

## **SERES, valor social 2021**

VIII Informe del impacto  
social de las empresas

Febrero 2022



# Introducción



## Fernando Ruiz

Presidente de Fundación SERES y Presidente de Deloitte España

El rol de la empresa en cuanto al compromiso social ha evolucionado a lo largo del tiempo. En los últimos años se ha convertido en un tema muy presente entre las prioridades de la dirección de las empresas. La pandemia ha supuesto un salto cualitativo, que ha demandado una acción relevante por parte de todos los actores y las empresas han realizado un gran esfuerzo en este sentido. Por otro lado, la propia sociedad ha demandado este compromiso de forma permanente. Ese compromiso ha llegado para quedarse y no es una opción. Sabemos que las empresas pueden contribuir de manera significativa al desarrollo económico, social o medioambiental, ya sea a través de sus operaciones o de la creación de cadenas de valor. Las empresas socialmente robustas también lo son desde el punto de vista financiero.

El Informe del Impacto Social de las empresas, fruto del trabajo conjunto entre Deloitte y Fundación SERES es el reflejo de la relevancia de la medición de lo social y camino recorrido en el reto de la transformación social de las empresas y su compromiso con la sociedad. Este estudio cumple ocho ediciones, que nos permiten afirmar que la empresa se compromete y lo hace de una manera decidida. Ponemos nuestros esfuerzos en herramientas que nos permitan medir el impacto y convertirlo en un eje estratégico de las compañías. Quiero además agradecer en esta ocasión a la CEOE su participación en esta edición para ofrecer una mirada sobre la empresa española y la Diligencia Debida en DD.HH.

Estamos en un momento crucial para a esa reconstrucción distinta, más humana, más social y con las personas en el centro. Métricas más exigentes en un momento en el que sabemos que hay más colectivos vulnerables y el rol de la empresa en materia social es esencial. Asuntos como la implementación de los derechos humanos en toda la cadena de valor, el liderazgo responsable, el interés creciente en los asuntos ESG y la evaluación de la sostenibilidad y el impacto social de una organización por parte de los inversores o la medición del impacto social de las compañías serán grandes palancas en términos organizacionales y sociales para la reconstrucción. Las empresas tienen un papel fundamental para regenerar esa confianza e impulsar el desarrollo de una sociedad más justa.



**Ana Sainz Martin**  
Directora General de la Fundación SERES

Sabemos que el mundo se complejiza, muestra de ello han sido los últimos 24 meses y por eso también evolucionan nuestras metodologías y proyectos. Fruto de la colaboración entre Fundación SERES y Deloitte en las últimas ocho ediciones surge un informe como éste que muestra el compromiso social de las empresas a través de su inversión en actuaciones sociales o de los beneficiarios directos en proyectos de salud, educación y bienestar social. Sólo en una sociedad sana pueden fortalecerse y crearse empresas sostenibles y de futuro. SERES es un proyecto común, de un grupo totalmente convencido de que el compromiso social de las empresas hace crecer a la sociedad, y a las compañías. Quiero agradecer el apoyo de la CEOE en esta edición, a las más de 70 empresas SERES que han participado en el estudio y en especial a Deloitte que contribuye año a año a que este informe se consolide como un modelo de medición reconocido, riguroso y sólido.

Desde la dimensión social que trabajamos en SERES sabemos que las compañías se diferencian por la conexión que logran obtener con la sociedad y en último caso por sus valores únicos. Un sector privado responsable es indispensable para el crecimiento, la productividad, la innovación y la creación de empleo, todos ellos generadores de desarrollo y oportunidades. La propuesta de valor de las compañías ha cambiado radicalmente. Es imprescindible que la inclusión del compromiso social tome peso en el propósito de la compañía y el foco esté en las personas. Es evidente que las estrategias de la relación de la empresa con la sociedad han experimentado una gran revolución en los últimos dos años. Cada vez, resulta más habitual ver el paso hacia la visión global de las corporaciones, la redefinición de colaboración de las industrias en oportunidades de desarrollo global y el nacimiento de alianzas estratégicas con otras organizaciones.

Los ejemplos de empresas que ofrecen resultados tanto económicos como sociales han puesto de manifiesto que generar valor social es posible y se vislumbra como una oportunidad para generar resultados económicos, así como un impacto social positivo. Asuntos que ponen a la persona en el centro como el empleo, la digitalización inclusiva, la cohesión territorial, los derechos humanos, la diversidad e inclusión son temas que están conectados con la innovación y la competitividad.

Uno de los temas más relevantes seguramente es la forma en la que plantean tender puentes para que las organizaciones trabajen conjuntamente y creen oportunidades para la colaboración real. Así se pueden implementar nuevos procesos de trabajo, mejorar la eficacia, lograr resultados que sean sostenibles. Se abre una nueva vía de colaboración entre compañías, pero también de escucha a las empresas. Como consecuencia de esta generación de valor, necesitamos medirlo y tener un cuadro de mando e indicadores que nos permitan tener una visión de conjunto.



**Mª Concepción Iglesias**  
Socia líder en Sostenibilidad y Clima de Deloitte España y Patrona de la Fundación Deloitte

No es novedoso hablar de empresas y sectores comprometidos con la sostenibilidad y con propósito, pero sí lo es la toma de conciencia sobre su significado e implicaciones. Desde que en 2015 la Agenda 2030 marcara los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la sostenibilidad ha ido cobrando relevancia. Hoy, y especialmente tras la pandemia, el rendimiento financiero no basta para evaluar el futuro de una compañía. El mercado regulador y el inversor demandan mecanismos para alinear objetivos sociales y medir el retorno social, un reto que no es menor.

SERES y Deloitte trabajan en esta tendencia hace 8 años, con un informe que nos permite medir el compromiso de las empresas con la transición hacia una economía socialmente responsable. En esta edición de 2020, la pandemia ha reforzado y acelerado el compromiso del sistema empresarial con el conjunto de la sociedad fomentando el liderazgo responsable. Esta implicación se traduce en números: con sus acciones, han impactado en 158 millones de beneficiarios, más de 100 millones por encima de 2019, y casi duplican el número de proyectos de impacto social. La dificultad para abordar los retos sociales de la pandemia ha impulsado también que se amplíe un 35% la red de colaboración con otras entidades, para las empresas participantes en el estudio.

Cada industria tiene un rol clave que jugar. El trabajo de todos será clave a futuro para fijar la agenda de objetivos de impacto social, no sólo con las propias operaciones, sino con las de toda la cadena de valor. Definida la ambición, las empresas deberán ir más allá y concretarla con objetivos, compromisos e indicadores, implementando medidas inmediatas para garantizar la responsabilidad empresarial. Todo ello acompañado con estándares homogéneos de divulgación. La necesidad de abordar estos retos es ya una realidad marcada por el avance de instituciones y reguladores, que han comentado a trabajar en ellos, a través de la Taxonomía Social, la Directiva de diligencia debida empresarial y la ampliación de requerimientos de divulgación de la información no financiera.

# Empresas participantes

La valoración de parte de los indicadores del modelo de contribución de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de las empresas españolas ha sido posible gracias a la **participación de 71 empresas de Fundación SERES** que han aportado los resultados logrados a través de su actividad de RSE en 2020. Agradecemos la participación de los siguientes miembros.



# Objetivo y alcance del informe

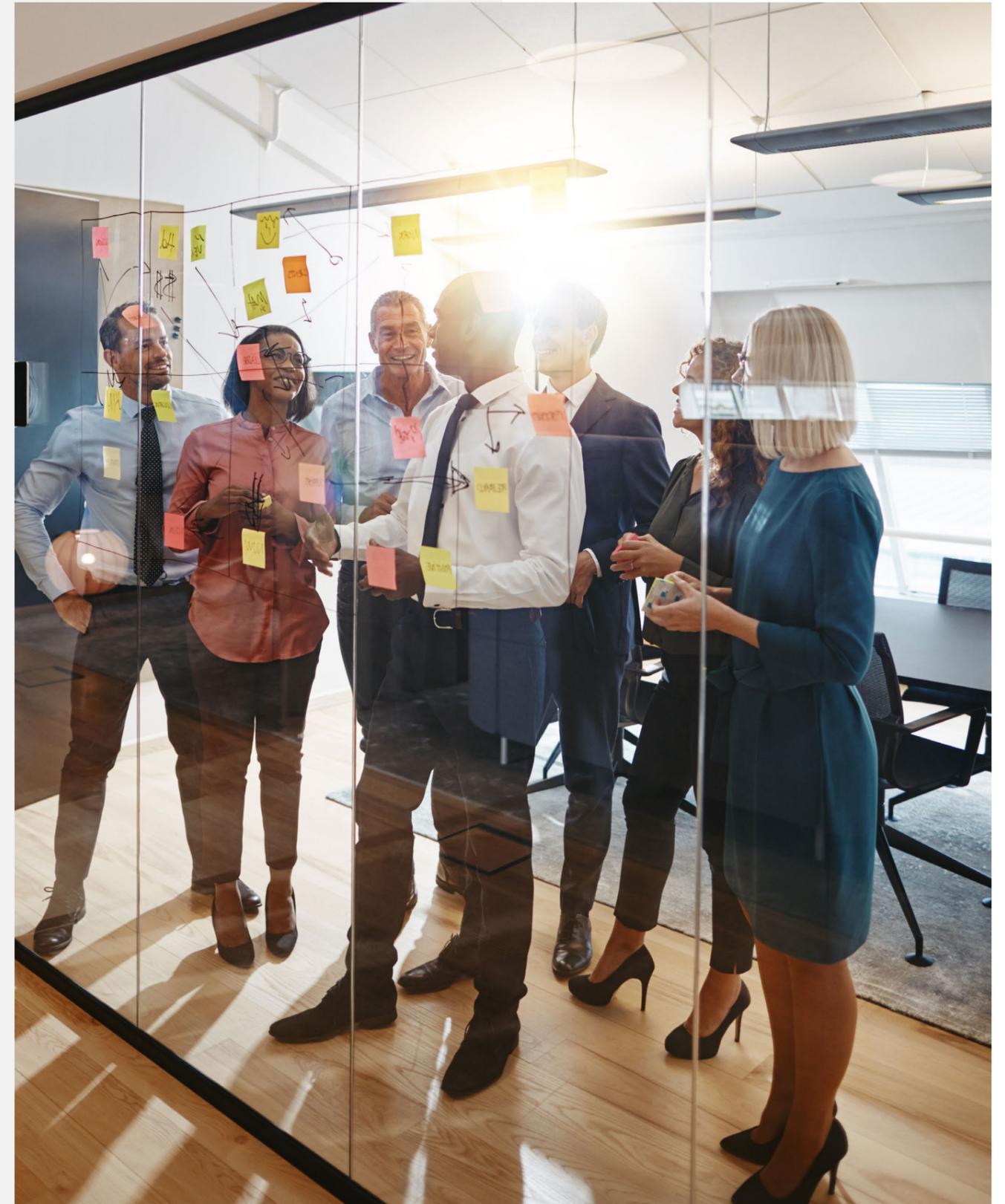
Fundación SERES, en colaboración con Deloitte, ha elaborado la edición VIII del Informe del Impacto Social de las empresas, un estudio que tiene como objetivo medir el progreso de la contribución de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de las empresas españolas.

Teniendo en cuenta el contexto regulatorio actual y la creciente importancia de los aspectos relacionados con la RSE en el contexto económico y de pandemia actual, en esta edición el estudio incorpora algunas novedades respecto a ediciones anteriores.

En este sentido, el informe incluye las siguientes áreas:

- **Análisis cuantitativo** de la contribución de la RSE de las empresas SERES, siguiendo el ya consolidado modelo de contribución basado en el Global Impact Model.
- **Visión cualitativa** de la contribución de la RSE de las empresas de SERES.
- Principales **novedades legislativas** en el ámbito social y perspectivas de futuro.
- **Análisis de la madurez** de las empresas en el ámbito de diligencia debida de los Derechos Humanos, con la participación de la CEOE.

Toda la información cuantitativa y cualitativa del informe ha sido obtenida de fuentes de información públicas o de los cuestionarios cumplimentados por las empresas, tal y como se detalla en la metodología adjunta al final del informe. Ni Deloitte ni Fundación SERES han auditado o realizado ningún tipo de procedimiento de aseguramiento o verificación sobre la información contenida en este informe. Todas las fuentes de información se han desglosado en el informe convenientemente.



# Fundación SERES, modelo de contribución social

Fundación SERES, con la colaboración de Deloitte, definió en la primera edición del informe el modelo diseñado para evaluar la contribución de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Su metodología, basada en el Global Impact Model, permite evaluar la concordancia entre los objetivos de la RSE y los resultados asociados a la actividad de las empresas.

El modelo de contribuciones se estructura en torno a cinco ámbitos, capitales u ópticas de contribución.

Asimismo, cabe mencionar que, a lo largo del documento, se mencionarán e incluirán datos e información relativa al impacto de la COVID-19 en la actividad de RSE de las empresas en los ámbitos o capitales mencionados.



## Capital persona

El eje central de la valoración está en el impacto de las actuaciones de RSE **en la persona, como beneficiario directo** de las iniciativas, en términos de atención de necesidades y desarrollo de capacidades y oportunidades.



## Capital organizacional

Evalúa la **transformación** que se está produciendo **en las organizaciones** desde el punto de vista de sus **prioridades**, sus **valores** y su liderazgo en la asunción de la RSE. Mide el potencial y compromiso que las empresas están asumiendo y el motor de cambio que esto supone en los modelos empresariales.



## Capital relacional

Permite evaluar los aspectos ligados a la construcción, desarrollo y **fomento de relaciones con múltiples agentes** en el marco de las actuaciones de RSE **que aporten valor** a las relaciones económicas, sociales e institucionales actuales, construyendo nuevos ecosistemas y contribuyendo a generar una sociedad más relacionada.



## Capital económico

Mide la **inversión en proyectos de RSE** poniendo el foco en los territorios en los que se genera crecimiento económico y en donde se logra la **consecución** de una **sociedad económicamente próspera**.



## Capital social

Contempla la actividad RSE, la aportación a la **sensibilización social**, la **difusión** de buenas prácticas y la **extensión de la cultura** de Responsabilidad Social.

# Principales resultados de la RSE en España en 2020



## CAPITAL PERSONA

**158 millones de beneficiarios**, lo que supone un incremento de **más de 100 millones respecto a 2019**.

**24.869 proyectos** desarrollados por las empresas participantes, un **92% más que en 2019**.

El **55%** de los proyectos realizados tienen como objetivo **promover los Derechos Humanos** de los grupos de interés afectados por la actividad de la empresa a lo largo de la cadena de valor y el **41%** de los proyectos buscan **promover niveles de vida adecuados**.

El **90%** de las empresas han realizado al menos un proyecto en los ámbitos de salud y el bienestar social, la educación, y el empleo e integración laboral.

El **50%** de las empresas centra sus esfuerzos en impulsar la sociedad y en el colectivo de la infancia y juventud.

El **89%** de las empresas integran en plantilla, bien propia o de empresas del grupo, personas con discapacidad.

Los proyectos realizados por las empresas del sector de la energía y de las finanzas han generado cerca de **107 millones de beneficiarios (68% del total)**.

Este año el **89%** de las empresas desarrollaron un total de **1.775 proyectos contra la COVID-19**, aumentándose en un **82%** el número de proyectos de este tipo.



## CAPITAL ORGANIZACIONAL

El **76%** de las compañías participantes cuentan con programas de voluntariado y con un **9,7% de empleados que participan en actividades de voluntariado corporativo**, lo que supone un punto por encima de la media de los últimos cinco años.

**181.814** empleados, un **12%** de la plantilla agregada total, participaron activamente en programas de RSE. En el **26%** de las empresas la participación es mayor al **30%**.

El **83%** de las empresas evalúa y comunica el impacto que tienen sus contribuciones sociales en la sociedad.

Desde el punto de vista interno, destacan la involucración de empleados en actuaciones RSE (en el **93%** de las empresas) y la existencia de un código ético (en el **92%**).

El **90%** de las empresas participantes en este estudio contemplan los Objetivos de Desarrollo Sostenible en su estrategia RSE.

El **91%** de empresas participantes en este estudio, cuentan con un área específica o estructura organizativa dedicada a la gestión RSE.



## CAPITAL RELACIONAL

**Aumenta un 35% la red de entidades sociales** con las que han colaborado las empresas participantes y se han llevado a cabo **32.631 colaboraciones** con entidades sociales.

**158 millones de euros** de inversión adicional a la propia captados para acometer proyectos de RSE, un **90% más que en 2019**.



## CAPITAL ECONÓMICO

**1.486 millones de euros** de inversión total en RSE por las empresas participantes, **aumentando** la inversión media por empresa un **8% respecto a 2019**.

El **76%** de la inversión (**980 M€**) se destina a **proyectos orientados a promover los DDHH** de los grupos de interés impactados a lo largo de la cadena de valor de las empresas mientras que el **24%** de la inversión (**322 M€**) tienen como objetivo **promover niveles de vida adecuados**.

El **48%** de las empresas participantes **invierte en proyectos de responsabilidad social corporativa** a nivel nacional.



## CAPITAL SOCIAL

**24.869 proyectos de RSE realizados en 2020** y **1.775 proyectos vinculados a la COVID-19** durante la emergencia sanitaria.

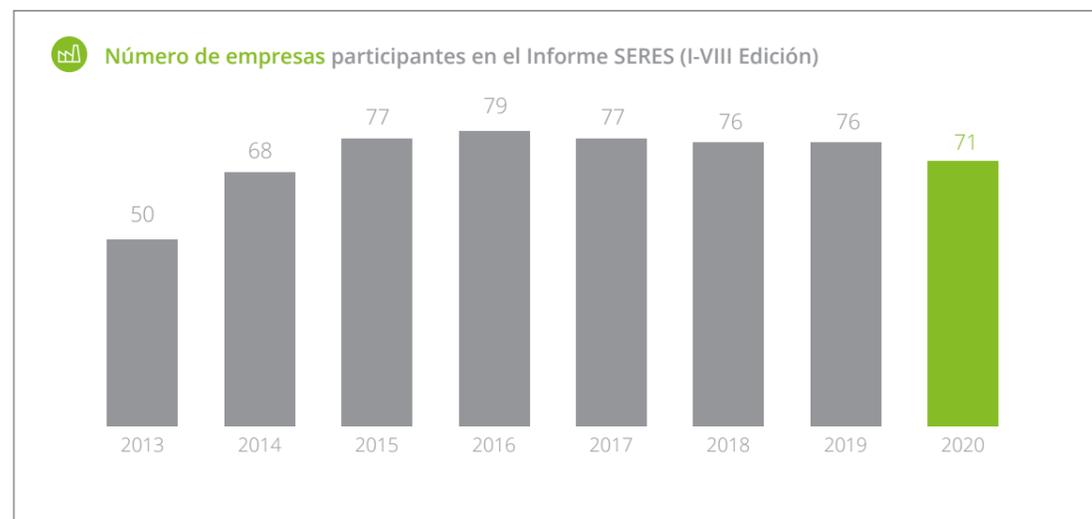
El **100%** de las empresas participantes lanzaron durante 2020 **programas específicos de sensibilización** sobre RSE.

Se han celebrado **12 ediciones de los Premios SERES** con un total **43** actuaciones empresariales premiadas.

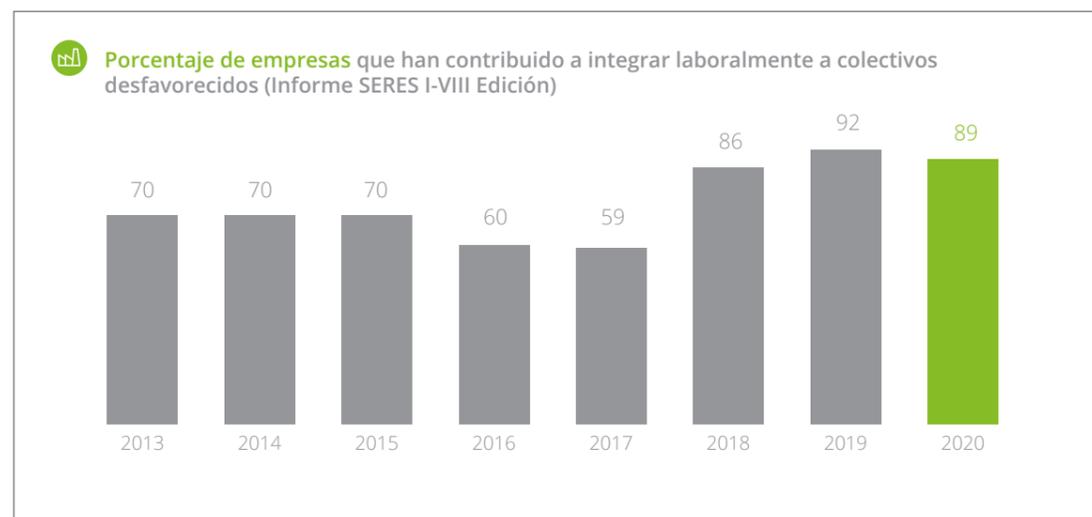
# Principales resultados de la RSE en España: 2013-2020

Nos encontramos ya en la octava edición del Informe SERES, un estudio que se consolida con 71 empresas participantes en 2020, y que permite analizar la evolución de las principales magnitudes e identificar tendencias en materia de RSE:

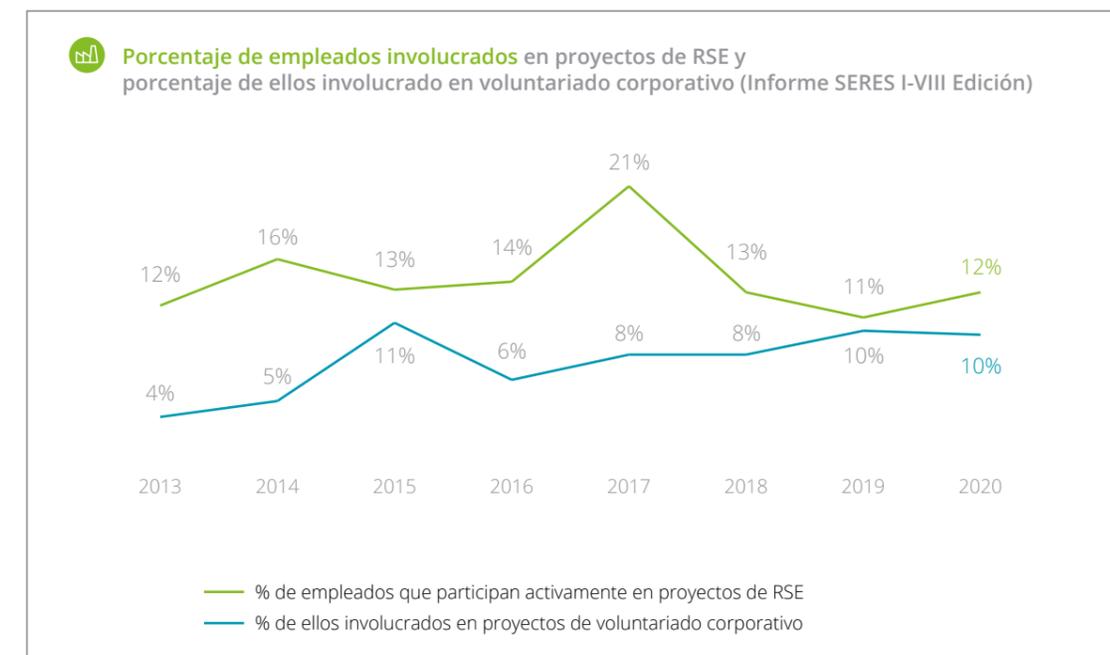
*La solidez del estudio se refleja en el número de empresas participantes.*



*La encuesta vuelve a reflejar un año más, el compromiso de las empresas por la integración laboral de colectivos desfavorecidos en su propia plantilla o empresas del grupo.*



*La involucración de las empresas con la sociedad se refleja en el porcentaje de empleados que participaron activamente en programas de RSE bajo cualquier fórmula (voluntariado corporativo<sup>1</sup>, pro bono<sup>2</sup>, gestión<sup>3</sup>, etc.) con más de 180.000 empleados involucrados. Si observamos únicamente la cifra de empleados que participaron en programas de voluntariado corporativo, este porcentaje asciende al 10% de los empleados, consolidando el crecimiento que se produjo en 2019 respecto de años anteriores.*



1 Voluntariado entendido como el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, que no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionalidad, mercantil o cualquier otra retribuida (Ley Estatal 6/96 de 15 de enero). El voluntariado corporativo es el tipo de voluntariado promovido por la empresa.

2 Pro bono es una expresión latina que significa "para el bien público" y que se usa para referirnos la labor que los profesionales de distintos ámbitos (ej. despachos, consultoras,...) ponen a disposición de la sociedad.

3 El término 'gestión' hace referencias a todas aquellas personas implicadas en proyectos de RSE sin ser voluntarias (ej: los donantes de alimentos para bancos de alimentos, participantes en careras solidarias, empleados que usan nóminas solidarias, asistentes a un concierto benéfico, etc).

# Capital persona

La contribución de la Responsabilidad Social Empresarial al capital persona evalúa el impacto de las actuaciones en la persona, como beneficiario directo e indirecto, en términos de atención de necesidades y desarrollo de capacidades y oportunidades.

## Los ámbitos de actuación de la RSE

La contribución social de las empresas participantes está dirigida a mejorar la vida tanto personal como profesional de los beneficiarios.

Los proyectos que se realizan en el ámbito de la RSE están alineados con los objetivos de las dos dimensiones propuestas en la Taxonomía Social en el sentido que:

- **Promueven los Derechos Humanos de los grupos de interés afectados por la actividad de la empresa a lo largo de la cadena de valor** (Dimensión Horizontal).

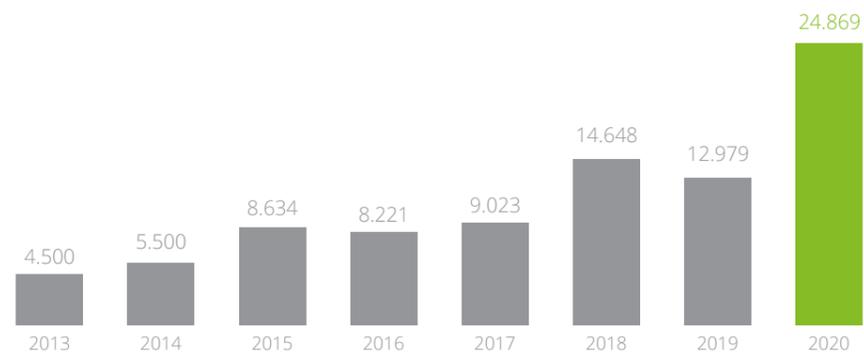
En este sentido los proyectos buscan entre otras cosas garantizar el trabajo decente, promover los intereses de los consumidores y favorecer comunidades inclusivas y sostenibles.

- **Promueven productos y servicios para fomentar los niveles de vida adecuados** (Dimensión Vertical).

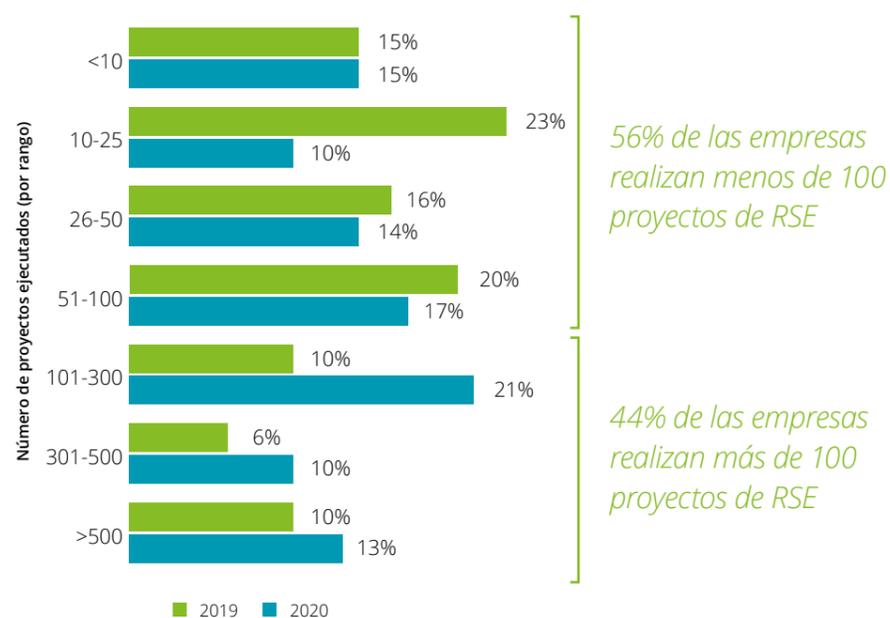
Por ejemplo promueven la salud y bienestar social y la accesibilidad a necesidades humanas básicas (agua, comida, vivienda, asistencia sanitaria y educación) con especial foco en ser colectivos más desfavorecidos. También mejoran la accesibilidad a la infraestructura económica básicas tales como servicios económicos, transporte, telecomunicaciones y electricidad.

24.869 proyectos desarrollados por las empresas participantes, un 92% más que en 2019.

Número de proyectos de RSE desarrollados (Informe SERES I-VIII Edición)



Distribución porcentual de las empresas por número de proyectos ejecutados



## Proyectos de RSE realizados en los últimos años

Durante el 2020, las empresas participantes llevaron a cabo 24.869 proyectos, prácticamente el doble que en 2019, en un notable esfuerzo por atender a las problemáticas cada vez más variadas que está requiriendo la sociedad.

Analizando el volumen de proyectos gestionados por las empresas, se observa que muchas de las compañías participantes en el estudio cuentan con una cartera de proyectos de RSE muy extensa. **Así, el 44% de las empresas trabajan en más de 100 proyectos al año y el 23% en más de 300.**

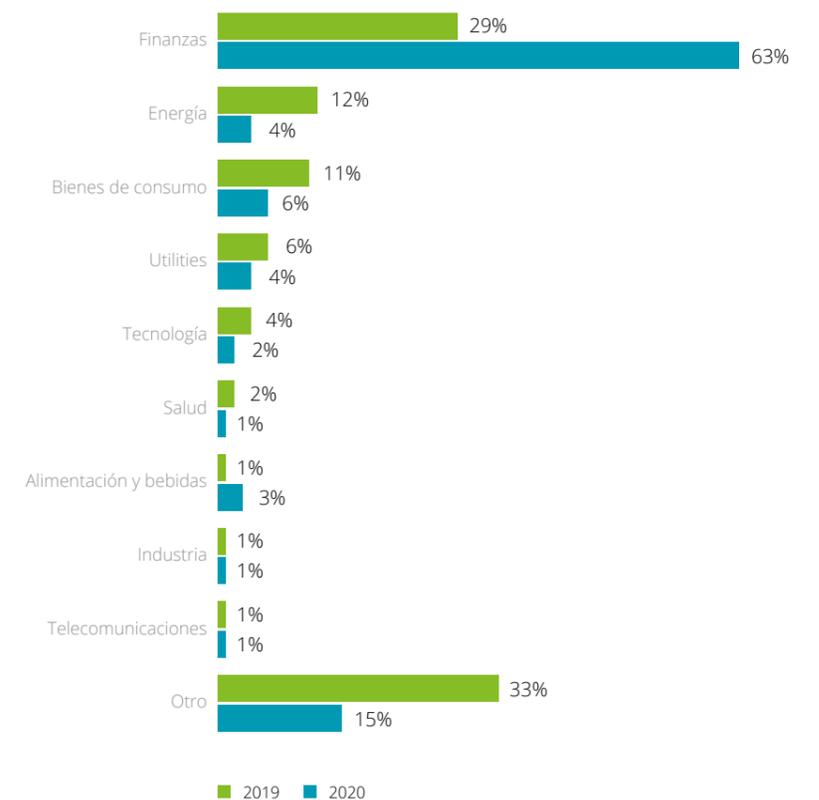
En el gráfico comparativo de la página 18 podemos observar esa tendencia de crecimiento del número de proyectos realizados por las empresas. Pasamos del 26% que realizaban más de 100 proyectos en 2019 al 44% en 2020. Mientras que el de las empresas que realizan 100 o menos pasa de 74% en 2019 al 56% en 2020.

Desde el punto de vista de la tipología de empresas participantes en el informe, en el 2020, **destacan las empresas de finanzas**, que representan un 17% del total de empresas. En 2020 **han desarrollado 15.727 proyectos, lo que supone un 63% del total de proyectos**, mientras que el año pasado, el sector financiero realizaba 3.715 proyectos, suponiendo un 29% del total.

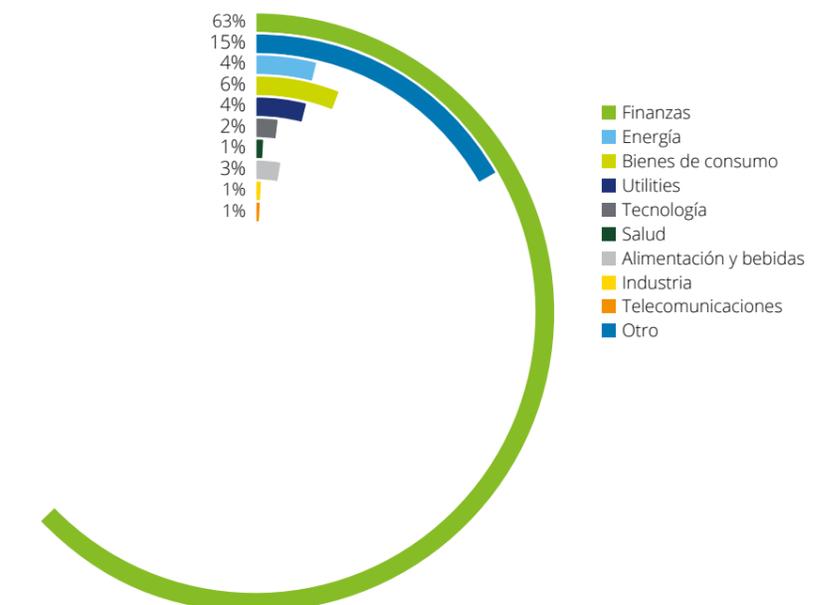
“Las empresas siguen trabajando y revisando sus estrategias para abordar las demandas sociales de la actualidad”

Extraído de las entrevistas con los presidentes, apartado “Visión cualitativa”, página 48

Distribución del % de proyectos por sector durante el 2019 y el 2020



Distribución de tipologías de empresas por volumen de proyectos en 2020



En 2020, los proyectos de RSE se desarrollaron en **diferentes ámbitos de actuación<sup>4</sup> alineados con los objetivos de la Taxonomía Social** (para más información sobre la Taxonomía Social, consulte la [página 56](#) del presente informe):

• **El 55% de los proyectos (13.082 proyectos) están alineados con la dimensión horizontal de la Taxonomía y están orientados a promover los derechos humanos de los grupos de interés afectados por la actividad de la empresa a lo largo de la cadena de valor.**

– Destacan las iniciativas que tienen como objetivo la **implicación con la sociedad, que representan un 44% de los proyectos**. Son proyectos destinados al desarrollo local, la reinserción social, las emergencias sociales, la ayuda humanitaria y el fomento del arte de la cultura, entre otros.

– El 8% de los proyectos de RSE se han desarrollado en relación con el empleo, orientados a la generación de oportunidades e integración laboral. El 92% de las empresas llevaron a cabo proyectos de este tipo.

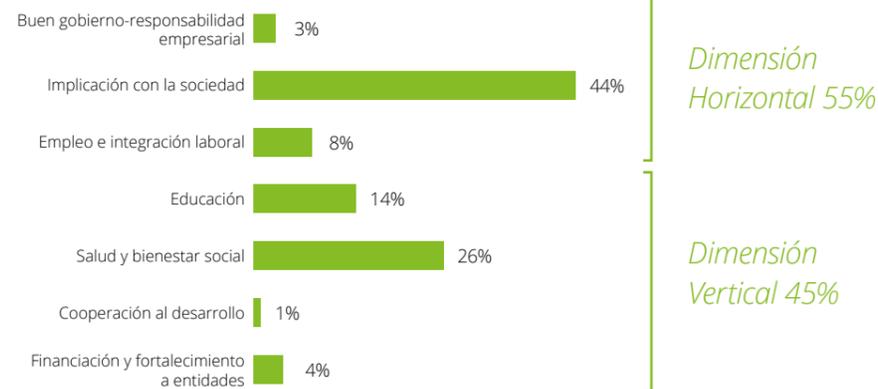
– El 3% de los proyectos tienen como objetivos fomentar el Buen Gobierno y la responsabilidad empresarial.

• **El 41% de los proyectos (10.993 proyectos) están alineados con la dimensión vertical de la Taxonomía y tienen como objetivo promover niveles de vida adecuados:**

Destacan los proyectos de RSE relacionados específicamente con la educación o la salud, que concentran de manera agregada el 40% de los proyectos. Adicionalmente, el 92% de las empresas llevaron a cabo proyectos relacionados con la educación, el empleo y la integración laboral o la salud.

*El 55% de los proyectos realizados tienen como objetivo promover los derechos humanos de los grupos de interés afectados por la actividad de la empresa a lo largo de la cadena de valor y el 41% de los proyectos buscan promover niveles de vida adecuados.*

**Distribución de proyectos de RSE en función del ámbito**



*El 90% de las empresas ha realizado al menos un proyecto en los ámbitos específicos de salud y el bienestar social, la educación, y el empleo e integración laboral.*

**Porcentaje de empresas que realizan algún proyecto en los diferentes ámbitos**



*“Las empresas siguen trabajando y revisando sus estrategias para abordar las demandas sociales de la actualidad”*

Extraído de las entrevistas con los presidentes, apartado “Visión cualitativa”, página 48

• **El 4% de los proyectos (1.023 proyectos) tienen como objetivo mejorar la accesibilidad a la infraestructura económica básica, estando alineados también con la dimensión vertical de la Taxonomía Social:**

Este año ha aumentado significativamente el porcentaje de empresas que desarrollan proyectos en el ámbito de la financiación y el fortalecimiento a entidades. Así, este año un 80% de las empresas trabajaba en proyectos de esta índole, mientras que el año pasado era un 50%.

Se observa que la mayor parte de empresas se están involucrando en muy distintos ámbitos de actuación a través de sus proyectos.

Además, destaca que todas las empresas realizan actividades incluidas en la categoría de ‘Otros ámbitos sociales’. Es decir, proyectos de contribución al bienestar social, gestión de emergencias sociales, diversidad funcional, desarrollo local, reinserción social, ayuda humanitaria, arte y cultura, etc.

Con todo ello, cabe destacar un notable **alineamiento entre las estrategias de RSE de las empresas y las cuestiones que afectan a la sociedad española**. De este modo, si comparamos los resultados de este informe con el Barómetro del CIS<sup>5</sup>, destacan entre las principales preocupaciones de los españoles: la pandemia como asunto más grave (19,6% de los españoles encuestados lo consideran el primer problema de la sociedad, y dentro del cual destaca la preocupación por los efectos sobre la salud y la economía de la pandemia (37,8% y 29,2%); la crisis económica (18,8% de los españoles encuestados lo consideran el segundo problema más urgente); y el paro (7,1% de los encuestados lo consideran el tercer asunto a tratar en la agenda pública).

*Las estrategias de RSE de las empresas y las preocupaciones de la sociedad española, reflejadas en el Barómetro del CIS, coinciden especialmente al posicionar la preocupación por la salud y por el empleo en época de crisis económica como asuntos prioritarios.*



**COVID-19**

Asimismo, cabe mencionar el impacto de la COVID-19 en el desarrollo de proyectos de RSE. El **89% de las empresas han desarrollado proyectos contra la COVID-19** durante el 2020. Así, las empresas analizadas han realizado un total de **1.775 proyectos** contra la COVID-19, lo que implica un **incremento en el número de proyectos COVID realizados del 82% respecto al informe anterior**.

Estos proyectos se han desarrollado en diferentes ámbitos. El **61%** de estos proyectos estaban vinculados específicamente a la COVID-19 en el ámbito de la **salud y el bienestar social**, mientras que el **13%** estaban vinculados al **ámbito educativo** y el **12%** vinculados a la **integración laboral y el empleo**.

*Este año el 89% de las empresas desarrollaron un total de 1.775 proyectos contra la COVID-19, aumentándose en un 82% el número de proyectos de este tipo.*

**Proyectos de RSE específicamente vinculados a la lucha contra la COVID-19 en función del ámbito**



<sup>4</sup> Distribución del total de proyectos de RSE por ámbito teniendo en cuenta el 93% del total de proyectos realizados por las empresas incluidas en el informe. La categoría de ‘Otros ámbitos no sociales’ incluye proyectos no necesariamente sociales como por ejemplo de protección del Medio Ambiente, innovación industrial, I+D+I, etc.

<sup>5</sup> Barómetro de julio de 2021: CIS JULIO 2021



**Los beneficiarios de la RSE**

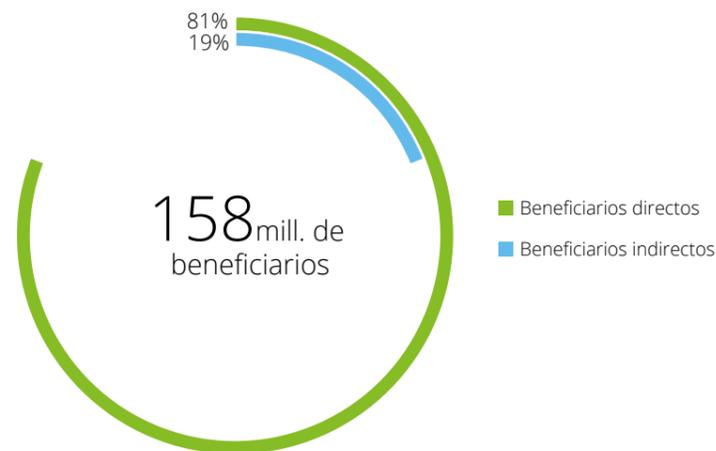
El incremento del volumen de proyectos también ha favorecido la mayor cobertura de los mismos en términos de beneficiarios. En este sentido, las empresas participantes han identificado 158 millones de beneficiarios<sup>6</sup> en 2020, frente a los 57 millones de beneficiarios de le 2019, lo que significa un incremento en 177% en los beneficiarios de las actuaciones de RSE desarrolladas.

Del total de las actuaciones de RSE realizadas a lo largo de 2020, un 81% de las mismas han sido para beneficiarios directos, mientras que el 19% restante para beneficiarios indirectos<sup>7</sup>. Ha habido un incremento del 131% del número de beneficiarios directos entre el 2020 y el 2019.

Del mismo modo que en el pasado año, para aquellos casos donde las empresas participantes han desglosado la tipología de colectivo<sup>8</sup> **se muestra como principal beneficiario directo la sociedad en general (65%).**

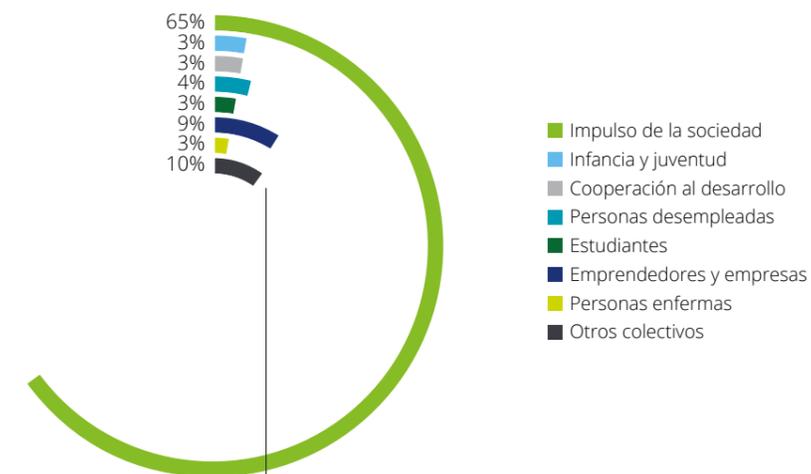
*158 millones de beneficiarios, lo que supone un incremento de más de 100 millones respecto a 2019.*

**Distribución según tipo de beneficiarios**

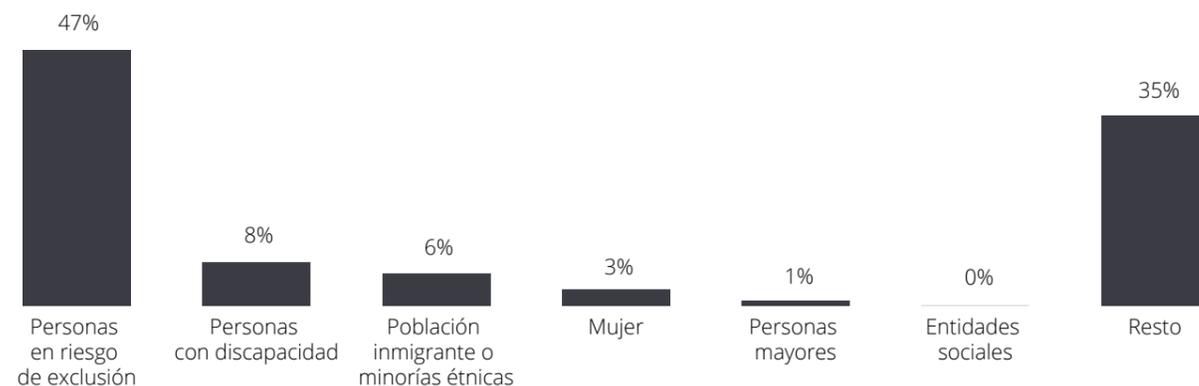


Por otro lado, la categoría de Otros colectivos<sup>9</sup> se posiciona como la segunda, representa un 9%, en línea con los datos del informe de 2020 (9% en 2019). En el análisis detallado de esta categoría, se puede ver como el 47% de las acciones de RSE dentro de esta categoría están orientadas a personas en riesgo de exclusión. Adicionalmente destaca el hecho de que la categoría "Resto"<sup>10</sup> pasa de representar un 10% en 2019 a un 35% en 2020. Esto se debe a que dentro de esta categoría más de la mitad de beneficiarios corresponden a sanitarios especialmente afectados por la situación excepcional vivida en 2020 debido a la COVID-19.

**Distribución según tipo de beneficiarios directos**



**Análisis de otros beneficiarios directos (distribución porcentual por colectivo beneficiario)**



6 Los beneficiarios directos incluyen a: personas con discapacidad, infancia y juventud, mayores y dependientes, personas desempleadas, mujeres víctimas de violencia de género, personas enfermas, población en general, otros colectivos (inmigrantes, drogodependientes, personas sin hogar, etc.). Los beneficiarios indirectos hacen referencia a los familiares y personas del entorno de los beneficiarios directos (familia, vecinos, compañeros, etc.) así como los beneficiarios de las entidades sociales directamente favorecidas por proyectos de RSE.  
 7 La distribución entre beneficiarios directos e indirectos representa el 89% de beneficiarios totales identificados, con base en la información proporcionada por los participantes.  
 8 Análisis realizado a partir de una muestra del 68% (43,5 millones) del número de beneficiarios directos total.

9 La categoría de Otros colectivos incluye personas mayores, personas en riesgo de exclusión, personas con discapacidad, inmigrantes, mujeres y entidades sociales.  
 10 La categoría de Restos incluye todas aquellas acciones que no se pudieron clasificar en las categorías anteriores como por ejemplo acciones dedicadas en específico a personal sanitario, educadores, personas y jóvenes afectadas por Covid a las que se les ha dado diferentes tipos de apoyo, familias monoparentales, etc.

El 50% de las empresas centra sus esfuerzos en impulsar la sociedad y en el colectivo de la infancia y juventud.

En lo que respecta a la distribución de los beneficiarios de los proyectos según el sector de las empresas analizadas, **las compañías de energía han colaborado con el 38% de los beneficiarios totales de 2020**, lo que asciende a un total de casi 60 millones de personas. También destaca de forma muy relevante el papel de las

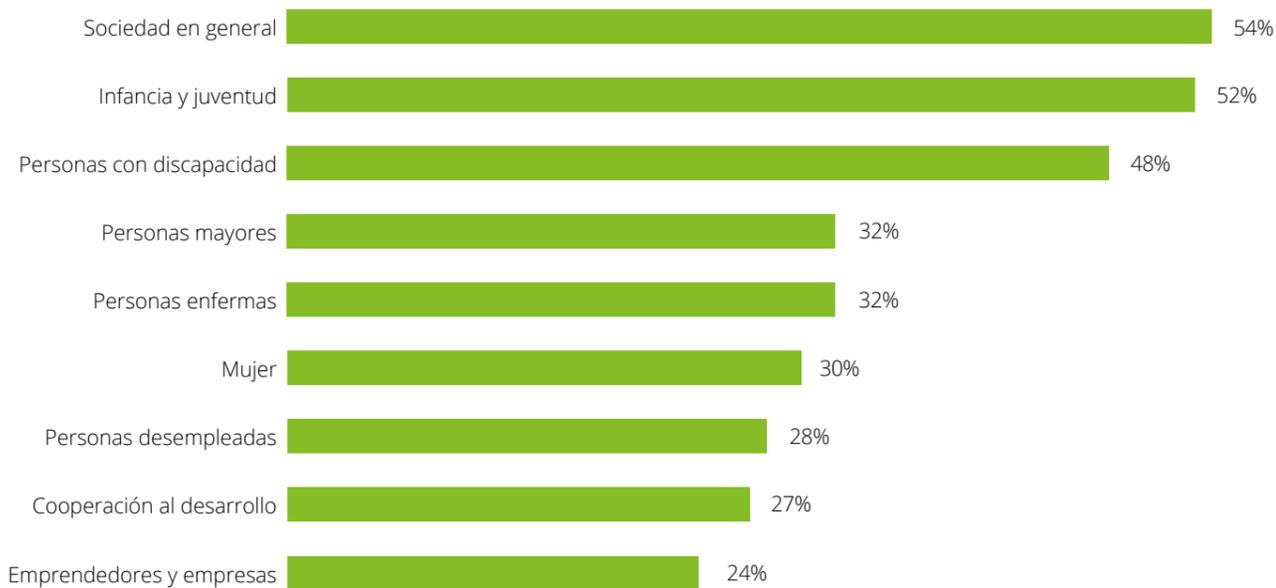
empresas de finanzas, que representa el 30% del total de beneficiarios, con más de 47 millones de personas. Le siguen las compañías de telecomunicaciones (15%), salud (10%), bienes de consumo (2%), utilities (2%) y tecnología (2%), que han beneficiado conjuntamente a un total de 49 millones de personas.

La intensidad hace referencia al volumen de empresas que han manifestado dirigirse a cada uno de los colectivos en relación al volumen total de empresas participantes en la encuesta. Más del 50% de las empresas afirman enfocar sus

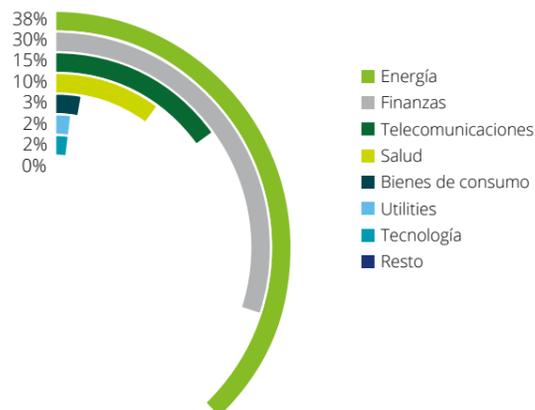
esfuerzos a impulsar la sociedad y enfocan sus acciones de RSE hacia el colectivo de infancia y juventud.

Destacan el **colectivo de sociedad en general como target para el 54%** de las empresas analizadas que ha ascendido en importancia desde el año pasado hasta en cinco puntos porcentuales. A este impulso que las empresas están dando a la sociedad, se le suma el apoyo al colectivo de **infancia y juventud que le están dando el 52% de las empresas y que también aumenta en un punto porcentual del 2019 al 2020.**

**Porcentaje de empresas orientadas a los distintos colectivos (Intensidad)**



**Distribución del porcentaje de beneficiarios totales según el sector**



Los proyectos realizados por las empresas del sector de la energía y de las finanzas han generado cerca de 107 millones de beneficiarios (68% del total).

**Integración para el empleo**

Las empresas participantes en el estudio han contribuido a integrar laboralmente a colectivos desfavorecidos<sup>11</sup>, tanto en la propia empresa como en otras compañías:

- El 92% de las empresas analizadas en esta edición han llevado a cabo **proyectos relacionados con el empleo y la integración laboral**, un incremento de 18 puntos porcentuales en relación con la pasada edición.
- El 89% de las empresas integra en **plantilla**, bien propia o de empresas del grupo, **personas con discapacidad**.

- El 76% de las empresas, afirma adquirir **bienes y/o servicios directamente a Centros Especiales de Empleo**.

En términos agregados, **53.706 personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos estaban integradas laboralmente en diciembre de 2020 en las propias plantillas de las empresas participantes en el informe.**

Estos colectivos representan el **3,5% de las plantillas de las organizaciones**, en línea con la cuota de reserva de puestos para personas con discapacidad establecida en la Ley General de las Personas con Discapacidad.

El 89% de las empresas integra en plantilla, bien propia o de empresas del grupo, personas con discapacidad.



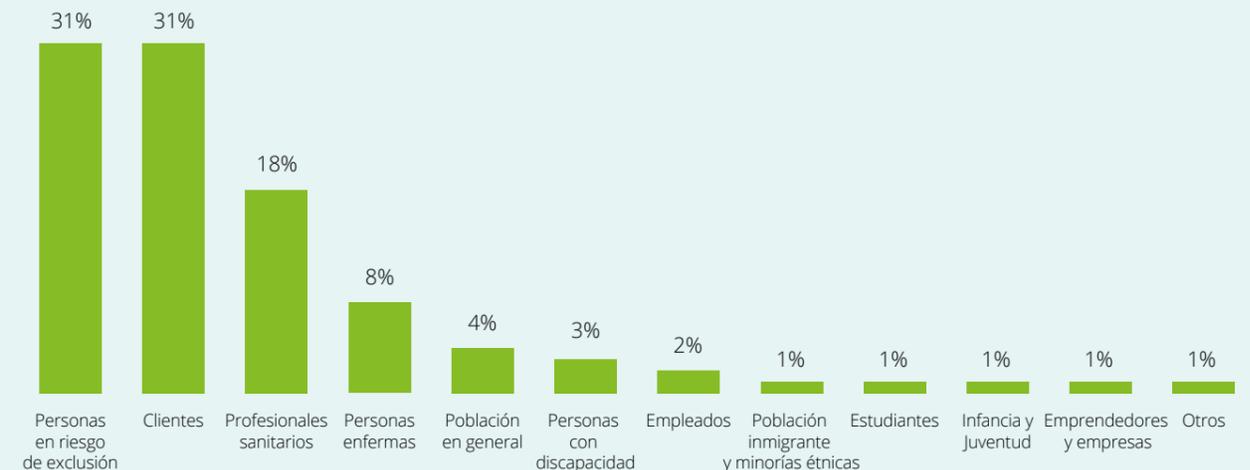
**COVID-19**

Los colectivos a los que se dirigen los proyectos de RSE vinculados a la COVID-19 son numerosos. En esta línea, durante la pandemia en 2020, se han identificado **más de 15 millones de beneficiarios de las actuaciones de RSE vinculadas a la COVID-19** llevadas a cabo por las empresas participantes.

En cuanto al análisis por colectivo, cabe mencionar que el colectivo con mayor número de beneficiarios ha sido el de las personas en **riesgo de exclusión social (31%)** y **clientes (31%)**, seguido de los **profesionales sanitarios (18%)**, las **personas enfermas (8%)** y las **personas con discapacidad (3%)**.

Los proyectos de RSE de lucha contra la COVID han tenido 15 millones de beneficiarios, dentro de los que destacan las personas en riesgo de exclusión social.

**Personas beneficiarias de actuaciones contra la COVID-19**



<sup>11</sup> En este informe, se consideran colectivos desfavorecidos, personas de etnia gitana, personas reclusas y expresidarios, jóvenes en riesgo, personas sin hogar, drogodependientes y exdrogodependientes, perceptores de rentas mínimas, mujeres con especiales dificultades para la inserción laboral, víctimas de violencia doméstica y personas con discapacidad.



## CAPITAL PERSONA EN CIFRAS

### Los ámbitos de actuación de la RSE

**24.869 proyectos** desarrollados por las empresas participantes, un **92% más que en 2019**.

El **44%** de las empresas trabajan en más de 100 proyectos al año y el **23%** en más de 300.

El **63%** de los proyectos han sido realizados por empresas del sector financiero.

El **55%** de los proyectos realizados tienen como objetivo promover los derechos humanos de los grupos de interés afectados por la actividad de la empresa a lo largo de la cadena de valor y el **41%** de los proyectos buscan promover niveles de vida adecuados.

Más del **90%** de las empresas ha realizado al menos un proyecto en los ámbitos específicos de salud y el bienestar social, la educación, y el empleo e integración laboral.

### Beneficiarios de la RSE

**158 millones de beneficiarios**, un incremento de más de 100 millones respecto a 2019.

El **81%** de las actuaciones se dirigen a beneficiarios directos.

Destacan los colectivos de **"impulso a la sociedad"** e **"infancia y juventud"**, que son target para el **54%** y **52%** de las empresas analizadas.

Los proyectos realizados por las empresas del sector de la **energía** y de las **finanzas** han generado cerca de **107 millones** de beneficiarios (68% del total).

**31%** de los beneficiarios son **personas en riesgo de exclusión social**.

### Empleo e integración laboral

**89%** de las empresas integran en plantilla **personas con discapacidad**.

**53.706 personas** pertenecientes a colectivos desfavorecidos estaban **integradas laboralmente** en diciembre de 2020, representando un 3,5% de la plantilla de las empresas.

### Contra la COVID-19

El **89%** de las empresas han desarrollado **proyectos contra la COVID-19**.

**1.775 proyectos** vinculados a la COVID-19 en diferentes ámbitos.

**15 millones de beneficiarios** directos e indirectos de las actuaciones de RSE vinculadas a la COVID-19 en 2020.

Las **personas en riesgo de exclusión social y clientes** son los colectivos más beneficiados, con un **31%** cada uno de beneficiarios.



# Capital organizacional

La contribución de la Responsabilidad Social Empresarial al capital organizacional evalúa la evolución que se está produciendo en las organizaciones desde el punto de vista de sus prioridades, sus valores y su liderazgo en la asunción de la RSE. Mide el potencial y compromiso que las empresas están asumiendo y el motor de cambio que esto supone en los modelos empresariales.

## Generación de conciencia social y compromiso

El impulso de la estrategia de RSE y la implementación de sus políticas tienen un impacto directo en las organizaciones y en las personas que las conforman.

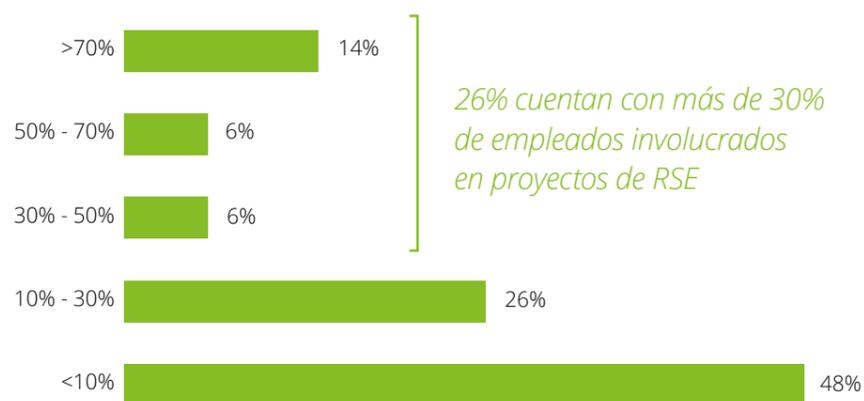
Destaca en particular la repercusión de estos proyectos en el grado de concienciación y compromiso que se logra generar entre los empleados:

- Las empresas participantes en el estudio cuentan con una plantilla agregada de 1.532.578 empleados. En 2020, más de **181.814 empleados** de las empresas analizadas **participaron activamente** en programas de RSE<sup>12</sup>, lo que supone un **12% de la plantilla agregada total**.

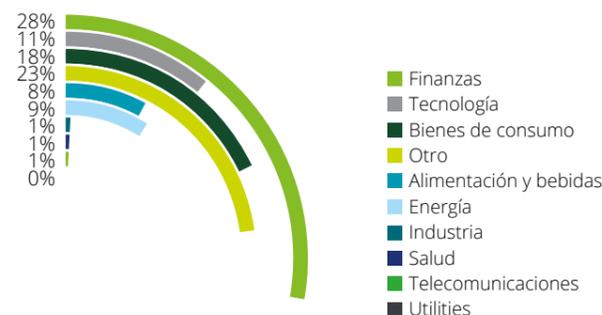
- No obstante, el **26% de las empresas cuentan con más del 30% de empleados involucrados en proyectos de RSE**. Y en 2020, un 14% de las empresas participantes manifiestan que más del 70% de la plantilla está involucrada en proyectos RSE.

181.814 empleados, un 12% de la plantilla agregada total, participaron activamente en programas de RSE. En el 26% de las empresas la participación es mayor al 30%.

Distribución de empresas en función del porcentaje de empleados involucrados en RSE



Distribución del porcentaje de empleados de la empresa participantes en programas de RSE, según tipología de empresa



<sup>12</sup> Empleados participantes en proyectos de RSE durante 2020, bajo cualquier fórmula (voluntariado, pro bono, gestión, etc.) eliminando duplicidades (una persona voluntaria únicamente contabiliza una vez, aunque participe en diferentes proyectos).

- En cuanto a la **media general de empleados involucrados en programas de RSE por sector empresarial**, un **28% pertenece a empresas del sector de las finanzas**, y un **18% a empresas del sector de bienes y consumo**.

El 76% de las compañías participantes cuentan con programas de voluntariado y con un 9,7% de empleados que participan en actividades de voluntariado corporativo, lo que supone un punto por encima de la media de los últimos cinco años.

Dentro de los proyectos de RSE, destaca la involucración en voluntariado corporativo:

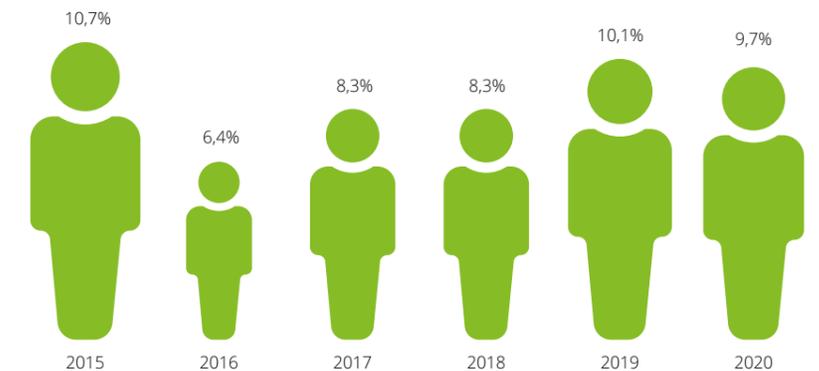
- El 76% de las empresas analizadas ofrecen internamente programas de voluntariado corporativo, manteniéndose constante respecto a la pasada edición.

- En 2020, 148.875 empleados participaron en actividades de voluntariado corporativo<sup>13</sup>, lo supone que un 9,7% de la plantilla de las compañías, un punto por encima de la media de los últimos cinco años (8,7% para el período 2015-2019)

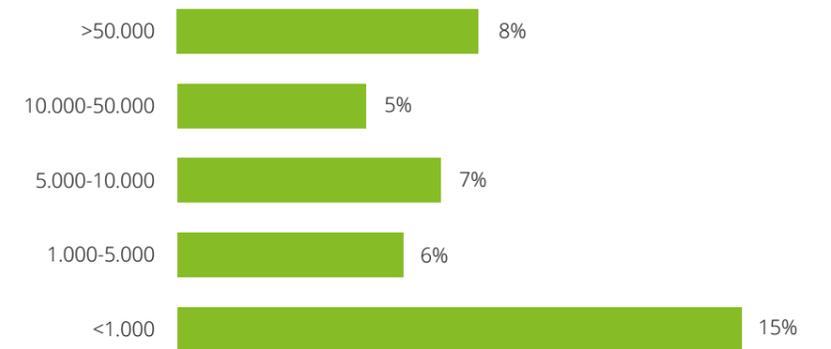
- Por otro lado, analizando este dato en función del tamaño de las empresas participantes en el informe destaca que, porcentualmente, **son las empresas de menor tamaño** (aquellas con menos de 1.000 empleados) **las que cuentan con una mayor parte de empleados participando en programas de voluntariado** (15%). Del mismo modo, destaca que las empresas más grandes (por encima de 50.000 empleados) cuentan, de media, con un 8% de la plantilla participando en programas de voluntariado.

<sup>13</sup> Voluntariado entendido como el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, que no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionalidad, mercantil o cualquier otra retribuida (Ley Estatal 6/96 de 15 de enero). El voluntariado corporativo es el tipo de voluntariado promovido por la empresa.

Evolución del número de empleados de las empresas participantes en programas de voluntariado (en porcentaje)



Porcentaje de empleados participante en programas de voluntariado corporativo en función del número de empleados de la empresa (por rangos)



## COVID-19

En cuanto a los empleados involucrados en los proyectos RSE específicos contra la COVID-19, si se tiene en cuenta la plantilla agregada de las empresas participantes, un **12% del total participa en dichos proyectos**, es decir, un total de **183.350 empleados**.

En cuanto a voluntariado promovido por las empresas, **16.576 empleados** han participado en iniciativas contra la COVID-19, cifra en línea con la experimentada el año pasado (**16.205 empleados**). Esta participación se ha reflejado en un total de **153.174 horas de voluntariado corporativo**, un **49% más que el año pasado**.

**Prácticas de RSE**

La definición de una estrategia corporativa de RSE precisa de una reflexión previa sobre el rol de la propia organización frente a la sociedad o la comunidad. Como tal, los programas de RSE se analizan desde una doble perspectiva:



*“Si hablamos de futuro, fruto de las exigencias de todos los grupos de interés y del contexto, parece inevitable que los planes estratégicos de las empresas van a seguir reflejando la importancia de la ‘S’ de lo social”*

Extraído de las entrevistas con los presidentes, apartado “Visión cualitativa”, página 48



### Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En 2015 se aprobó la Agenda 2030, la cual incluye 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de aplicación universal que intentan promover un mundo más justo y sostenible para el 2030 con el esfuerzo conjunto de todos los países.

Fundación SERES y Deloitte han querido tomar el pulso de este reto en la RSE de las empresas. Para ello, en el formulario de trabajo hemos incluido preguntas que nos han permitido conocer cómo están abordando las compañías los ODS.

En este sentido, el 90% de las empresas participantes en este estudio afirman contemplar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en sus estrategias de RSE, trabajando en aspectos tan diversos como fomentar el trabajo decente y el crecimiento económico, combatir al cambio climático, mejorar la educación o promover la igualdad de la mujer. En concreto, del total que indican haber contribuido a los ODS:

- ODS 8. El 92% de las compañías fomentan el **trabajo decente y el crecimiento económico**, mejorando la calidad de vida de sus trabajadores y de su entorno.
- ODS 17. El 87% de las compañías trabajan por el impulso de la **creación de alianzas para lograr los objetivos**.
- ODS 13. El 81% de las empresas participantes llevan a cabo **acciones vinculadas a la acción por el clima**.

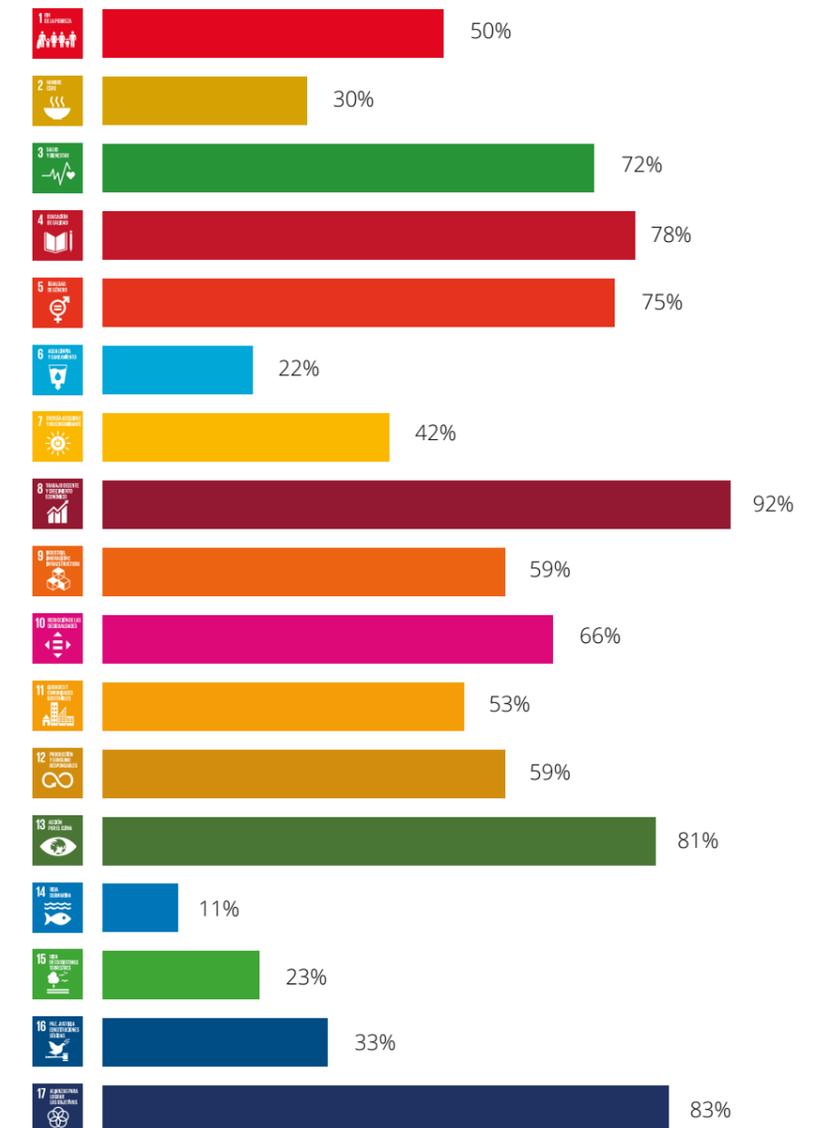
*El 90% de las empresas participantes en este estudio contemplan los Objetivos de Desarrollo Sostenible en su estrategia RSE.*

- ODS 4. El 78% de las empresas participantes fomentan la **educación de calidad**, posicionándose como uno de los ODS que más relevancia han obtenido en el último año.
- ODS 5. El 75% de las empresas trabajan en la búsqueda de avances en relación a la **igualdad entre los géneros**, reduciendo la discriminación y la violencia de género.
- ODS 10 y ODS 3. Las empresas participantes también aplican otros Objetivos de Desarrollo Sostenible como la **contribución a la salud y bienestar con un 72%** de las empresas y la **reducción de las desigualdades** en la que participan el 66% de las empresas.
- ODS 9 y 12. El 59% de las compañías trabajan activamente en la **producción y consumo responsable** y en fomentar la **industria, innovación e infraestructura**.

Los ODS más mencionados están directamente relacionados con las capacidades que las empresas participantes en el estudio tienen para contribuir a los cambios que ha demandado nuestra sociedad durante el 2020: la salud y el bienestar, la educación de calidad, la igualdad de género, el trabajo decente y el crecimiento económico, la acción por el clima y el desarrollo de alianzas mundiales y la cooperación reducción de desigualdades y la salud y el bienestar (ODS 3, 4, 5, 8, 13,17).



### Porcentaje de empresas que indican que han contribuido a cada uno de los ODS



### Gestión de la RSE

Las empresas llevan a cabo la gestión de la RSE apoyándose en diferentes herramientas o documentos que hacen referencia al conjunto de acciones planificadas, en términos económicos, temporales y de responsabilidad y que la organización define con el objeto de desplegar sus estrategias RSE en línea con su estrategia y objetivos de sostenibilidad.

En este sentido, el **91%** de las empresas cuentan con un **área específica o estructura organizativa dedicada a la gestión de la RSE** y el **70%** tienen una **Comisión de Sostenibilidad específica para la supervisión de los asuntos RSE que recibe** directrices del **Comité de Dirección**<sup>14</sup>. Respecto al año anterior, se ha disminuido el porcentaje de empresas en las que las funciones de RSE son llevadas por otros departamentos diferentes a un departamento específico de RSE.

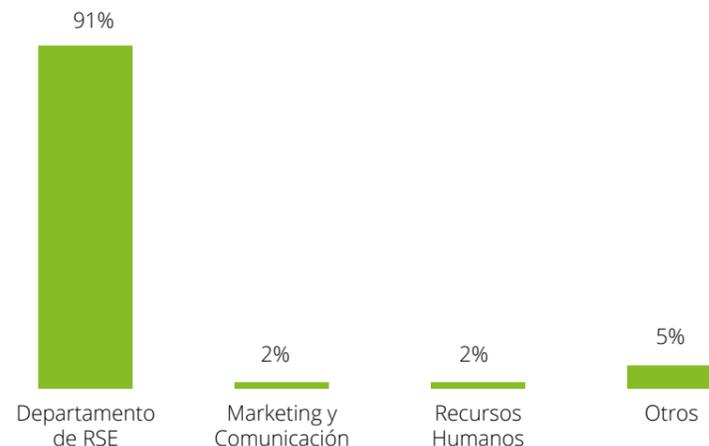
En el caso de no contar con un área específica para la gestión de la RSE, dichas funciones las realizan los **departamentos de marketing y comunicación o recursos humanos** (ambos en el 2% de las empresas) u **otros departamentos** (en el 5% de las empresas<sup>15</sup>) como pueden ser fundaciones o departamentos de estrategia, control interno, relaciones institucionales e incluso las funciones recaen entre diferentes áreas.

Asimismo, el **58%** de las empresas analizadas cuentan con una **fundación empresarial**, organismos dedicados a ayudar a la sociedad y a gestionar la RSE de manera más eficiente<sup>16</sup>.

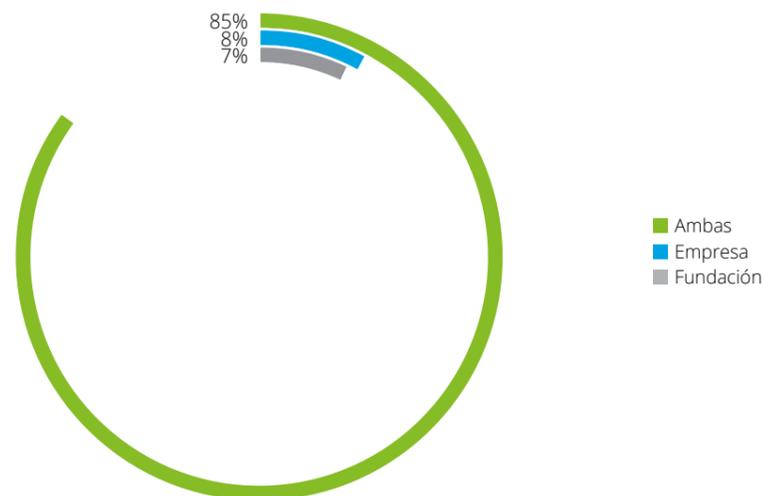
Por último, cabe destacar que en el **85%** de las empresas analizadas, **tanto la empresa como la fundación se encargan de ejecutar las actuaciones de RSE**. En el 8%, es la empresa la que ejecuta las actuaciones y en el otro 7%, es la fundación. En comparación con el año pasado existe un aumento en la ejecución conjunta de actuaciones RSE entre Empresa y Fundación, en detrimento de que la ejecución de este tipo de actuaciones se realice solo en la empresa<sup>17</sup>.

El 91% de empresas participantes en este estudio cuentan con un área específica o estructura organizativa dedicada a la gestión RSE.

Distribución de las empresas según el área responsable de la gestión de RSE



Distribución de las empresas según el órgano encargado de la ejecución de las actuaciones de RSE



<sup>14</sup> Con base en información disponible para el 94% de las empresas que participan en el estudio.  
<sup>15</sup> La categoría de 'Otros' recoge los casos en los que los proyectos de RSE la llevan a cabo diferentes departamentos diferentes a Marketing, RRHH o RSE como por ejemplo lo lleva a cabo si la fuera el caso la fundación empresarial o el departamento de Control.  
<sup>16</sup> Con base en información disponible para el 94% de las empresas que participan en el estudio.  
<sup>17</sup> Con base en información disponible para el 58% de las empresas que participan en el estudio.



## CAPITAL ORGANIZACIONAL EN CIFRAS

### Generación de conciencia social y compromiso

El **76% de las compañías** participantes cuentan con **programas de voluntariado y con un 9,7% de empleados** que participan en actividades de voluntariado corporativo, lo que supone un punto por encima de la media de los últimos cinco años.

Más de **181.814 empleados**, un **12%** de la plantilla agregada total, participaron activamente en programas de RSE. En el **26%** de las empresas la **participación es mayor al 30%**.

### Gestión de la RSE

El **91%** de empresas participantes en este estudio, cuentan con un **área específica o estructura organizativa dedicada a la gestión RSE**.

El **70%** tienen una **Comisión de Sostenibilidad** específica para la supervisión de los asuntos RSE.

### Prácticas de RSE

El **83%** de las empresas **evalúa y comunica** el impacto que tienen sus contribuciones sociales en la sociedad.

Desde el punto de vista interno, destacan la **involucración de empleados** en actuaciones RSE (en el **93%** de las empresas) y la existencia de un código ético (en el **92%**).

### Contra la COVID-19

**183.350 empleados** han participado en proyectos vinculados específicamente a la COVID-19, lo cual representa un **12%** del total de la plantilla agregada.

**16.576** empleados han participado en **voluntariado corporativo** enfocado específicamente a la COVID-19, sumando en total **153.174 horas** de voluntariado corporativo en proyectos contra la COVID.

### Contribución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

El **90%** de las empresas participantes en este estudio contemplan los Objetivos de Desarrollo Sostenible en su **estrategia RSE**.

El ODS 8 es el más relevante para las empresas: un **92%** indica estar trabajando en el fomento de un trabajo decente y el crecimiento económico.

# Capital relacional

En el marco de las actuaciones de RSE se construyen, desarrollan y fomentan relaciones con múltiples agentes, de diversos ámbitos (tejido asociativo, instituciones nacionales e internacionales, múltiples sectores de actividad, etc.). La construcción y afianzamiento de estas relaciones contribuyen a su vez a generar un entorno socioeconómico más cohesionado.

## Generación de una red de colaboración

Las empresas participantes han llevado a cabo 32.631 colaboraciones con entidades sociales en 2020 para desarrollar sus proyectos de RSE, un 35% más que en 2019. El 79% de ellas corresponden a alianzas con entidades ubicadas en España.

Puede afirmarse así que cada empresa ha colaborado de media con **460 entidades** en el marco de sus programas de RSE en el año 2020.

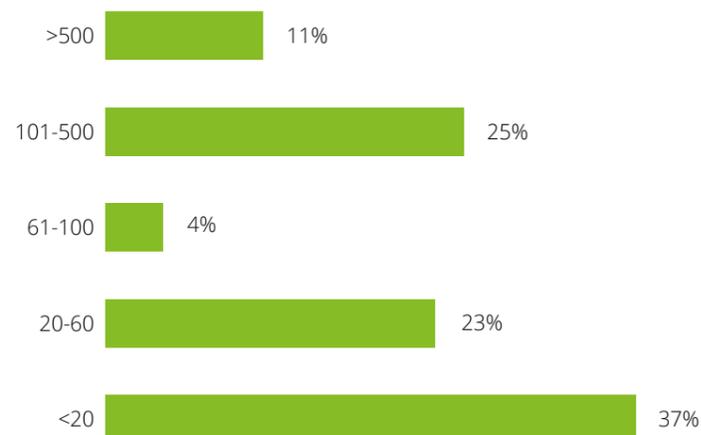
El análisis por rangos muestra que el 37% de las empresas analizadas colaboran con menos de 20 entidades, si bien destaca que el 36% cuentan con más de 100 colaboradores en el marco de su actividad de RSE.

*“La visión de los entrevistados confirma la importancia de generar valor para los grupos de interés como forma de crear valor también para la empresa”*

Extraído de las entrevistas con los presidentes, apartado “Visión cualitativa”, página 48

*Aumenta un 35% la red de entidades sociales con las que han colaborado las empresas participantes y se han llevado a cabo 32.631 colaboraciones con entidades sociales.*

## Distribución de empresas en función del número de entidades colaboradoras en los programas RSE



## COVID-19

Las empresas se han involucrado con **4.240 entidades** en los proyectos de RSE específicos contra la COVID-19. La media de entidades con las que ha colaborado cada empresa es de 60. El 74% de estas colaboraciones contra la COVID fueron con entidades nacionales y el 26% con internacionales.

*4.240 entidades se han involucrado en los proyectos de RSE específicos contra la COVID-19 para luchar contra la crisis derivada de la pandemia.*

## Atracción de inversión

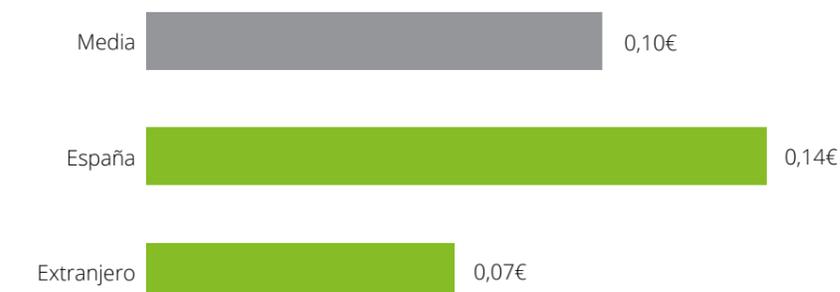
Al aumentar la concienciación sobre el bienestar social, el 2020 ha evidenciado un cambio en el mercado de capitales, impulsando la búsqueda de fuentes de financiación (bonos o préstamos) con un impacto positivo. En este contexto es clave la colaboración entre diferentes agentes que facilitan el flujo de capitales para generar impactos beneficiosos para la sociedad. En términos de captación de inversión de otros agentes, los resultados para 2020 indican que:

- **Crece hasta el 31% el porcentaje** de las empresas participantes que capta inversión de terceros con el objetivo de desarrollar proyectos de RSE cofinanciados en modelos de colaboración. En 2019 este porcentaje era del 18%.
- Por cada euro de gasto en RSE realizado por las propias empresas en 2020, se ha logrado **captar un 10,2% de inversión adicional** aportada por otros agentes (Administración Pública, entidades colaboradoras, etc.), tres puntos porcentuales más que en 2019.
- En conjunto, las empresas participantes han logrado captar **158 millones euros de inversión adicional a la propia** para acometer proyectos de RSE, casi el doble que el año pasado.

Al igual que ocurría en 2019, es destacable que el **ratio** de capacidad de atracción de inversión de fuentes no propias es muy superior en los proyectos nacionales en comparación con los internacionales.

Como conclusión, por cada euro de inversión propia a nivel internacional se ha conseguido captar un 7% de inversión ajena, mientras que en el caso de la inversión propia nacional se consigue captar hasta un 14% de inversión adicional proveniente de fuentes ajenas a la empresa. Este año la inversión ajena en proyectos internacionales se ha cuadruplicado respecto a la del año pasado.

## Ratio de atracción de inversión por cada 1€ de inversión propia en RSE



## CAPITAL RELACIONAL EN CIFRAS

### Generación de una red de colaboración

En 2020 **augmenta un 35%** la red de entidades sociales con las que han colaborado las empresas participantes, hasta alcanzar las **32.631**.

El **36%** de las compañías cuenta con **más de 100** colaboradores en el marco de su actividad.

El **79%** de las entidades con las que colaboran son **nacionales**.

### Atracción de inversión

**158 millones** de euros de inversión adicional a la propia para acometer proyectos de RSE, un **90% más que en 2019**.

Crece hasta el **31%** el porcentaje de las empresas participantes que logra captar **inversión de terceros**.

Se captura un **7%** de **inversión ajena** a nivel **internacional** por cada euro de inversión propia.

En el caso de la inversión propia nacional, por **cada euro** invertido se captura un **14%** de inversión ajena adicional.

### Contra la COVID-19

**4.240** entidades se han involucrado en los **proyectos de RSE** específicos contra la COVID-19 durante la emergencia sanitaria.

# Capital económico

La inversión en proyectos de RSE por parte de las empresas contribuye a la consecución de una sociedad económicamente próspera, con mayor calidad de vida y crecimiento económico de los territorios en los que se desarrollan.

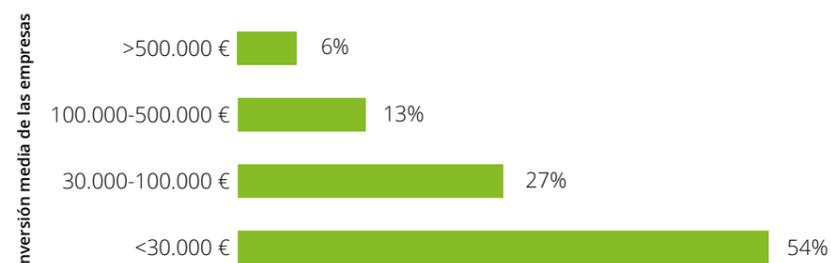
## Compromiso con la RSE

En 2020, las empresas e instituciones participantes han invertido más de **1.486 millones de euros** en sus actuaciones de RSE. Esto supone una inversión media por empresa de **20,9M€ en RSE, un 8% más que en 2019.**

**El 54% de las empresas realizan una inversión media de hasta 30.000€ por proyecto<sup>18</sup>,** cifra ligeramente superior a la de 2019, aunque existen compañías centradas en proyectos de mayor envergadura, con más de medio millón de euros de inversión por proyecto. Adicionalmente, **un 19% de las empresas dedica, de media, más de 100.000€ a cada iniciativa que acomete en el ámbito de la RSE.**

*1.486 millones de euros de inversión total en RSE por las empresas participantes, aumentando la inversión media por empresa un 8% respecto a 2019.*

Distribución de empresas en función de la inversión media por proyecto



18 Cifra calculada sobre el 94,3% de las empresas participantes.

En el análisis según el esfuerzo presupuestario de las categorías de proyectos con más peso en las empresas, destaca que<sup>19</sup>.

• **El 76% de la inversión (980 M€) se destina a proyectos orientados a promover los DDHH de los grupos de interés afectados por la actividad de la empresa a lo largo de la cadena de valor, estando alineada con la dimensión horizontal de la Taxonomía Social:**

– Destacan las iniciativas de implicación con la sociedad en las que se invierten el 57% de la inversión total de RSE (732 M€). Como ya se ha explicado en el capital persona cubren proyectos de apoyo a la sociedad con temáticas como el desarrollo local, la reinserción social, las emergencias sociales, la ayuda humanitaria o el fomento del arte de la cultura, entre otros.

– El 18% de la inversión (234 M€) se destina a proyectos para fomentar el empleo y la integración laboral.

– Por último, el 1% (15 M€) se destinan a proyectos que tienen como objetivos fomentar el Buen Gobierno y la responsabilidad empresarial.

*El 76% de la inversión (980 M€) se destina a proyectos orientados a promover los DDHH de los grupos de interés impactados a lo largo de la cadena de valor de las empresas mientras que el 24% de la inversión (322 M€) tienen como objetivo promover niveles de vida adecuados.*

• **El 24% de la inversión (322 M€) tienen como objetivo promover niveles de vida adecuados** estando alineada con la dimensión vertical de la Taxonomía Social:

– Destacan la inversión del 15% (207 M€) en proyectos de salud y bienestar social.

– Adicionalmente el 8% de la inversión total (107 M€) se invirtieron en proyectos de RSE que fomentan la educación de calidad.

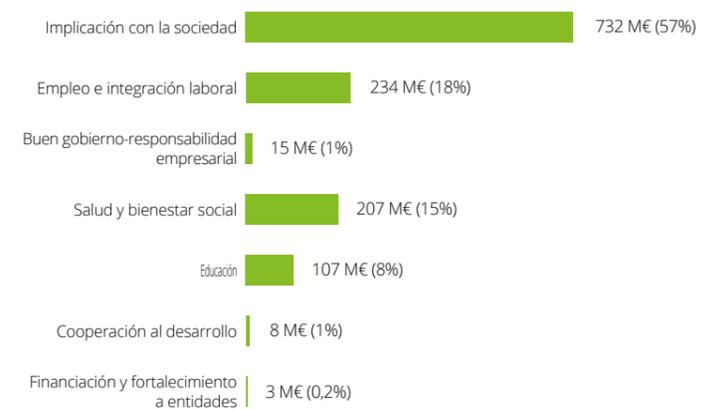
– Por último el 1% de la inversión (8 M€) se destinó a proyectos de cooperación al desarrollo.

• **Cerca de 3 M€ se destinaron a proyectos que mejoran la accesibilidad a la infraestructura económica básica.**

Este tipo de proyectos también se encuentran recogidos en la dimensión vertical que propone la Taxonomía Social.

En lo que respecta a la inversión total en los proyectos según el sector, destaca la inversión realizada por las empresas dedicadas al sector de las finanzas, que agrega el 72% del total de inversión realizada en esta edición del informe.

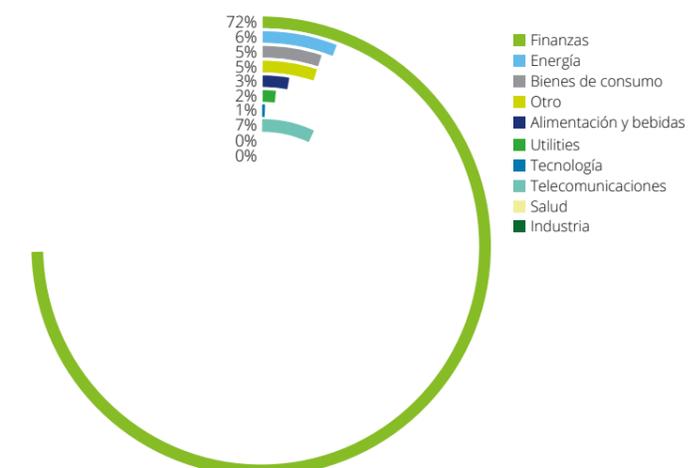
Inversión total (mill. €) según ámbito



Dimensión Horizontal  
980M€ (76%)

Dimensión Vertical  
325M€ (24%)

Distribución de la inversión según la tipología de compañía



19 Distribución del total de la inversión en proyectos de RSE por ámbito teniendo en cuenta el 91% del volumen total invertido. La categoría de 'Otros ámbitos no sociales' incluye proyectos no necesariamente sociales como por ejemplo de protección del Medio Ambiente, innovación industrial, I+D+I, etc.

“Los entrevistados destacaban que la contribución social también revierte en la generación de negocio responsable a través de productos y líneas de negocio con impacto social y medidas que tienen un retorno en sus empleados”

Extraído de las entrevistas con los presidentes, apartado “Visión cualitativa”, página 48

**Tracción económica del territorio**

El gasto vinculado a los proyectos de RSE genera a su vez riqueza en el país o región en el que se desarrollan. De ahí que sea importante evaluar el destino del gasto. En el estudio realizado se constata que gran parte de la inversión se realiza a nivel internacional, en concreto el **66%**. La apuesta por proyectos nacionales de RSE, en cualquier caso, es también importante: un **48%** de las empresas afirma invertir en proyectos de responsabilidad social corporativa a nivel nacional.

El 48% de las empresas participantes invierte en proyectos de responsabilidad social corporativa a nivel nacional.



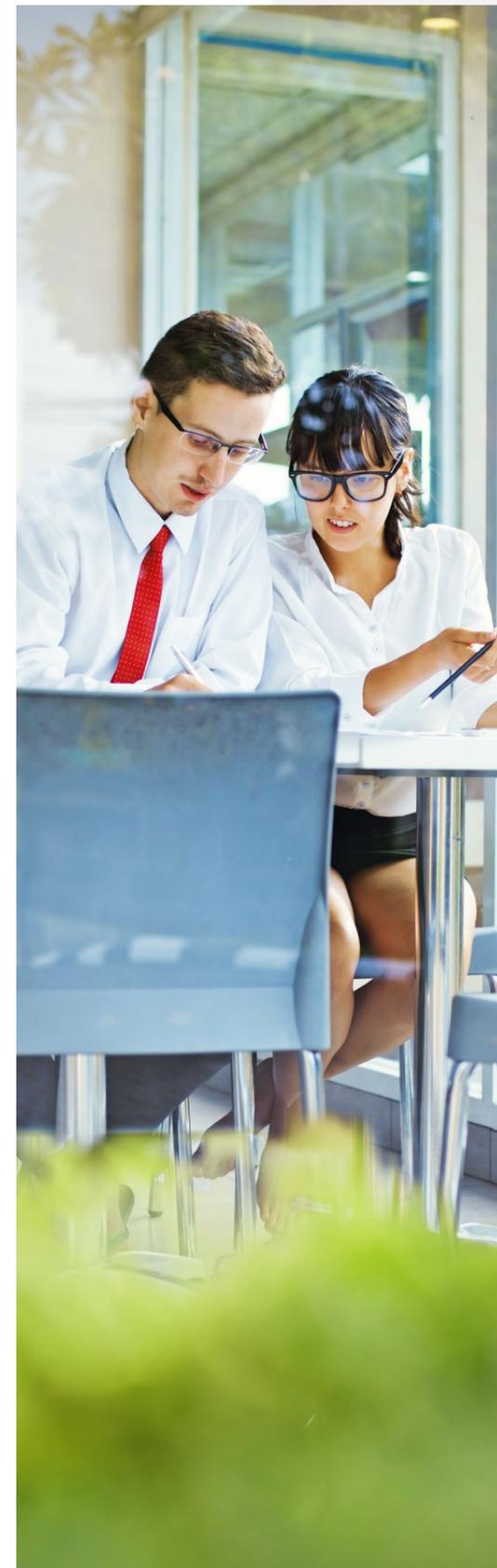
**COVID-19**

En cuanto a los proyectos específicamente vinculados a la COVID-19, las empresas analizadas han invertido un total de **638 millones de euros** durante la emergencia sanitaria en 2020.

Los proyectos vinculados específicamente contra la COVID-19 con mayor volumen de inversión han sido, previsiblemente, en el ámbito de **salud y bienestar social (45%)**, donde se han invertido **más de 288 millones de euros**. Los ámbitos de empleo e integración laboral, y de buen gobierno y responsabilidad empresarial también han representado dos de los más importantes con un volumen de inversión del 28% y 23% respectivamente. Las categorías en las que menos se ha invertido en comparación con los mayoritarios durante el tiempo de pandemia son los proyectos vinculados a la educación y al ámbito de la integración laboral<sup>20</sup>.

638 millones de euros invertidos en actuaciones de RSE específicamente vinculadas a la COVID-19 durante la emergencia sanitaria.

**Distribución del volumen de inversión en proyectos vinculados a la lucha contra la COVID-19**



**CAPITAL ECONÓMICO EN CIFRAS**

**Compromiso con la RSE**

**1.486 millones de euros de inversión total en RSE** por las empresas participantes, aumentando la inversión media por empresa un **8% respecto a 2019**.

**638 millones de euros invertidos** en actuaciones de RSE específicamente vinculadas a la COVID-19 durante la emergencia sanitaria.

El **80% (1.071 M€)** de la inversión de las empresas está destinada a los proyectos de la **cobertura de las necesidades sociales e implicación con la sociedad**.

El **76%** de la inversión (**980 M€**) se destina a proyectos orientados a **promover los DDHH** de los grupos de interés impactados a lo largo de la cadena de valor de las empresas mientras que el **24%** de la inversión (**322 M€**) tienen como objetivo **promover niveles de vida adecuados**.

**Tracción económica del territorio**

El **48%** de las empresas participantes invierte en proyectos de responsabilidad social corporativa a nivel nacional.

**66%** de las empresas realiza actividades de Responsabilidad Social Corporativa (**RSC**) a nivel internacional.

<sup>20</sup> La categoría ‘Otros’ recoge todos aquellos proyectos que por su tipología no se han podido clasificar dentro de las otras categorías listadas..

# Capital social

La contribución de los proyectos de RSE a la consecución de una sociedad mejor, más justa y equilibrada, con mayor calidad de vida, se concreta en la intensidad de la actividad RSE, la aportación a la sensibilización social, la difusión de buenas prácticas y la extensión de la cultura de Responsabilidad Social.

## Intensidad de los programas de RSE

Este año y debido a la COVID-19, se han intensificado los esfuerzos realizados por las empresas en su actividad de RSE lo cual se refleja en el volumen de proyectos desarrollados: las 71 empresas participantes han llevado a cabo de manera agregada 24.869 proyectos durante 2020 y 1.775 proyectos de RSE específicamente vinculados a la COVID-19.

*24.869 proyectos de RSE realizados en 2020 y 1.775 proyectos vinculados a la COVID-19 durante la emergencia sanitaria de 2020.*

## Difusión y sensibilización en materia de RSE

Entre los programas de RSE destacan aquellos orientados a la **sensibilización** de la sociedad y la difusión de buenas prácticas.

En 2020, **las empresas**<sup>21</sup> consultadas han realizado programas de RSE específicos cuya finalidad era comunicar y sensibilizar a la población, **lo que supone un 3% más que en 2019.**

Este esfuerzo de difusión se amplía gracias a las actuaciones de **comunicación corporativa** acometidas por las empresas: el **85% de ellas evalúa y comunica su contribución a la sociedad** mediante memorias de RSE.

De manera adicional, un **72%** de las empresas tiene a su disposición un **plan para extender sus políticas de RSE a lo largo de su cadena de valor**, lo cual demuestra que su compromiso trasciende la mera difusión, buscando involucrar de manera activa a los agentes con los que se relaciona en su cadena de valor.

## Reconocimiento de buenas prácticas y difusión: Premios SERES

A lo largo de las **12 ediciones**, la Fundación SERES ha premiado un total de **43 actuaciones** empresariales, de las cuales:

- **5** han sido realizadas por **PYMES** y **38** por **grandes empresas.**
- **35** han centrado su impacto en **España** y **8** en **países en desarrollo.**

Los colectivos beneficiados por las distintas candidaturas ganadoras son, principalmente, las **personas desfavorecidas, las personas desempleadas y las personas con discapacidad.** Asimismo, cabe mencionar que en cuanto a la tipología de proyectos llevados a cabo en 2021, dichas candidaturas ganadoras se enmarcan en los siguientes ámbitos: Educación, Sociedad y personas mayores.

- **CORREOS** con su programa "CORREOS MARKET", un mercado online para empresas españolas, artesanos y micropymes de la España vaciada. Correos se ha puesto al servicio de la sociedad

*"El compromiso con la generación de valor para los grupos de interés también se manifiesta con el apoyo a la sociedad para abordar los retos sociales a los que la empresa está dando más importancia"*

Extraído de las entrevistas con los presidentes, apartado "Visión cualitativa", página 48

para hacer llegar todo lo necesario a ciudadanos, colectivos vulnerables y todos aquellos profesionales que, durante la emergencia sanitaria, están realizando labores esenciales. Uno de los problemas a los que se enfrenta la sociedad actual es la despoblación rural, el movimiento de los jóvenes hacia las grandes urbes en busca de oportunidades. Quiere convertirse en el primer canal de venta y distribución de productos locales en España. Ofrece acompañamiento en el proceso de digitalización del negocio de productores y artesanos del ámbito rural. Dota de un marketplace digital donde pueden vender sus productos, y en el que además pueden disponer de los servicios logísticos.

- Vendedores activos: 1.205.
- Presencia en el 98,10% del territorio español.
- Productos a la venta: más de 17.000 productos.

- **SACYR** con su programa "GENERACIÓN SACYR SENIOR" para la gestión del talento senior en todo el ciclo laboral. Sacyr ofrece un proyecto de diversidad generacional que abarca todo el ciclo de vida laboral, entrando a la compañía a través del proyecto Maestro Capataz (incorporación con más de 50 años) y finalizando con el proyecto jubilación guiada (asesorándoles y acompañando al final de su carrera profesional).
  - 230 contrataciones a través del proyecto Maestro Capataz para personal con una edad superior a 50 años.
  - 445 personas asesoradas a través del proyecto de jubilación guiada.
  - 5 formaciones y mesas redondas para hablar sobre este proyecto, estrategia global teniendo impacto a nivel internacional.

- **SAMSUNG** con su programa "SAMSUNG SMART SCHOOL", tecnología al servicio de la comunidad educativa en colegios públicos con alto índice de abandono escolar y brecha digital. Incluye también formación del profesorado, introduce la tecnología de forma transparente en el aula y pone a disposición herramientas que permiten sustentar un cambio de modelo metodológico. Los alumnos han aprendido a buscar y seleccionar en la red, a aumentar sus conocimientos sobre cómo preservar los derechos de autor y conocer los riesgos y amenazas que comporta el mundo virtual. Ha servido para transformar los espacios a tres niveles (aula, centro educativo y comunidad).

- Impacta sobre las competencias claves del siglo XXI en el alumnado, incrementando:
  - Competencia Digital: 18%.
  - Competencia Comunicación Lingüística: 11%.
  - Competencia Aprender a Aprender: 12%.
  - Competencia matemática, asociada al pensamiento computacional.
- Implica una inversión de más de 6 millones de euros, más de 700 profesores implicados y 4.000 alumnos en 108 aulas de 40 centros educativos españoles

Adicionalmente, cabe destacar la actividad de difusión y comunicación que realiza la Fundación SERES a través de las redes sociales. Concretamente, cuenta con más de 9.000 seguidores en Twitter y más de 6.700 seguidores en LinkedIn a cierre de 2021.



## CAPITAL SOCIAL EN CIFRAS

### Intensidad de los programas de RSE

Cerca de **24.869 proyectos de RSE** realizados en 2020 y **1.775 proyectos** vinculados a la COVID-19 durante la emergencia sanitaria.

### Difusión y sensibilización en materia de RSE

El **100%** de las empresas participantes lanzaron durante 2020 **programas específicos de sensibilización sobre RSE.**

**85%** de las empresas evalúa y comunica su contribución a la sociedad mediante **memorias de RSE.**

**72%** de las empresas tiene a su disposición un **plan para extender sus políticas de RSE** a lo largo de su cadena de valor.

### Reconocimiento de buenas prácticas y difusión: Premios SERES

**12 ediciones de los Premios SERES** con un total 43 actuaciones empresariales premiadas.

<sup>21</sup> Realizado sobre un 94,3% de las empresas participantes.

# Visión sectorial de la RSE

Las empresas del sector finanzas destacan especialmente, frente al resto de empresas analizadas, por su actividad en materia de RSE.



En términos sectoriales, **las empresas de finanzas destacan frente al resto de empresas por su actividad en materia de RSE.** En este sentido, esta tipología de empresa presenta los datos más elevados en casi todos los parámetros siendo las empresas con mayor volumen de inversión total en RSE, mayor número de proyectos de RSE, y mayor volumen de empleados involucrados en voluntariado corporativo y en programas de RSE.

**Seguidamente, también destacan las empresas de energía** por generar un impacto en un alto número de beneficiarios de sus programas de RSE.

Por su parte, las **empresas de telecomunicaciones presentan un alto volumen de empleados involucrados en programas de RSE, al igual que las empresas de tecnología.**

En lo que respecta al resto de sectores analizados, las empresas de tecnología,

alimentación y bebidas, las de bienes de consumo, utilities, industriales y de salud, presentan una actividad en materia de RSE más comedida.

### Prácticas de RSE externas

Como en años anteriores se ha preguntado a las empresas participantes sobre qué prácticas externas de RSE han llevado a cabo. Prácticas externas son todas aquellas prácticas de RSE que tienen como objetivo generar impacto fuera de la empresa. Entre estas actuaciones externas se encuentran la creación de productos o servicios a medida de necesidades sociales para clientes de determinados colectivos desfavorecidos y la evaluación y comunicación de la contribución de la empresa a la sociedad, entre otras.

• **El sector de la energía** también destaca porque todas sus empresas evalúan y comunican el impacto de la contribución de la empresa, cuentan con un informe anual de información no financiera,

involucran a sus proveedores en actuaciones RSE y disponen de un plan para extender las políticas de RSE en su cadena de valor.

• Seguidamente se encuentra **el sector de bienes de consumo** ya que los resultados destacan que todas las empresas han desarrollado proyectos de integración laboral para colectivos desfavorecidos en 2020, evalúan y comunican el impacto de la contribución de la empresa, cuentan con un informe anual de información no financiera orientado a comunicar sus resultados a la sociedad, involucran a sus proveedores en actuaciones RSE y disponen de un plan para extender las políticas de RSE en su cadena de valor.

• El sector **de utilities** destaca frente al resto de sectores ya que casi la totalidad de sus empresas analizadas han implementado a lo largo de 2020 el 70% de las prácticas de RSE de ámbito

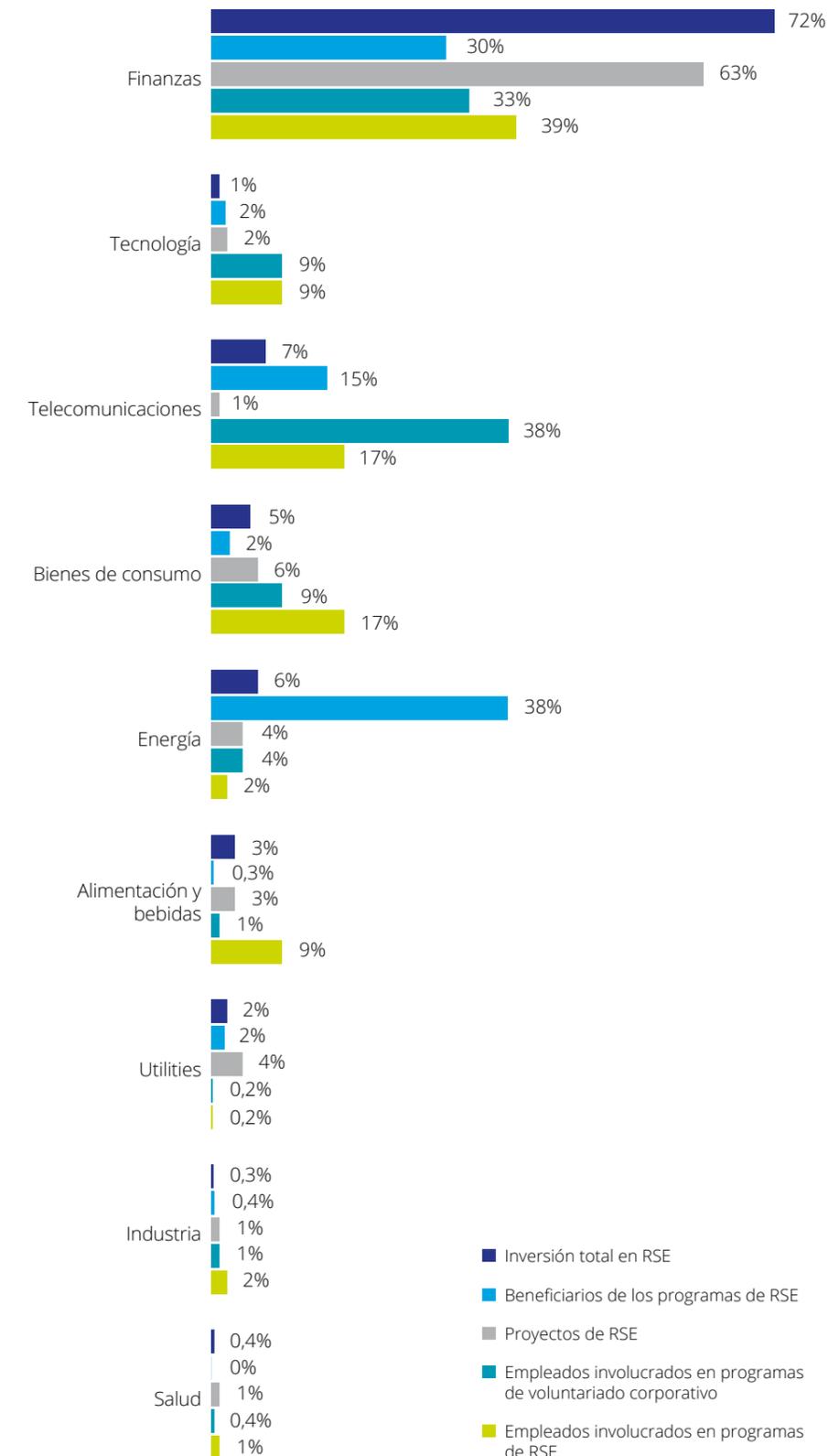
externo. Las únicas iniciativas que no se llevan a cabo en este sector son la captación de inversión para proyectos de RSE y la organización de concursos dirigidos a la financiación de entidades sociales.

- En el **sector financiero** toma importancia el desarrollo de proyectos de integración laboral, la evaluación y comunicación del impacto de la contribución de la empresa y que cuentan con un informe anual de información no financiera.
- En el **sector de la salud** cabe señalarse que todas las empresas han realizado actividades de RSE a nivel internacional, tienen un informe anual de información no financiera y disponen de un plan para extender la RSE en su cadena de valor.
- En el **sector de alimentación y bebidas** destacan la evaluación y comunicación del impacto de la empresa, la disposición de un informe anual de información no financiera y de un plan de extensión de las políticas de RSE en su cadena de valor y la involucración a sus clientes y proveedores en sus actuaciones de RSE.
- Todas las empresas de **tecnología** desarrollan proyectos de integración laboral, cuentan con un informe de información no financiera y realizan actuaciones de RSE a nivel internacional.
- Dentro del sector de las **telecomunicaciones** destaca que el más alto porcentaje de empresas (71%) evalúa y comunica el impacto de la contribución de la empresa a la sociedad, publican un informe anual de información no financiera e involucran a sus clientes en actuaciones de RSE.
- Finalmente, en el **sector industrial** destaca el desarrollo de proyectos de integración laboral en las empresas y el resto de actuaciones externas por parte de las empresas resulta más comedida.

### Prácticas de RSE internas

Además de las actuaciones externas llevadas a cabo y como se venía haciendo en años anteriores se ha preguntado a

**Distribución porcentual entre sectores del total de inversión, beneficiarios, proyectos y empleados en programas de voluntariado corporativo en 2019**



las empresas sobre qué iniciativas de RSE llevan a cabo de manera interna y que por tanto tienen un impacto en la empresa. Algunas de estas actuaciones internas son, por ejemplo, el hecho de que haya medidas implementadas para la conciliación de la vida personal o que exista una Estrategia de RSE alineada con el negocio o un Código de conducta, entre otros.



- Destacan especialmente los **sectores de energía, bienes de consumo y telecomunicaciones**, ya que todas las empresas de dichos sectores han implementado todas las prácticas de RSE de ámbito interno por las que se preguntaba a las empresas.
- En el **sector de finanzas** se destaca que todas cuentan con una estrategia de RSE alineada a la de su negocio, un código ético o de conducta, contemplan la RSE como una palanca de innovación, e involucran a sus empleados en sus actuaciones RSE (por ejemplo recogiendo su opinión y propuestas, solicitando su colaboración o participación en actuaciones RSE, etc.).
- Por otro lado, las empresas analizadas del **utilities y alimentación y bebidas** tienen en común que cuentan con una estrategia de RSE alineada a la de su negocio y cuentan con un código de conducta/ético, han desarrollado medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, involucran a sus empleados en actuaciones de RSE, contemplan la RSE como palanca de innovación de productos y servicios y cuentan en su plantilla con personas con discapacidad.
- Dentro del sector de la **salud**, destaca que todas las empresas tienen un código de conducta o ético, han realizado iniciativas para promover la conciliación personal, integran en su plantilla personas con discapacidad y han involucrado en 2020 a sus empleados en proyectos de RSE.

- En el **sector de la industria** se ha destacado, entre otras cuestiones, que más del 75% de las empresas tienen una estrategia de RSE, cuentan con un código ético, desarrollan medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, integran en las plantillas personas con discapacidad, contemplan la RSE como palanca de la innovación del negocio e involucran a sus empleados.
- Por último, entre las iniciativas de ámbito interno que se han desarrollado a lo largo del año 2020 en el **sector de la tecnología**, destaca que más del 75% de las empresas cuentan con una estrategia de RSE alineada a la de su negocio, han desarrollado medidas para la conciliación, adquieren bienes y servicios a centros especiales de empleo, contemplan la RSE como palanca de innovación, y han involucrado a sus empleados en las actuaciones de RSE de este año.

### Contribución a los ODS

En lo que respecta a la contribución a nivel sectorial a los Objetivos de Desarrollo Sostenibles:

- El **sector de alimentación y bebidas** destaca que **todas sus empresas** han trabajado sobre el ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, y el 80% de ellas han coincidido en los objetivos: ODS 1 “Fin de la pobreza”, ODS 2 “Hambre cero”, ODS 10 “Reducción de las desigualdades”, ODS 12 “Producción y consumo responsables”, ODS 13 “Acción por el clima”, y ODS 17 “Alianzas para lograr los objetivos”.
- De igual manera, todas las empresas del **sector de bienes de consumo** coinciden en su contribución al ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, y al ODS 12 “Producción y consumo responsable”.
- En el **sector energético todas las empresas** han trabajado sobre el ODS 7 “Energía asequible y no contaminante”, el ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico” y el ODS 13 “Acción por el clima”.
- Por otro lado, dentro del **sector financiero**, el ODS 4: “Educación de calidad” ha destacado significativamente frente al resto con un 92% de empresas que lo incluyen en su listado, así como los objetivos ODS 3 “Salud y bienestar”, ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, el ODS 13 “Acción por el clima” y el ODS 17 “Alianzas para lograr los objetivos”, que representan el 83% del total. Desglosando el sector de la banca y el de aseguradoras, las empresas de banca contribuyen con sus proyectos de RSE principalmente al ODS 1 “Fin de la pobreza” y al ODS 5 “Igualdad de género”. Además la contribución de la banca al ODS 7 “Energía asequible y no contaminante” es fundamental para una transición justa efectiva.

- Destaca el **sector industrial** en el que las empresas están contribuyendo a todos los ODS, y en mayor medida al ODS 4: “Educación de calidad” y el ODS 11 “Ciudades y comunidades sostenibles”.
- También en el **sector de la salud todas las empresas** trabajan conjuntamente para contribuir al ODS 3 “Salud y bienestar”, el ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, y el ODS 17 “Alianzas para lograr los objetivos”.
- El **sector de la tecnología** ha presentado una menor contribución a los ODS en comparación con el resto de los sectores, sin embargo, un 63% de sus empresas coinciden en algunos objetivos prioritarios: ODS 4 “Educación de calidad”, ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, ODS 10 “Reducción de las desigualdades” y ODS 17 “Alianzas para lograr los objetivos”.
- El sector de las **telecomunicaciones**, se caracteriza por una contribución al ODS 9 “Industria, innovación e infraestructura” *per se*. Adicionalmente, el 75% de las empresas coincide en contribuir a múltiples objetivos: al ODS 4 “Educación de calidad”, ODS 5 “Igualdad de género”, ODS 7 “Energía asequible y no contaminante”, ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, ODS 10 “Reducción de las desigualdades”, ODS 11 “Ciudades y comunidades sostenibles”, ODS 12 “Producción y consumo responsable” y ODS 13 “Acción por el clima”.
- Por último, el sector de las **Utilities** es el único sector en el que todas las empresas están contribuyendo a acciones encaminadas a cumplir el ODS 6 de “Agua limpia y saneamiento”. Además destaca que todas las empresas contribuyen con sus actuaciones de RSE al ODS 6, 7 “Energía asequible y no contaminante”, 12 “Producción y consumo responsable” y 13 “Acción por el clima”.



# Visión cualitativa de la contribución social de las empresas

El impacto de la RSE ha impulsado una evolución en las estrategias de las empresas en los últimos años, pasando la RSE a ser una pieza fundamental en el desarrollo y evolución de las mismas.

Los resultados analizados sobre el modelo de contribución a la RSE a las empresas han arrojado importantes métricas que confirman el compromiso de las compañías con todos sus grupos de interés.

Este año hemos querido enriquecer el informe con la visión cualitativa de los Presidentes de empresas de distinta índole para ir más allá de los indicadores cuantitativos y comprender cómo la contribución a la RSE se imbrica en las compañías desde la estrategia hasta la gestión, abordando las siguientes cuestiones:

- Cómo integran su estrategia de sostenibilidad para tener un propósito con impacto social.
- Qué acciones aplican para poner foco en la persona desde su estrategia, aplicando el denominado modelo de *stakeholder capitalism*.
- Cuáles son los modelos de gestión y de medición que mejor encajan en cada una de las empresas.
- Qué retos de futuro observan en su empresa y sector para seguir un modelo de creación de valor compartido que no deje a nadie atrás.

Para ello hemos contado con la colaboración de los presidentes de Ford Iberia, Mutualidad de la Abogacía y Grupo Insur.

## La contribución a la sociedad como base del propósito empresarial

El propósito empresarial se relaciona con el para qué existe la empresa y el valor

*“Para que una empresa sea rentable, no basta con centrarse solo en los beneficios, sino que se debe prestar atención a que la sociedad en la que la empresa desarrolla la actividad sea una sociedad exitosa”*

D. Ricardo Pumar López, Presidente Ejecutivo de Grupo Insur

*“Hemos reformulado recientemente la visión de Ford y los valores que queremos conseguir y hemos aplicado novedades más tácticas por la situación social en la que nos encontramos estos últimos dos años”*

D. Jesús Alonso, Presidente de Ford Iberia

*“Nos consideramos una entidad personalista en la que nuestra base no es el capital, son las personas y en torno a ellas desarrollamos nuestra estrategia para mejorar la vida de nuestros mutualistas acompañándolos a lo largo de todas las etapas de su vida”*

D. Enrique Sanz Fernández-Lomana, Presidente de Mutualidad de la Abogacía

que ésta genera para la sociedad, y debe estar muy integrado con la estrategia de la empresa.

Así en las entrevistas todos destacaron que el punto de partida para fomentar la contribución social empresarial es **la inclusión de la intención de favorecer a**



**D. Jesús Alonso,**  
Presidente y Consejero Delegado de Ford Iberia.

Ford España es líder en fabricación de vehículos, tiene como origen la empresa familiar americana fundada por Henry Ford hace 118 años. Ford hoy en día está dando empleo a 188.000 personas en todo el mundo, 7.381 de los cuales trabajan en España. Ford fue premiado en 2019 por la Fundación SERES a la trayectoria de su contribución social.



**D. Ricardo Pumar López,**  
Presidente Ejecutivo de Grupo Insur.

Grupo Insur es una empresa plurifamiliar andaluza fundada hace 75 años perteneciente al sector del *Real State* y que cotiza en Bolsa desde 1984. Es referencia en los sectores patrimonialista y de promoción de *Real State*. En diciembre de 2020 el equipo de Grupo Insur estaba formado por 155 personas.



**D. Enrique Sanz Fernández-Lomana,**  
Presidente Mutualidad de la Abogacía.

Mutualidad de la Abogacía es una entidad aseguradora sin ánimo de lucro fundada hace más de 70 años, con la finalidad de responder a las necesidades de previsión, ahorro e inversión de las personas profesionales del sector jurídico y sus familias. Durante el ejercicio 2021 Mutualidad de la Abogacía contó con 137 empleados.

## La sociedad en el propósito del negocio.

En este sentido, los Presidentes señalaron que la trayectoria de sus empresas está ligada desde sus orígenes a la generación de impacto social:

- Ford tiene desde sus orígenes el propósito de mejorar la vida de las personas y devolver a la sociedad lo que ella aporta.
- Mutualidad de la Abogacía enfoca su contribución de impacto a través de sus valores propios como el ánimo colaborativo, la solidaridad y la responsabilidad y su visión “personalista” basada en las personas y en mejorar la vida de las mismas.
- Grupo Insur fomenta el “valor compartido” y colocan en el centro de la estrategia corporativa las preocupaciones por el desarrollo de las sociedades locales en las que opera.

Las empresas siguen trabajando y revisando sus estrategias para **abordar las demandas sociales de la actualidad.**

## La relevancia actual del modelo de stakeholder capitalism

El modelo de capitalismo basado en los grupos de interés (o *stakeholder capitalism*)<sup>22</sup> es aquel que defiende que el propósito de las empresas tiene que ser el de servir a sus grupos de interés como los clientes, accionistas e inversores, empleados y trabajadores, así como a las sociedades y comunidades.

### Se perciben dos maneras de generar impactos positivos:

- Dentro de la empresa a través de sus políticas y con impacto dentro de la empresa.
- Fuera de la empresa a través de iniciativas como voluntariado corporativo, pro bono y acción social.

En este sentido, la visión de los entrevistados confirma la importancia de generar valor para los grupos de interés como forma de generar valor también para la empresa.

A través de distintos ejemplos, los entrevistados destacaban que **la contribución social también revierte en la generación de negocio responsable a través de:**

### • Productos y líneas de negocio que tienen impacto social, pero también económico:

- Grupo Insur logra rentabilidad responsable a través de la construcción de viviendas accesibles a personas en situación de vulnerabilidad.
- Ford afronta el reto social de la accesibilidad a través de la venta de vehículos adaptados a personas con discapacidad, a través de Ford Adapta.
- Mutualidad de la Abogacía, como agente que interviene en los mercados financieros, fomenta la inversión socialmente responsable. Además, ha adaptado su oferta comercial para cubrir las necesidades de diferentes colectivos, como los mayores de 65 años a través de “Soy Senior”.

<sup>22</sup> Agenda de Davos 2021.

#### • Medidas que revierte en sus empleados:

– Ford Iberia es el mayor empleador de personas con discapacidad según la ONCE. Esta inclusión se traduce en beneficios para la empresa en forma de unas tasas de diversidad más altas, una tasa de productividad mayor y un aumento de la estabilidad y la lealtad de la plantilla ya que las motivaciones de los profesionales con discapacidad son por lo general mayores que la del resto de empleados.

– Para el presidente del Grupo Insur el caso de la industrialización de la construcción va a traer mejora en KPIs de calidad de los servicios a la vez que mejora el bienestar y la seguridad y salud de los trabajadores del sector.

– Mutualidad de la Abogacía promueve un crecimiento económico inclusivo como empleador responsable realizando el 100% de contratos indefinidos.

El compromiso con la generación de valor para los grupos de interés también se manifiesta con **el apoyo a la sociedad para abordar los retos sociales a los que la empresa está dando más importancia**. Así nos lo contaban los Presidentes con ejemplos de acciones dirigidas a distintos colectivos:

#### • Apoyo al emprendimiento, empresas y empresarios:

– La Mutualidad cuenta con iniciativas como #Lab emprendimiento jurídico, con el que impulsan ideas innovadoras que dan respuesta a los retos actuales a los que se enfrenta el sector jurídico, poniendo el

*“Las empresas, a través de la creación de valor compartido entre los grupos de interés, son las que sostienen el estado de bienestar y sin ellas no habría nada”*

D. Ricardo Pumar López, Presidente Ejecutivo de Grupo Insur

*“La mayor parte de las empresas han respondido a la crisis involucrándose en primer lugar por los empleados, y en segundo lugar haciendo todo lo posible para ayudar a la sociedad. En nuestro caso se hicieron respiradores y mascarillas en Estados Unidos y en Inglaterra y se vacunó a todos nuestros empleados durante la pandemia con el fin de ayudar y acelerar el proceso”*

D. Jesús Alonso, Presidente de Ford Iberia

foco sobre la resolución de necesidades legales de las empresas, la problemática derivada de la ciberseguridad y la identidad digital, entre otros.

– Grupo Insur ha liderado un programa de innovación abierta a través del Proyecto RES (Espacio de Resiliencia Creativa), que ha impulsado desde 2014 117 *Startups*.

#### • Apoyo a la infancia y a la juventud:

– Ford España a través de Ford Fund desarrolla el programa “Impulsando Sueños”, donde se beca proyectos de jóvenes de secundaria con pocos recursos para que puedan llevar a cabo sus proyectos con acompañamiento educativo y motivación para el estudio.

– Grupo Insur se encuentra comprometido con jóvenes andaluces con programas como el Sputnik con el que se han comprometido a formar a 5000 jóvenes de alto potencial durante 10 años para que sean grandes empresarios tecnológicos y den el salto al mundo global.

– Fundación Mutualidad Abogacía organiza el Laboratorio Ahorro y Consumo Responsable, que es un programa de intervención socioeducativa que tiene por objetivo que niños, niñas y adolescentes aprendan qué es el consumo responsable, la economía circular o la innovación social, entre otros.

#### • Apoyo a personas con discapacidad:

– Grupo Insur contribuye anualmente con diferentes organizaciones que ayudan a personas con discapacidad, destacando la contribución con Autismo Sevilla desde hace 12 años para personas con trastornos del espectro autista, con una ayuda de 18.000€ anuales para recursos terapéuticos, de atención e intervención, de los que se benefician unas 700 personas y sus familias. Otra contribución relevante es con la Asociación Colibrí, desde hace 2 años, mediante la cesión de 152 m<sup>2</sup> para la formación de personas con discapacidad intelectual que les permita conseguir un puesto de trabajo digno, lo que equivale a una ayuda de 9.680€ anuales de los que se benefician unos 50 alumnos.

– Fundación Mutualidad Abogacía cubre las cuotas para una prestación mensual o capital equivalente que reciben los hijos con diversidad funcional del mutualista en caso de fallecimiento de este (224 beneficiarios, 269.447€ en 2020).

– Ford supera el dos por ciento establecido por la ley en empleo directo y además en colaboración con la Generalitat Valenciana y la Fundación ONCE, ha ayudado a crear centros especiales de empleo que dan servicio al sector de la automoción con empleados con discapacidad. En la actualidad, estos centros cuentan con 1.100 personas con discapacidad y Ford lleva a cabo compras anuales por un valor de 1,4 millones de euros.

*“Nuestra estrategia integra la sostenibilidad de forma transversal como palanca para desarrollar iniciativas de valor para nuestros grupos de interés e impulsar el avance de la compañía, a la vez que contribuimos a un desarrollo sostenible que no deje a nadie atrás”*

D. Enrique Sanz Fernández-Lomana, Presidente de Mutualidad de la Abogacía

#### • Apoyo a la salud y bienestar de las personas:

– Fundación Mutualidad Abogacía ofrece ayudas destinadas al fomento de la salud y el bienestar físico y emocional de los mutualistas senior. En 2021, ha otorgado casi 35.000€ en ayudas.

– Durante 2020, el Ford Fund becó con 15.000€ a tres proyectos españoles cuyo fin es ayudar a las personas con cáncer, autismo o que se encuentren socialmente excluidas. Y lleva 15 años apoyando a APASCOVI una institución que atiende a niños de atención temprana, adolescentes y jóvenes con discapacidad.

#### • Apoyo a los estudiantes:

– Grupo Insur participa en el proyecto Grow Labb que promueve la cultura emprendedora en etapas temprana en eso y bachillerato.

– Fundación Mutualidad Abogacía otorga más de 1 millón de euros en ayudas de incentivo a la escolarización, para ESO y para Universidades.

– A través de Ford Fund y la Fundación Apadrina la Ciencia, Ford España lleva seis años ofreciendo contratos en prácticas a jóvenes en su último año de doctorado para que puedan finalizar su tesis.

*“La empresa recibe tanto de contribuir a la sociedad como la sociedad de la empresa. En el caso concreto de inclusión, la motivación de los empleados con discapacidad es mayor lo cual beneficia a la empresa en términos de productividad, aumento de la tasa de retención y aumento de la diversidad”*

D. Jesús Alonso, Presidente de Ford Iberia

#### • Sociedad en general:

– Destacan, por ejemplo, las acciones de Mutualidad de la Abogacía destinadas a fomentar las competencias financieras y la cultura del ahorro entre la sociedad española.

– Ford, que realiza actuaciones de patrocinio y eventos solidarios como las “24 Horas Ford”.

– Grupo Insur se incorporó como socio a Fundación SERES a finales de 2019, desde el convencimiento de la contribución de esta organización a la mejora global de la realidad social, y colabora y participa activamente en los eventos organizados por SERES, como muestra de su compromiso con la sociedad, mediante la asistencia a 47 eventos, con 5 miembros de la organización participantes, y 15 temáticas diferentes en los eventos asistidos durante 2020.

#### • Defensa de los derechos de las mujeres y niñas:

– Grupo Insur colabora con distintas fundaciones para contribuir al ODS 5 de alcanzar la Igualdad de género como la Fundación San Telmo, mediante la participación en la Cátedra de la Mujer, Empresa y Sociedad, con el fin de apoyar y potenciar a la mujer emprendedora, con la que colabora desde 2017 con una contribución de 2.500€ anuales.

– Además de llevar a cabo iniciativas STEM para aumentar la representación femenina en las carreras de ingeniería, todos los 8 de marzo, Ford celebra el Día Internacional de la Mujer organizando jornadas que ponen el foco en la diversidad y el empoderamiento femenino en un sector tradicionalmente masculino.

– Mutualidad de la Abogacía impulsa alianzas externas que promueven la presencia de las mujeres y el liderazgo femenino, tanto en el sector asegurador como legal.

*“Nuestra acción estelar es nuestro apoyo al emprendimiento y al fomento de la vocación emprendedora en Andalucía que es la manera de que haya más y mejores empresas y pueda ser sostenible el estado de bienestar”*

D. Ricardo Pumar López, Presidente Ejecutivo de Grupo Insur

*“Tenemos en la inversión responsable uno de los ejes estratégicos de nuestro negocio. Estamos implementando una política y unos protocolos concretos de autocontrol en nuestras inversiones para garantizar que una gran parte de nuestros esfuerzos están dedicados a que la inversión sea sostenible”*

D. Enrique Sanz Fernández-Lomana, Presidente de Mutualidad de la Abogacía

• **Apoyo a personas en vulnerables y en países de desarrollo:**

- Las “24 Horas Ford” es una carrera en la que compiten ONGs con el fin de acabar en la mejor posición para así recaudar la mayor cuantía económica que irá destinada a poner en marcha un proyecto social. Con 16 ediciones a sus espaldas, más de 1,7 millones de euros donados, 164 proyectos solidarios puestos en marcha y más de 135.000 personas atendidas en todo el mundo.
- Mutualidad de la Abogacía organiza conciertos solidarios cuya recaudación se dona a proyectos de diversa índole. En 2020 se obtuvieron más de 27.000€ que Fundación Mutualidad Abogacía donó íntegramente a dos causas solidarias: “Hogar Asun Almajano”, de la Fundación María Asunción Almajano Salvo, dedicada a personas sin hogar; y a el “Proyecto Buitre Negro” de GREFA, una ONG que lleva décadas trabajando en favor de esta especie.
- Grupo Insur realiza desde hace 12 años donaciones a diferentes organizaciones que ayudan a las personas en riesgo de exclusión social, como las Hermanas de la Cruz, Cáritas o comedores sociales, con una contribución total que en 2020 han supuesto unos 40.000€ anuales, realizándose además donaciones de mobiliario de oficinas y de los pisos piloto de nuestras promociones para estos colectivos.

**Modelos de gestión de la RSE**

A lo largo de las entrevistas se han destacado distintas líneas de trabajo para la mejora de la gestión de la RSE en las que las empresas encuestadas han trabajado recientemente, entre las que destacan:

• **La revisión de las políticas de RSE para incluir criterios de sostenibilidad en la operativa diaria:**

- Grupo Insur ha destacado la inclusión de objetivos de seguimiento de parámetros sociales en la remuneración de la Alta Dirección.
- Ford también apuesta por mantener revisiones periódicas de la Alta Dirección para garantizar el alineamiento de las empresas con la temática social en las que se evalúa cómo se pueden transformar los retos sociales en un impacto positivo en la rentabilidad del negocio.
- Mutualidad de la Abogacía aboga en sus políticas de personas por la inversión en el talento de la empresa, facilitando la adquisición de capacidades digitales de los empleados y los planes de formación como base del desarrollo del equipo humano.

*“Nos apoyamos mucho en nuestra Fundación, que se creó en el año 2003, como instrumento clave en la gestión de la sostenibilidad y de la acción social. Desde la Fundación trabajamos 4 líneas de actuación: cultura financiera y del ahorro, talento jurídico, envejecimiento y compromiso social”*

D. Enrique Sanz Fernández-Lomana, Presidente de Mutualidad de la Abogacía

*“Además de repasar los temas en nuestras revisiones de RSC de manera sistemática y organizada, en Ford se ha hecho un ejercicio de estructurar todas las acciones que realizamos en RSC dentro de cuatro bloques dependiendo de si por ejemplo el foco se pone en empleados o voluntariado corporativo”*

D. Jesús Alonso, Presidente de Ford Iberia

• **El establecimiento de una estructura organizativa para la gestión de la temática social: La dimensión social al igual que el resto de dimensiones de una empresa como la ambiental requiere de una cierta estructuración para su gestión apropiada.**

- Tanto Ford como Mutualidad de la Abogacía, al igual que el 58% de las empresas analizadas en el modelo de contribución de SERES de este año, cuentan con una fundación empresarial, que son organismos dedicados a ayudar a la sociedad y a gestionar la RSE de manera más eficiente.

Tan importante es contar con un modelo de gobierno y gestión de la RSE como con mecanismos para el seguimiento y comunicación de los objetivos de RSE marcados. En este sentido, los entrevistados han destacado dos líneas de trabajo que están abordando:

- **La implementación de nuevas tecnologías y desarrollo de nuevas metodologías que faciliten el seguimiento de métricas sociales,** como es el caso de Mutualidad de la Abogacía que está implementando una herramienta para monitorizar las inversiones socialmente responsables.

- **La implementación de herramientas de comunicación de resultados sobre contribución social** como la realización de informes anuales que estén incluyendo métricas de medición del impacto social.

**Retos a futuro para seguir un modelo de creación de valor compartido que no deje a nadie atrás**

Si hablamos de futuro, fruto de las exigencias de todos los grupos de interés y del contexto, **parece inevitable que los planes estratégicos de las empresas van a seguir reflejando la importancia de la ‘S’ de lo social.**

Sin embargo, las empresas entrevistadas destacaban la **dificultad de medición del impacto social, por falta de metodologías claras.** Una encuesta global ESG realizada por BNP Paribas en 2019 detectó que el 46% de los inversores encuestados (347 inversores institucionales) encontraron que el aspecto social era el más difícil de analizar e integrar en las estrategias de inversión<sup>23</sup>, debido principalmente a que:

- El dominio social en general no es tan fácilmente cuantificable como las métricas ambientales y las métricas cuantitativas no siempre son significativas sin contexto o información cualitativa.
- La medición social evalúa lo que es más conveniente, no lo que es más significativo y la medición existente no equipa a los inversores para responder a la creciente demanda de estrategias y productos de inversión socialmente responsables.

En este sentido, se están produciendo algunos avances, aunque aún queda mucho camino que recorrer.

*“El uso de herramientas de seguimiento está facilitando el avance en la medición y gestión de parámetros sociales que a priori no resultaban fáciles de medir como en el caso del porcentaje de inversión responsable”*

D. Enrique Sanz Fernández-Lomana, Presidente de Mutualidad de la Abogacía

Adicionalmente, cada sector se enfrenta a diversos retos y dependiendo del propósito de las empresas y la naturaleza del negocio se destacan diversas problemáticas que les han afectado en los últimos años:

- **El reto central desde la perspectiva de Ford** en su sector de la fabricación y en particular en el mundo del automóvil, **es la diversidad.** En concreto en Estados Unidos la empresa se ha visto sensibilizada en el componente racial de esta diversidad mientras que en España y Europa se está trabajando más el componente de la diversidad relativo a la igualdad de género y para ello se han creado comités específicos de diversidad.

*“Pensamos que desde Ford podemos tener impacto en el tema de la diversidad fomentando la incorporación de mujeres en un sector en el que la representación masculina ha sido tradicionalmente mayoritaria. Hemos creado Grupos de trabajo y Comités de Diversidad para diseñar las rutas que permitan entre otros la contratación sin sesgos y la conciliación personal”*

D. Jesús Alonso, Presidente de Ford Iberia

- En el **caso de Mutualidad de la Abogacía**, unos de los mayores retos que se presentan es el aumento de la esperanza de vida y, con ella, la generación de nuevas fórmulas de ahorro para contribuir a mejorar la calidad de vida de esas personas.

- **Para Grupo Insur**, el sector de la construcción se está enfrentando al reto de **la falta de mano de obra y el incremento de los costes de construcción.** Desde la visión de su presidente, la industrialización del proceso de la construcción es el paradigma para seguir un modelo de valor compartido, con impactos positivos desde el punto de vista económico y social. Al producir elementos terminados en taller que solo requieren instalación en obra se espera obtener beneficios económicos mediante un aumento de eficiencia y reducción de tiempos de ejecución, así como mejor calidad de las viviendas, mejores condiciones de seguridad y salud de los empleados durante los procesos de construcción y un impacto medioambiental positivo por la reducción de desechos.

*“El sector en general está amenazado por la escasez de mano de obra y el incremento de los costes. Mediante la industrialización del proceso constructivo no solo solucionamos estos problemas sino que aumentamos la calidad de nuestros productos y las condiciones de trabajo y bienestar de los empleados del sector”*

D. Ricardo Pumar López, Presidente Ejecutivo de Grupo Insur

# Horizonte normativo del componente Social

Los factores sociales han ganado relevancia en los últimos años en parte debido a la situación socio-económica mundial y el aumento de las desigualdades dentro y entre países:



**Los riesgos sociales se han incrementado** notablemente y con ellos, la preocupación de los inversores por buscar oportunidades de inversión socialmente responsables. Moody's –una de las principales agencias de calificación– estima que 8 billones de dólares de la deuda total que califica a nivel mundial está sujeta a riesgos sociales importantes, es decir, cuatro veces la cantidad expuesta a los riesgos del cambio climático<sup>24</sup>.



**La Unión Europea está incrementando los recursos** para hacer frente a las necesidades sociales, con fondos extraordinarios, como los fondos Next Generation EU, que buscan mitigar el impacto económico y social de la pandemia de coronavirus y hacer que las economías y sociedades europeas sean más sostenibles y resilientes.



**El regulador europeo está dando un impulso legislativo a la normativa** para desarrollar e implementar mecanismos para una transición justa y solidaria hacia la protección del conjunto de la sociedad. Con ello, pretende potenciar la gestión socialmente responsable y la canalización de la inversión hacia actividades que respeten los derechos humanos y la mejora de las condiciones de vida del conjunto de la sociedad.

Consecuencia de todo ello, destacamos cuatro aspectos que reflejan los avances realizados:

- 01** El auge de los bonos sociales, especialmente en el ámbito de la financiación pública.
- 02** El impulso al desarrollo de la Taxonomía Social, para establecer criterios homogéneos en la identificación de las entidades y las actividades que respetan los Derechos Humanos y promueven unas condiciones de vida adecuadas y dignas.
- 03** Incremento de las exigencias de reporte y transparencia, con la revisión de la **Directiva de Información No Financiera que incluye un bloque social**.
- 04** Establecimiento de mecanismos para la **gestión proactiva de los riesgos** reales y potenciales de los efectos adversos en los **Derechos Humanos**, a través de **legislación como la Directiva de diligencia debida empresarial<sup>25</sup> y la Directiva de Gobernanza empresarial Sostenible<sup>26</sup>**.

24 AMUNDI Asset Management, 2020 | 2020 Article "Social Bonds: Financing the recovery and long-term inclusive growth" (2020).  
 25 Parlamento Europeo, 2021 | Resolución del Parlamento Europeo con Recomendaciones a la Comisión sobre diligencia debida empresarial y rendición de cuentas.  
 26 Directiva de Gobernanza empresarial Sostenible.

## El auge de los bonos sociales

El aumento de la concienciación sobre el bienestar ha favorecido un cambio en el mercado de capitales, impulsando la búsqueda de fuentes de financiación (bonos o préstamos) capaces de generar un impacto positivo en las personas<sup>27</sup>.

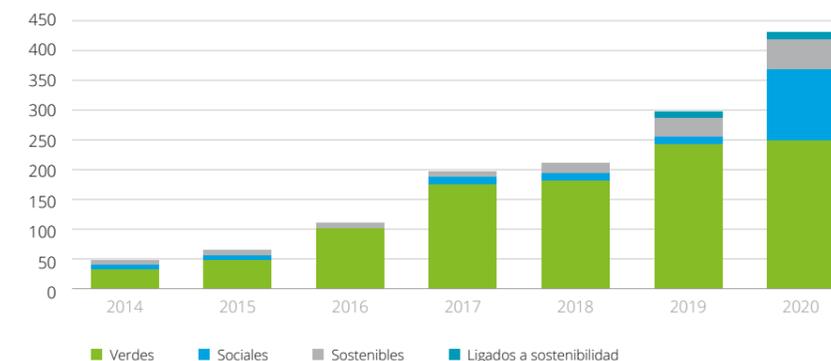
Los instrumentos tradicionales de inversión en sostenibilidad social, como el gasto y las inversiones públicas, continúan siendo fundamentales. No obstante, la inversión privada también juega un rol importante en el favorecimiento del bienestar social.

*En 2020 se emitieron 120.400 millones de euros en bonos sociales, un volumen más de seis veces mayor que en 2019.*

En este contexto, los **bonos sociales** son instrumentos de emisión de deuda cuyos fondos se destinan exclusivamente a proyectos de carácter social, incluyendo aquellos que promueven las infraestructuras básicas y asequibles, la conciliación, la salud y seguridad en el trabajo, el acceso a servicios esenciales y a vivienda, la seguridad alimentaria, o el acceso a microfinanzas. Estos bonos, son emitidos en su mayoría por entidades gubernamentales, suponiendo el 40% de la deuda emitida en la primera mitad de 2020<sup>28</sup>.

**Los Principios de los Bonos Sociales** (Social Bonds Principles<sup>29</sup>) fueron establecidos en 2018 por ICMA (International Capital Markets Association) y actualizados en junio de 2020.

Evolución Global de los tipos de bonos por Categoría (MM€)<sup>33</sup>



Fuente Bloomberg

A nivel global, los bonos sociales han sido los protagonistas del 2020, con un volumen de emisión más de seis veces mayor que en 2019, que ha alcanzado los 120.400 millones de euros<sup>30</sup>. Datos recientes de Moody's sugieren la continuación de esta tendencia en el primer trimestre de 2021, en el que se emitieron bonos sociales por valor de 90.000 millones de dólares<sup>31</sup>. Es reseñable el caso de la Unión Europea, que en octubre de 2020 emitió su primer bono social en el marco de su programa de **"apoyo para mitigar el riesgo de desempleo en situación de emergencia"** (Support to Mitigate Unemployment Risks in an Emergency, SURE). Éste fue emitido por valor de 17.000 millones de euros y sobreescribió por los inversores más de 13 veces, alcanzando una cartera de pedidos récord de 233.000 millones de euros<sup>32</sup>, lo que demuestra el creciente interés de los inversores por este tipo de instrumentos financieros.

En España también alcanzaron el mayor crecimiento de entre las tres categorías (verdes, sociales y sostenibles) con un 88% y 2.817 millones de euros emitidos<sup>34</sup>. Aunque los bonos verdes siguen liderando con gran ventaja la segmentación del mercado con 28 operaciones en España, casi 2 de cada 3 euros (63,2%), las categorías de sostenibles y sociales han ganado alrededor de dos puntos porcentuales de cuota relativa respecto al total. Además, los bonos sociales en 2020 representaron 5 operaciones, 17,6% del total de operaciones emitidas<sup>35</sup>.

A pesar de este crecimiento, la falta de una definición clara sobre las características esenciales que deben cumplir las inversiones sociales dificulta su mayor expansión y su potencial contribución a la solución de los problemas reales.

27 Fundación SERES, 2021 | Labs Inversores Sesión 1.  
 28 Observatorio Español de la Financiación Sostenible (OFISO), 2021 | Informe Anual OFISO de financiación sostenible en España pag 68.  
 29 ICMA, Junio 2020 | Social Bond Principles Voluntary Process Guidelines for Issuing Social Bonds.  
 30 Observatorio Español de la Financiación Sostenible (OFISO), 2021 | Informe Anual OFISO de financiación sostenible en España pag 11.  
 31 Comisión Europea, 2021 | Borrador de la Taxonomía Social.  
 32 AMUNDI Asset Management, 2020 | 2020 Article "Social Bonds: Financing the recovery and long-term inclusive growth" (2020).  
 33 Observatorio Español de la Financiación Sostenible (OFISO), 2021 | Informe Anual OFISO de financiación sostenible en España pag 12.  
 34 Observatorio Español de la Financiación Sostenible (OFISO), 2021 | Informe Anual OFISO de financiación sostenible en España pag 7.  
 35 Observatorio Español de la Financiación Sostenible (OFISO), 2021 | Informe Anual OFISO de financiación sostenible en España pag 8.

**Desarrollo de la Taxonomía Social**

Con el fin de canalizar los flujos de capital a entidades y actividades que respeten los Derechos Humanos y mejoren las condiciones de vida de las personas, la Taxonomía Social de la UE pretende ser una herramienta que sentará las bases sobre qué activos financieros son elegibles y cuáles no, desde el punto de vista de la inversión con fines sociales.

Sin detrimento de que la elaboración de la taxonomía ambiental, encargada por la Comisión a un grupo de expertos dentro de la estrategia de Finanzas sostenibles y que ya cuenta con un Reglamento publicado<sup>36</sup>, sea un avance hacia lograr la transición

*La Taxonomía Social de la UE pretende establecer criterios homogéneos para dirigir los flujos de capital a entidades y actividades que respeten los derechos humanos y mejoren las condiciones de vida de las personas.*

justa, la Comisión Europea es consciente de que aspectos como los Derechos Humanos, la gobernanza, el acceso a la sanidad, el empleo decente, la igualdad y la no discriminación, no tienen cabida en dicha taxonomía. Es por esto, que durante el 2021 se publicó un borrador de Taxonomía

Social que se sometió a consulta y se espera que el análisis de conclusiones se presente próximamente a la CE<sup>37</sup>.

El documento borrador propone una estructura para la clasificación social y reflexiona también sobre las diferencias entre abordar los aspectos sociales y medioambientales.

Si bien la taxonomía ambiental se estructura basándose en objetivos basados en la ciencia, la estructura de la Taxonomía Social se basa, entre estándares y principios internacionales, en la **Declaración Universal de Derechos Humanos** y en los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**.

Sobre la base de estos tres pilares la estructura que propone el borrador de la Taxonomía Social es seguir una **dimensión horizontal y una vertical**.

	Dimensión horizontal	Dimensión vertical
	Vinculada a la operación de una empresa	Vinculada al negocio de una empresa
<b>OBJETIVOS</b>	Promover los derechos humanos de los grupos de interés afectados por la actividad de la empresa a lo largo de la cadena de valor: clientes, empleados, proveedores y comunidades locales	Promover niveles de vida adecuados y la accesibilidad a productos y servicios para necesidades humanas básicas
<b>ÁMBITOS</b>	Algunos de los objetivos de la taxonomía social girarán en torno a: <ul style="list-style-type: none"> <li>Buen gobierno corporativo sostenible y Planificación fiscal transparente y no agresiva</li> <li>Favorecer comunidades inclusivas y sostenibles</li> <li>Garantizar un trabajo decente</li> <li>Promover los intereses de los consumidores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar la accesibilidad a la infraestructura económica básica</li> <li>Agua, incluida la gestión de aguas residuales</li> <li>Comida</li> <li>Vivienda</li> <li>Asistencia Sanitaria, incluido el trabajo asistencial</li> <li>Educación, incluida la formación profesional</li> <li>Transporte</li> <li>Telecomunicaciones e internet</li> <li>Tecnología</li> <li>Electricidad limpia</li> <li>Inclusión financiera</li> </ul>

El **Reglamento Taxonomía Social** se espera para 2022 y será incorporado a otros textos legislativos como Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR)<sup>38</sup> y la propuesta para la nueva Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)<sup>39</sup>.

**Revisión de la Directiva de Información No Financiera**

La **Directiva 2014/95/UE de Información No Financiera (INF) fue aprobada por el Consejo Europeo** en octubre de 2014 y en España se traspuso con la Ley 11/2018. Esta Ley 11/2018 obligó a las grandes compañías a mejorar su comunicación pública de información no financiera y requiere que se presente información relacionada con aspectos **ESG incluyendo un gran bloque de aspectos sociales, laborales, respeto de los Derechos Humanos, lucha contra la corrupción y sobornos**, con carácter anual. Con esta directiva se pretendía mejorar la calidad de la información no financiera la información que las empresas reportan. Sin embargo la realidad es que en determinados Estados Miembros dicha información se percibe como escasa y de pobre calidad, omitiendo a menudo información que los grupos de interés consideran relevante. Además, la falta de un estándar común de divulgación para la elaboración de los informes dificulta la comparabilidad, lo que resta credibilidad a ojos del lector. En este sentido, la Ley en España es mucho más exigente que las transposiciones de la directiva a nivel europeo en otros países.

Por ello, el 21 de abril de 2021 la Comisión Europea **publicó la propuesta de modificación de la Directiva de Información No Financiera (en inglés CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive proposal)**, con la intención de reforzar y mejorar el reporte de la información. Además esta directiva garantizaría la alineación con otras iniciativas de la UE sobre finanzas sostenibles, en particular con:

**La Taxonomía Social se construye sobre tres pilares**



**RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS**

Este aspecto debe subyacer en temas como la gestión del impacto social (a través de políticas, mecanismos de diligencia debida, involucración de los grupos de interés, mecanismos de denuncia...); el impacto en los trabajadores (mediante el diálogo social, igualdad y no discriminación, trabajo decente,...); el impacto en los consumidores (mediante productos y servicios seguros y de calidad, cuidado de la privacidad y ciberseguridad tanto en el diseño como en el uso de los mismos, diseño de marketing responsable...); e impacto en las comunidades (comunidades indígenas, grupos vulnerables...).



**PROMOCIÓN DE CONDICIONES DE VIDA ADECUADAS Y DIGNAS**

Se tratan entre otros temas la satisfacción de las necesidades básicas humanas; los accesos a servicios económicos / infraestructura esenciales; la creación de empleo decente y el fomento de las sociedades pacíficas e inclusivas.

*“Una Taxonomía plenamente realizada debe incorporar objetivos sociales, además de objetivos ambientales e identificar contribuciones sustanciales además de las salvaguardias mínimas”*



**GOBERNANZA**

Se tratan los aspectos relacionados con el Buen Gobierno Corporativo (incluyendo lobbying responsable y brecha salarial) con el fin de contribuir a los aspectos anteriores; Anticorrupción y la Planificación de una fiscalidad transparente y no agresiva.

**Grupo de Expertos Técnicos (TEG)**

Este **doble enfoque evita el ‘lavado social’** ya que si se centrara únicamente en aspectos horizontales, se perdería la oportunidad de definir con mayor precisión los parámetros que pueden hacer que los bienes y servicios sean plenamente sostenibles socialmente e ignorar los aspectos horizontales significaría pasar por alto el impacto positivo inherente y los resultados reales para las personas y no estar alineados con los marcos internacionales clave sobre empresas y derechos humanos.

Asimismo, **a nivel práctico es más fácil informar sobre estos dos aspectos por separado** porque normalmente los aspectos sociales de los productos y servicios de las empresas suelen estar en unos departamentos diferentes como I+D

y marketing o compras mientras que los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos normalmente los llevan los departamentos de sostenibilidad o RSC.

El borrador da ejemplos de temas sociales desde la perspectiva de la doble dimensión y se está trabajando en la concreción de los objetivos sociales por parte de la Comisión. El siguiente paso es la definición de los criterios técnicos de selección propuestos por el Grupo de Expertos Técnicos teniendo en cuenta el principio de “no causar un daño significativo” al resto de objetivos (al igual que la Taxonomía Ambiental) ni al medioambiente. La elaboración de criterios se encuentra actualmente en desarrollo y se irá publicando en próximos actos delegados.

36 [Sustainable finance | European Commission \(europa.eu\).](https://european-council.europa.eu/media/en/press-room/default.aspx?id=14612)  
37 [Comisión Europea, 2021 | Borrador de la Taxonomía Social.](https://ec.europa.eu/economy_finance/press_corner/detail/2021/04/20210421_taxonomy_social_borrador)

38 [Sustainability-related disclosure in the financial services sector | European Commission \(europa.eu\).](https://european-council.europa.eu/media/en/press-room/default.aspx?id=14612)  
39 [Corporate sustainability reporting | European Commission \(europa.eu\).](https://european-council.europa.eu/media/en/press-room/default.aspx?id=14612)

- el **Reglamento de Divulgación de Finanzas Sostenibles (SFDR)** ya que los estándares de información comunes incluirían indicadores que se corresponden con los indicadores contenidos en el SFDR; y
- el **Reglamento de Taxonomía**, que introduce un sistema de clasificación de sostenibilidad según el cual las empresas sujetas a la CSRD deben informar.

Se espera que con esto se **reduzcan los esfuerzos de divulgación que las empresas** tienen que realizar así como la complejidad y la posibilidad de duplicar los requisitos de información.

El impacto en España de esta revisión se traduce en:

- La Ley 11/2018 actualmente afecta todas aquellas empresas con más de 250 trabajadores (exceptuando PYMES), o bien, a aquellas que durante dos ejercicios consecutivos tuvieran un balance total de 20M€ o un volumen neto de negocio de 40M€. Sin embargo, tras futura aprobación y transposición de la nueva

Directiva CSRD), el ámbito de aplicación de los requerimientos de información no financiera, podría verse extendido a todas las grandes empresas así como a aquellas que coticen en mercados regulados, incluidas las PYMES y exceptuando a las microempresas cotizadas<sup>40</sup>.

- Se introducen **requisitos de información más detallados** y se obligará a las empresas a **divulgar siguiendo un estándar europeo de sostenibilidad** que está comisionado al Grupo Asesor de Información Financiera Europea (EFRAG, por sus siglas en inglés).
- Se incorpora el requisito de **desarrollar el análisis de materialidad** desde una perspectiva de **“doble materialidad”**, explicando cómo:
  - Cómo la sostenibilidad afecta a su negocio (desempeño, posición y desarrollo) entendida como perspectiva “de afuera hacia adentro”, y
  - Cuál es el impacto en las personas y el medio ambiente entendida como perspectiva “de dentro hacia afuera”.

Este requerimiento también viene dado por la CNMV, la ESMA y el nuevo estándar de divulgación GRI que entrará en vigor en el 2023 sobre datos de 2022.

- Y por último, se requiere que las empresas **“etiqueten” digitalmente** la información reportada. En concreto, la propuesta exigirá a las empresas que preparen sus estados financieros y su informe de gestión en formato XHTML de acuerdo con el Reglamento de la European Single Electronic Format (ESEF)<sup>41</sup>.

Actualmente el Parlamento Europeo, y los Estados miembros en el Consejo, se encuentran en proceso de negociación de un texto legislativo definitivo sobre la base de la propuesta de la Comisión. Paralelamente, el EFRAG está trabajando en un primer conjunto de estándares europeos

*La nueva directiva de Información No financiera implicará entre otros cambios que las empresas españolas divulguen su información no financiera obligatoriamente según los estándares de sostenibilidad europeos.*

de información sobre sostenibilidad. Que podrían estar listos para su consideración por la Comisión una vez que el Parlamento y el Consejo hayan acordado un texto legislativo. El EFRAG está trabajando a contrarreloj con expertos en los diferentes temas de sostenibilidad y en colaboración con instituciones como IFRS Foundation, el World Economic Forum (WEF), CDP, CDSB, GRI, IIRC o SASB, entre otros y pretende tener listo el primer conjunto de estándares de sostenibilidad para mediados de 2022. El calendario final dependerá de cómo avancen las negociaciones entre el Parlamento y el Consejo. Si se llega a un acuerdo entre ellos en el primer semestre de 2022, la Comisión debería poder adoptar el primer conjunto de estándares de información con arreglo a la nueva legislación a finales de 2022. Eso significaría que las empresas aplicarían los estándares por primera vez a los informes publicados en 2024, que abarcan el ejercicio 2023.

#### **Due Diligence en Derechos Humanos**

La diligencia debida empresarial (del inglés *due diligence*) es el proceso por el que las empresas deben identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por los impactos negativos producidos, reales o potenciales, en sus actividades globales y cadenas de valor, las cuales a menudo incluyen filiales, subcontratistas, proveedores y otras relaciones económicas.

- Sin un marco jurídico europeo común, históricamente los estándares de conducta de las empresas se han basado en la adopción de marcos y normas de referencia voluntarias de las Naciones

Unidas, El Consejo de Europa, La OCDE y la OIT. De entre estos estándares, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos<sup>43</sup> son el estándar principal que vela por que las empresas cumplan todas las leyes aplicables y respetar los Derechos Humanos y se prevengan los abusos relacionados con la actividad empresarial de los mismos. En junio de 2021, los Principios Rectores cumplieron 10 años y su aplicación por parte de las empresas sigue fomentando el objetivo de mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los derechos humanos a fin de obtener resultados tangibles para las personas y las comunidades afectadas, y contribuir así también a una globalización socialmente sostenible.

De entre estos estándares, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos son el estándar principal que vela por que las empresas cumplan todas las leyes aplicables y respetar los Derechos Humanos y se prevengan los abusos relacionados con la actividad empresarial de los mismos. En junio de 2021, los Principios Rectores cumplieron 10 años y su aplicación por parte de las empresas sigue fomentando el objetivo de mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los derechos humanos a fin de obtener resultados tangibles para las personas y las comunidades afectadas, y contribuir así también a una globalización socialmente sostenible.

A mediados de 2021 se publicó una primera propuesta por parte de la Comisión Europea de la **Directiva de diligencia debida empresarial**<sup>44</sup>. Esta norma establecerá **estándares vinculantes y ambiciosos en la lucha por la rendición de cuentas de las empresas en relación a temáticas como el acoso antisindical, los trabajos forzados, el acaparamiento de tierras o el vertido de residuos tóxicos**<sup>45</sup>. Las nuevas reglas estipuladas en la directiva aplicarán a empresas de todos los tamaños: a grandes empresas, y a todas las empresas pequeñas

y medianas cotizadas así como a PYMES considerado como de alto riesgo de los Estados Miembros. Además, serán también de aplicación para aquellas empresas que hagan negocios en el mercado europeo, **incluyendo empresas proveedoras no europeas**. Se considerará que las filiales de una empresa cumplen la obligación de establecer una estrategia de diligencia debida si su sociedad matriz las incluye en su estrategia de diligencia debida.

**Los Estados Miembros velarán por definir cómo las empresas deberán establecer un proceso de reparación** o cooperar para que se produzca una reparación cuando una empresa determine que ha causado o ha contribuido a causar un efecto adverso.

Las autoridades competentes de los Estados miembros estarán facultadas para llevar a cabo **investigaciones destinadas a garantizar que las empresas cumplen las obligaciones definidas en la norma y se dispondrá de un régimen de sanciones**.

El proceso de diligencia debida se debe **aplicar de manera proporcional**, ya que depende del sector de actividad de la empresa o de la gravedad y la probabilidad de los efectos adversos que esta pueda causar directa o indirectamente, así como, el tamaño de la empresa, la naturaleza y el contexto de sus operaciones, incluido el geográfico, su modelo empresarial, su posición en la cadena de valor y la naturaleza de sus productos y servicios. Por ejemplo, o una pequeña o mediana empresa que, tras

*El borrador de la Directiva de diligencia debida establece estándares vinculantes y ambiciosos en la lucha por la rendición de cuentas de las empresas en relación a temáticas de DDHH, aspectos hasta ahora sujetos a cumplimiento voluntario.*

#### **Hacia una Directiva de Gobernanza empresarial Sostenible**

Además de la Directiva específica de Diligencia debida en Derechos Humanos, la Comisión ya está trabajando en una **propuesta de Directiva de Gobernanza empresarial Sostenible**.

- Tiene como objetivo garantizar que la sostenibilidad está embebida dentro del marco de la Gobernanza corporativa.
- Pretende incentivar a los Consejos para que integren los riesgos en DDHH de la cadena de valor en las estrategias empresariales a través de procesos de diligencia debida que consideren los impactos en todos los grupos de interés.
- Entre otros impactos de esta directiva, se espera una **mejora de las condiciones laborales, salarios, fin de la explotación infantil y reforzar el respeto de los DDHH** de grupos de intereses vulnerables que están siendo afectados por las operaciones de las empresas.

El estado de desarrollo de esta propuesta de directiva es todavía más incipiente que la Directiva de diligencia debida empresarial.

realizar una evaluación de riesgos, llegue a la conclusión de que no ha identificado ningún impacto adverso potencial o efectivo en sus relaciones comerciales, podría publicar una declaración a tal efecto, incluyendo la metodología e información y evaluación de riesgos pertinentes.

Se espera que **el Parlamento Europeo apruebe la nueva Directiva en 2022** y a partir de su aprobación se dará tiempo a los Estados Miembros para transponerla a sus legislaciones nacionales, por lo que, en función de los tiempos finales de aprobación y del período que se defina para la transposición podríamos tener una nueva ley nacional hacia finales de 2023, incluso, en 2024<sup>46</sup>.

Según el marco de la OCDE<sup>42</sup> la diligencia debida consiste en un marco con 6 pasos:

01. Integrar la conducta empresarial responsable en las políticas y sistemas de gestión de la empresa.
02. Identificar y evaluar los impactos adversos reales o potenciales en las operaciones, cadenas de suministro y relaciones comerciales de la empresa.
03. Cesar, prevenir y mitigar los impactos adversos.
04. Dar seguimiento a la implementación y resultados.
05. Comunicar cómo se abordan los impactos.
06. Proporcionar o cooperar en la remediación cuando sea apropiado.

40 [European parliament website accessed 7/09/2021 | Legislative Train Schedule.](#)

41 [Documento de la Comisión Europea | Register of Commission Documents - C\(2021\)8474 \(europa.eu\).](#)

42 [OECD, 2018 | Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, p. 21-35, 2018. For an overview of the actions under each step, see Annex.](#)

43 [Naciones Unidas, 2011 | Principios Rectores de las Naciones Unidas.](#)

44 [Parlamento Europeo, 2021 | Resolución del Parlamento Europeo con Recomendaciones a la Comisión sobre diligencia debida empresarial y rendición de cuentas.](#)

45 [EU Signals New Mandatory ESG Due Diligence for Companies Operating in EU | Shearman & Sterling.](#)

46 [Centre for the Promotion of Imports from developing countries \(CBI\) website 7.9.2021 | https://www.cbi.eu/news/european-due-diligence-act.](#)

# Las empresas españolas y la diligencia debida de Derechos Humanos

En el apartado de *Horizonte normativo del componente Social* hemos analizado cómo la Unión Europea avanza en la regulación e incorporación de normas vinculantes para el bloque social de la sostenibilidad. En particular, a continuación queremos realizar un primer acercamiento a cómo las compañías están abordando los aspectos relacionados con la diligencia debida de Derechos Humanos, tomando un primer pulso a la situación actual.

Para ello esta edición del informe cuenta con la participación especial de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). A través de la CEOE se ha enviado un cuestionario a una muestra de empresas cuyos resultados y principales conclusiones se recogen a continuación<sup>47</sup>.

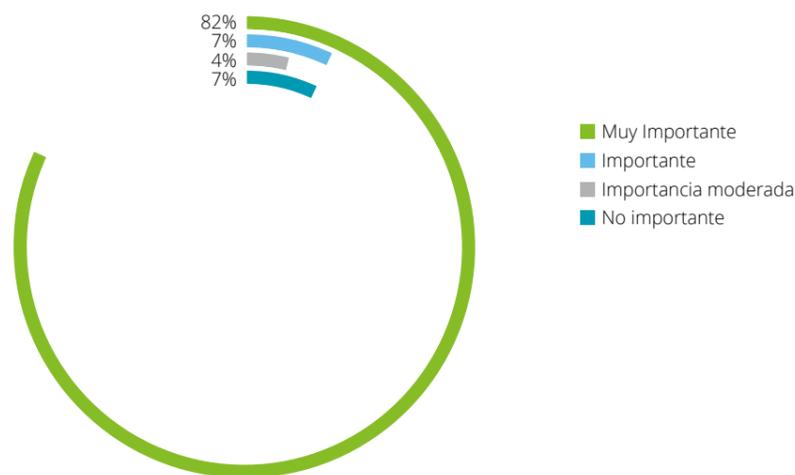
Los resultados de esta encuesta reflejan las respuestas de 39 empresas que voluntariamente han respondido a la información proporcionada, de acuerdo con la metodología descrita en el último apartado de este informe. Las conclusiones extraídas en este apartado con base en dichas respuestas constituyen una muestra de las opiniones particulares de las empresas participantes. De haberse obtenido información sobre otra muestra de empresas las conclusiones podrían haber variado.

*El 89% de las empresas participantes afirman que es importante integrar en las actividades de su empresa la conducta empresarial responsable y el respeto a los DDHH en sus políticas y sistemas de gestión.*

## Relevancia para las empresas de la diligencia debida en DDHH

Las empresas participantes en el estudio afirman que es relevante integrar en su actividad, políticas y sistemas de gestión la conducta empresarial responsable y el respeto a los derechos humanos. Para el 89% de ellas este aspecto es, en alguna medida, relevante. Y un 82% lo destaca como muy importante<sup>48</sup>.

## Importancia otorgada por las empresas sobre la integración de la conducta empresarial responsable y el respeto a los DDHH en sus políticas y sistemas de gestión



El 7% de respuestas que afirmó no considerar relevante la integración de estos aspectos en sus operaciones corresponde principalmente con empresas más pequeñas en tamaño con menos de 1.000 empleados.

## Mecanismos de diligencia debida en DDHH implementados actualmente

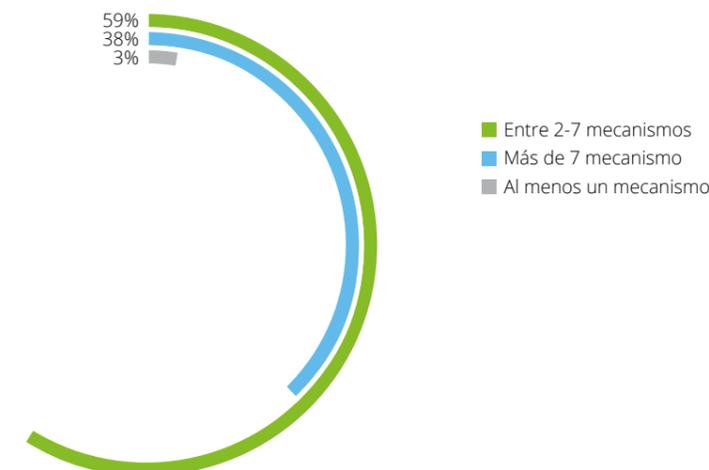
Los resultados de la encuesta, indican que las empresas encuestadas cuentan con algún mecanismo del proceso de diligencia debida en su operativa. Un 38% tienen más de 7 mecanismos implementados. Y sólo un 3% cuenta con un solo mecanismo para para cesar, evitar y mitigar los impactos negativos de sus operaciones en los aspectos de DDHH, buen Gobierno y sobre el medioambiente<sup>49</sup>.

*Todas las empresas participantes han implementado al menos un mecanismo del proceso de diligencia debida en DDHH y más del 50% incorporan mecanismos que impactan a los distintos grupos de interés.*

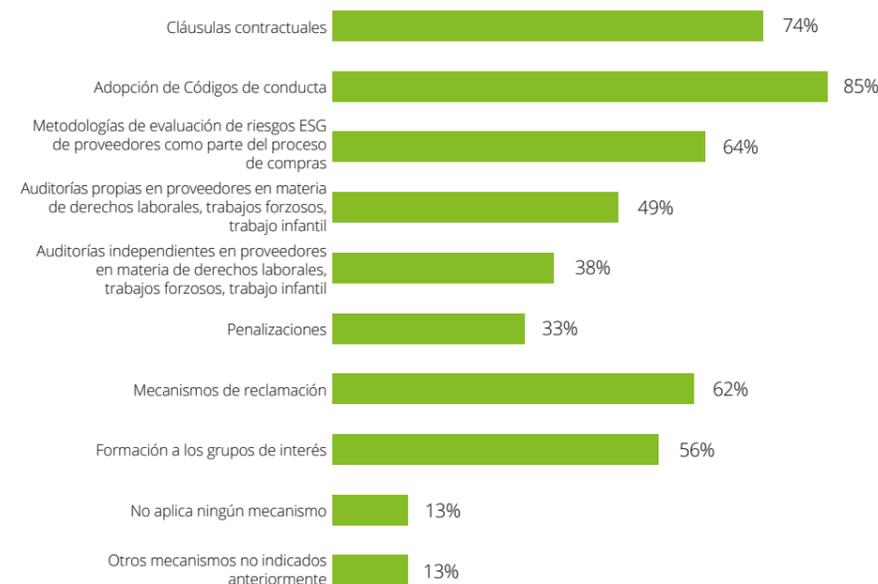
Aunque el 79% de las empresas respondieron que tienen una estrategia de diligencia debida en Derechos Humanos la realidad es que los mecanismos más implementados corresponden con un modelo básico de medidas comúnmente implementadas en las empresas tales como:

- La adopción de Códigos de conducta (en un 85% de las empresas); y
- La inclusión de cláusulas en los contratos que velen por salvaguardar los DDHH en un 74% de las empresas.

## Rango de mecanismos de Devida Diligencia en DDHH que las empresas están implementando



## Porcentaje de empresas que están implementando mecanismos para cesar, prevenir y mitigar los impactos adversos reales o potenciales en derechos humanos, medioambiente y buen gobierno



47 El número de empresas de CEOE que respondieron a las preguntas sobre Diligencia Debida son 39.

48 Porcentaje generado sobre una muestra de 39 empresas que habían respondido esta pregunta (13% del total de empresas y asociaciones a las que se envió el cuestionario).

49 Porcentaje generado sobre una muestra de 39 empresas que habían respondido esta pregunta (13% del total de empresas y asociaciones a las que se envió el cuestionario).



Existe una desconexión entre el concepto que las empresas tienen de la implicación de los procesos de Diligencia Debida en DDHH y los requerimientos de la Comisión. Estos son exigentes y las empresas tienen trabajo por delante.

La Comisión Europea subraya que las estrategias de diligencia debida deben:

- Abarcar todos los efectos adversos reales o potenciales sobre Derechos Humanos en la cadena de valor de las empresas<sup>50</sup>.
- Entre otros mecanismos se incluyen procesos de auditorías en DDHH, debates eficaces con todos los grupos de interés, requisitos de transparencia exhaustivos, el establecimiento de compromisos con los socios comerciales y la investigación y supervisión de los impactos.

En este sentido aunque las empresas se están posicionando respecto a DDHH **existe una desconexión entre el concepto actual de diligencia en DDHH por parte de las empresas<sup>51</sup> y el que vendrá planteado en la nueva Directiva.**

Adicionalmente, la mayor parte de los participantes cuenta también con otras herramientas que suponen dar un paso más en la integración de la diligencia debida, tales como:

- Metodologías de evaluación de riesgos ESG de proveedores como parte del proceso de compras, en un 64% de las empresas;
- Mecanismos de reclamación, en el 62% de los participantes; y
- Formación a grupos de interés en Derechos Humanos y Diligencia debida, en el 56% de las empresas.

El 13 % de las empresas encuestadas han destacado otras medidas tales como la elaboración de informes de Buen Gobierno por terceras partes independientes, el cese de las relaciones contractuales con los proveedores bajo determinados supuestos, y acuerdos con instituciones internacionales que velen por el respeto de los DDHH.

Otro 13% de las empresas no implementó ninguno de los mecanismos indicados.

Por último si bien las empresas participantes muestran un alto nivel de satisfacción con las medidas implementadas actualmente (el 78% de las empresas participantes afirma que está satisfecho con la idoneidad y la eficacia de las medidas que ha implementado) la nueva directiva traerá consigo una serie de requisitos que implicarán que las empresas tengan que avanzar en sus modelos de gestión de los DDHH y por tanto trabajar por tener mecanismos aún más rigurosos que aseguren la diligencia debida en este nuevo marco normativo. Como concluye el World Benchmarking Alliance en su análisis sobre el desempeño en Derechos Humanos y tras haber analizado más de 230 compañías<sup>52</sup> para que la transición justa sea efectiva las empresas aún tienen mucho camino que recorrer en el ámbito de la diligencia debida en Derechos Humanos.

#### Medidas previstas a implementar a corto plazo

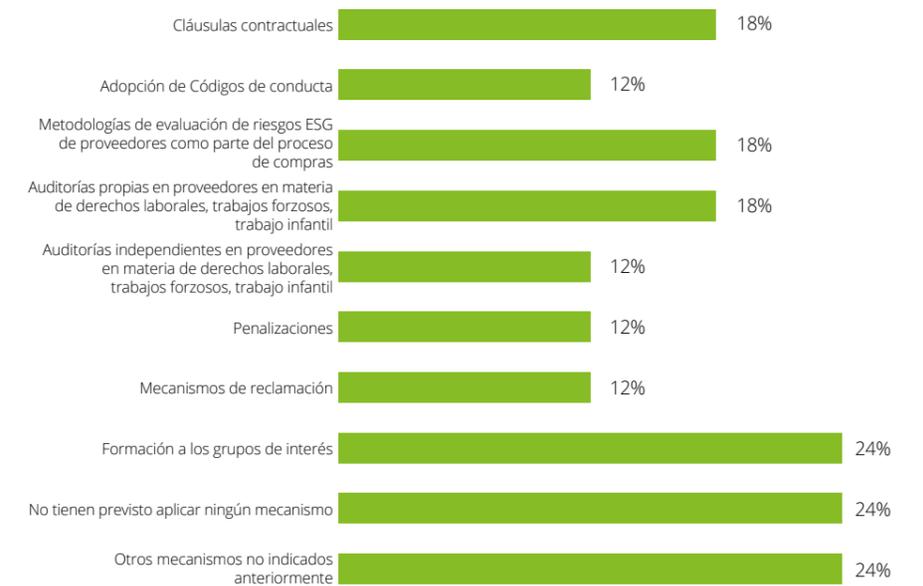
El 71% de las empresas han planificado implementar al menos una medida adicional para la mejora de sus procesos de diligencia debida de derechos humanos en la cadena de valor. El 26% implementan entre 2 y 7 mecanismos y el 3% contempla implementar más de 7 mecanismos en el corto plazo.

Del análisis de los tipos de medida a implementar se observa que:

- La medida más popular de las indicadas, planificada por un 24% de empresas, es la formación a los grupos de interés.
- El 18% de las empresas encuestadas van a introducir metodologías de evaluación de riesgos ESG de proveedores como parte del proceso de compras y la realización de auditorías propias en proveedores en materia de derechos laborales, trabajos forzados, trabajo infantil.

El 71% de las empresas tienen previsto implementar nuevas medidas en el corto plazo para cesar, prevenir y mitigar impactos adversos en DDHH en la cadena de valor, siendo la más preferida la formación a los grupos de interés.

#### Medidas previstas para el corto plazo para cesar, prevenir y mitigar los impactos adversos reales o potenciales en derechos humanos, medioambiente y buen gobierno



- Un 12 % trabajará para adoptar Códigos de Conducta, implantar mecanismos de reclamación, realizar auditorías propias a proveedores en DDHH y establecer un sistema de penalizaciones a grupos de interés que no cumplan los estándares en DDHH.
- El 24% de las empresas declararon que iban a implementar otro tipo de medidas diferentes a las mencionadas con anterioridad tales como pilotos de control de riesgos, extensión de la diligencia debida a nivel operaciones e instalaciones, mejorar los programas de concienciación a grupos de interés ya lanzados, apostando por una mayor digitalización, con el fin de mejorar la eficacia y trazabilidad.

- Por último, otro 24% de las empresas afirman no tener previsto implementar ningún mecanismo en el corto plazo.

50, 51 [Comisión Europea, 2020 |Propuesta de Directiva de Diligencia debida de las empresas y responsabilidad corporativa.](#)

52 [WBA, 2020 |Corporate Human Rights Benchmark \(worldbenchmarkingalliance.org\).](#)

### Seguimiento y divulgación de resultados

Como hemos analizado en este apartado, contar con una estrategia en materia de diligencia debida de Derechos Humanos es una herramienta de gestión del riesgo en organizaciones que la mayor parte de las organizaciones encuestadas valoran.

La transparencia en la gestión es también un tema clave para los encuestados. En este sentido, el 69% de las empresas que declararon que tenían una estrategia, divulgan sobre su estrategia de diligencia debida y hacen seguimiento sobre los temas de diligencia debida de manera pública.

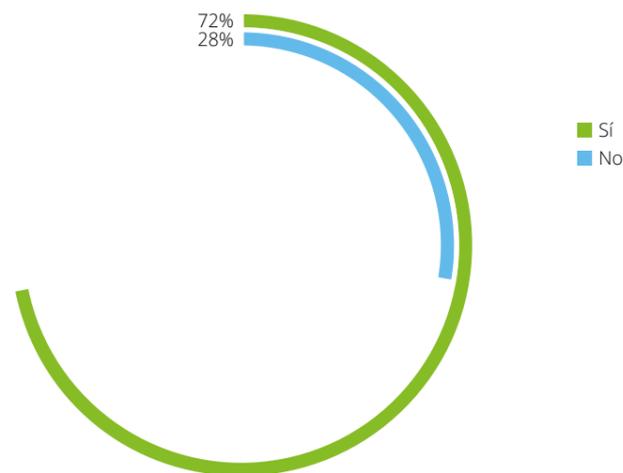
En resumen, de la muestra de empresas participantes en esta encuesta se observa que una parte relevante de las empresas participantes en el estudio ya está considerando los procesos de diligencia debida en Derechos Humanos en sus cadenas de valor, si bien existe margen de mejora tanto en estrategia como en las medidas implementadas. Como se ha mencionado anteriormente los resultados ponen de manifiesto que las empresas están empezando a implementar algunas medidas específicas en estos temas los cuales consideran relevantes. Sin embargo los resultados parecen indicar que existe limitada comprensión sobre la real implicación de los requerimientos normativos en las operaciones de las empresas.

En este sentido, la aprobación de la Directiva de Diligencia Debida<sup>54</sup> y su transposición en España impulsará que las empresas vayan ganando madurez según se vayan concretando las exigencias por parte del regulador en relación con estos temas.



*El 72% de las empresas participantes afirmaron divulgar su estrategia y los resultados de la evaluación de riesgos ASG en su actividad y su cadena de suministro frente al 28% de empresas que no lo hacían<sup>53</sup>.*

#### Divulga de manera pública su estrategia de diligencia debida y los resultados de la evaluación de riesgos ASG en su actividad y su cadena de suministro



<sup>53</sup> Porcentaje generado sobre una muestra de 39 empresas que habían respondido esta pregunta (13% del total de empresas y asociaciones a las que se envió el cuestionario).

<sup>54</sup> [Para más información consulte el apartado "Due Diligence en Derechos Humanos" en la página 58 de este informe.](#)

# Empresas participantes



La valoración de los indicadores de esta separata ha sido posible gracias a la participación de 39 empresas y asociaciones de empresas de CEOE que han aportado su visión sobre la diligencia debida en Derechos Humanos. Agradecemos la participación de los siguientes miembros.

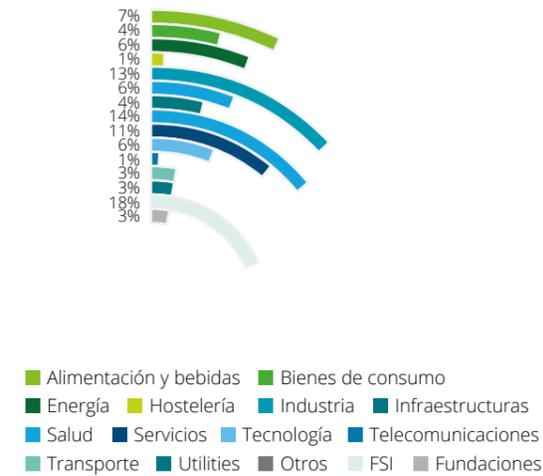
Accenture	BASF Española	BBVA	Caixa Popular
Centro Formación Folgado	Coca-Cola	Corporación Upwards 98	Corporación Upwards 98 (Brema España)
EDP España	El Corte Inglés	Enagás	Endesa
EY	Federación Asturiana de Empresarios - FADE	Federación de Empresarios del Metal de la Provincia de Alicante	Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL)
Ferrovial	Gestamp	Gestoría Administrativa Portol	Heineken España
Iberdrola	JT International Iberia	Justesa Imagen (Grupo JUSTE)	La Unión Alcoyana, S.A. de Seguros y Reaseguros
Limpiezas Candor	Magtel	Mapfre	Marta González Merino
Michelin España Portugal	Naturgy Energy Group	NH Hotel Group	Orange España
Randstad	Santander Seguros y Reaseguros, Compañía Aseguradora	Sociedad Española de Carburos Metálicos	Solvay Química
Systemas de Calidad Empresarial	Tres Glops	Unespa	

# Metodología

Esta última sección cubre la metodología empleada para la elaboración de la edición VIII del Informe del Impacto Social de las empresas.

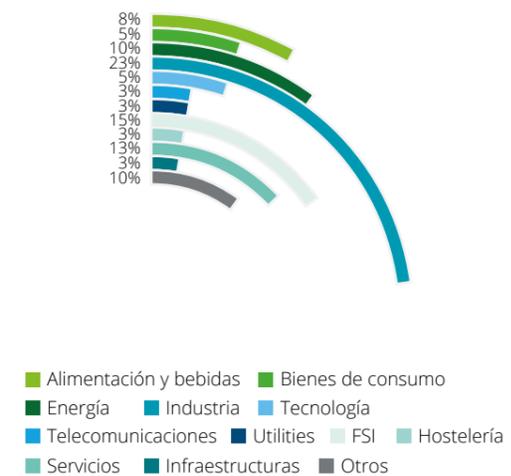
Para la parte del análisis cuantitativo de la contribución de la RSE de las empresas SERES, se han utilizado las respuestas de 71 empresas SERES que voluntariamente han respondido a un proceso de encuestación online. Destaca que para los datos relacionados con la COVID-19 y las actuaciones de RSE llevadas a cabo específicamente contra la COVID-19, se ha recopilado información de 60 de las 71 empresas participantes.

**Distribución del número de empresas SERES participantes según su sector**



La sección de *Las empresas españolas y la debida diligencia de Derechos Humanos* ha sido elaborada a partir de las respuestas de 39 empresas de la CEOE que voluntariamente han respondido a un proceso de encuestación online con indicadores sobre diligencia debida en DDHH.

**Distribución del número de empresas CEOE participantes según su sector**



Una reclasificación de los sectores sobre las respuestas que daban las empresas resulta en la siguiente distribución de las empresas participantes:

- Toda la información cuantitativa y cualitativa del informe ha sido obtenida de fuentes de información públicas o de los cuestionarios cumplimentados por las empresas.
- Los datos de las empresas sobre los que se ha informado son los datos correspondientes con el ejercicio 2020.
- Ni Deloitte ni Fundación SERES han auditado o realizado ningún tipo de procedimiento de aseguramiento o verificación sobre la información contenida en este informe.
- Todas las fuentes de información se han desglosado en el informe convenientemente.
- Las empresas encuestadas pueden haber modificado su criterio de respuesta a la encuesta a lo largo de las diferentes ediciones del informe, por lo que la comparativa de los datos entre informes puede verse afectada.
- Las conclusiones extraídas en este informe con base en dichas respuestas constituyen una muestra de las opiniones particulares de las empresas participantes. De haberse obtenido información sobre otra muestra de empresas las conclusiones podrían haber variado.
- Para el análisis de la visión sectorial del RSE se han analizado los datos aportados por las empresas de los diferentes sectores participantes, a excepción de las empresas incluidas en la categoría de *otros*.

# Agradecimientos

La Fundación SERES y Deloitte expresan su agradecimiento a las empresas participantes en el proceso de reporte de información que incluye empresas tanto miembros de la Fundación SERES como de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Este informe también se ha beneficiado de la retroalimentación e ideas clave a través de las entrevistas individuales a presidentes de empresas SERES, a las cuales queremos expresar especial agradecimiento:



# Deloitte.

Deloitte hace referencia a Deloitte Touche Tohmatsu Limited («DTTL») y a su red global de firmas miembro y sus entidades vinculadas, ya sea a una o a varias de ellas. DTTL (también denominada «Deloitte Global») y cada una de sus firmas miembro son entidades jurídicamente separadas e independientes. DTTL no presta servicios a clientes. Para obtener más información, consulte la página [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

Deloitte presta servicios de auditoría, consultoría, legal, asesoramiento financiero, gestión del riesgo, tributación y otros servicios relacionados, a clientes públicos y privados en un amplio número de sectores. Con una red de firmas miembro interconectadas a escala global que se extiende por más de 150 países y territorios, Deloitte aporta las mejores capacidades y un servicio de máxima calidad a sus clientes, ofreciéndoles la ayuda que necesitan para abordar los complejos desafíos a los que se enfrentan. Los más de 346.000 profesionales de Deloitte han asumido el compromiso de crear un verdadero impacto.

Esta publicación contiene exclusivamente información de carácter general, y ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro o entidades asociadas (conjuntamente, la “Red Deloitte”), pretenden, por medio de esta publicación, prestar un servicio o asesoramiento profesional. Antes de tomar cualquier decisión o adoptar cualquier medida que pueda afectar a su situación financiera o a su negocio, debe consultar con un asesor profesional cualificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte será responsable de las pérdidas sufridas por cualquier persona que actúe basándose en esta publicación.

© 2022 Deloitte

Diseñado y producido por el Dpto. de Marketing & Brand, Madrid.