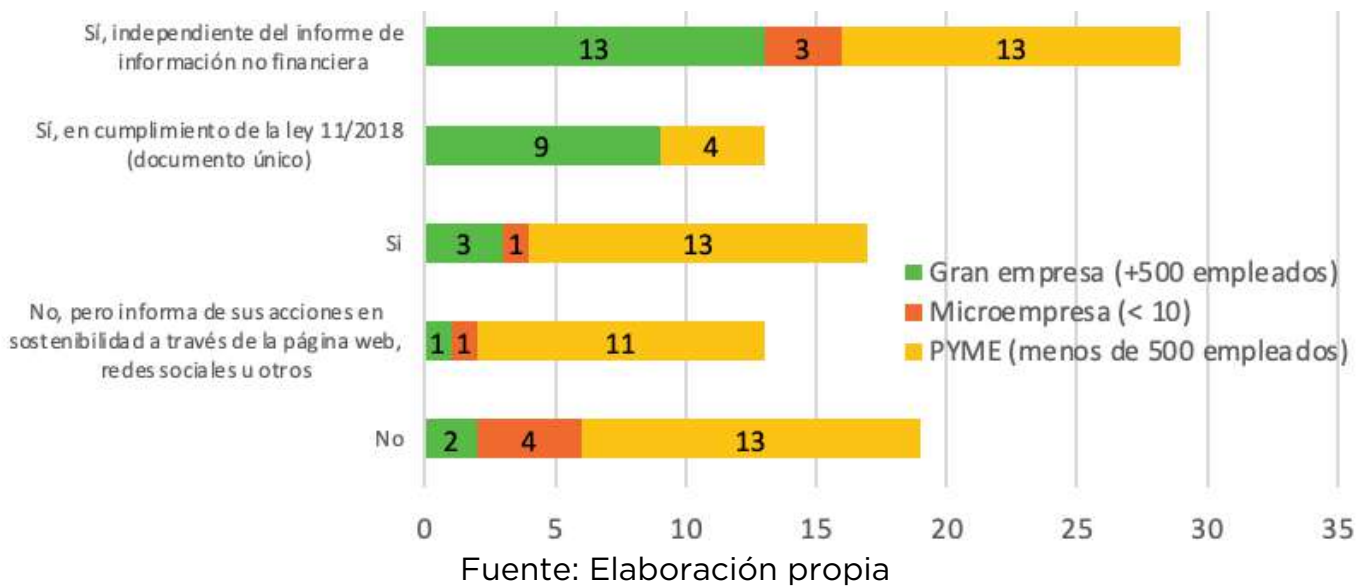
Fuente: Elaboración propia a partir I informe

Además del EINF, existen otras formas de comunicar y reportar el desempeño en sostenibilidad que realiza la organización, y que se materializa en la memoria de sostenibilidad o responsabilidad social, que generalmente tiene carácter voluntario para las organizaciones.

En 2023, 59 de las 91 empresas analizadas elaboran o han elaborado su memoria de sostenibilidad. De ellas, 29 (13 grandes, 13 medianas y 3 micro) lo hacen de forma independiente al EINF, mientras que 13 (3 grandes y 4 pymes) lo hacen de forma integrada con éste. Otras 17 (3 grandes, 13 pymes y 1 micro) elaboran dicha memoria - pero se desconoce si las grandes lo hacen de forma integrada o al margen del EINF. Mientras que 13 (1 grande, 11 pymes y 1 micro) informan de su desempeño en sostenibilidad a través de la página web y/o redes sociales.

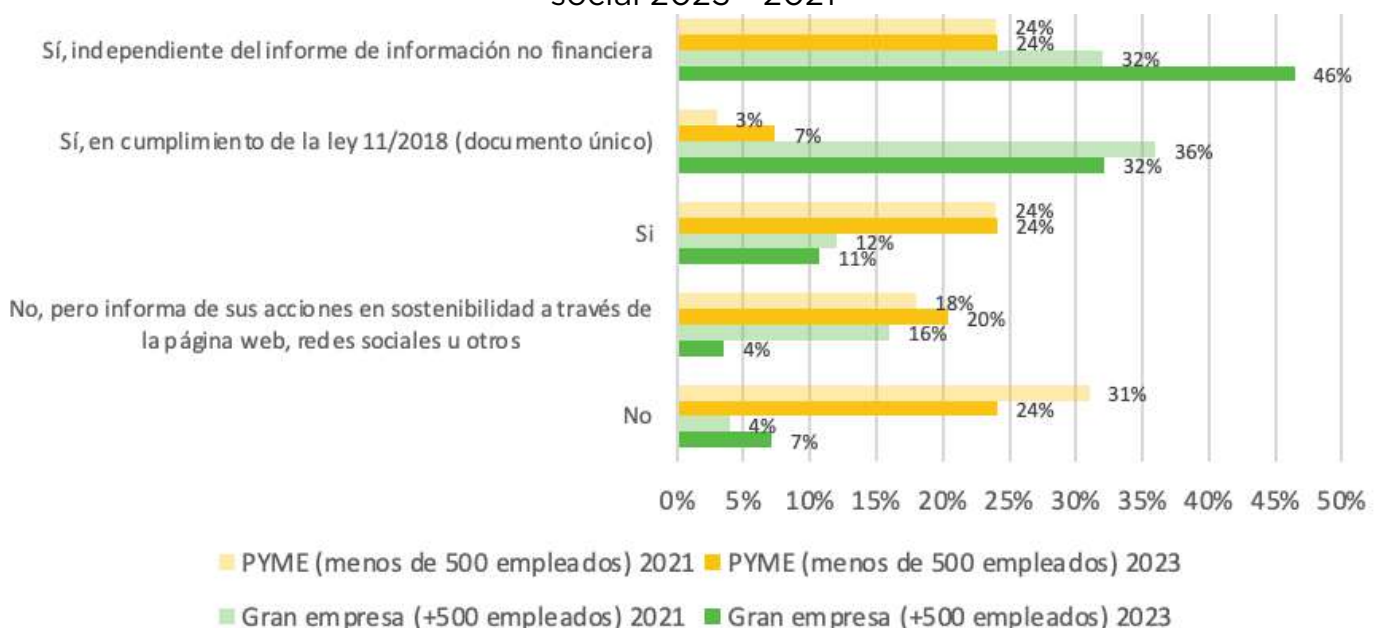


Gráfico 90 Elaboración memoria sostenibilidad / responsabilidad social



Respecto a la evolución de este indicador, reseñar que, en 2023 ha incrementado un 14% el porcentaje de grandes empresas que elabora la memoria independientemente del EINF, en detrimento del 4% de aquellas que lo hacen en un documento único, mientras que se incrementa un 4% el porcentaje de pymes que lo hacen de forma única con el EINF. Al tiempo que ha disminuido un 12% el porcentaje de grandes empresas que reportan su desempeño únicamente a través de la web y redes sociales, en contraposición con el incremento del 2% de pymes que lo hacen exclusivamente por esta vía.

Gráfico 91 Evolución elaboración memoria sostenibilidad / responsabilidad social 2023 - 2021





Seguidamente se analiza la interrelación entre las empresas que elaboran la memoria de sostenibilidad y aquellas que obligatoriamente presentan el EINF. Así, de las 29 entidades que obligatoriamente presentan el EINF, 12 lo hacen en un documento único, mientras que 17 lo realizan de forma independiente a éste.

Tabla 11 Relación elaboración de una memoria de sostenibilidad y obligatoriedad de presentar el EINF

¿La empresa ha elaborado una memoria de sostenibilidad/responsabilidad social?	¿Tiene su empresa obligación de presentar el EINF?				Total general
	No	Ns/Nc	Sí, de aplicación desde 1 enero de 2018	Sí, desde 1 enero de 2021	
No	14	3	1	1	19
No, pero informa de sus acciones en sostenibilidad a través de la página web, redes sociales u otros	7	4		2	13
Si	12	1	2	2	17
Sí, en cumplimiento de la ley 11/2018 (documento único)	1		10	2	13
Sí, independiente del informe de información no financiera	11	1	13	4	29
<b>Total general</b>	<b>45</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>91</b>

Fuente: Elaboración propia





Además, las memorias de sostenibilidad pueden o debieran elaborarse bajo el paraguas de algún estándar reconocido, y en este sentido en 2023, se observa que existe gran disparidad al respecto. 18 de las 51 empresas que elaboran su reporte de sostenibilidad lo hacen bajo estándares GRI, 14 en el marco de los ODS.

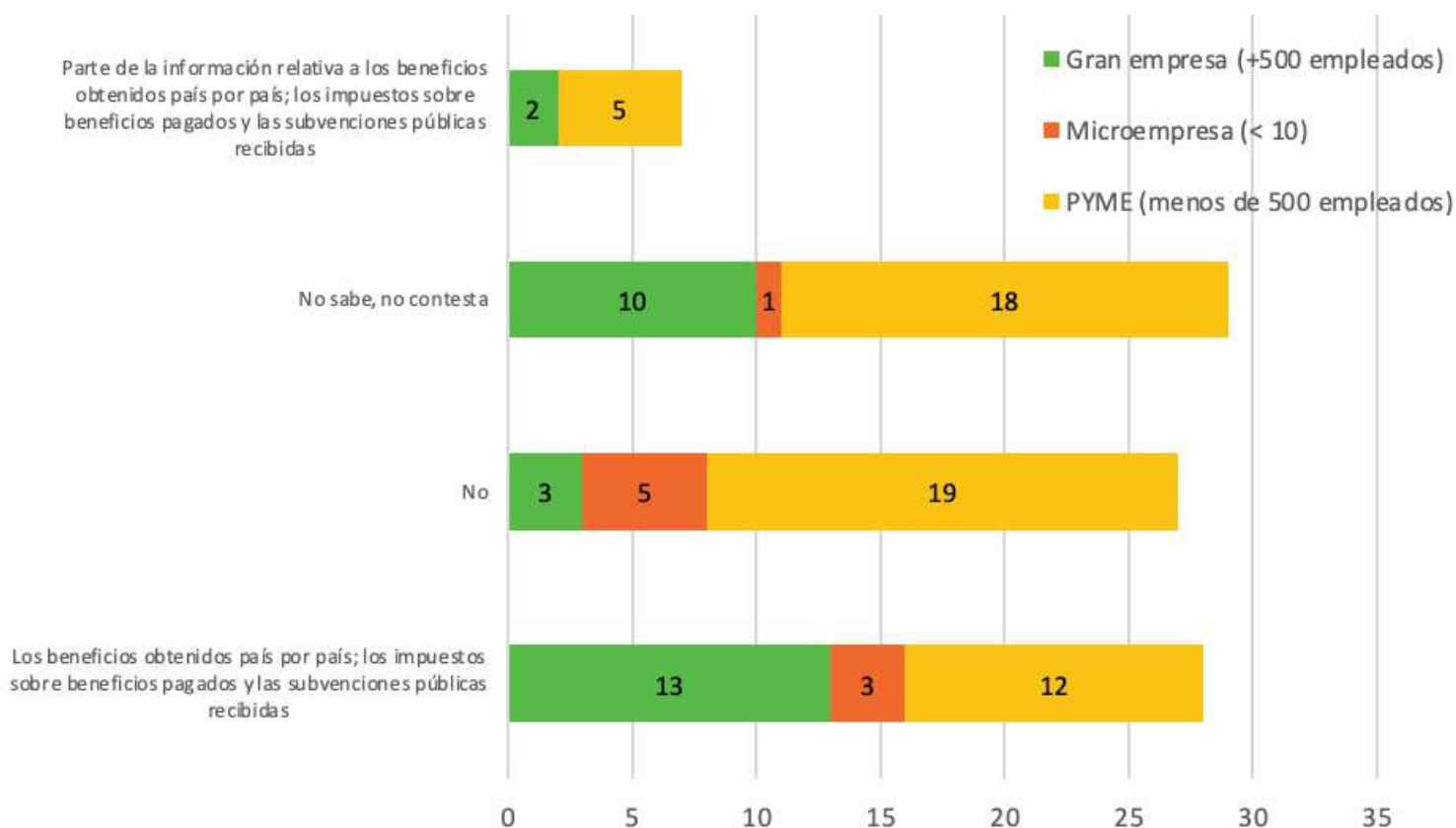
Gráfico 92 Estándar para la elaboración de la memoria de sostenibilidad



Fuente: Elaboración propia a partir del informe

En el reporte de sostenibilidad generalmente se incluye información fiscal de la organización, sin embargo, sólo 35 de las 91 empresas analizadas lo hacen. 28 (13 grandes, 12 pymes y 3 micro) detallan los beneficios e impuestos pagados por país y las subvenciones recibidas; 7 (2 grandes y 5 pymes) lo hacen de forma relativa; y 27 (3 grandes, 19 pymes y 5 micro) declaran no reportar dicha información.

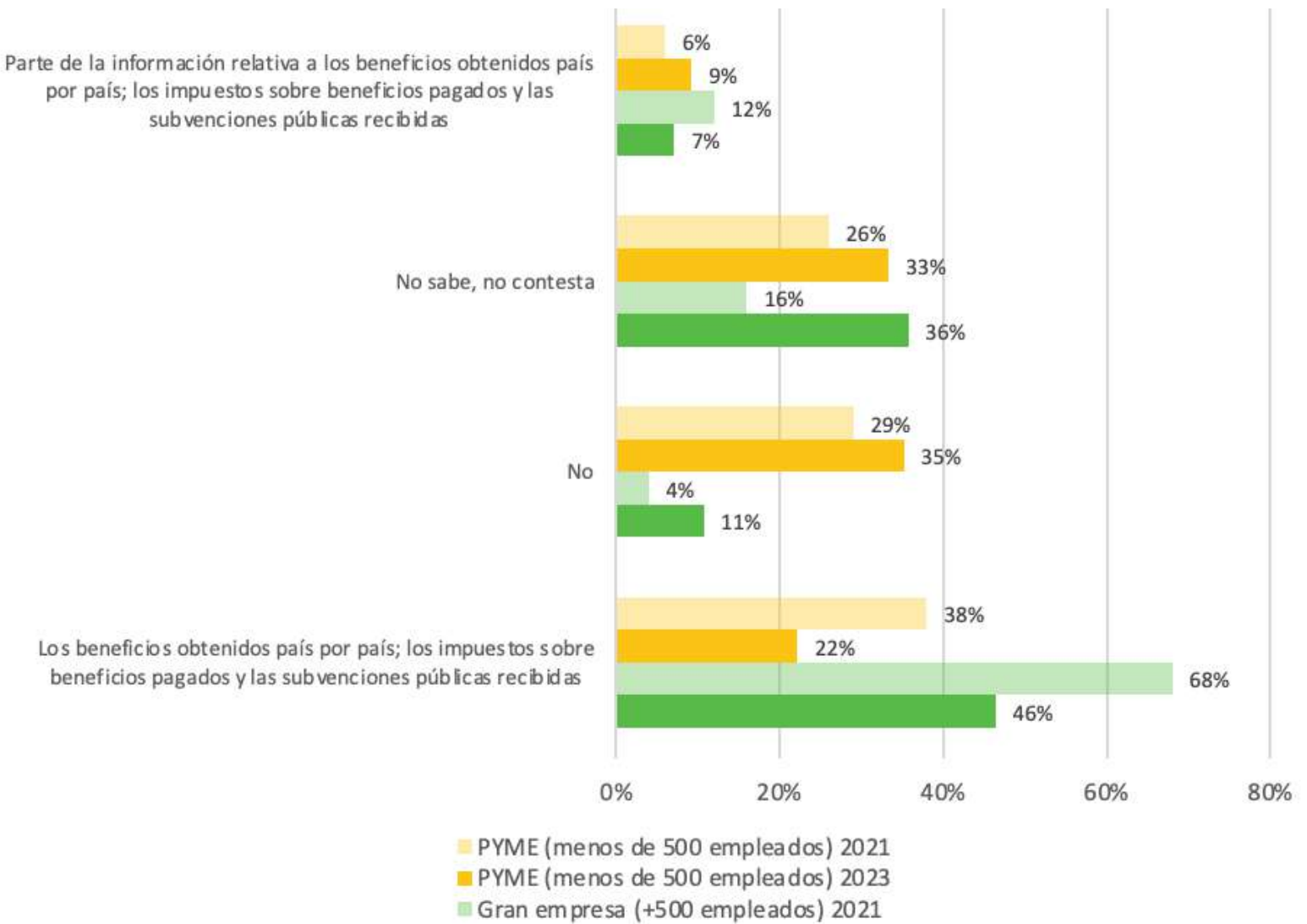
Gráfico 93 Comunicación información fiscal



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la evolución de este indicador, reseñar que en general ha disminuido el porcentaje de empresas que reportan información fiscal en sus memorias. En concreto, las grandes empresas que detallan los beneficios e impuestos por país han descendido un 16% mientras que en el caso de las pymes dicho descenso es del 16%; así como de las empresas que reportan dicha información de forma parcial, que cae un 5% en el caso de las grandes empresas, aunque aumenta un 3% en las pymes.

Gráfico 94 Evolución de la comunicación información fiscal



Fuente: Elaboración propia a partir del informe

# Capítulo 7

## La situación actual y retos de futuro

7.1.

Motivación de las empresas para llevar a cabo actuaciones de sostenibilidad

7.2.

La situación generada con la pandemia

7.3.

Retos de futuro: herramientas de apoyo y barreras



## 7.1

# MOTIVACIÓN DE LAS EMPRESAS PARA LLEVAR A CABO ACTUACIONES DE SOSTENIBILIDAD

La motivación es esencial para poder tener constancia y resultados a medio y largo plazo, y más en el ámbito de la sostenibilidad. Conocer y profundizar en los motivos e idiosincrasia de las empresas para actuar en sostenibilidad es esencial para poder aprovechar y optimizar las actuaciones al respecto.

Así, en 2023, 76 de las 91 empresas analizadas reportan que su actuación en sostenibilidad se realiza por convicción y compromiso propio; 56 además lo hacen por reputación, 43 por cumplir con la normativa aplicable; 34 por explorar nuevas oportunidades de negocio, y 30 por demanda de clientes o 19 por presión del mercado; mientras que 15 lo hacen por la posibilidad de obtener subvenciones al respecto.

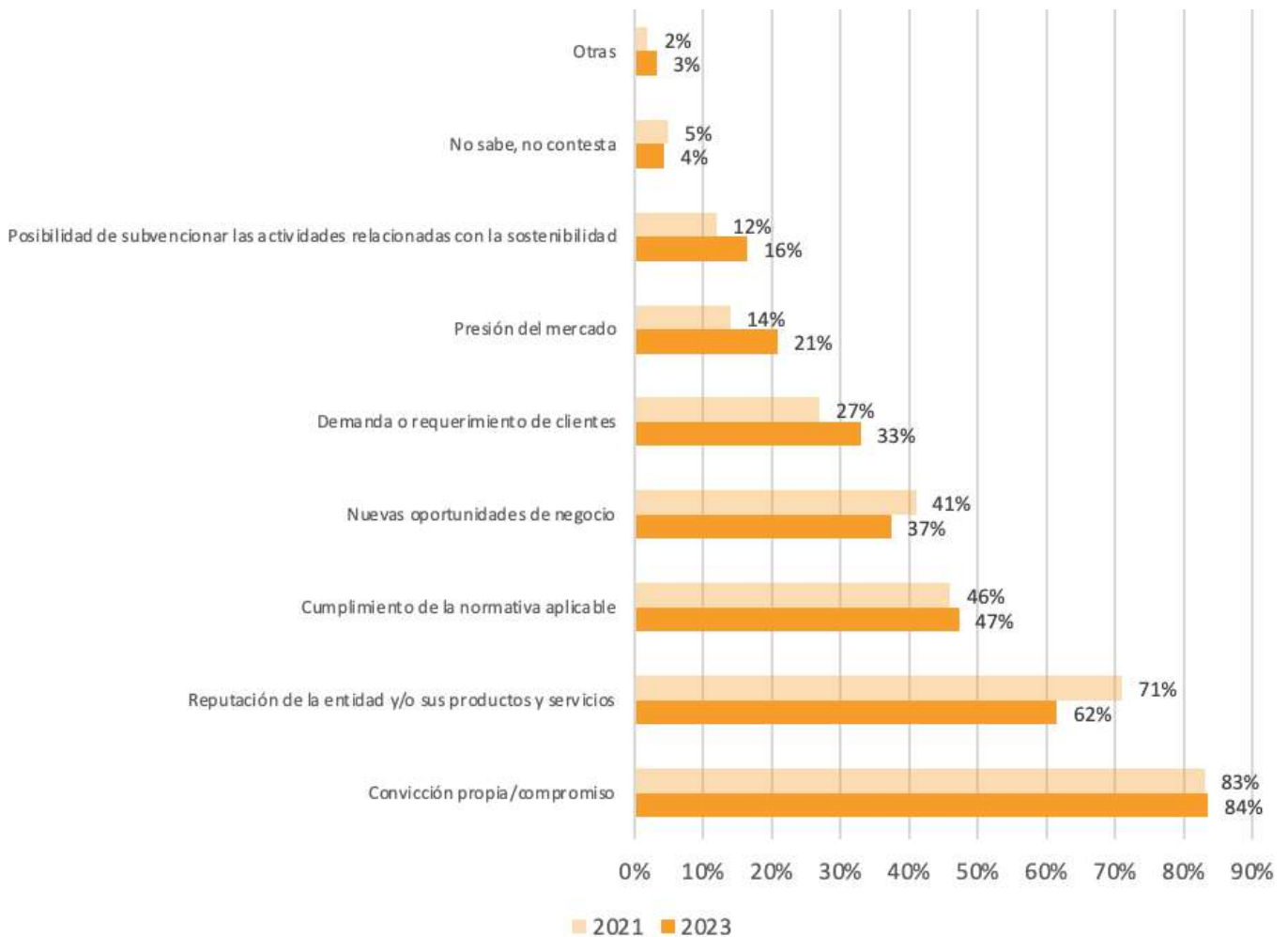
Gráfico 95 Motivación de las empresas para actuar en sostenibilidad



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la evolución de esta motivación, no se observa variación de las empresas que lo hacen por convicción propia (+1%), pero sí disminuye (-9%) las que lo hacen por reputación de la organización, o (-4%) las que lo hacen por nuevas oportunidades de negocio; si bien incrementa (+6%) las empresas que lo hacen por demanda de sus clientes, o (+7%) las que lo hacen por presión del mercado, y (+4%) por optar a subvenciones.

Gráfico 96 Evolución de la motivación de las empresas para actuar en sostenibilidad 2023-2021



Fuente: Elaboración propia a partir I informe



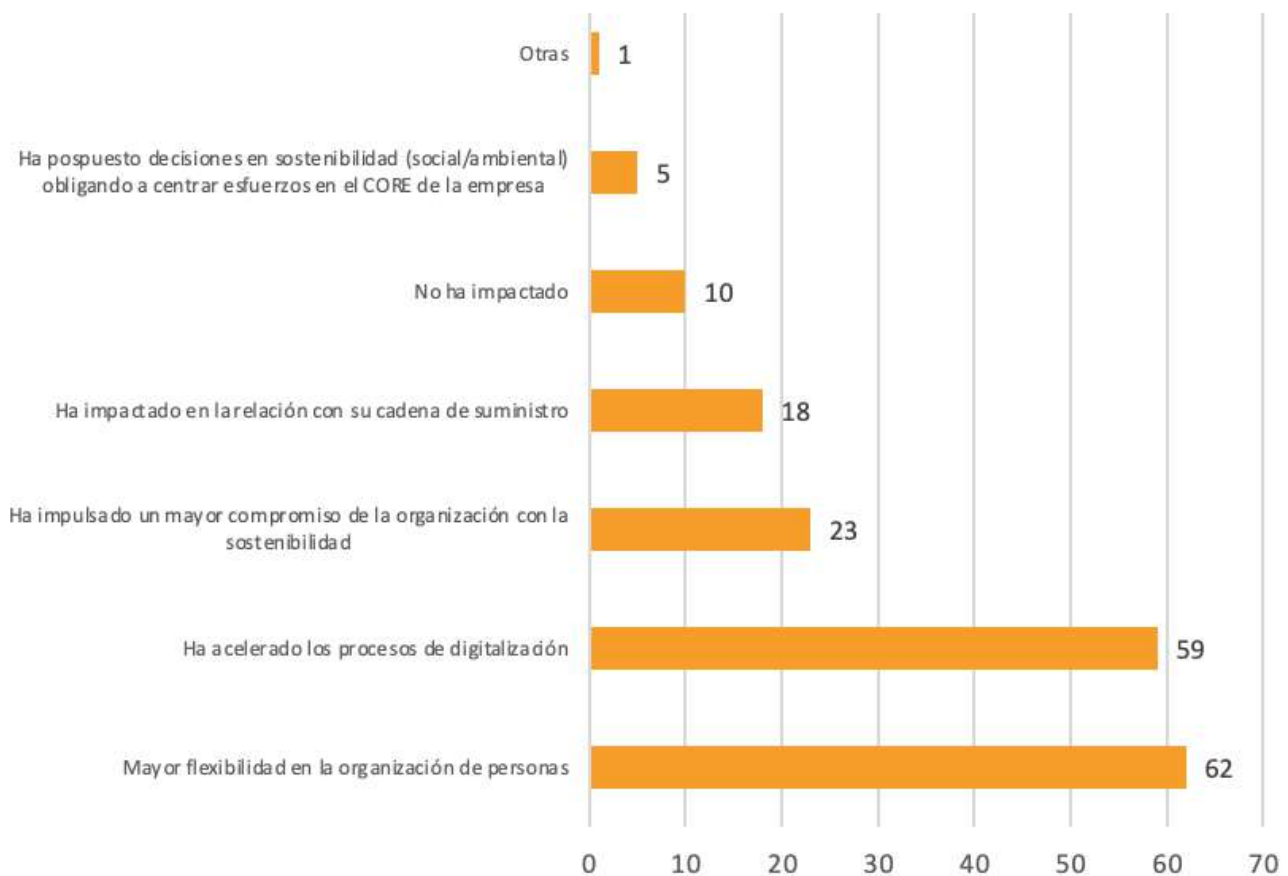
## 7.2

# LA SITUACIÓN GENERADA CON LA PANDEMIA

Por último, el presente informe analiza el impacto y repercusión que la pandemia de la COVID-19 ha tenido en el desempeño de la sostenibilidad de las distintas organizaciones.

Así, se observa que 62 de las 91 empresas analizadas reportan que la pandemia les ha permitido dotarse de mayor flexibilidad en la organización de personas, 59 que ha acelerado sus procesos de digitalización, y 23 que ha impulsado su compromiso con la sostenibilidad, o incluso 18, que ha impactado en su cadena de suministro. Sólo 10 reportan que no ha tenido ningún impacto.

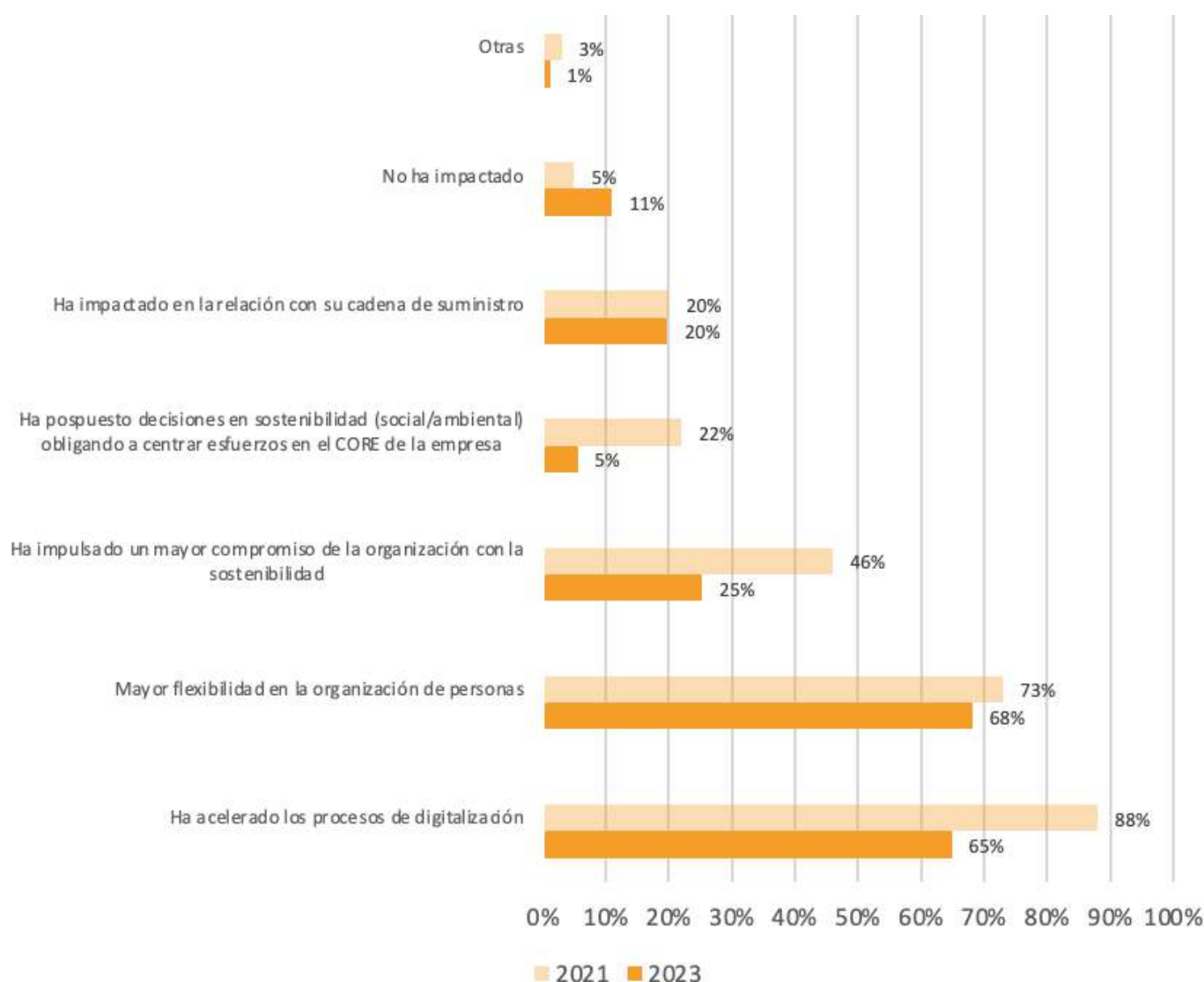
Gráfico 97 Impacto de la COVID 19 en el desempeño en sostenibilidad



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución de este indicador, señalar que en 2023 ha caído la perspectiva y valoración inicial del impacto que reportaban las empresas. Es decir, dos años más tarde, cae un 23% el porcentaje de empresas que pensaba que la pandemia aceleró su proceso de digitalización, un 21% el compromiso con las sostenibilidad, y un 17% la procrastinación de decisiones en sostenibilidad que aplicaban entonces las empresas. También aumenta un 6% el porcentaje de empresas que declara que la pandemia no ha tenido ningún impacto en la sostenibilidad de su organización.

Gráfico 98 Evolución del impacto de la COVID 19 en el desempeño en sostenibilidad 2023 - 2021



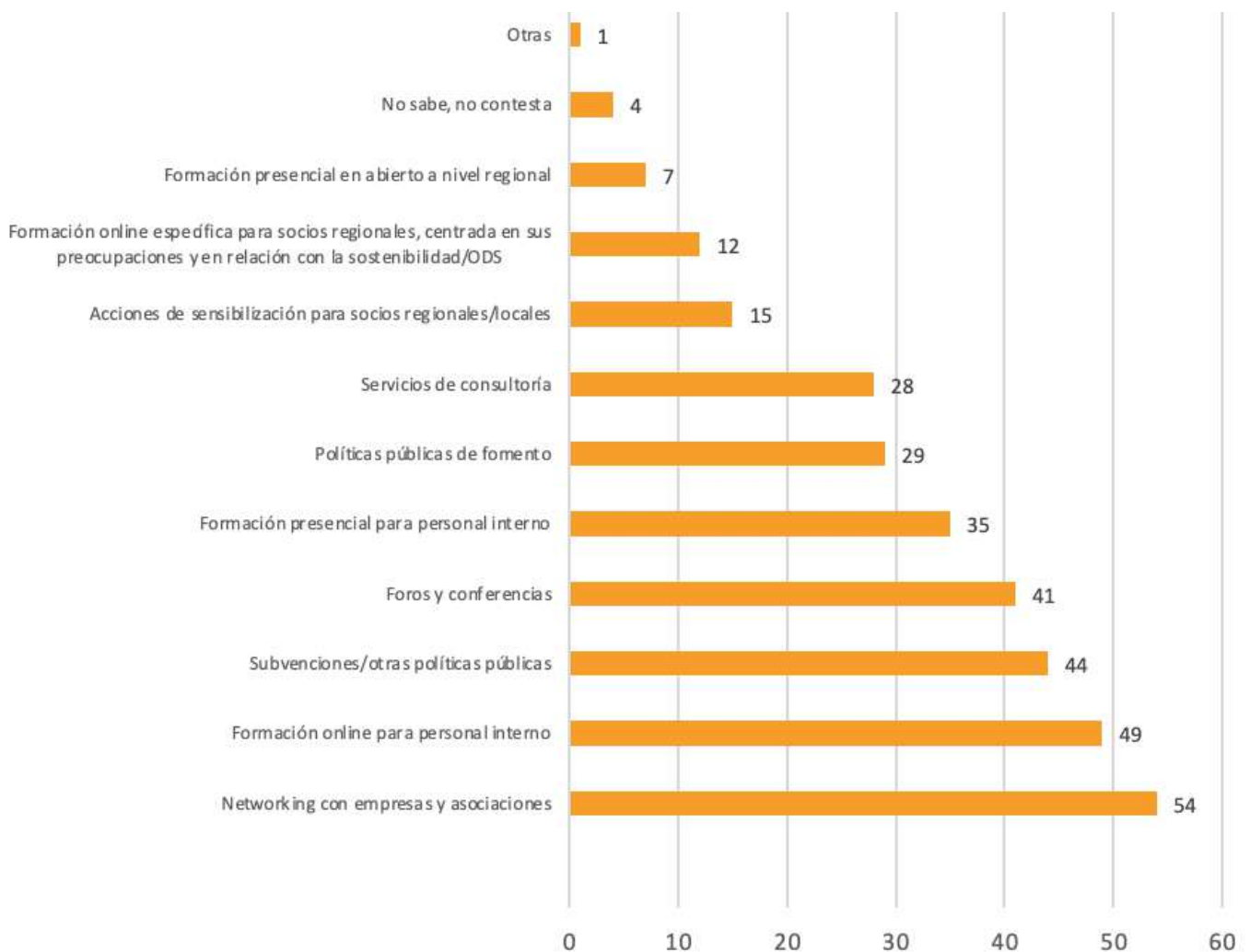
Fuente: Elaboración propia a partir del informe

## 7.3

# RETOS DE FUTURO: HERRAMIENTAS DE APOYO Y BARRERAS

En lo que a retos de futuro y oportunidades que encuentran las empresas para reforzar su actuación en sostenibilidad, reseñan que 54 de las 91 empresas analizadas valoran positivamente el *networking* con empresas y asociaciones, 49 la formación online para el personal de la organización, frente a las 35 que prefieren la formación presencial. 44 reconocen el papel de las subvenciones y políticas públicas al respecto, y 29 reconocen la políticas públicas de fomento de la sostenibilidad. 41 consideran que los foros y conferencias son una buena herramienta para promocionar la sostenibilidad, y 28 se apoyan en la consultoría externa para avanzar en esta sentido.

Gráfico 99 Herramientas para impulsar la sostenibilidad en la organización

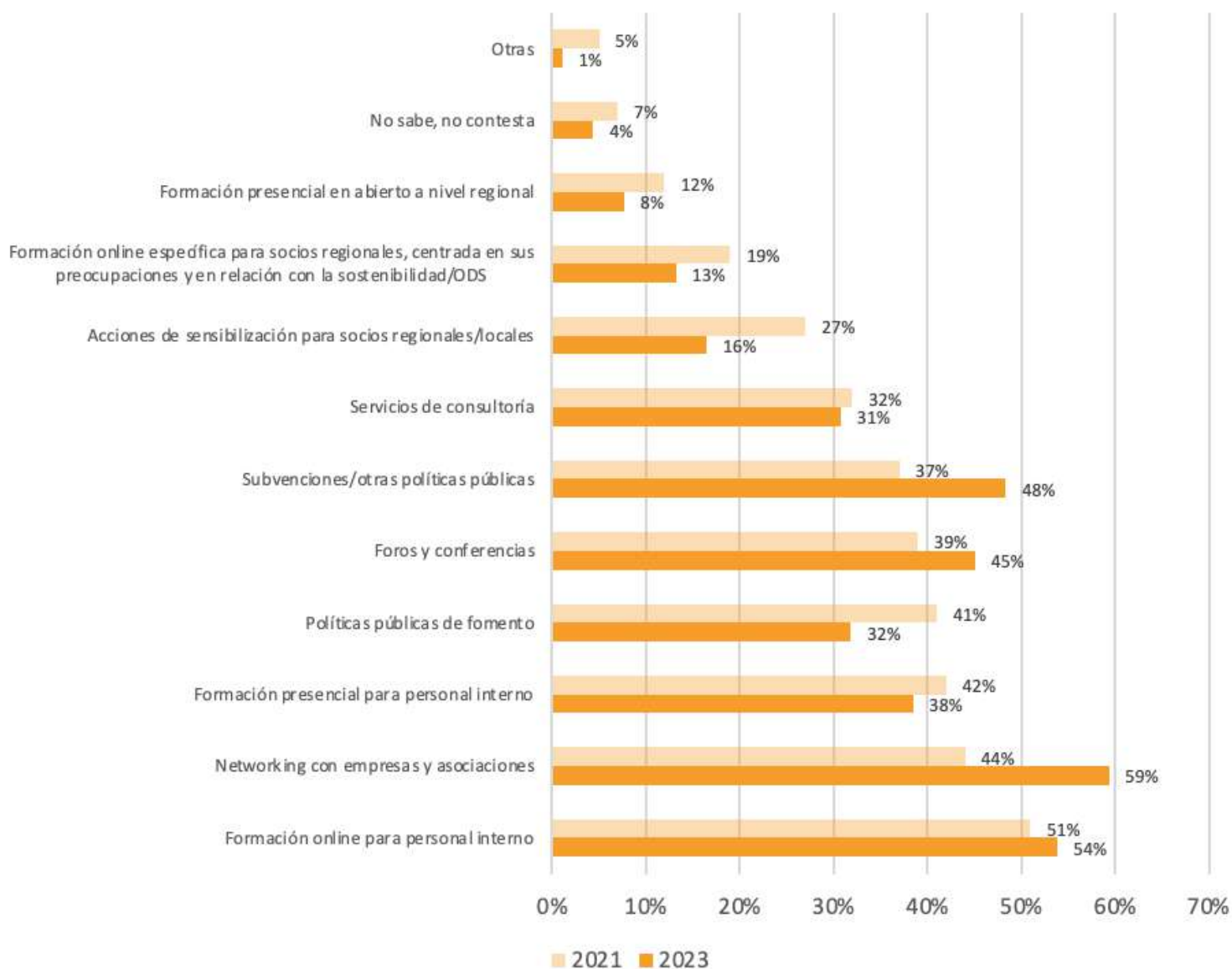


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución de este indicador, señalar el incremento del 15% de las empresas que valoran positivamente del *networking* y asociaciones para impulsar la sostenibilidad, y de las que valoran la participación en foros y conferencias, así como del 11% que remarcan las subvenciones y políticas públicas al respecto.

En contraposición, cae el % de empresas que confían en la formación presencial en abierto (-4%), o la formación específica para socios regionales (-6%), en las acciones de sensibilización para socios regionales (-9%), o políticas públicas de fomento (-9%)

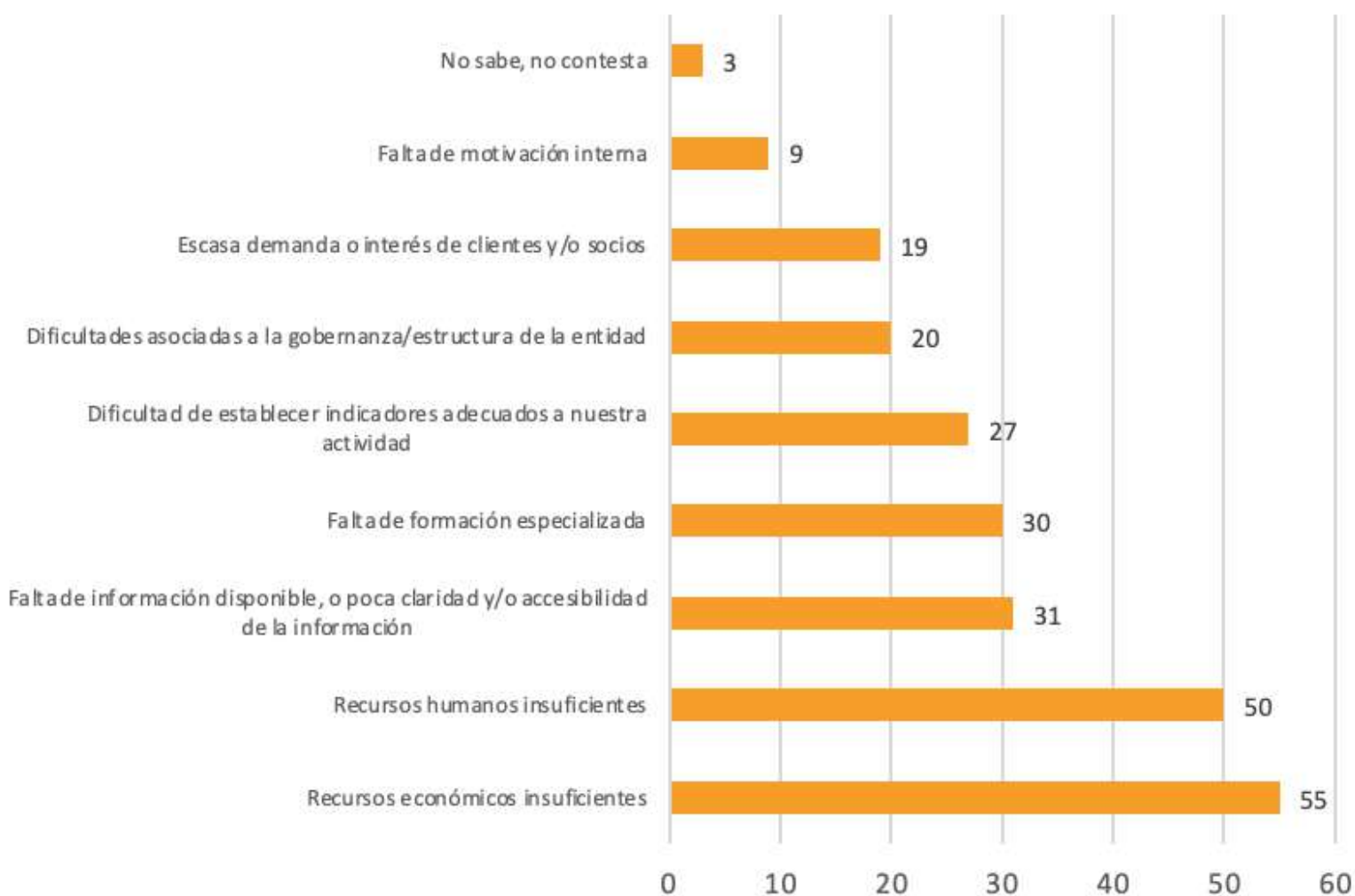
Gráfico 100 Evolución Herramientas para impulsar la sostenibilidad en la organización 2023- 2021



Fuente: Elaboración propia a partir I informe

En el mismo sentido, preguntados por las principales barreras para el desarrollo de la sostenibilidad, 55 de las 91 empresas analizadas reportan la ausencia de recursos económicos suficientes y 50 de recursos humanos suficientes. La siguiente limitación que aflora es la formación e información, 31 empresas detectan poca información disponible o ausencia de claridad, y 30 falta de formación. Y en el último bloque de limitaciones, se encontrarían las dificultades asociados para establecer indicadores adecuados a la actividad específica (27) y/o las asociadas a la gobernanza de la entidad (20).

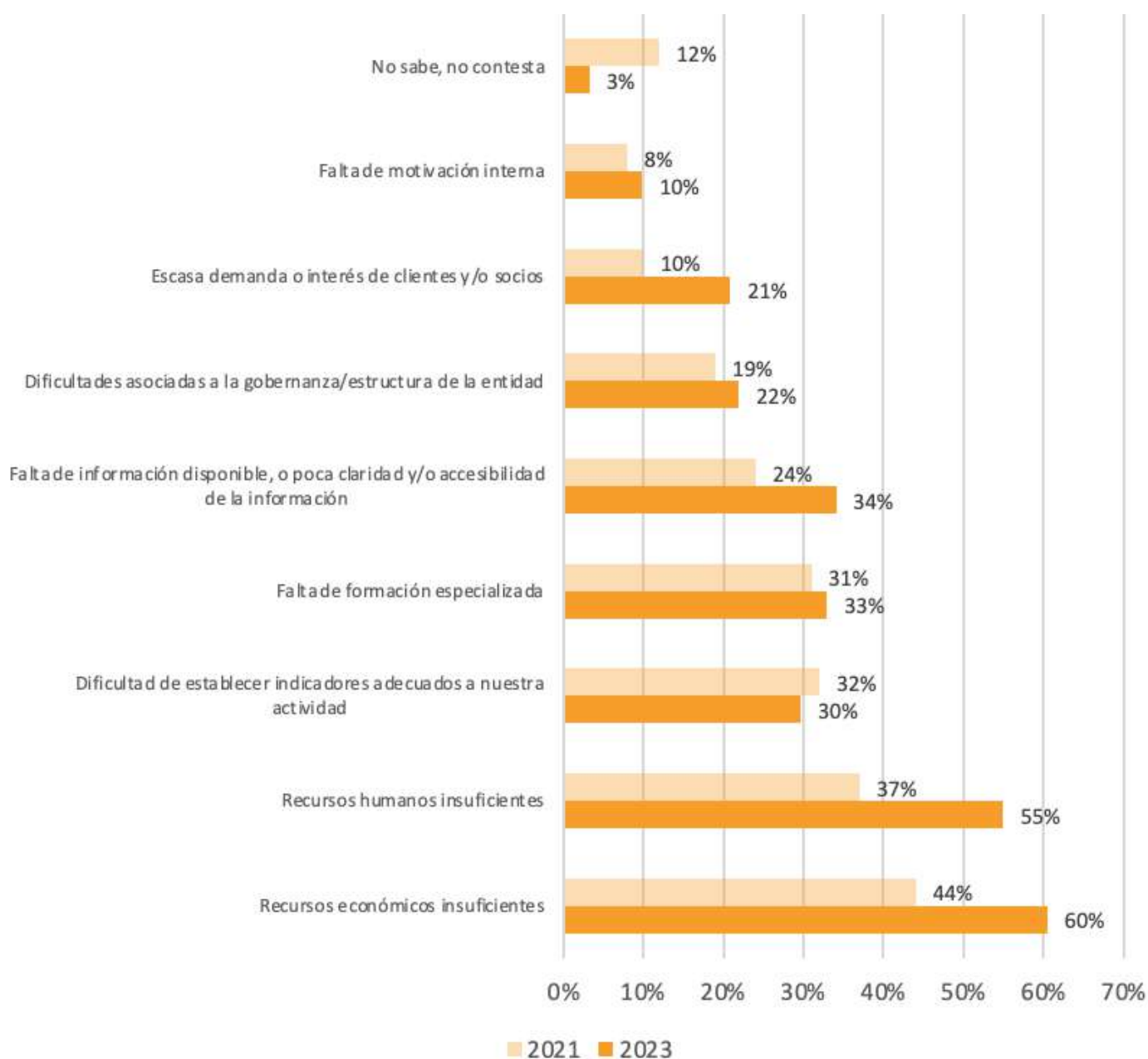
Gráfico 101 Barreras para el desarrollo de la sostenibilidad



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la evolución de este indicador, destacar que en 2023 ha incrementado el porcentaje de las empresas que detectan que la ausencia de recursos es la principal limitación y barrera para el desarrollo de la sostenibilidad. Un 16% más aflora la necesidad de disponer de más recursos económicos, y un 18% más recursos humanos. También aumenta la percepción de la necesidad de disponer de mayor información, accesible y clara (10%) y de mayor demanda por socios o clientes (11%).

Gráfico 102 Evolución de barreras para el desarrollo de la sostenibilidad 2023 - 2021



Fuente: Elaboración propia a partir del informe



# Capítulo 8

## Síntesis y recomendaciones

- 8.1. Conocimientos, políticas y estrategias de las empresas en sostenibilidad
- 8.2. Sostenibilidad en la estructura, gobernanza, decisiones y presupuesto
- 8.3. Sostenibilidad en los diferentes ámbitos de actuación
- 8.4. Situación actual y retos de futuro
- 8.5. Conclusiones y propuestas de actuación



---

## SÍNTESIS Y RECOMENDACIONES

---

A lo largo del presente informe se ha ofrecido una visión completa y detallada de las distintas áreas y dimensiones que caracterizan el desempeño actual en sostenibilidad de las 91 empresas que han formado parte de la muestra. Y, también se ha proporcionado información comparativa de la evolución del desempeño de las empresas respecto al periodo precedente (2021).

En este sentido, es importante reseñar que, por una parte, en la presente edición se ha incrementado el tamaño muestral respecto al estudio de 2021, y por otra, que se ha hecho extensivo a otras empresas generales, no relacionadas con el CE/R+S y Cátedra de Cultura Empresarial de la Universitat de València, y sin vínculo entre ellas, por lo que el resultado proporcionado puede aportar un mayor o mejor reflejo de la realidad empresarial.

A continuación, se resumen las principales conclusiones de cada capítulo y área concreta.



## 8.1

---

# CONOCIMIENTOS, POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS DE LAS EMPRESAS EN SOSTENIBILIDAD

---

### Conocimiento de las políticas y estrategias de sostenibilidad

- **ODS:** En 2023 se ha mantenido el porcentaje de empresas que conocen los ODS (Casi el 90% de las empresas consultadas conocen los ODS en 2023, similar ratio a las empresas que lo conocían en 2021).
- **Pacto Mundial:** ha disminuido un 10% el porcentaje de empresas que conocen la iniciativa de Pacto Mundial, situándose en un 78% en 2023.
- **Otras iniciativas,** tales como principios rectores de la ONU, líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales, o WEP son menos conocidas. Sólo las conoce - en promedio- un 30% de las empresas, similar ratio al del periodo precedente.

### Compromiso con la sostenibilidad

- **Alineación con los ODS:** El 92% de las empresas declara estar realizando actuaciones alineadas con los mismos (un 10% más que en 2021). Además, los ODS que mayor prevalencia presentan entre las empresas, o los que éstas consideran que más impactan, son, el 8-Crecimiento Económico, 3-Vida Saludable, 12-Producción y Consumo responsable, y 5-Igualdad de Género.
- **Diálogo con los Gdl:** El 40% de las empresas dialoga de forma regular con sus Gdl, para conocer y dar respuesta a sus expectativas legítimas en materia de sostenibilidad, de forma regular, un 10% más que en 2021. Un 18% lo hace de forma ocasional, la mitad de las que lo hacían en 2021; y un 32% (un 15% más que en 2021) ha avanzado en su identificación y priorización. Así, se observa un avance en esta área, progresando hacia un diálogo regular.

- **Participación en alianzas:** En términos generales ha disminuido la participación a nivel regional y nacional, de las empresas en asociaciones temáticas en sostenibilidad, respecto al ejercicio previo; y causa de ello puede ser la inclusión de empresas no relacionadas en el círculo del CE/R+S y/o CCE, si bien a nivel sectorial e internacional se han incrementado ligeramente (1 y 2% respectivamente).

### Políticas y estrategias de sostenibilidad corporativas

- **Política de sostenibilidad:** El 41% de las empresas tienen una política específica de sostenibilidad, y de éstas 78% monitoriza los resultados con algún tipo de indicador.
- **Estrategia de sostenibilidad.** Se mantiene el porcentaje de empresas cuenta con una estrategia específica de sostenibilidad (44%) aunque se incrementa un 5%, hasta el 23% el porcentaje de empresas que incluyen una línea específica en la estrategia de negocio para integrar las cuestiones sociales y ambientales en su negocio. Sin embargo, menos del 50% de las empresas que disponen de una estrategia, evalúan su cumplimiento. Y las que lo hacen, mayoritariamente se basan en seguimiento de las actividades propuestas. Por tanto, aún queda mucho por hacer en este sentido.
- **Políticas de Derechos Humanos.** Sólo un 40% de las organizaciones disponen de una política específica de DDHH de acuerdo a estándares internacionales, aunque en 2023 se ha incrementado hasta un 42% (un 14% más) las empresas que contemplan estos en otras políticas de su organización, por lo que es un área muy relevante por abordar tras el tsunami regulatorio actual.
- **Cumplimiento y debida diligencia.** Cerca del 60% de las empresas disponen de algún programa de cumplimiento en sostenibilidad. (Un 10% más que en 2021). La principal medida adoptada en este sentido es una política anticorrupción, siendo que casi el 50% de las empresas disponen de ella . (Un 10% más que en 2021); y un 22% dispone de un procedimiento en debida diligencia, que incluye los riesgos ESG de la empresa.

## Síntesis

- Las principales políticas y estrategias en materia de sostenibilidad que conocen las empresas son los ODS y Pacto Mundial.
- Se está avanzado en la gestión de grupos de interés, sin embargo, aún queda mucho trabajo por hacer.
- Las empresas que disponen de una política específica en sostenibilidad presentan mayor desempeño y compromiso que aquellas que integran estos aspectos en otras políticas corporativas.
- Casi la mitad de las empresas disponen de una estrategia específica en sostenibilidad, pero sólo el 50% de éstas evalúa su cumplimiento.
- Sólo el 40% de las organizaciones tienen una política específica en Derechos Humanos de acuerdo a estándares internacionales, y sólo la mitad, la aplica a su cadena de suministro.
- Casi la mitad de las empresas disponen de algún programa de cumplimiento en sostenibilidad, que contempla mayoritariamente la política anticorrupción.
- Las empresas que comunican su compromiso con la sostenibilidad presentan mayor desempeño.

## Recomendaciones

- Concienciar acerca de la importancia de disponer de una estrategia específica en sostenibilidad, y del seguimiento de la misma.
- Promover la debida diligencia en materia de Derechos Humanos, en la organización, y a lo largo de la cadena de suministro, tal y como exigirá la nueva Directiva.
- Fomentar el diálogo con los grupos de interés a fin atender sus expectativas legítimas y aprovechar las oportunidades derivadas de dicho diálogo.

## 8.2

---

# SOSTENIBILIDAD EN LA ESTRUCTURA, GOBERNANZA, DECISIONES Y PRESUPUESTO

---

### Dirección de sostenibilidad

- Sólo el 20% de las empresas cuenta con una Dirección específica en sostenibilidad, mientras que en el 44% de los casos, esta área está encomendada a otro departamento o unidad (RRHH, comunicación, calidad, finanzas...) Además, el 58% cuenta con una Comisión interdepartamental que supervisa y evalúa el desempeño ESG, un 14% más que en 2021.

### Integración de la sostenibilidad en la gobernanza

- Cerca del 40% de las empresas cuentan con un cuadro de mando que sintetiza los principales indicadores en materia de responsabilidad corporativa. Sin embargo, sólo un 8% (un 49% menos que en 2021) evalúa anualmente a máximo nivel el desempeño ESG de la organización.
- Disminuye drásticamente la valoración de aspectos ESG en el órgano de gobierno.

Sólo el 16% dispone de algún sistema de gestión de sostenibilidad completo, el 27% monitorizan algunos campos parciales, y el 35% tiene intención de hacerlo en un futuro.

El 61% dispone de algún sistema de gestión de riesgos ESG.

Sólo un 5% de las empresas (-7% respecto 2021) incluye estos indicadores en la remuneración de los directivos, y un 8% (12% menos que en 2021) tiene en cuenta estos aspectos en los procesos de selección de directivos y consejeros.

- Respecto a la gestión de la ética, el 65% gestiona la ética de la organización a través de un código ético, aun cuando el canal de denuncias es el segundo aspecto más prevalente.

## **Presupuesto**

Sólo un 25% de las empresas disponen de presupuesto específico para sostenibilidad, aun cuando se incrementa, respecto a 2021, un 7% las empresas que destinan entre un 1 y 5% de su facturación a estos aspectos.

## **Síntesis**

- Predomina una ausencia de liderazgo claro en sostenibilidad, siendo que estas funciones generalmente se encuentran diluidas en las responsabilidades de otros departamentos, con el correspondiente riesgo de des-priorización.
- Sólo unas pocas organizaciones disponen de sistemas de gestión de la sostenibilidad completos, si bien, parece que tienen voluntad de tenerlo en un futuro.
- La sostenibilidad tiene una baja integración en la gobernanza de las empresas, siendo que, ni se monitorizan los indicadores ESG por el máximo órgano de gobierno, ni se fomenta la valoración por parte de éste (ni en capacitación, ni en remuneración).
- El código ético y canal de denuncias siguen siendo las herramientas más utilizadas para velar por la ética en las organizaciones.
- Existe bajo compromiso económico y presupuestario en materia de sostenibilidad.

## **Recomendaciones**

- Implicar al máximo órgano de gobierno en el diseño, formulación y seguimiento de la estrategia sostenibilidad, favoreciendo su capacitación y compromiso.
- Dotar de estructura y liderazgo en sostenibilidad en la operativa de la empresa que permita la realización de la estrategia diseñada.



## 8.3

---

# SOSTENIBILIDAD EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

---

### Sostenibilidad en Innovación

- La innovación es clave para las empresas, siendo que el 85% promueve la innovación con atributos de sostenibilidad; incrementándose un 11% las empresas que consideran que ésta constituye el propósito y razón de ser de la empresa.
- El 52% considera como principal atributo la innovación de producto o servicios, (+13% respecto 2021), cayendo hasta el 4% (-10%) la innovación colaborativa con otros grupos de interés.

### Sostenibilidad en proveedores y clientes

- El 34% de las empresas dispone de un código de ética específico para proveedores, el 30% una política de compras responsables, que contempla la evaluación de proveedores, y el 21% además, realiza auditorias a los mismos. Los aspectos que más se vigilan en los proveedores son, la ética, seguridad y salud, y gestión de residuos.
- El 52% de las empresas realiza actuaciones con sus clientes, predominando las acciones de concienciación y voluntariado. Destaca una tendencia en alza del voluntariado (+20%) y de la publicidad responsable (+9%) y un descenso (-9%) de las acciones de concienciación.

### Gestión ambiental

- El 80% de las empresas dispone de una política medioambiental (15% más que en 2021), que fundamentalmente contempla gestión de residuos y eficiencia energética.
- Un 20% dispone de un plan de movilidad sostenible propio (+2%), y un 10% se acoge al de área en la que se ubica (+3%).

## Área Personas

- Las empresas disponen de políticas de recursos humanos bastante completas, que contemplan entre otros, igualdad y diversidad, conciliación, flexibilidad, seguridad y salud. Además, el 84% tiene un plan de desarrollo profesional. En materia de bienestar, el 60 % de las empresas trabajan fundamentalmente en la promoción de estilos de vida saludables (-18%)
- En cuanto a la diversidad, el 35% de las empresas disponen de medidas específica sobre brecha de género (+4.5%) , pero sólo el 16% de las empresas integran los principios de accesibilidad universal por completo en su organización ( -9%).
- El 81% de las entidades ofrece formación específica en sostenibilidad (+9,5% respecto 2021).

## Acción social y voluntariado

- El 47,25% de las entidades realizan voluntariado corporativo a iniciativa de la empresa (+3%), y sólo el 23% dispone de un plan de acción social, (-6% respecto a 2021), mientras que la mayoría (56%) realiza acciones puntuales. En cuanto a las áreas de trabajo, se centran fundamentalmente en colectivos vulnerables y proyectos culturales, deportivos, lúdicos o sociales.

## Evaluación de impactos

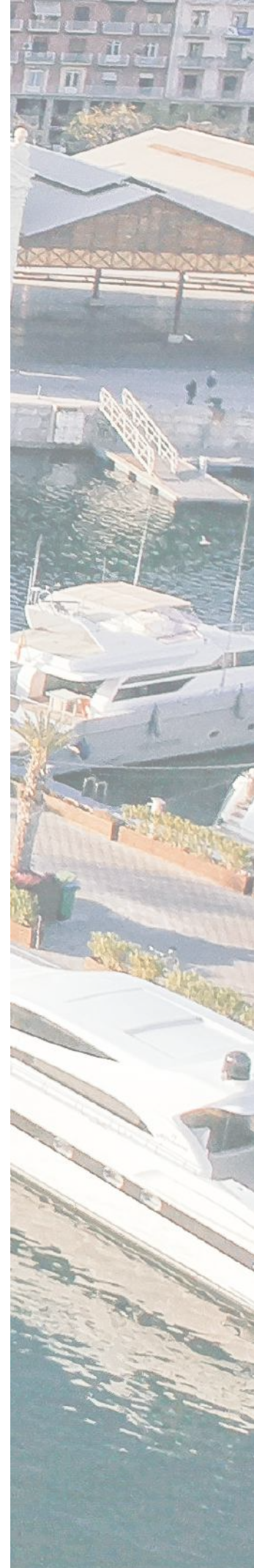
- Sólo el 16% de las entidades evalúa sus impactos en sostenibilidad de acuerdo a estándares internacionales (-5%) y sólo el 14% mide el retorno para el negocio.

## Prácticas de información pública

- El 40% de las empresas consultadas tienen obligación de realizar el EINF, y el 31% de las no obligadas, reporta de voluntariamente.
- El estándar mayormente utilizado es GRI, seguido de los ODS, y solo el 30% aporta información fiscal.

## Síntesis

- Existe un alto grado de desempeño en innovación, fundamentalmente en productos o servicios.
- Se potencia la sostenibilidad en la cadena de valor con las empresas proveedoras, mediante la adhesión a códigos de ética y políticas de compras responsables, que en ocasiones, incluyen auditorías a los mismos. Hacia la clientela, destacan las acciones de concienciación y voluntariado.
- Existe concienciación ambiental, siendo que 4 de cada 5 empresas disponen de una política medioambiental que contempla al menos la gestión de residuos y eficiencia energética.
- El área de personas está desarrollada, en la medida en que la normativa es cada vez más exigente y regula en materia de igualdad y diversidad. También destaca la prevalencia de planes de desarrollo personal, y formación en sostenibilidad para los trabajadores, en las empresas consultadas.
- Ha incrementado el porcentaje de empresas que realizan voluntariado corporativo por iniciativa de la empresa y/o que disponen de un plan de acción social.
- No existe conciencia de medir el impacto ni el retorno para el negocio de las actuaciones en sostenibilidad que se realizan.
- 1 de cada 2 empresas reporta su desempeño en sostenibilidad.





## **Recomendaciones**

Fomentar la sostenibilidad en la cadena de suministro, en línea con lo establecido en las nuevas Directivas.

Potenciar la movilidad sostenible del personal de la organización.

Potenciar el voluntariado corporativo y la acción social estructurada, alineada con la estrategia de negocio.

Favorecer la medición del impacto y retorno para el negocio de la sostenibilidad, lo que a su vez, reforzará el peso y valor de éste área.

Poner en valor las memorias y reporting en sostenibilidad, ya que al comunicar, se refuerza el compromiso de la organización.

## 8.4

# SITUACIÓN ACTUAL Y RETOS DE FUTURO

---

### Motivación de las empresas

- La principal motivación de las empresas para actuar en sostenibilidad es la convicción y compromiso propio (83%) aunque, un 62% también lo hace por reputación, si bien ésta última percepción cae un 10% respecto a 2021.

### Impacto Pandemia

- La pandemia ha impactado positivamente en la organización de las personas (69% de las empresas) y en la digitalización (65%), si bien, esta percepción es bastante inferior hoy, a la que se tenía en 2021.

### Retos de futuro

- Las empresas desean compartir, y valoran muy positivamente el Networking con empresas y asociaciones. El 59% de las empresas pone en valor el Networking con empresas y asociaciones (+15% respecto a 2021),
- También destacan el 48% de las empresas (+11%), la necesidad de disponer de subvenciones mientras que la formación se valora positivamente en sus distintas modalidades (foros y conferencias, online, presencial...)
- La principal barrera es la ausencia de recursos económicos (detectado por el 60% de las empresas) y humanos (55%), que incrementan un 16 y 18% respecto a 2021, así como la falta de información disponible (34%) y formación (33%), que mantienen su ratio.





## Síntesis

- Las empresas actúan en sostenibilidad por convicción y compromiso propio.
- Con el paso del tiempo, se relativiza el impacto de la pandemia en las organizaciones, quizás por la retirada de medidas que en dicho momento se aplicaron.
- Las principales herramientas para impulsar la sostenibilidad que detectan las organizaciones es el *networking* con empresas y asociaciones, la formación y las ayudas públicas.
- Como principales barreras, destaca la ausencia de recursos económicos y humanos, así como la falta de información disponible y formación.

## Recomendaciones

- Seguir apelando al compromiso de las empresas, apelando al compromiso público con sus grupos de interés.
- Potenciar el *networking* con empresas y asociaciones, para aprovechar la oportunidad que ello ofrece.
- Potenciar la formación específica para reducir las barreras que ello supone a las empresas.
- Aprovechar las ayudas y subvenciones públicas para mitigar la limitación de recursos que declaran las empresas.

## 8.5

# CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

---

En un mundo en constante transformación, frágil e incomprensible, con riesgos y oportunidades, la sostenibilidad se erige como un faro de esperanza para contener y restaurar la economía global y la supervivencia de la población.

Así, el presente informe ofrece una visión global y transversal del desempeño en materia de sostenibilidad de las empresas valencianas, remarcando su evolución durante el periodo 2021-2023. En él se desgranar, por apartados, los principales aspectos y facetas de la sostenibilidad, y cómo, en función de su tamaño, las empresas muestran distinto grado de desempeño.

Cada empresa, ha manifestado su compromiso con el futuro del planeta y las generaciones venideras. Los resultados, aunque reveladores, no son solo números y estadísticas; son testimonios de la capacidad humana para el cambio y la evolución.

En general, se observa que las grandes empresas presentan mayor grado de madurez. Quizás propiciado por la necesidad de adaptación a la normativa aplicable, que, utiliza determinados umbrales para iniciar su despliegue en el sector productivo, y que en algún caso aún no se han traspuesto a las pymes. En cualquier caso, se espera que a corto y medio plazo estos umbrales vayan disminuyendo y sean de aplicación generalizada.

El informe refleja, en general, un progreso, si bien evidencia la necesidad de seguir trabajando en la senda de la sostenibilidad. Cada decisión cuenta y con pequeñas acciones se pueden conseguir grandes avances. Y prueba de ello es el tsunami regulatorio que está surgiendo en materia de sostenibilidad y que obligarán a poner en valor la sostenibilidad en las empresas.

Sin ir más lejos, la doble materialidad y el cálculo de los impactos financieros que los riesgos en sostenibilidad pueden tener en las organizaciones, no es más que una forma de presionar al mercado para que tome consciencia de la necesidad de, para garantizar la propia supervivencia, actuar en esta materia. Y para enfocar y ayudar a avanzar en este camino, a modo de conclusión y síntesis, se recomendaría a las empresas que trabajen en 4 áreas diferenciadas:



- ESTRATEGIA
- DEBIDA DILIGENCIA
- GRUPOS DE INTERÉS
- RECURSOS

Ya que las 14 recomendaciones definidas anteriormente, se pueden agrupar en torno a estas 4 áreas.

### **Estrategia ESG**

- R1. Definir una estrategia y monitorizarla
- R3. Implicar al máximo órgano de gobierno
- R4. Dotar de estructura y liderazgo en sostenibilidad
- R8. Favorecer la medición del impacto y retorno para el negocio de la sostenibilidad.

### **Debida diligencia**

- R2. Promover la debida diligencia en materia de Derechos Humanos
- R5. Fomentar la sostenibilidad en la cadena de suministro.

### **Relaciones con Gdl**

- R2. Fomentar el diálogo con Gdl
- R6. Fomentar la movilidad sostenible
- R7. Potenciar el voluntariado corporativo y la acción social estructurada
- R9. Comunicar los reportings en sostenibilidad
- R11. Comprometerse públicamente con Gdl

### **Recursos**

- R12. Potenciar el Networking con empresas y asociaciones
- R13. Potenciar la formación específica
- R14. Aprovechar las ayudas y subvenciones públicas

Porque la sostenibilidad no es solo una tendencia, sino un camino hacia la excelencia empresarial y la prosperidad global; y no una meta, sino un viaje que recorrer. Cada esfuerzo, por pequeño que parezca, es un paso hacia adelante en la creación de un mundo más equitativo y saludable.

Porque, como diría Mahatma Gandhi

Lo que estamos haciendo a los bosques del mundo es un reflejo exacto de lo que le estamos haciendo a nosotros mismos y a los demás.”



## ANEXO 1: LISTADO DE EMPRESAS QUE HAN PARTICIPADO EN EL ESTUDIO\*

EMPRESA	CE/R+S	CCE	EMPRESA	CE/R+S	CCE
AGC FLATGLASS IBÉRICA	X		HIDRAQUA	X	
AINIA			HINOJOSA	X	X
ALMACENES LÁZARO, S.L.	X		IBV		
ALPESA	X		INDUSTRIAS ALEGRE		
ANGELA IMPACT	X		INSTEIMED		
BAUX	X		INVESTLEADING		
BIOHUB			IRCO	X	
BROSETA	X	X	IVI	X	
CAIXA POPULAR	X		NOVATERRA	X	
CASUAL INVESTMENTS (V. GANDIA)			ORTOPRONO		
CHOVI	X		PAGO DE THARSYS		
CONSUM S COOP V	X	X	RNB	X	
CUBIERTA SOLAR	X		ROYO GROUP		
EL CORTE INGLÉS	X		SESDERMA		
ÉTICA	X		SGS	X	
EULEN	X		SIMETRÍA GRUPO	X	
FEBF			STOCKMEIER		
GB CONSULTORES			TGT		
GDES	X	X	TRIANGLE	X	
GRUPO GIMENO	X		UNIMAT	X	
GOURMET CATERING			VALGIME	X	
GRUPO BERTOLÍN, S.A.U.	X	X	VALSANGIACOMO		
GRUPO MARJAL	X		VICKY FOODS	X	X
GRUPO SANITARIO RIBERA	X	X	ZUBI GROUP	X	X

\*Las 42 empresas restantes que han participado en el estudio han realizado la encuesta de manera anónima.

---

# OBJETIVOS Y METAS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

---



ética  
SOSTENIBILIDAD 

**CE/R+S**  
CLUB DE EMPRESAS  
RESPONSABLES Y SOSTENIBLES



CÀTEDRA DE  
CULTURA EMPRESARIAL  
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA