

REPORTING 2017:

Comunicando el progreso



Pacto Mundial
Red Española



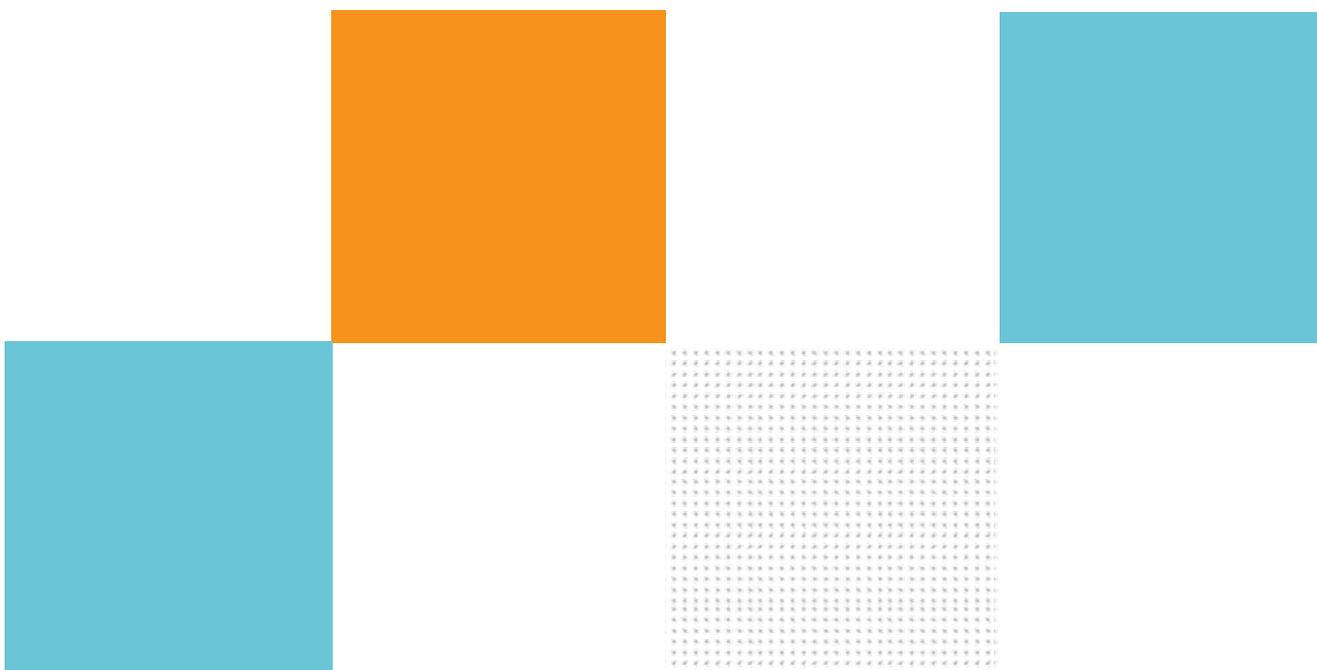
OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE

El valor
de compartir
principios

La **Red Española del Pacto Mundial** no asume la responsabilidad del uso que se haga de la información contenida en este informe.

© Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Madrid, 2018
C/ Félix Boix, 14 - 4º B, 28036 Madrid
Teléfono: (+34) 91 745 24 14
asociacion@pactomundial.org

www.pactomundial.org



1. INTRODUCCIÓN	4
2. DATOS GENERALES	5
3. ANÁLISIS DE LOS INFORMES DE PROGRESO	8
3.1. Grupos de interés	9
3.2. Los 4 bloques de Principios en los Informes de Progreso	10
3.3. Objetivos de Desarrollo Sostenible	23
4. ANÁLISIS DE EMPRESAS DEL IBEX35	25
4.1. Transparencia	26
4.2. Los 4 bloques de Principios en el IBEX35	29
4.3. Objetivos de Desarrollo Sostenible	38
5. ANEXOS	43

1. INTRODUCCIÓN

La Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas publica su duodécimo Informe de Reporting. En él se recogen las principales conclusiones y tendencias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) incluidas en los Informes de Progreso y memorias de sostenibilidad de las organizaciones españolas adheridas a la iniciativa.

Las **entidades adheridas** al Pacto Mundial tienen la obligación de presentar de forma periódica un informe donde recogen sus **principales avances** en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción, así como, desde la aprobación de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, su principal contribución a los mismos. Este ejercicio de transparencia nos permite observar la evolución de las organizaciones en materia de RSE y detectar cuáles son las principales tendencias, oportunidades y riesgos en la materia.

Además de la importancia que tiene para nosotros como organización, la **información de las memorias** está adquiriendo un **papel protagonista** en las decisiones que toman los diferentes **grupos de interés**. Cada uno de ellos demanda conocer qué hay detrás de una entidad, una marca, un servicio o un producto. Sus decisiones ya no sólo dependen del factor económico, sino que se suman a la ecuación muchos otros (sociales, éticos, ambientales...). Las memorias de sostenibilidad aúnan estos factores convirtiéndose, desde hace años, en un **elemento diferenciador** e imprescindible para todas las entidades pequeñas y grandes, públicas y privadas.

Por todo ello, el presente informe analiza el ejercicio 2017 con el objetivo de recopilar la mayor información posible sobre la responsabilidad social de las empresas firmantes de la iniciativa en España y ponerla a disposición de todos los grupos de interés.

El análisis se divide en los siguientes apartados:

- **Datos generales:** en este apartado se presentan datos relacionados con el reporte del ejercicio 2017, especificando el número de informes presentados, principales sectores y niveles de reporting, entre otros.
- **Análisis de Informes de progreso:** se detallan las principales conclusiones y tendencias de los informes publicados en 2017 con la herramienta de reporting creada por la Red Española del Pacto Mundial, incluyendo un apartado específico de ODS.
- **IBEX 35:** se muestran los resultados del análisis de empresas del IBEX35, evaluando el nivel de transparencia, nivel de implantación de los cuatro bloques de Principios del Pacto Mundial, y nivel de reporting de ODS de cada una de las 35 empresas que forman parte del índice bursátil.

2. DATOS GENERALES

La Red Española es, como ya venimos recogiendo en los anteriores informes, una de **las primeras redes locales del Pacto Mundial** en cuanto a actividad, número de adheridos y presentación de Informes de Progreso o memorias de sostenibilidad.

Actualmente, la Red Española cuenta con un total de **2610 entidades adheridas**, dato que vuelve a colocarla en el **primer puesto a nivel mundial** por número de participantes. La distribución de las entidades se mantiene estable respecto al año anterior. El **15%** de estas entidades son grandes empresas, y entre ellas, se encuentran **31 de las 35 empresas del IBEX 35** lo que supone el 89 % de las mismas. Por otra parte, el **76%** de las entidades

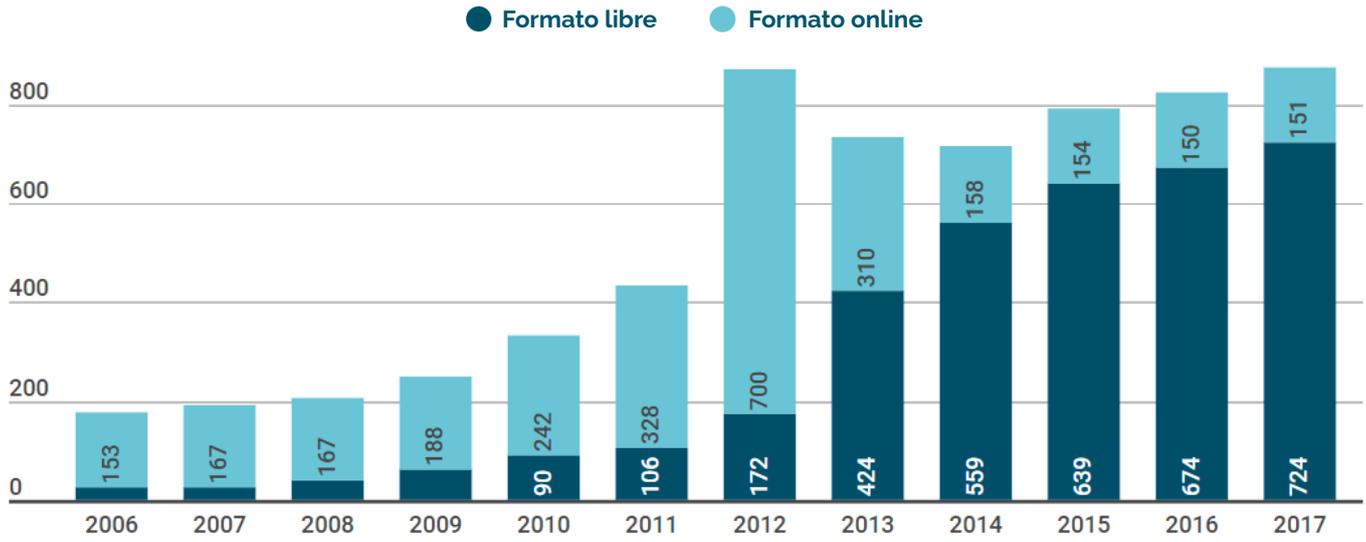
adheridas son pymes y microempresas, y el **9%** restante son entidades no empresariales (tercer sector, asociaciones empresariales e instituciones educativas).

En relación a los informes presentados por las entidades participantes, la Red Española ocupa también el primer puesto. Durante el ejercicio se han presentado un total de **875 Informes de Progreso y memorias de sostenibilidad**¹, este dato supone el **11% de los informes publicados** a nivel mundial. Comparando los datos actuales con los del ejercicio anterior, el número de informes publicados **ha aumentado un 6%**. Este incremento viene causado fundamentalmente por un aumento en el número de informes de las pequeñas y medianas empresas.

INFORMES PUBLICADOS 2017

Online	Formato libre	Total
 27 Grandes empresas	 266 Grandes empresas	293
 92 Pymes	 381 Pymes	473
 10 Microempresas	 27 Microempresas	37
 11 Tercer Sector	 20 Tercer Sector	31
 7 Sindicatos/Asociaciones empresariales	 19 Sindicatos/Asociaciones empresariales	26
 4 Institución Educativa	 11 Institución Educativa	15
151	724	875

1. Se incluye las microempresas en el cálculo



Número de informes presentados 2006-2017

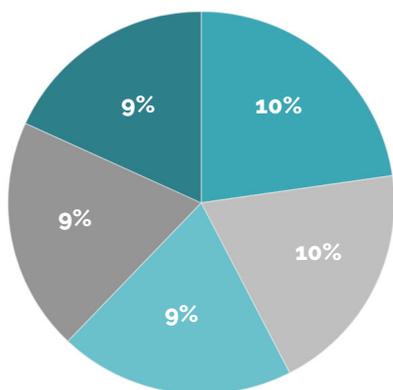
Global Compact califica los informes reportados por pymes y grandes empresas como **Learner**, **Active** o **Advanced** según su nivel de reporte. Teniendo en cuenta esta calificación, el 9,4 % de los informes presentados por entidades españolas son reconocidos como **Advanced** (máxima calificación otorgada); aumentándose el número de empresas de 63 en 2016 a 71 en 2017. Con respecto a los otros niveles, el 84.5% de las empresas son **Active**, y el 6.1% **Learner**.

Comparando estos datos con los del resto del mundo, la **Red Española es la red con mayor número de informes Advanced** publicados (el 12% de estos informes pertene-

cen a empresas españolas). En los niveles **Active** y **Learner**, este dato supone el 10% y 8% respectivamente.

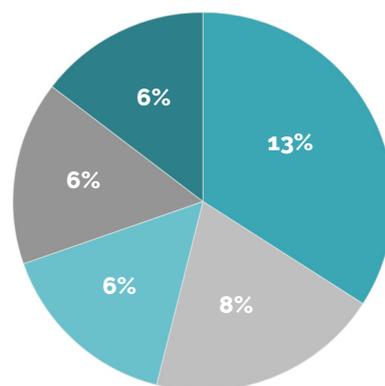
Finalmente, analizando los datos desde un punto de vista sectorial y teniendo en cuenta el tipo de informe presentado, "**servicios profesionales**" y "**construcción e ingeniería**" son los sectores con mayor representación teniendo en cuenta el número de Informes de Progreso publicados en formato online. En formato libre, el top 5 sectorial está encabezado por "**construcción e ingeniería**", "**otros**" y "**servicios profesionales**". Destaca la caída fuera del top 5 del sector fundaciones y asociaciones.

Top 5 sectorial formato online



● Servicios profesionales ● Construcción e ingeniería ● Fundaciones, asociaciones y ONGs
● Servicios profesionales (consultoría y auditoría) ● Otros

Top 5 sectorial formato libre



● Construcción e ingeniería ● Otros ● Servicios profesionales
● Telecomunicaciones y tecnologías de la información ● Transportes y almacenamiento

ODS EN EL PACTO MUNDIAL

Desde septiembre de 2016, Global Compact habilitó un cuestionario online voluntario para medir la **contribución a los ODS** de las entidades que publicaron su Informe de Progreso o memoria de sostenibilidad. En 2017, un total de **720 grandes empresas y pymes españolas** han respondido este cuestionario, dando lugar a las siguientes conclusiones:

Al igual que ocurría en el año 2016, los Objetivos de Desarrollo Sostenible más trabajados por las entidades son el **ODS 8 y 5**, correspondientes a **trabajo decente y crecimiento económico**, e **igualdad de género**, respectivamente. Dada su estrecha relación con la actividad empresarial y el desempeño económico, estos ODS también ocupan las primeras posiciones en el análisis de Informes de Progreso, y de empresas del IBEX35.

Los siguientes ODS más reportados por las entidades son **salud y bienestar (ODS 3)** y **producción y consumo responsables (ODS 12)**. Referente a este último, su posición ha mejorado con respecto a 2016. Esta tendencia se aprecia durante todo el análisis, las entidades cada vez son más conscientes de la necesidad de controlar su producción y evaluar su cadena de suministro.

Al otro lado del ranking, el **ODS 14** relativo a **vida submarina**, y el **ODS 2 hambre cero** vuelven a ser los menos abordados por las entidades españolas que respondieron a este cuestionario.

En cuanto a la comparativa por tipo de empresa, el número de **pymes** que respondieron al cuestionario fue mayor que el de **grandes empresas** (426 pymes frente a 294 grandes empresas). Si bien, el peso de los ODS es muy similar, analizando los dos tipos de empresa, resulta destacable que en las grandes empresas el **ODS 5** tiene un mayor peso. En concreto, mientras que el 67% de las grandes empresas abordan este ODS en sus Informes, el porcentaje se reduce al 48% en las empresas pequeñas y medianas.



ODS identificados por entidades adheridas a Pacto Mundial

3. ANÁLISIS DE LOS INFORMES DE PROGRESO

La Red Española sigue contando un año más con su **herramienta de elaboración de informes**. La herramienta adaptada a todo tipo de organizaciones permite la optimización del proceso de **elaboración de Informes de Progreso** y la **rendición de los avances** logrados en materia de Responsabilidad Social Empresarial.

Se propone un modelo de reporting que combina un **análisis de desafíos asociados** a la actividad de la empresa en base a los **grupos de interés más significativos**. En concreto la herramienta permite identificar los principales grupos de interés de la organización, determinar los desafíos o tendencia de RSE asociados a cada grupo y clasificarlos en riesgo y oportunidad, y gestionar estos desafíos a través de la implementación de ideas y el establecimiento de objetivos específicos. **Como novedad para este ejercicio** se ha incluido una tabla de correlación entre los desafíos trabajados y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

- **Grupos de interés:** se extraen de cada informe los diferentes grupos de interés, y se analizan las posibles diferencias entre tipos de entidad.
- **Desafíos:** se analiza cada uno de los desafíos o temáticas de RSE seleccionados por las entidades para cada grupo de in-

terés. Cada desafío está correlacionado con un Principio de Pacto Mundial y es valorado por las empresas en función de si supone un riesgo u oportunidad, es decir, si la temática está bien o mal gestionada por la organización.

- **Ideas:** para cada desafío se analiza cuáles son las principales políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento que las entidades han seleccionado.
- **Objetivos:** se recopila información sobre cada uno de los objetivos marcados por cada política, acción, herramienta e indicador de seguimiento.
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible:** se estudia la vinculación de los desafíos seleccionados con cada ODS con el que guarda relación.

Para poder llevar a cabo este análisis se han tenido en cuenta la totalidad de los Informes de Progreso presentados en este ejercicio a través de la herramienta. El **18%** de los informes corresponde a **grandes empresas** mientras que el **82%** pertenece a **pequeñas empresas y otras entidades**. Toda esta información nos permite analizar tendencias de RSE y de reporting, así como conclusiones sobre el reporte de ODS que veremos en los siguientes apartados.

3.1. GRUPOS DE INTERÉS

Como ya adelantábamos en apartados y ejercicios anteriores, la herramienta de reporting de la Red Española está basada en una metodología enfocada en los grupos de interés. La importancia de la opinión de los grupos de interés en el éxito de la estrategia y actividad de las compañías es innegable hoy en día. Este hecho hace necesario adquirir un **compromiso sólido** con ellos y comunicarlo **a través de un documento público** como puede ser el Informe de Progreso.

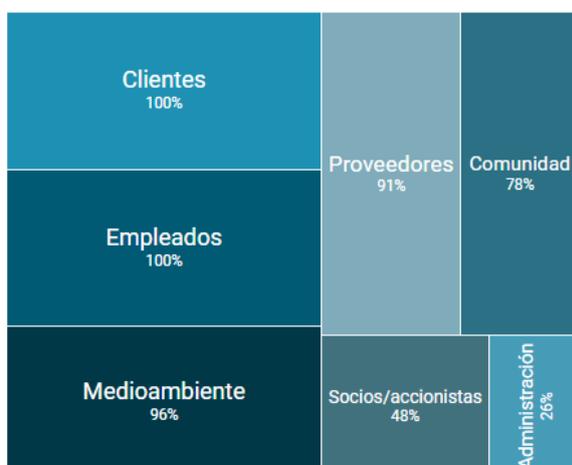
Con el objetivo de conocer cuáles son los principales grupos de interés identificados en estos informes, recogemos a continuación las principales conclusiones relacionadas con este apartado:

Como ya venía ocurriendo en ejercicios anteriores, **el 100%** de las **grandes empresas** han identificado en sus Informes de Progreso **empleados y clientes** como grupos de interés significativos para su actividad. Si bien

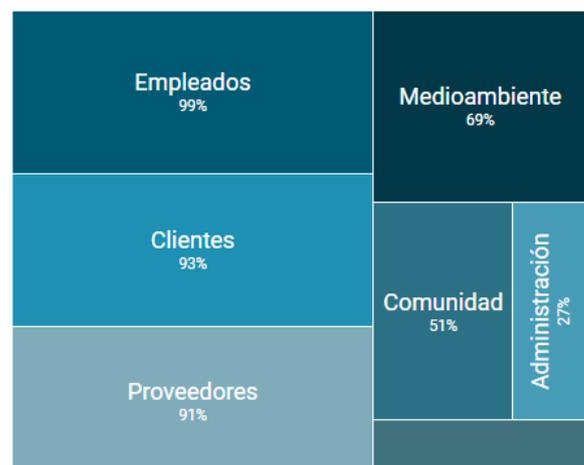
el año anterior proveedores se encontraba en el tercer puesto, este año ha sido el grupo de interés **medioambiente** con un 96% el que ocupa esta posición, recuperando así el puesto que había ocupado años anteriores. La gestión medioambiental y la importancia de los efectos del cambio climático es un aspecto cada vez más relevante para las grandes empresas en los últimos años.

En el caso de las **pymes y otras entidades**, como viene ocurriendo en los últimos años, el grupo **empleados** se mantiene en la primera posición del ranking. **Cientes y proveedores** se colocan en segundo y tercer puesto con un 95% y un 91% respectivamente, subiendo ambos porcentajes respecto al año anterior. Cabe destacar, como ya veníamos anunciando, el aumento del grupo de interés **comunidad** con un 51%. Este dato muestra una mayor preocupación de las pequeñas y medianas empresas por sus impactos en las comunidades donde desarrollan su actividad.

Grandes empresas



Pequeñas empresas y otras entidades

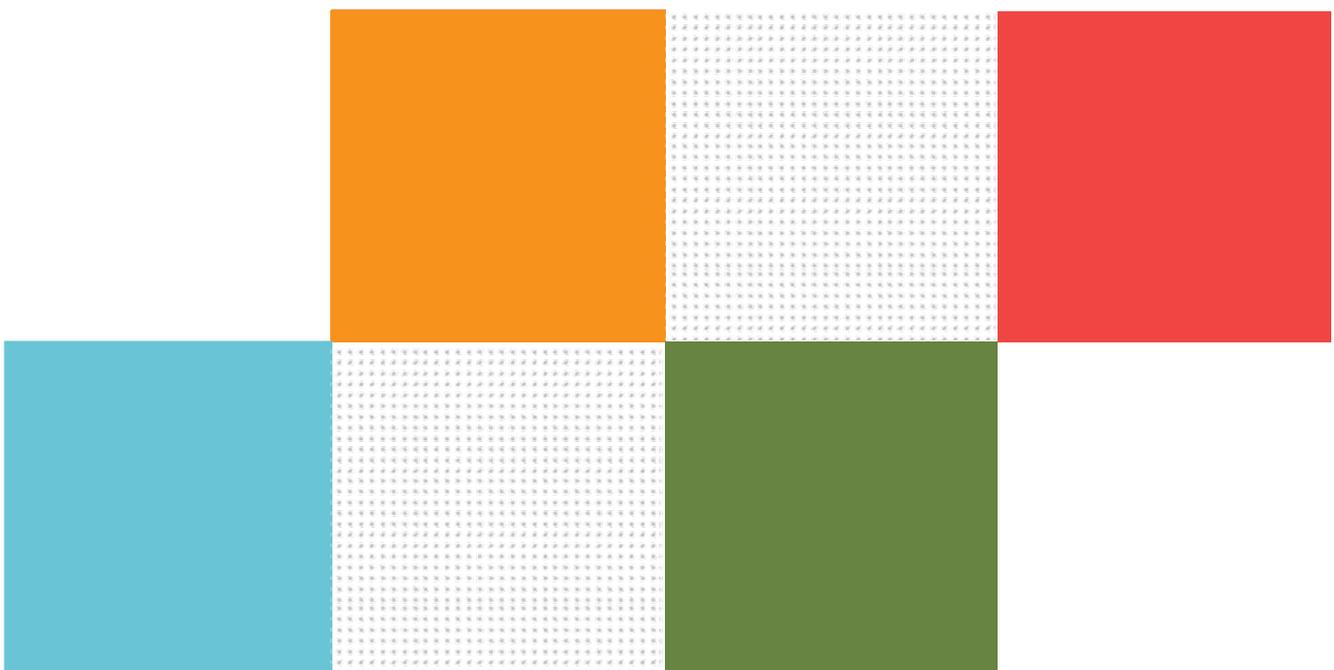


3.2. LOS 4 BLOQUES DE PRINCIPIOS EN INFORMES DE PROGRESO

Ahora que conocemos cuáles son los principales grupos de interés destacados por las entidades, es importante estudiar **qué desafíos están trabajando** cada uno de ellos. Como ya adelantábamos en los apartados anteriores, cada uno de los desafíos que seleccionan las organizaciones están vinculados con los Principios del Pacto Mundial. De esta forma, podemos conocer cuáles son los desafíos más trabajados por cada bloque de Principios, a qué grupo de interés están vinculados y cuáles son las principales políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento y objetivos marcados. Con toda esta información, podemos extraer las **principales tendencias de RSE** trabajadas por las organizaciones que han elaborado el Informe de Progreso.

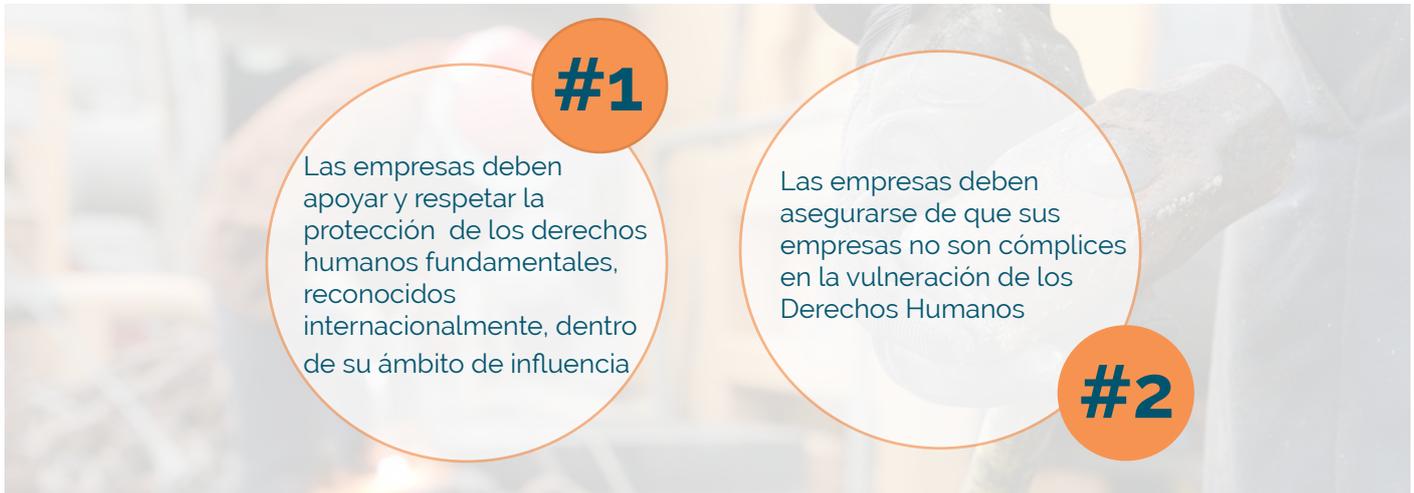
Para ello, se expone por **cada bloque de Principios** los **tres desafíos más trabajados**. En cada desafío destacamos las cuatro ideas más trabajadas que nos llevarán a conocer cuáles son las principales políticas, acciones y elementos de seguimiento que están trabajando actualmente las empresas para gestionar su sostenibilidad.

Finalmente, analizaremos la **calidad de los objetivos marcados** por las entidades. Es fundamental que las entidades establezcan objetivos específicos para cada uno de los bloques de Principios y los hagan públicos a través de sus Informes de Progreso. Este mensaje va calando año a año en las entidades y como indicábamos en el ejercicio anterior, el **50%** de ideas marcadas en los informes ya reportan objetivos.



DERECHOS HUMANOS

El bloque de derechos humanos es **el primero de los cuatro bloques** e incluye los dos primeros Principios de Pacto Mundial:



Para la Red Española, este bloque ha sido estratégico en los últimos años. La organización ha venido contribuyendo a nivel nacional en la **difusión de conocimiento y concienciación** entre las empresas españolas en materia de derechos humanos, con el objetivo de conseguir un respeto transversal por parte del sector empresarial hacia empleados, consumidores, socios comercia-

les y grupos de interés a nivel general. Este trabajo comienza a obtener sus frutos y son cada vez más las empresas que incluyen en sus memorias desafíos, acciones, políticas y herramientas de seguimiento enfocadas en la protección y seguimiento de los derechos humanos. Las empresas que elaboran el informe, como veremos a continuación, están comenzando su trabajo con desafíos básicos.

	<p>2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuestas de satisfacción - Gestión de incidencias - Política de calidad - Política de calidad y medioambiente 	<p>Satisfacción del cliente</p>	<p>2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuestas de satisfacción - Política de calidad - Gestión de incidencias - Código ético / conducta
--	--	--	--

	<p>2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - Política de calidad - Auditorías - Encuestas de satisfacción - Gestión de incidencias 	<p>Fomentar la calidad a todos los niveles</p>	<p>2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Política de calidad - Auditorías - Gestión de incidencias - Encuesta de satisfacción 	
--	---	---	--	--

	<p>2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación - Evaluación anual - Porcentaje empleados formados - Horas de formación por empleado 	<p>Formación como medio para mejorar la profesionalidad</p>	<p>2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación - Plan de Formación y Desarrollo - Kit formativo de bienvenida - Evaluación anual
--	--	--	---

En derechos humanos, tanto las grandes empresas como las pymes y otras entidades apuestan, como en los últimos años, por trabajar los desafíos de **satisfacción del cliente, fomento de la calidad y formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados**.

A pesar de que la tendencia en cuanto a los desafíos se mantiene respecto al año anterior, existen algunas variaciones en la forma de poner en acción los mismos. Se aprecia una **mejora paulatina** en la gestión e integración de las cuestiones de los derechos humanos en la actividad de las entidades. Prueba de ello es que la mayoría de los desafíos seleccionados en este bloque son considerados **oportunidades**, incrementándose el ratio de un 75% a un 79%.

Si analizamos cada uno de los desafíos de forma detallada podemos observar esta tendencia en la que muchos elementos formales señalados el año anterior ya han sido puestos en marcha en este ejercicio a través de acciones:

Satisfacción del cliente: la satisfacción es sin duda un factor principal en una empresa. Los clientes son cada vez más exigentes y para convertirlos en clientes habituales no basta con que los productos o servicios ofrecidos tengan precios competitivos. Por ello, las empresas **deben escuchar las demandas de sus clientes** y trabajar con unos estándares de calidad que se extiendan no sólo a la propia organización sino también a su cadena de valor. Estas acciones están ya integradas en las entidades que han elaborado el Informe de Progreso con la herramienta ya que, en primer lugar, para mantener satisfecho al empleado, utilizan **encuestas de satisfacción** donde recoger los principales riesgos y oportunidades. A continuación, aparece la **política de calidad** formalizada

en la mayoría de los casos. Y finalmente tratan de gestionar las **incidencias** que pueda ocasionar cualquier desviación en su calidad trabajando en función de unos valores éticos o de conducta. Si observamos cómo se trabajaba el **año pasado** el mismo desafío, vemos que la **política de calidad** ha escalado puestos frente a la gestión de incidencias y ha aparecido el código ético como una de las políticas de referencia. Sin duda, el mayor esfuerzo de las empresas por tener estándares de calidad y la escucha activa hace que la gestión de incidencias baje y sea una cuestión menos estratégica.

Fomentar la calidad a todos los niveles: en línea con el desafío anterior y dada la estrecha relación existente con la satisfacción, el segundo desafío más trabajo es la calidad. Las empresas **deben seguir unos estándares de calidad** que en ningún momento pongan en peligro la integridad de ninguno de sus grupos de interés. Partiendo de esa premisa tan importante, las empresas trabajan siguiendo en primer lugar **políticas de calidad**, realizando **auditorías** que midan el cumplimiento de sus políticas, tratando de gestionar de nuevo las **incidencias** y escuchando a sus clientes a través de las **encuestas**. El mismo patrón se seguía prácticamente el año pasado. Sólo se observa dentro de las cuestiones de calidad una mayor preocupación por la gestión de incidencias.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados: para que los dos desafíos anteriores puedan cumplirse, es importante que los integrantes de las organizaciones estén formados. Para que la formación sea efectiva, las entidades trabajan en el desarrollo de **planes de formación** adaptados a las necesidades de sus empleados, crean **kit de bienvenida** y **evalúan** anualmente todas estas acciones para poder conocer si son suficientes. Con respecto a las

acciones que venían desarrollando las entidades el año pasado, se observa variaciones importantes. Se ha dado paso a un **mayor esfuerzo en la formación inicial** y se pierde cierto interés por la medición de la misma. Esto se evidencia en el hecho de que de las ideas más trabajadas en este desafío, sólo una hace referencia a herramientas o indicadores de seguimiento.

Es importante destacar tras la lectura de los informes, que la formación realizada no está relacionada en la mayoría de los casos con formación exclusiva en derechos humanos. Este hecho se repite también en las entidades del IBEX35, como se aprecia en su capítulo específico.

OBJETIVOS EN DERECHOS HUMANOS

Para este bloque de Principios, podemos observar de **forma agregada** que el 50% de las ideas no tienen objetivos, el 41% marca objetivos pero no los cuantifica, y solo 9% los identifica y cuantifica.

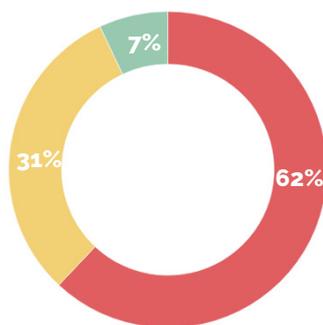
Si analizamos la información **por tipo de entidad**, las pymes y otras organizaciones les ganan la batalla a las grandes empresas ya que el 46% no marca objetivos frente al 62% de las grandes, el 44% (31% en el caso de grandes) sí marcan objetivos pero no se pueden cuantificar, y el 10% (7% grandes empresas) marcan objetivos medibles y cuantificables.

Si comparamos **la situación con el ejercicio**

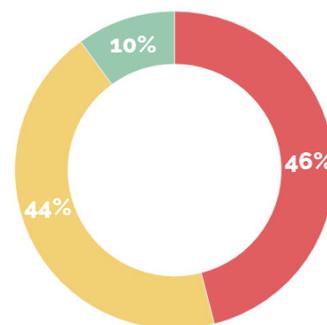
anterior, vemos que las grandes empresas han empeorado en cuanto a la fijación de objetivos. El año anterior era el 47% de las ideas donde no se marcaban objetivos frente al 53% que marcan algún tipo de objetivo. El caso de las pequeñas y otras entidades, la situación ha mejorado. El año pasado el número de ideas sin objetivos era del 52%.

Estos resultados pueden deberse en parte al mayor margen de mejora que todavía tienen las pymes en cuanto a los derechos humanos, cuestiones que las grandes empresas ya tienen más integradas en su gestión. Por este motivo, el porcentaje de fijación de algún tipo de objetivo, ya sea medible o no, es más elevado.

Grandes empresas

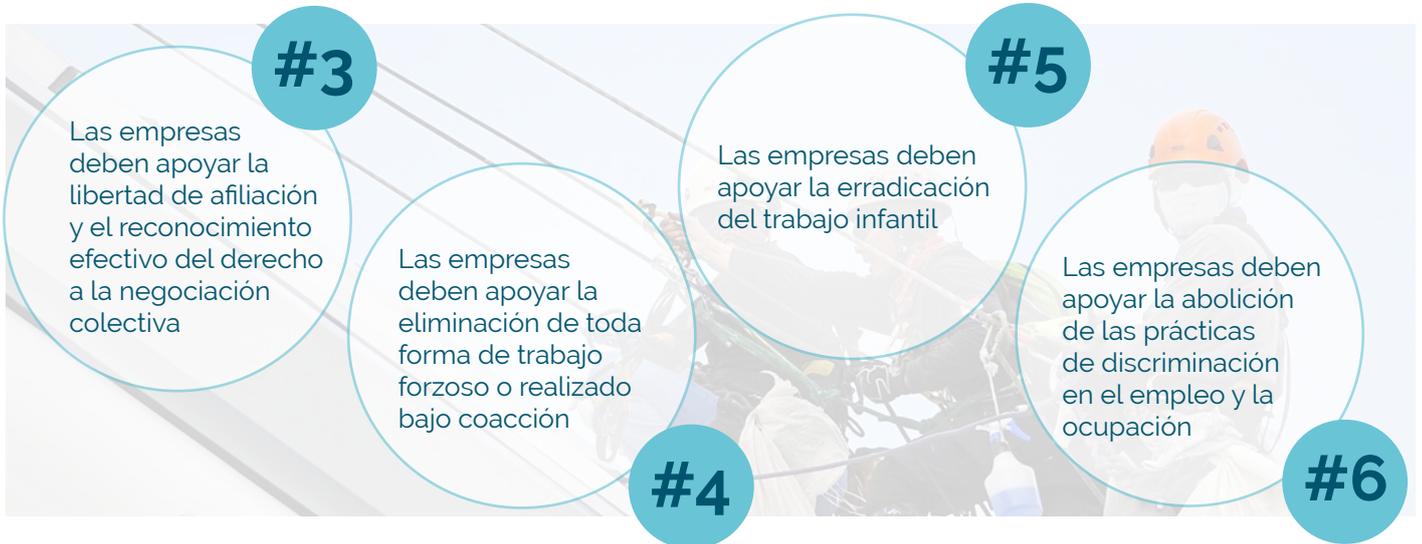


Pequeñas empresas y otras entidades



NORMAS LABORALES

El bloque de normas laborales es el **segundo** e incorpora el mayor número de Principios de los cuatro bloques:



Los Principios de normas laborales son fundamentales para cualquier entidad ya que afectan principalmente al **grupo de interés más interno** de las organizaciones, los empleados. Su correcta gestión proporciona múltiples beneficios como puede ser la mejora en la comunicación con los empleados, la retención del talento, el aumento de la pro-

ductividad e incluso la mayor identificación del empleado con la organización. Todos estos beneficios no han pasado inadvertidos por las entidades adheridas al Pacto Mundial, que **trabajan en favor de una mejor gestión** de todos los aspectos relacionados con los empleados.

	<p>2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buzón de sugerencias - Código ético / conducta - Reuniones de equipo - Medidas de conciliación 	<p>Buen ambiente laboral</p>	<p>2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buzón de sugerencias - Código ético / conducta - Medidas de conciliación - Reuniones de equipo 	
	<p>2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medidas de conciliación - % empleados con medidas conciliación - Política de conciliación - Código ético / conducta 	<p>Conciliación laboral y familiar</p>	<p>2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medidas de conciliación - % empleados con medidas conciliación - Política de conciliación - Código ético / conducta 	
	<p>2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - Código ético / conducta - Plan de igualdad - Sensibilización interna - % composición órgano directivo 	<p>Igualdad de género</p>	<p>2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de igualdad - Código ético / conducta - Buzón de sugerencias - Política de RRHH 	

Para este bloque de Principios, los desafíos más trabajados de forma agregada son **buen ambiente laboral, conciliación familiar e igualdad de género**. A pesar de que las tres temáticas son señaladas tanto por las grandes organizaciones como por las pequeñas y otras, las grandes empresas le dan un mayor protagonismo en este ejercicio a la igualdad frente a la conciliación.

Como ocurría en el bloque de derechos humanos, los desafíos no han variado respecto al ejercicio anterior e incluso no se han producido grandes cambios respecto a cómo las entidades trabajan los desafíos. El motivo fundamental es que los Principios de este bloque ya están bastante integrados en la gestión de las organizaciones y aunque se producen avances en los mismos, el margen de mejora e innovación es menor que en el bloque anterior. Muestra de ello es cómo han considerado estos desafíos las empresas. El **84% han marcado los desafíos como una oportunidad**. Este ratio ha crecido notablemente respecto al año anterior donde para los mismos desafíos, el 78% los marcaban como oportunidad. El trabajo continuado va mejorando paulatinamente el ratio.

Si analizamos de forma detallada cada uno de los desafíos podemos extraer la siguiente información y tendencias de trabajo:

Buen ambiente laboral: el ambiente laboral en las organizaciones es cada vez más valorado por los empleados convirtiéndose en un elemento fundamental para la **retención del talento**. Según la encuesta de Randstad², se sitúa como **tercera prioridad** para los trabajadores después de los aspectos económicos y de seguridad. Esta cuestión no ha sido pasada por alto por las entidades que han elaborado el Informe de Progreso y

por ello, parte de las **ideas están orientadas a escuchar las necesidades** de los empleados y establecer acciones para cubrir los posibles riesgos. Como ocurría el año pasado, el **buzón de sugerencia** es la herramienta más utilizada para recoger las demandas de los empleados, así como, las **reuniones de equipo** con las que crear relaciones más cercanas y resolver posibles conflictos. El **código ético** es la principal política seleccionada que recoge los valores de la compañía y cuyo respeto contribuye a fomentar un mejor ambiente laboral. Finalmente, todas las peticiones recogidas tienen que derivar en acciones. En este caso las entidades apuestan por las **medidas de conciliación** para motivar a sus empleados y mejorar el clima laboral. Como se puede observar, pocas son las variaciones a la hora de trabajar el desafío respecto al ejercicio anterior.

Conciliación familiar y laboral: las empresas son conscientes de su importancia y desde hace años están trabajando **medidas de conciliación como valor diferenciador**. Muestra de ello son las principales acciones destacadas para este desafío donde el **teletrabajo** y la **flexibilidad horaria** se sitúan en primer lugar. Para ver su efectividad, la segunda idea más trabajada es el **porcentaje de empleados** que disfrutan de medidas de conciliación. Finalmente, muchas organizaciones están formalizando dichas acciones a través de su **política de conciliación**, o en su defecto, del **código ético**. La **línea de trabajo es continuista** y no se han detectado cambios con respecto a ejercicios anteriores.

Igualdad de género: como ya adelantaba la OCDE en su estudio "La igualdad en la empresa como factor de competitividad"³, "**la gestión de la igualdad en la empresa es una cuestión estratégica** y social, y ha de

2. Randstad Award. 2016. Employer branding: cuando la percepción puede convertirse en realidad.

3. CEOE, CEPYME. Oct 2015. La igualdad en la empresa como factor de competitividad.

integrarse como factor de competitividad empresarial". Las organizaciones adheridas ya han comenzado el proceso de integración de dichas cuestiones situando este desafío como tercera prioridad del bloque, y como ocurría con los dos desafíos anteriores, dichos esfuerzos se reflejan en las principales ideas trabajadas. El **Plan de igualdad** ocupa

en este ejercicio el primer lugar escalando una posición respecto al año anterior y destronando al **código ético**. Este hecho muestra el mayor desarrollo de políticas específicas de igualdad. Finalmente, tenemos el **buzón de sugerencias** y las **políticas de igualdad** que completan el conjunto de mecanismos para integrar la igualdad en la organización.

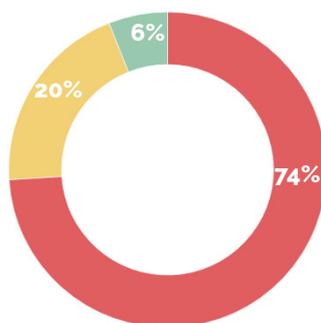
OBJETIVOS EN NORMAS LABORALES

Para el bloque de normas laborales, las entidades **han marcado menos objetivos que el año anterior**. Del análisis de los datos podemos observar de forma agregada que sólo el 44% de las ideas tiene algún tipo de objetivo. El año anterior este dato era algo mejor, 47%. El dato sitúa al bloque de normas laborales en última posición respecto al resto, lo que evidencia, como comentábamos anteriormente, que el bloque está muy integrado en las entidades y se producen pocos avances. Si pasamos a analizar la información **según el tipo de entidad**, las pymes de nuevo se ponen a la cabeza en el trabajo de objetivos. El 49% no marca objetivos frente a un mar-

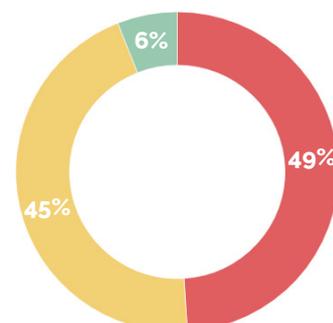
cado 74% de las grandes, el 45% (20% en el caso de grandes) sí marcan objetivos pero no se cuantifican, y el 6%, empatando esta vez sí con las grandes empresas, marcan objetivos medibles y cuantificables.

Si comparamos la situación **con el ejercicio anterior**, vemos que las grandes empresas han empeorado notablemente ya que en 2016, el 53% de las ideas no marcaban objetivos frente al 74% actual. En el caso de las pequeñas y otras entidades la situación, en cambio, es algo más positiva sin apreciar tantas diferencias. El año pasado el número de ideas sin objetivos era del 53% frente al 49% actual.

Grandes empresas

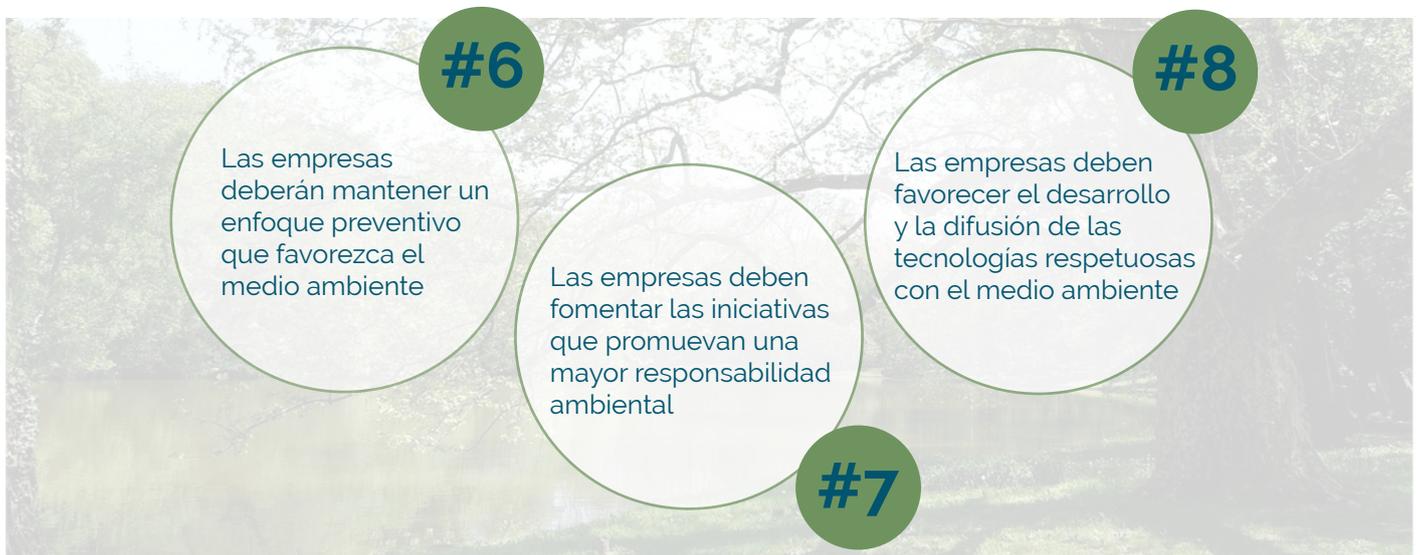


Pequeñas empresas y otras entidades



MEDIOAMBIENTE

El tercer bloque es el relacionado con el medioambiente. Incluye **tres importantes Principios**:



El medioambiente es sin duda una cuestión de todos pero, en los últimos años, las empresas han pasado a ocupar un **papel fundamental en su protección**. Las demandas de la sociedad y el desarrollo del concepto de responsabilidad social van transformando paulatinamente a las empresas de agentes de contaminación a garantes del medioambiente. Si tradicionalmente la reducción de la contaminación se veía como un problema

para la competitividad de la empresa, hoy en día es, sin duda, una **oportunidad que genera muchos beneficios**: reducción de consumos y ahorro de costes, anticipación de riesgos, obtención de servicios financieros y de seguros ventajosos, nuevas oportunidades de negocio, etc. Conscientes de todo ello, las entidades adheridas del Pacto Mundial trabajan día a día por mejorar su impacto y aprovechar las nuevas oportunidades.

	<p>2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buenas prácticas consumo de papel - Evaluación objetivos ambientales - Consumo directo de energía - Política de reciclaje 	<p>Impulsar la sensibilización en materia medioambiental</p>	<p>2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Información medioambiental - Política de reciclaje - Buenas prácticas consumo de papel - Evaluación objetivos ambientales
--	---	---	---

	<p>2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buenas prácticas consumo de papel - Consumo de papel en el año - Política de calidad y medioambiente - Política de reciclaje 	<p>Optimizar el uso de papel</p>	<p>2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buenas prácticas consumo de papel - Consumo de papel en el año - Política de reciclaje - Política de calidad y medioambiente
--	--	---	--

	<p>2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tecnologías para ahorro de recursos - Buenas prácticas consumo de papel - Evaluación objetivos ambientales - Política de calidad y medioambiente 	<p>Tecnologías respetuosas con el medioambiente</p>	<p>2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tecnologías para ahorro de recursos - Buenas prácticas consumo de papel - Evaluación objetivos ambientales - Política de calidad y medioambiente
--	--	--	--

En medioambiente, los desafíos más trabajados son **impulsar la sensibilidad en materia ambiental, optimizar el uso de papel** y finalmente, **uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente**.

De forma agregada los desafíos se mantienen de un año para otro como ya venía ocurriendo en los bloques anteriores. Sin embargo, si separamos los datos **por tipo de entidad**, encontramos algún desafío diferente. Ambas tienen dentro de sus tres primeros desafíos la temática de sensibilización ambiental y el uso de las nuevas tecnologías pero, en cambio, las grandes empresas introducen el desafío de **identificación de los aspectos ambientales** del entorno donde opera y las pequeñas y otras empresas la **optimización del uso del papel**. Si analizamos esta diferencia de desafíos podemos sacar algunas conclusiones interesantes. Las grandes empresas muestran una mayor preocupación por identificar sus posibles riesgos y establecer medidas que puedan minimizar sus impactos. En cambio, las pequeñas organizaciones, con un riesgo menor y con escaso personal formado en la materia, se preocupan más por pequeñas acciones con las que contribuir como la optimización del uso del papel.

A pesar de estas diferencias, **continúa la tendencia** en cuanto a la consideración de los desafíos como una oportunidad. El **74%** de las entidades consideran sus desafíos en materia de medioambiente como una oportunidad, subiendo un 2% respecto al ejercicio anterior.

Si procedemos a analizar los desafíos más seleccionados por las entidades de forma agregada obtenemos la siguiente información:

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental: la sensibilización y formación sobre una materia es crucial para la ob-

tención de resultados, y sin duda, en el área de medioambiente es vital. **Se necesita educar** para poder reducir el impacto y comenzar a actuar de otra manera. Las entidades adheridas tienen interiorizado este mensaje desde hace tiempo. Por ello, la primera idea que resalta en este bloque, y que **toma fuerza respecto al año anterior**, es la información o sensibilización ambiental. Una forma de pasar la idea a la acción es a través del establecimiento de **buenas prácticas**. Las empresas sitúan esta idea en tercera posición dándole algo menos de importancia respecto a años anteriores pero situándola entre las primeras. Como política principal utilizan la **política de reciclaje**, muy útil para controlar los riesgos de aquellas entidades con poco impacto ambiental y que se mantiene respecto al año anterior. Finalmente, como herramienta de seguimiento sigue destacando la **medición y evaluación** de los objetivos fijados.

Optimizar el uso de papel en la entidad: el papel en cualquier tipo de entidad es un elemento que se utiliza a diario. Dado el gran problema de deforestación existente hoy en día, donde según datos del estudio de la FAO⁴ desde 1990 **se han perdido unas 129 millones de hectáreas de bosques** (una superficie casi equivalente a la de Sudáfrica), las entidades deben optimizar y reducir su uso. Alertadas por esta situación, las entidades que elaboran el Informe de Progreso trabajan este desafío y orientan sus acciones y políticas hacia prácticas responsables. De esta forma encontramos en primer lugar, como ocurría el año anterior, la difusión de **buenas prácticas** en cuanto al consumo de papel, fundamental para crear una conciencia y buenos hábitos ya que, como señalábamos en el desafío anterior, la sensibilización es fundamental. Seguidamente, encontramos la idea de **consumo de papel** que tiene como objetivo ir controlando si las buenas prácticas son suficientes. Para regular y formalizar las acciones, la mayoría de las em-

4. FAO. 2015. "Evaluación de los recursos forestales mundiales".

presas señalan la **política de reciclaje** y la **política de calidad**, útiles para establecer unos valores básicos. No se han producido, como se observa en el cuadro, cambios significativos respecto al ejercicio anterior.

Uso de tecnologías respetuosas con el medioambiente: las nuevas tecnologías sin duda pueden **contribuir a la mejora del medioambiente** y a minimizar los impactos. Sin ir más lejos y en relación con el desafío anterior, las nuevas tecnologías se están convirtiendo en grandes aliadas en la lucha contra la reducción del uso de papel. Por esta y otras razones, la idea más destacada en el desafío es el **uso de las nuevas tecnologías**

de forma genérica. En segundo lugar, y como veíamos en los anteriores desafíos, aparecen las **buenas prácticas**. La formación y la sensibilización es vital para educar y sacar el máximo partido a las nuevas tecnologías. Los mecanismos de **evaluación** son importantes para detectar si las tecnologías se están utilizando correctamente y cumple sus objetivos medioambientales, todo ello siguiendo unos patrones de **calidad** marcados en su política. Como ocurría en los desafíos anteriores, **no se ha producido ningún cambio** en la forma de trabajar el desafío para este ejercicio siguiendo las tendencias de trabajo del ejercicio anterior.

OBJETIVOS EN MEDIOAMBIENTE

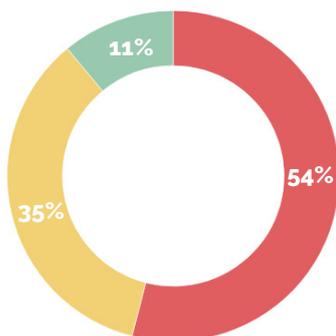
El **50%** de las ideas marcadas por las empresas **no tiene objetivos**, el 38% marcan objetivos pero no los cuantifican, y el 12% se marcan objetivos cuantificados. Se ha experimentado una ligera mejora respecto al año anterior ya que el 58% de las ideas en 2016 no tenían objetivos.

Si realizamos el análisis **en función del tipo de entidad**, vemos que la situación no varía tanto como en otros bloques. De nuevo las pymes están en mejor situación que las grandes pero, con poca diferencia. El 49% de las pymes no marca objetivos frente al 54%

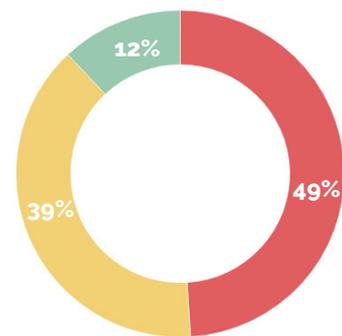
de las grandes, el 39 % (35% para la gran empresa) sí marcan objetivos pero no se pueden cuantificar, y el 12%, empatando casi con las grandes empresas, marcan objetivos medibles y cuantificables.

Con respecto al **año anterior** la situación mejora sólo para las pymes ya que en el ejercicio anterior el 58 % de las ideas no contenían objetivos. Para las grandes empresas, el año pasado el 47% de las ideas no marcaba ningún tipo de objetivos por lo que la situación ha empeorado.

Grandes empresas



Pequeñas empresas y otras entidades



LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

El último bloque es el relacionado con la lucha contra la corrupción e **incluye un único Principio**:



Este bloque de Principios, al igual que el de derechos humanos, ha sido en los últimos años estratégico para la Red Española. Se han creado diferentes guías y herramientas para trabajar la **transparencia** dentro las organizaciones con el objetivo de hacer tangibles los riesgos de corrupción a los que se enfrentan, y facilitarles la información necesaria para implantar un sistema de prevención y correc-

ción. Sin duda, la **correcta gestión del Principio 10** reportará a las empresas múltiples beneficios como puede ser la reducción de las penalizaciones, mejora de la imagen corporativa y permitir el acceso a nuevos mercados. Motivados por todas estas ventajas y materializando los esfuerzos acometidos en los últimos años, comprobamos como cada vez más entidades trabajan de forma completa el bloque dentro de sus informes.

	<p>2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - Código ético / conducta - Política RSE - Auditorías - N° denuncias recibidas y resueltas 	<p>Transparencia en la actividad con clientes</p>	<p>2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Código ético / conducta - Comunicación - Auditorías - N° denuncias recibidas y resueltas
<p>2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - Código ético / conducta - Procedimiento de compras - Difusión de la política - Política de compras 	<p>Cumplimiento de la normativa</p>	<p>2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Política de compras - Código ético / conducta - Política de calidad y medioambiente - Difusión de la política 	
	<p>2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - Código ético / conducta - Política de regalos - Difusión de la política - Denuncias recibidas y resueltas 	<p>Regular la aceptación de regalos</p>	<p>2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Código ético / conducta - Política de regalos - Difusión de la política - N° denuncias recibidas y resueltas

Para este bloque de Principios, los desafíos más trabajados de forma agregada son **transparencia en la actividad con clientes, cumplimiento de la normativa y regular la aceptación de regalos**. La tendencia con respecto al año anterior se mantiene aunque el cumplimiento de la normativa toma más relevancia y sube una posición colocándose en segundo lugar.

Como ocurría en el bloque de medioambiente, si diferenciamos **por tipo de entidad** encontramos esta vez **grandes diferencias**. Los desafíos más trabajados por las grandes entidades son regular la aceptación de regalos, etiquetado, e información transparente y contratos transparentes con la administración pública. En cambio, para las pequeñas empresas y otras entidades las prioridades cambian. Para estas organizaciones los principales desafíos son transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes, cumplimiento de la normativa, y blanqueo o lavado de dinero. Como se puede observar de estos resultados, las pequeñas entidades están trabajando temas más básicos en materia de transparencia, mientras que las grandes entidades han comenzado a regularizar la materia con la inclusión de políticas y cuestiones más formales.

Si analizamos cómo consideran las entidades estos desafíos en cuanto a términos de riesgo u oportunidad, el **75% los consideran una oportunidad**. Se ha experimentado una ligera mejora del dato respecto al año anterior que era el 70%. Es en este punto donde se materializa de forma más visible el avance de las organizaciones.

Si procedemos a analizar los desafíos de forma agregada, como hemos hecho en los anteriores bloques, obtenemos la siguiente información:

Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes: la transparencia es uno

de los **pilares básicos en la lucha contra la corrupción**. Una actitud corporativa íntegra y transparente no sólo evita consecuencias negativas, sino que aporta un valor diferenciador respecto a otras empresas. Las entidades que realizan el Informe de Progreso, conscientes de estos beneficios, han colocado en primer lugar este desafío. Para ponerlo en práctica han trabajado especialmente el **código ético** como política fundamental en la que apoyar una comunicación con valores. Para controlar que la comunicación siga los criterios marcados por las organizaciones, se utilizan las **auditorías** y el control del **número de denuncias**, que les ayudará a detectar posibles desviaciones. Si comparamos las ideas trabajadas en el ejercicio anterior comprobamos que se han reducido el número de políticas trabajadas para dar paso a la acción.

Cumplimiento de la normativa: además de ser transparentes, las entidades **deben cumplir las normativas existentes**, tanto internas como externas. Un primer paso para hacer cumplir la normativa es que estén formalizadas en políticas escritas que poder poner en valor. Por ello, la mayor parte de las ideas trabajadas por las entidades para este desafío son políticas. Las tres primeras ideas hacen referencia a la **política de compra**, el **código ético** y la **política de calidad**. Las dos primeras políticas ya eran recogidas el ejercicio anterior por lo que las entidades han seguido trabajando y formalizando conceptos iniciados anteriormente. Finalmente, para poder poner en acción las políticas, un paso muy importante es la **difusión** de la misma entre los distintos grupos de interés afectados.

Regular la aceptación de regalos: integrados ya en la organización los desafíos de transparencia y de cumplimiento normativo, una de las principales **cuestiones que con más frecuencia incluyen las empresas** dentro del bloque de lucha contra la corrupción es la aceptación de regalos. Esta temática

general que afecta a varios grupos de interés es trabajada por las entidades creando fuertes valores a través del **código ético** que se postula como principal política de las materias de anticorrupción. Como complemento a dichos valores hay muchas empresas que van más allá y crean **políticas** propias de regalo. Nuevamente, para poner las políticas en marcha, se apuesta por la **difusión** y sen-

sibilización con el objetivo de que el mensaje llegue a las partes interesadas. Como mecanismo de seguimiento, es importante conocer si existen **denuncias** para comprobar que todas las acciones puestas en práctica son suficientes. Como se observa, no se aprecian diferencias con respecto a la línea de trabajo marcada en el ejercicio anterior con un fuerte papel del desarrollo de políticas.

OBJETIVOS DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

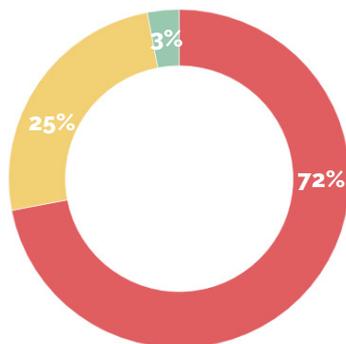
Para el bloque de lucha contra la corrupción, la situación **en términos generales** se mantiene en la media. El 51% de las ideas marcadas por las empresas no tiene objetivos, el 41% marcan objetivos pero no los cuantifican, y el 9% se marcan objetivos cuantificados. La situación se mantiene prácticamente respecto al ejercicio anterior.

Los datos por tipo de entidad sí presentan grandes diferencias. En este caso, de nuevo, la situación de las pymes es notoriamente mejor. El 45 % de las ideas marcadas para este bloque no contienen objetivos pero para las grandes empresas el dato casi se duplica al-

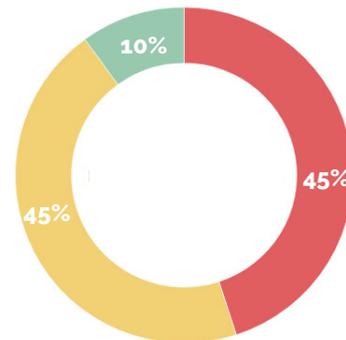
canzando el 72%. El 45% de las ideas para las pequeñas empresas y otras entidades contienen objetivos no cuantificables mientras que para las grandes empresas sólo alcanza el 25%. Finalmente, para el 10% de las ideas las pymes han marcado objetivos medibles frente al 3% de las grandes.

Si comparamos los datos con los del año anterior, la tendencia, como en los bloques anteriores, continúa. Las pymes han mejorado ya que el ejercicio anterior el 51% de las ideas no contenía objetivos. La situación para la gran empresa sí cambia bastante ya que en el año anterior era el 58% en número de ideas sin objetivos frente al 72% de este año.

Grandes empresas



Pequeñas empresas y otras entidades



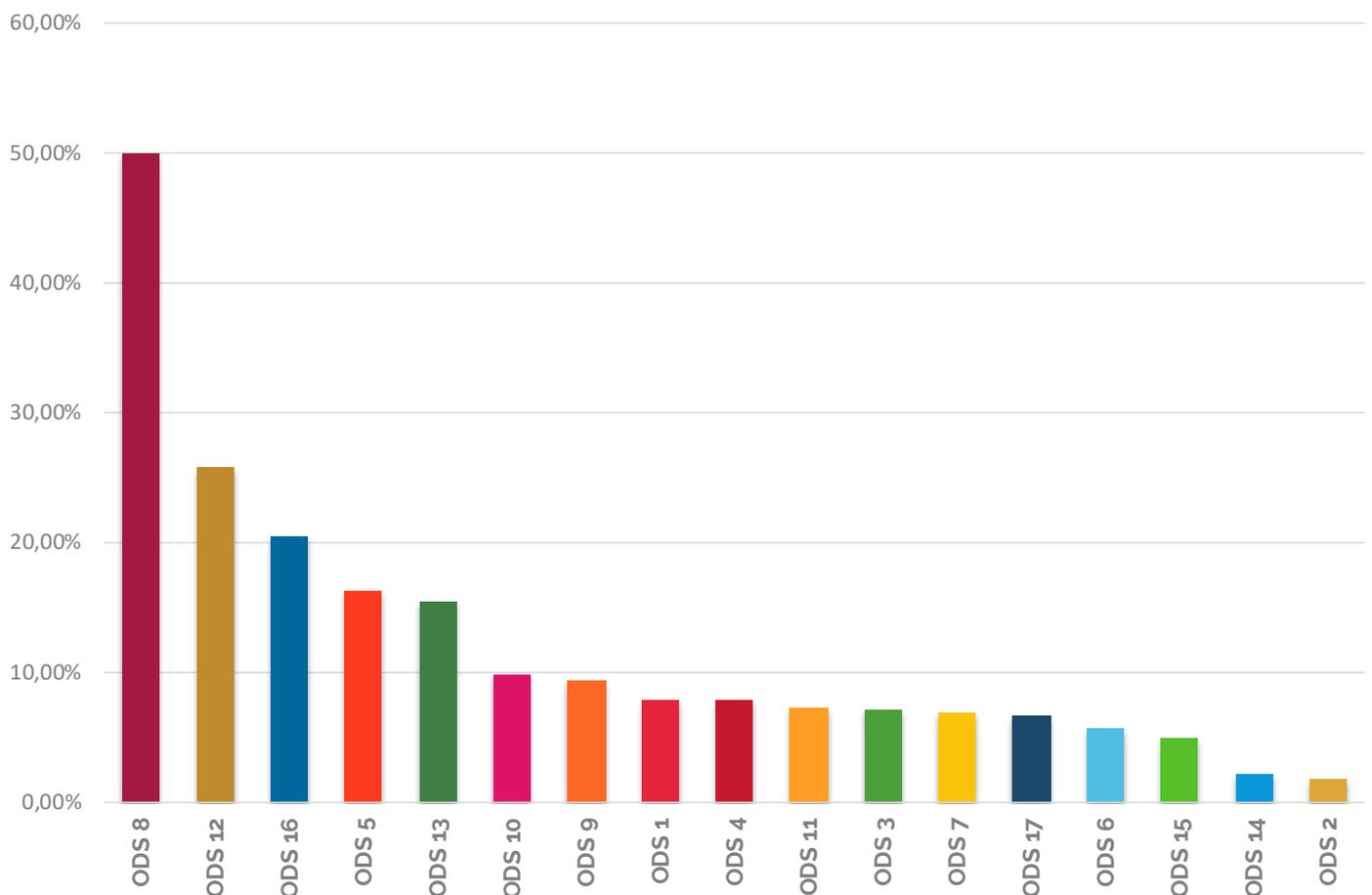
- No establece objetivos
- Establece objetivos pero no los cuantifica
- Establece objetivos medibles y cuantificables en el tiempo

3.3. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, aprobados en la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, han supuesto un cambio de paradigma en el trabajo de Naciones Unidas. Por primera vez, el **sector privado** es considerado un actor protagonista para lograr el desarrollo tanto a nivel internacional como local. En este sentido, las empresas y otras entidades no empresariales están comenzando a enmarcar sus acciones y políticas relacionadas con la **responsabilidad social empresarial** y el **desarrollo sostenible** dentro del ámbito de los ODS.

La Red Española del Pacto Mundial, siguiendo esta tendencia, ha correlacionado los **desafíos** descritos en la herramienta de Informe de Progreso **con cada uno de los 17 ODS**. A través de este trabajo se pretende identificar cuáles han sido las temáticas más trabajadas por las empresas que han publicado su informe con la herramienta, y vincular esta información con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Teniendo en cuenta esta correlación y el número de políticas, acciones, indicadores y herramientas identificadas por estas empresas, los **resultados** son los siguientes:



Porcentaje de ideas correlacionadas con cada uno de los ODS

El **ODS 8** relativo a **trabajo decente y crecimiento económico** es el más trabajado entre las entidades que han utilizado la herramienta de Informe de Progreso. Casi el 50% de las políticas, acciones, herramientas e indicadores reportadas están relacionados con este Objetivo. No cabe duda de que se trata de un **Objetivo transversal** a todos los sectores en el ámbito empresarial.

La **producción y consumo responsables**, relacionado con el **ODS 12**, es otro de los ámbitos de acción en el que más están trabajando las empresas de la Red Española. Desafíos como "fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles", "evaluación a proveedores" y "tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)" están enmarcados dentro de este Objetivo.

El **ODS 16** está relacionado con uno de los cuatro bloques de Principios del Pacto Mundial, en concreto, **lucha contra la corrupción**. Este Objetivo, referente a **paz, justicia e instituciones sólidas**, se basa en aspectos como el cumplimiento de la legislación, la formación a empleados y proveedores en materia

de transparencia, y el establecimiento de sistemas de reclamaciones a nivel operacional. El 20% de las políticas, acciones, herramientas e indicadores seleccionados en la herramienta corresponden a este Objetivo.

Con un peso similar, los **ODS 5 y 13** se sitúan en **cuarta y quinta posición**; aproximadamente el 15% de las ideas se relacionan con cada uno de estos Objetivos. Algunos desafíos referentes a estos ODS son: "conciliación familiar y laboral" e "igualdad de género" (ODS 5), e "impulsar la sensibilización en materia medioambiental" y "optimizar el uso de papel en la entidad" (ODS 13).

Diferenciando en este análisis las **grandes empresas** y las **pequeñas empresas y otras entidades**, los **resultados** son prácticamente **idénticos**. Únicamente se aprecia una tendencia mayor en las empresas grandes de reportar información sobre el ODS 5 **igualdad de género** y ODS 10 **reducción de desigualdades**, mientras que en las pequeñas empresas y otras entidades tienen más peso el ODS 13 relacionado con medioambiente y el ODS 9 **industria, innovación e infraestructura**.

Grandes empresas



Pequeñas empresas y otras entidades



4. ANÁLISIS DE LAS EMPRESAS DEL IBEX35

La Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, como parte de su compromiso por el **desarrollo sostenible**, ha analizado las memorias de sostenibilidad de las empresas del IBEX35. Se trata de un análisis realizado bajo el prisma de los **10 Principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible**, evaluando el nivel de transparencia de la entidad, la implantación de los cuatro bloques de Princi-

pios del Pacto Mundial y, como novedad para este ejercicio, el reporte de los ODS.

En total, han sido 35 empresas objeto de análisis, identificando **puntos fuertes** y **áreas de mejora** en sus memorias de sostenibilidad, así como una comparativa genérica y sectorial. Para llevar a cabo este análisis, se han agrupado estas empresas en **cuatro sectores**:

- Industria, infraestructuras y telecomunicaciones
- Bienes y servicios
- Servicios financieros de banca y seguros
- Utilidades y energía

En la siguiente tabla se enumeran las empresas que han sido analizadas para la realización de este estudio, desglosadas por sector:

Empresas IBEX35		Sector para IBEX35
DIA Iberia Inditex Mediaset	Melia Hotels Grifols Merlin Viscofan	Bienes y servicios
AENA Amadeus Arcelormital Abertis Acerinox ACS	Cellnex Ferrovial INDRA Técnicas Reunidas Telefónica	Industria, infraestructuras y telecomunicaciones
Banco Popular Banco Sabadell Banco Santander Bankia	Bankinter BBVA CaixaBank MAPFRE	Servicios financieros de banca y seguros
Acciona Enagás Endesa Gamesa	Gas Natural Iberdrola Red Eléctrica Corporación Repsol	Utilidades y energía

Empresas del IBEX35 desglosadas por sector a 1 de junio de 2017

4.1. TRANSPARENCIA

En la primera parte del análisis, se ha evaluado el **nivel de transparencia de las empresas del IBEX35**. La transparencia es un aspecto clave en la gestión empresarial, que genera confianza en los grupos de interés (tanto externos como internos) y facilita la gestión de riesgos y oportunidades en la entidad.

- Participación de los grupos de interés
- Contexto de sostenibilidad
- Materialidad
- Exhaustividad
- Equilibrio
- Comparabilidad
- Precisión
- Puntualidad
- Claridad
- Fiabilidad

Para la medición de este aspecto, se han tenido en cuenta los principios de elaboración de memorias fijados por Global Reporting Initiative en el documento G4 Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad⁵:

Por cada uno de estos Principios se han determinado **cuatro criterios** de evaluación, verificando el cumplimiento de cada uno de ellos en la memoria de sostenibilidad. Se ha definido una escala del 0 al 4, evaluándose de la siguiente forma:

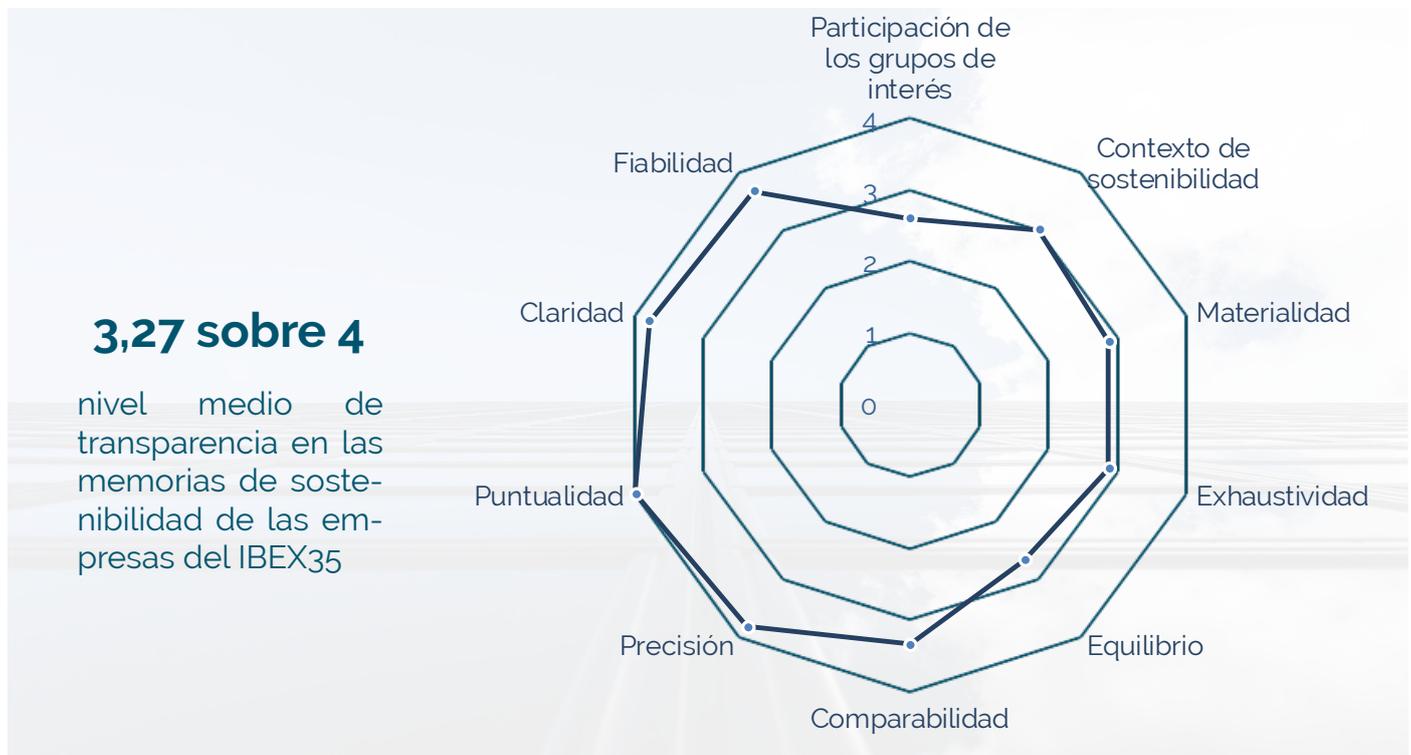
No cumple ningún criterio de evaluación	0
Cumple uno de los criterios de evaluación	1
Cumple dos de los criterios de evaluación	2
Cumple tres de los criterios de evaluación	3
Cumple todos los criterios de evaluación	4

Criterios de evaluación del nivel de transparencia en las empresas del IBEX35

5. Global Reporting Initiative. 2013. G4 Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad.

TRANSPARENCIA EN EL IBEX35

A continuación, se presentan los **resultados cuantitativos** de este análisis desglosado por principios de elaboración de memorias:



En líneas generales las empresas del IBEX35 obtienen un **nivel de transparencia alto**. Las entidades del índice bursátil publican sus memorias con arreglo a un **calendario regular**, y reportan **datos tanto cualitativos como cuantitativos** con un lenguaje sencillo, sin exceso de tecnicismos. Estos aspectos facilitan a los grupos de interés estar debidamente informados sobre el rendimiento de las entidades en aspectos sociales y medioambientales.

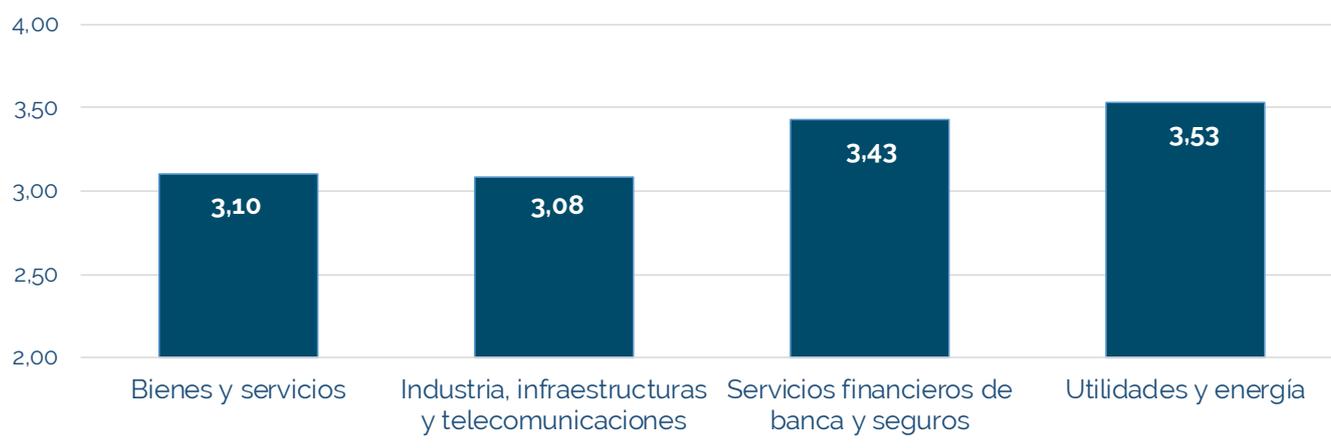
Además, la mayoría de ellas (29 de las 35) disponen de mecanismos de auditoría llevados a cabo durante el proceso de elaboración de la memoria. Los procedimientos de auditoría son tanto internos, a través de un departamento específico, como externos, llevados a

cabo por un tercero. Esto supone un **alto grado de fiabilidad** de la información reportada por las empresas del índice bursátil.

Los mayores aspectos de mejora se encuentran en el principio de **exhaustividad**. Sólo en el 17% de las memorias analizadas se han encontrado datos sobre **efectos negativos** en la actividad de las empresas, así como riesgos relacionados con aspectos sociales y medioambientales. Se trata de una tendencia generalizada en las memorias de sostenibilidad, la información reportada suele tener un **sesgo positivo**, sin informar sobre impactos negativos de su actividad, así como las medidas correctivas llevadas a cabo una vez identificados.

TRANSPARENCIA A NIVEL SECTORIAL

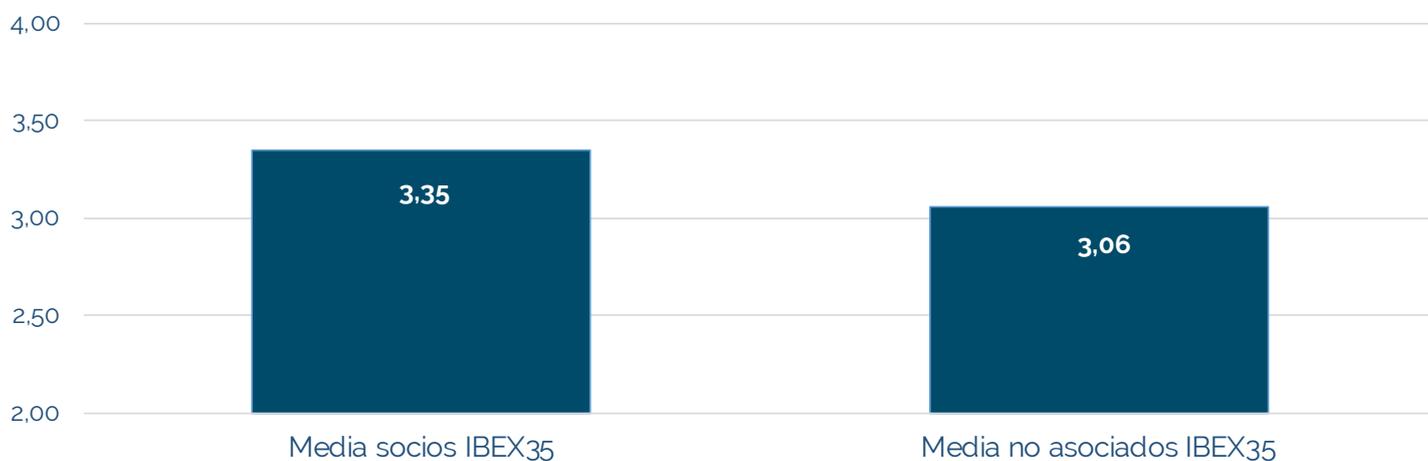
A nivel sectorial, se observan **dos bloques diferenciados**. Las empresas de los sectores “bienes y servicios” e “industria, infraestructuras y telecomunicaciones” con un nivel bajo de transparencia, y “utilidades y energía” y “servicios financieros de banca y seguros” con una mayor puntuación. Esta tendencia se aprecia también en el nivel de integración de los bloques del Pacto Mundial, como se verá en el epígrafe 4.2. Los 4 bloques de Principios en el IBEX35.



Nivel de transparencia desglosado por sector

TRANSPARENCIA SEGÚN ESTATUS DE LA RED ESPAÑOLA

Las **entidades asociadas** pertenecientes al IBEX35 (26 de las 35) obtienen un **nivel de transparencia superior** a las no asociadas, sobre todo en principios relacionados con los grupos de interés y materialidad. Esta diferencia pone de relieve la apuesta clara de las empresas adheridas a Pacto Mundial por un reporte transparente de su rendimiento en responsabilidad social corporativa y sostenibilidad.



Nivel de transparencia desglosado por estatus en la Red Española del Pacto Mundial

4.2. LOS 4 BLOQUES DE PRINCIPIOS EN EL IBEX35

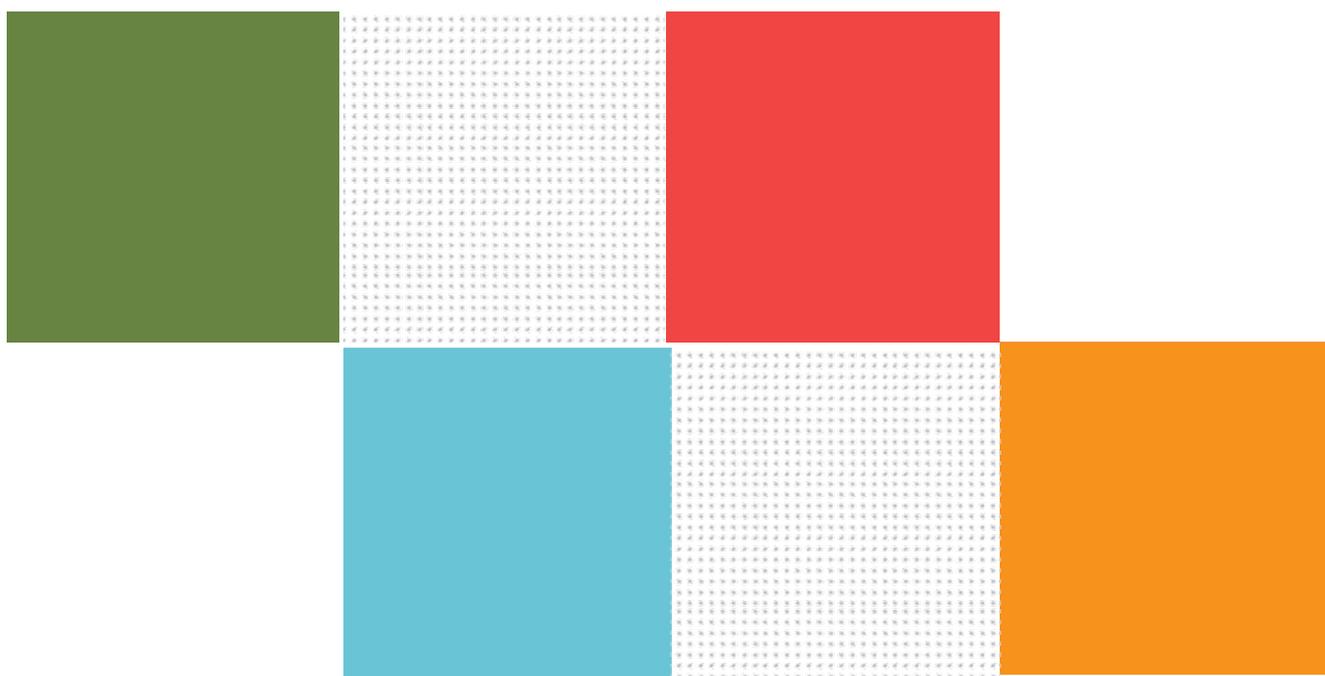
La Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas aboga por la implantación de los 10 Principios de forma transversal en todas las actividades de la empresa y en su cadena de valor. Por ello, se ha analizado el **nivel de implantación de los 10 Principios** teniendo en cuenta los cuatro bloques en los que se agrupan: derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

Para su medición, se ha tenido en cuenta la correlación de indicadores GRI realizada entre Global Reporting Initiative y Global Compact en el documento Making the Connection⁶.

Por cada uno de los indicadores se ha determinado una puntuación del 1 al 3 en virtud del grado de implantación de los indicadores relacionados con los Principios del Pacto, evaluándose de la siguiente forma:

La empresa dispone de políticas y acciones concretas y la información sobre este indicador es completa.	3
La empresa dispone de políticas y acciones limitadas y la información sobre este indicador es incompleta.	2
La empresa no dispone de acciones y políticas y no hay información sobre este indicador.	1

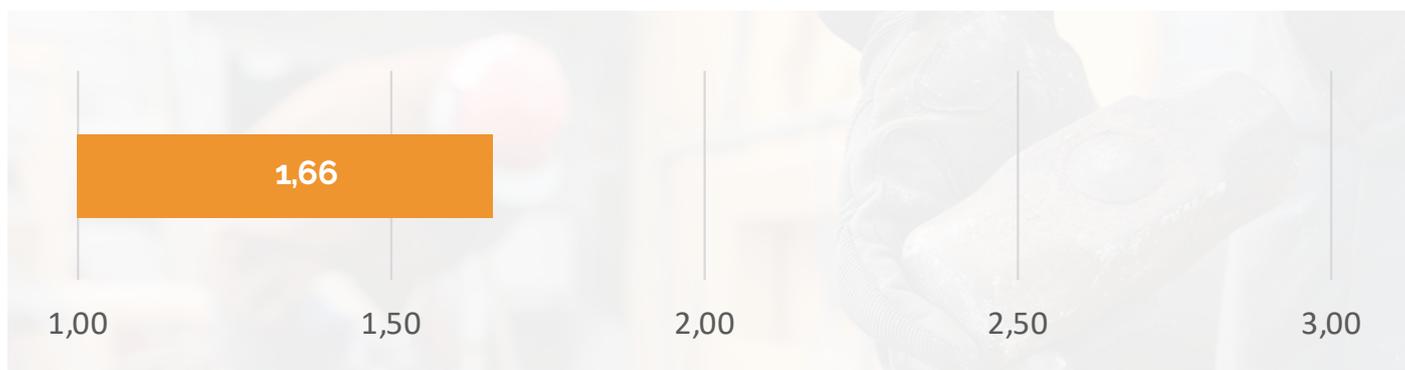
Criterios de evaluación del nivel de implantación de los 10 Principios



6. Global Compact, Global Reporting Initiative. 2013. Making the Connection: Using the GRI G4 Guidelines to Communicate Progress on the UN Global Compact Principles.

DERECHOS HUMANOS

La **puntuación media** de las empresas del IBEX35 en el bloque de **derechos humanos** es la siguiente:



Puntuación media de las empresas del IBEX35 en el bloque de derechos humanos

De los cuatro bloques de Principios del Pacto Mundial, **derechos humanos** es el **menos trabajado**. Las empresas analizadas incluyen en sus memorias un compromiso claro por el respeto de los derechos humanos tanto en sus actividades como en su cadena de valor. Sin embargo, más allá de este compromiso, las entidades reportan **poca información cuantitativa** con respecto a este ámbito. Este hecho se ve reflejado en aspectos como la **formación en derechos humanos** a la plantilla, 19 de las 35 empresas no reflejan en sus memorias ningún tipo de formación en este ámbito, algo especialmente importante para entidades que tienen actividades en países en vías de desarrollo.

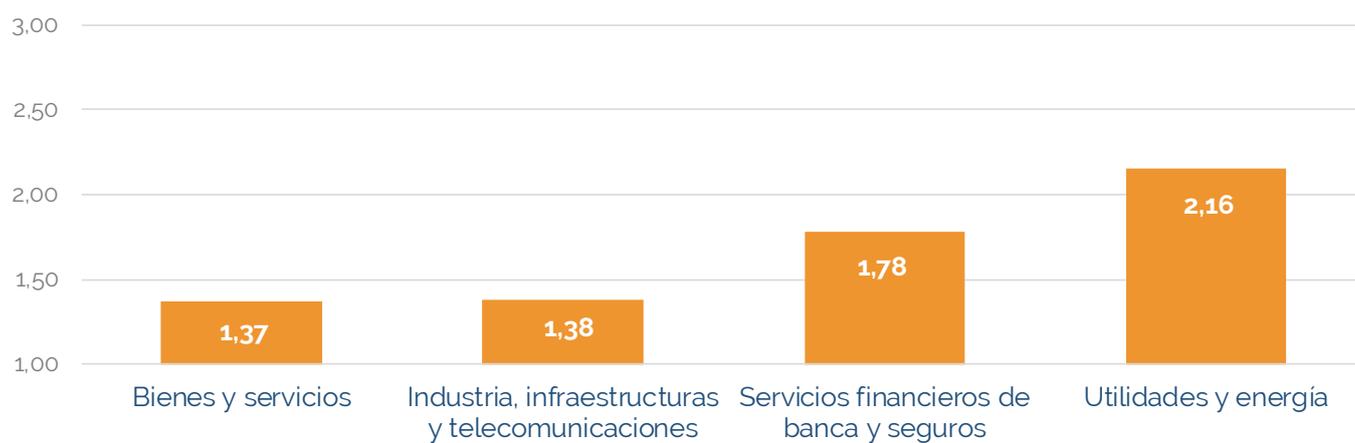
De las 35 empresas del índice bursátil, 29 tiene actividades en países con **población indígena**, sobre todo en países latinoamericanos. Estos colectivos resultan especialmente vulnerables, habiendo sido afectados de forma directa por actividades empresariales y viendo vulnerados sus derechos, especialmen-

te los derechos a tierra, territorio y recursos naturales. En este sentido, resulta significativo que, de estas 29 empresas, únicamente el 34% recogen información en relación a sus impactos sobre estos pueblos. Se trata, por tanto, de unos de los **mayores puntos de mejora** con respecto a este bloque.

Por último, teniendo en cuenta el Principio 2 de Pacto Mundial, "las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos", resulta esencial una correcta gestión de la cadena de suministro en este ámbito. El análisis realizado a las empresas del IBEX35 establece que, si bien 23 entidades informan sobre **evaluación en DDHH a sus proveedores**, sólo 13 informan sobre si se han identificado impactos como resultado de estas evaluaciones. Existe por tanto un alto nivel de control en la cadena de suministro con respecto a derechos humanos, pero escasa transparencia en el reporte de los resultados del mismo.

DERECHOS HUMANOS A NIVEL SECTORIAL

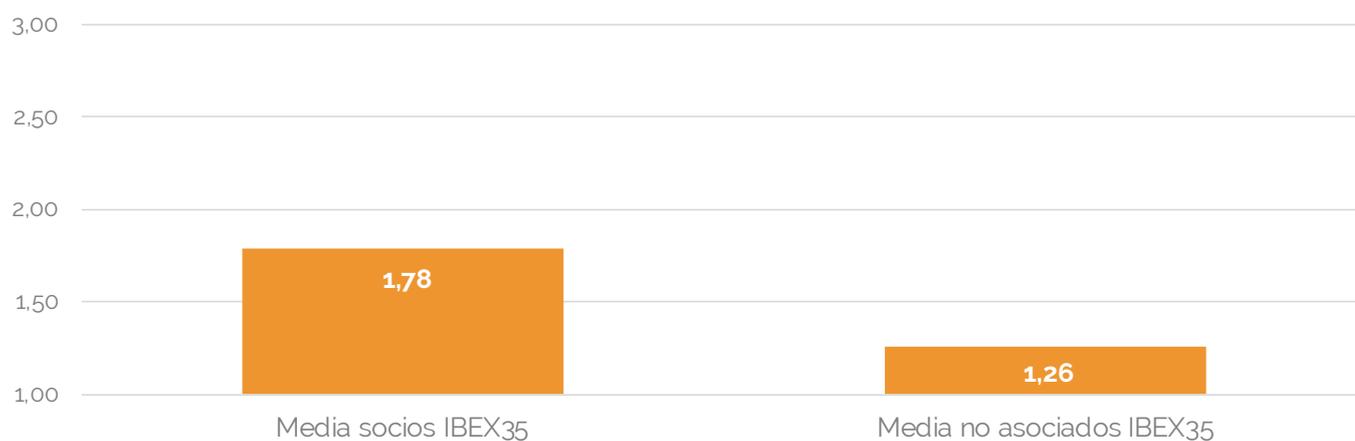
Debido a la naturaleza del sector, las empresas de utilidades y energéticas tienen un **mayor impacto en derechos humanos**, de ahí la diferencia entre la puntuación de este y otros sectores como "industria, infraestructuras y telecomunicaciones" o "bienes y servicios". Aun así, es importante que todas las empresas independientemente de su actividad reporten información sobre cómo gestionan este ámbito. Por ejemplo, únicamente 2 de las 8 empresas del sector de bienes y servicios reportan alguna información sobre formación en derechos humanos a la plantilla, mientras que la práctica totalidad de las empresas energéticas y de utilidades incluyen este aspecto.



Nivel de derechos humanos desglosado por sector

DERECHOS HUMANOS SEGÚN ESTATUS DE LA RED ESPAÑOLA

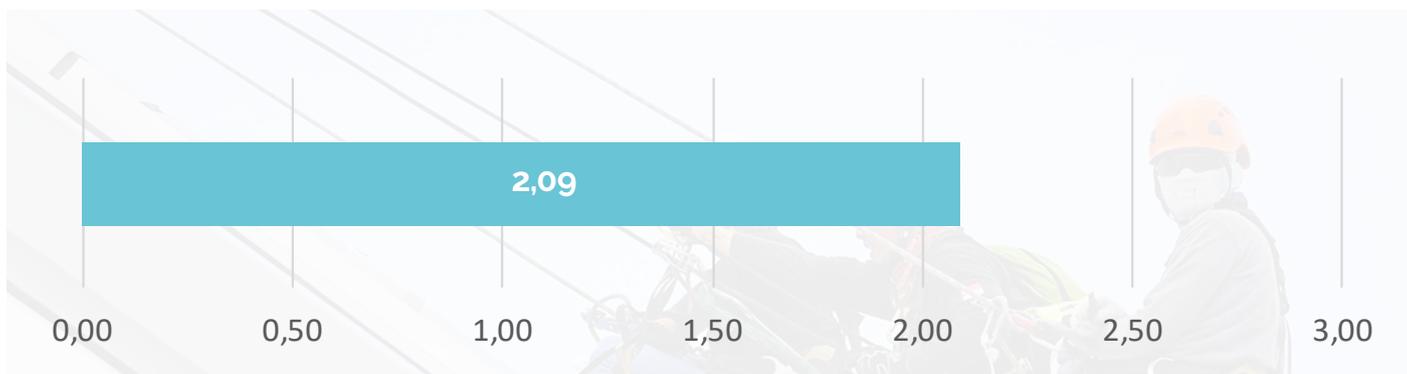
La media de los socios del IBEX35 en este ámbito es significativamente mayor que la de las entidades no asociadas. Cabe destacar que el **bloque de derechos humanos** es el que **más se ha potenciado** en los últimos años desde la Red Española del Pacto Mundial a través de formaciones, herramientas interactivas o jornadas de sensibilización; especialmente en lo relativo a la gestión de la cadena de suministro.



Nivel de derechos humanos desglosado por estatus en la Red Española del Pacto Mundial

NORMAS LABORALES

La **puntuación media** de las empresas del IBEX35 en el bloque de **normas laborales** es la siguiente:



Puntuación media de las empresas del IBEX35 en el bloque de normas laborales

Las empresas del IBEX35 obtienen una puntuación media en este bloque, con áreas de mejora sobre todo en la información referente a **erradicación de trabajo infantil y trabajo forzoso**, correspondientes con los Principios 4 y 5 de Pacto Mundial. 15 de las 35 empresas analizadas no reportan ninguna información sobre su compromiso ni sobre mecanismos y medidas por la eliminación de estas prácticas. Resulta significativo que de estas 15 empresas 11 tienen actividades en países en vías de desarrollo.

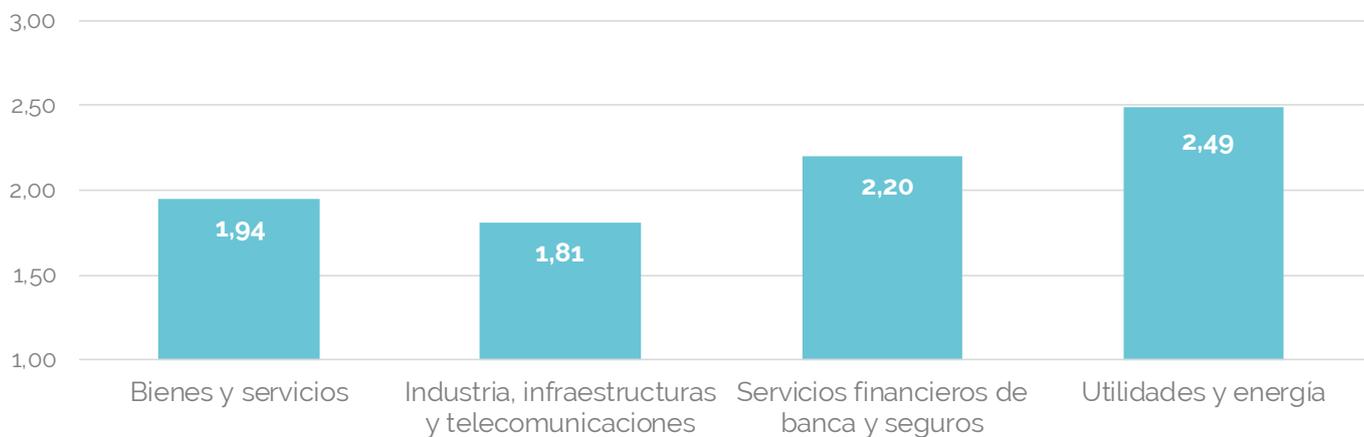
Como punto positivo, prácticamente la totalidad de las memorias de sostenibilidad incluyen **información de plantilla** como el número de empleados desglosado por sexo, contrato laboral, tipo de contrato, región, etc. o el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos. Esta información se ha

convertido en un estándar en todas las memorias de sostenibilidad, reportando no solo información del año del ejercicio sino también de años anteriores para una mayor comparabilidad.

Por último, es destacable la falta de información salarial en las memorias de sostenibilidad. Solo el 34% de las empresas analizadas reportan de forma cuantitativa la **relación entre el salario base** de los hombres con respecto al de las mujeres, se trata de uno de los indicadores más relevantes relativos a igualdad de género en el entorno empresarial, por lo que resulta esencial su reporte en las memorias de sostenibilidad. También relativo al sistema retributivo de los trabajadores, únicamente 8 empresas informan de forma completa la relación entre el **salario inicial** y el **salario mínimo local** desglosado por sexo.

NORMAS LABORALES A NIVEL SECTORIAL

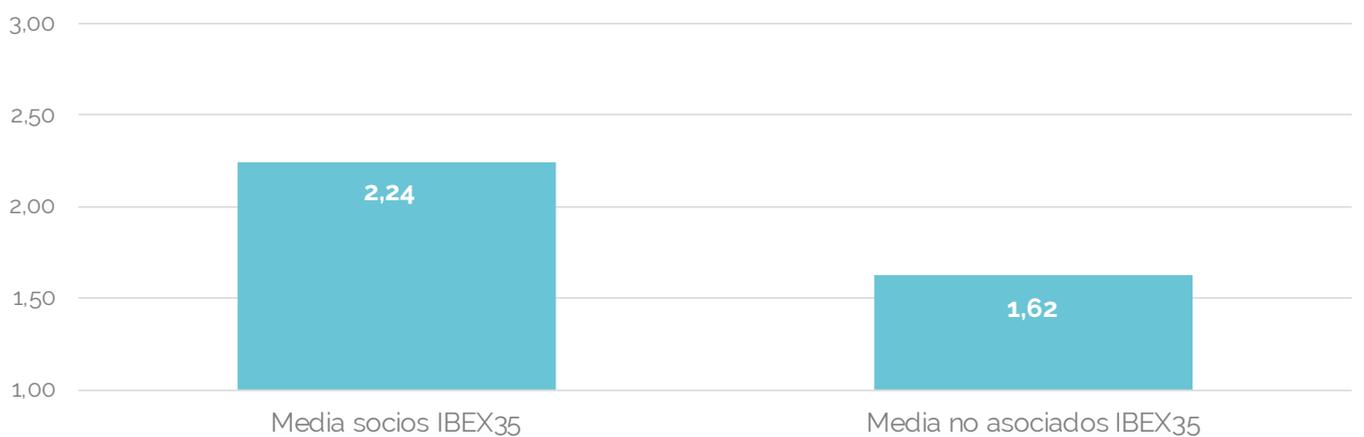
El sector de "utilidades y energía" vuelve a ser el de mayor rendimiento en este bloque, las empresas energéticas y de utilidades informan de forma óptima sobre plantilla y evaluaciones de desempeño. En la cola del ranking se encuentra el sector "industria, infraestructuras y telecomunicaciones" con **carencias** de información sobre todo en el compromiso de las empresas por la **abolición del trabajo forzoso y explotación infantil**. Si bien en la mayoría de las empresas este aspecto tiene un riesgo bajo dentro de sus centros de actividad debido a la gran cantidad de controles y evaluaciones realizadas, resulta igualmente importante su control dentro de la cadena de suministro. Por ello, es indispensable establecer mecanismos y medidas para la identificación de estas prácticas en toda la cadena de valor.



Nivel de normas laborales desglosado por sector

NORMAS LABORALES SEGÚN ESTATUS DE LA RED ESPAÑOLA

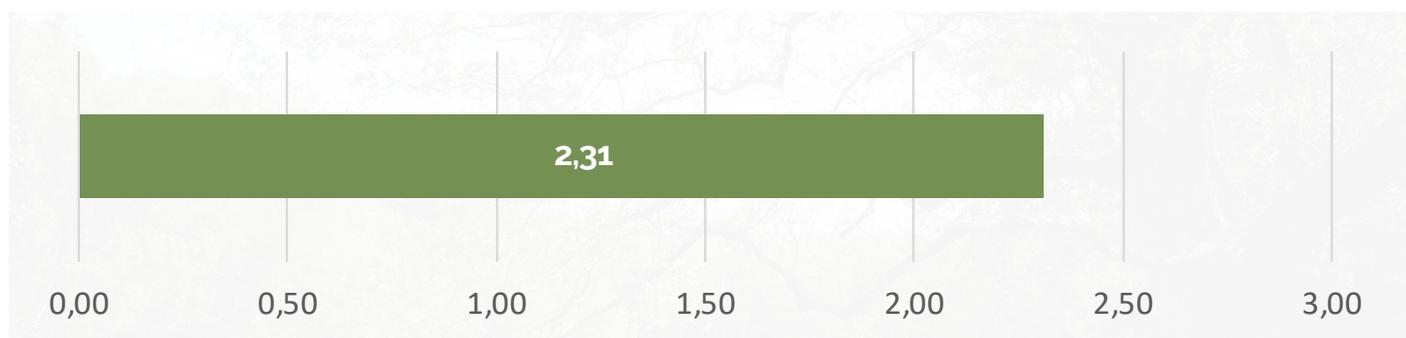
Gran parte de las entidades no asociadas a la Red Española del Pacto Mundial incluyen **poca información cuantitativa** con respecto a este bloque, sobre todo información relacionada con el sistema retributivo y riesgos identificados en este ámbito. Como resultado, la diferencia entre los socios y no socios de la iniciativa es alta.



Nivel de normas laborales desglosado por estatus en la Red Española del Pacto Mundial

MEDIOAMBIENTE

La **puntuación media** de las empresas del IBEX35 en el bloque de **medioambiente** es la siguiente:



Puntuación media de las empresas del IBEX35 en el bloque de medioambiente

De los cuatro bloques de Principios del Pacto Mundial, el bloque medioambiental es el **segundo con mejor puntuación**. Debido a la gran experiencia de las empresas del IBEX35 en el reporte de información sobre este ámbito, prácticamente todas las empresas del índice bursátil reportan en sus memorias de sostenibilidad sus **consumos internos** de electricidad y combustibles fósiles, así como sus **emisiones** de gases de efecto invernadero de alcance 1, 2 y 3.

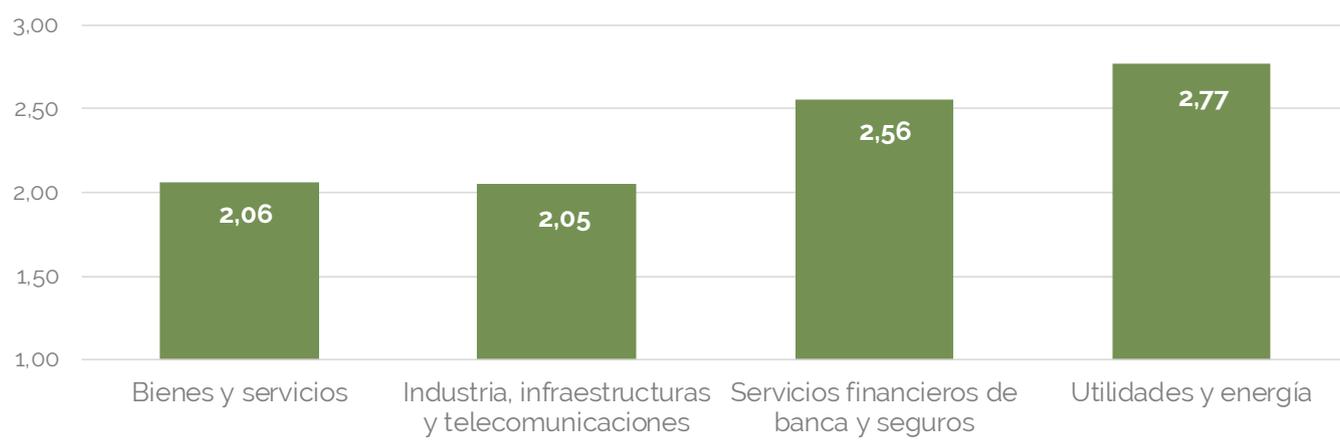
Uno de los aspectos más importantes dentro del ámbito ambiental ligado con la sostenibilidad es la **reutilización y reciclaje**. En este sentido, en el análisis realizado se constata que el 46% de las entidades analizadas no reportan ninguna información sobre materiales reciclados. También, en cuanto al **agua**

reciclada y reutilizada, si bien se trata de un aspecto específico de entidades con un alto impacto ambiental, es relevante que únicamente el 29% reportan información acerca de este.

Por último, referente a la **cadena de suministro**, 28 de las 35 empresas evalúan a sus proveedores en **materia medioambiental**. 18 de estas entidades informan sobre si se han identificado impactos como resultado de estas evaluaciones. Teniendo en cuenta las conclusiones del bloque de derechos humanos (23 empresas evalúan a sus proveedores en derechos humanos, y 12 de ellas informan de sus impactos), se comprueba que los controles de la cadena de suministro en el ámbito medioambiental son significativamente mayores.

MEDIOAMBIENTE A NIVEL SECTORIAL

Debido a su naturaleza, las empresas del sector "utilidades y energía" obtienen un rendimiento medioambiental **muy cerca del óptimo**. "Servicios financieros de banca y seguros" quedan en segunda posición en el ranking sectorial, mientras que los otros dos sectores vuelven a ser los de menor rendimiento. Conviene matizar que, según la metodología seguida, las entidades que no tienen un alto impacto ambiental (como las empresas del sector "servicios financieros de banca y seguros") no son evaluados en algunos indicadores específicos.



Nivel de medioambiente desglosado por sector

MEDIOAMBIENTE SEGÚN ESTATUS DE LA RED ESPAÑOLA

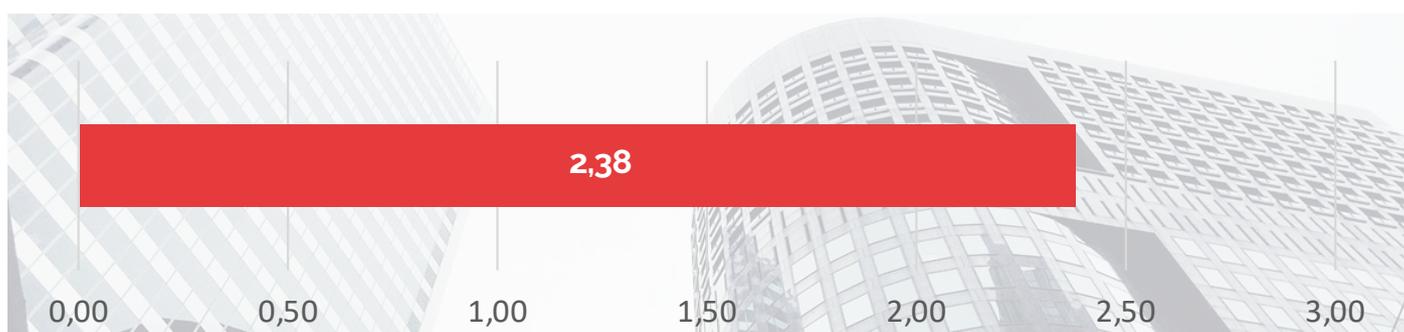
Por su actividad y sector, la mayor parte de las entidades asociadas a la Red Española tienen un alto impacto ambiental, 58% de las empresas, un porcentaje significativamente mayor que el de las no asociadas, 33%. Aunque el análisis en materia de medioambiente es más exhaustivo para las entidades con un alto impacto, es relevante que la media de rendimiento de las **empresas socias** de la Red Española del Pacto Mundial en el ámbito medioambiental es **mayor** que las empresas no asociadas.



Nivel de medioambiente desglosado por estatus en la Red Española del Pacto Mundial

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

La **puntuación media** de las empresas del IBEX35 en el bloque de **lucha contra la corrupción** es la siguiente:



Puntuación media de las empresas del IBEX35 en el bloque de lucha contra la corrupción

De los cuatro bloques de Principios de Pacto Mundial, **lucha contra la corrupción** es el **más trabajado**. Todas las entidades exponen en sus memorias de sostenibilidad sus valores corporativos, y disponen de un código ético en el que se comprometen a luchar contra la corrupción. Además, muchas de ellas trasladan estos compromisos a su cadena de suministro a través de códigos éticos a proveedores, un mecanismo cada vez más extendido entre las empresas del IBEX35.

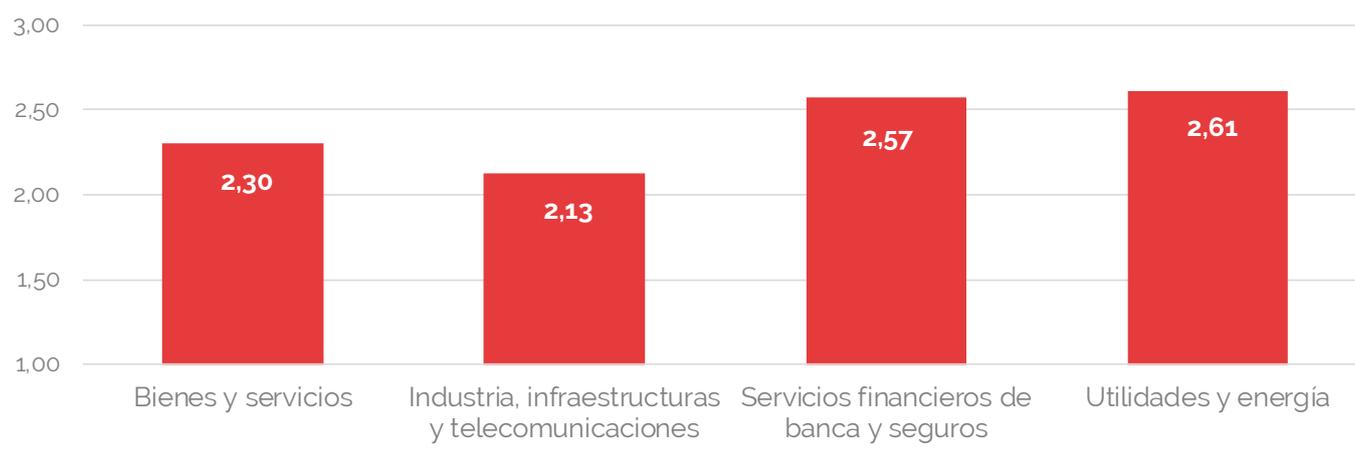
De la misma forma, todas las empresas del índice bursátil disponen de un **canal de denuncias**. Sin embargo, el nivel de reporte de estas denuncias difiere en función de la entidad. Mientras que algunas únicamente re-

portan el número de denuncias recogidas durante el año, otras ofrecen mayor información desglosando estas por tipología, por región o reportando el número de años anteriores para una mayor comparabilidad.

Por último, uno de los indicadores menos reportados sobre este bloque es el referente a **casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas**. Si bien 24 de las 35 empresas ofrecen alguna información sobre este asunto, únicamente 15 de estas lo reportan de forma óptima. En líneas generales, aunque las empresas sí incluyen el número de casos confirmados, muchas no incluyen información sobre estos casos o las medidas adoptadas tras su identificación.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN A NIVEL SECTORIAL

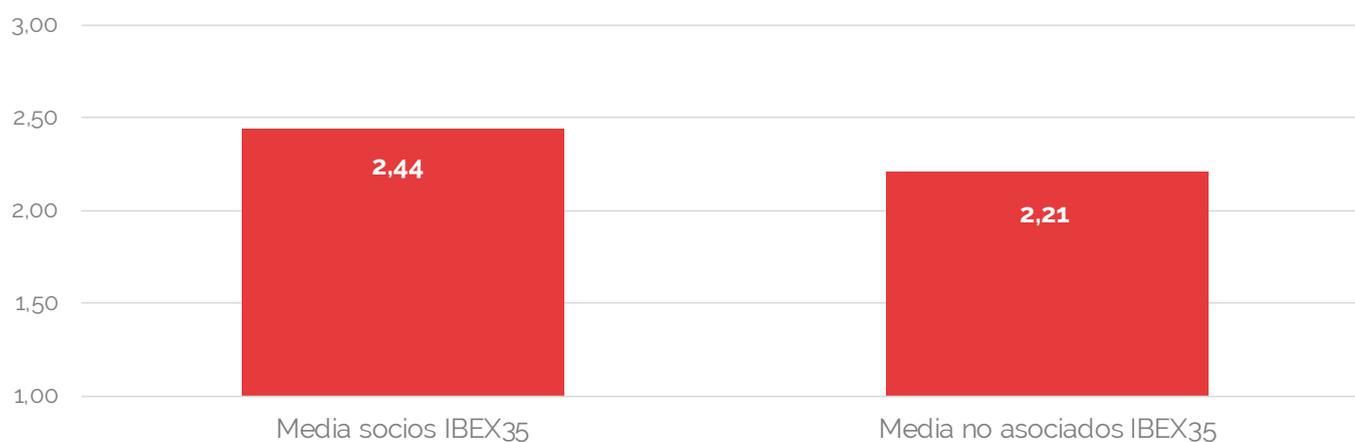
Con respecto a la comparativa sectorial, los sectores "utilidades y energía" y "servicios financieros de banca y seguros" se mantienen en lo alto del ranking. A pesar de esto, resulta llamativo que las **empresas bancarias y de seguros** obtienen una **puntuación muy baja** en el indicador de **casos confirmados de corrupción**, precisamente en un sector vigilado con lupa sobre este asunto. El sector con menor rendimiento en este ámbito es "industria, infraestructuras y telecomunicaciones", con aspectos de mejora en casi todos los ámbitos analizados. Por ejemplo, únicamente 2 de las 11 entidades de este sector informan sobre si realizan contribuciones políticas.



Nivel de lucha contra la corrupción desglosado por sector

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN SEGÚN ESTATUS DE LA RED ESPAÑOLA

Aunque la diferencia no es tan amplia como en otros bloques, vuelve a apreciarse la misma tendencia que en el resto de aspectos analizados. Las **empresas socias** de la Red Española del Pacto Mundial obtienen una mayor puntuación que las entidades no asociadas.



Nivel de lucha contra la corrupción desglosado por estatus en la Red Española del Pacto Mundial

4.3. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Tras más de dos años de la **aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible**, cada vez más empresas españolas están reportando dentro de sus memorias de sostenibilidad su **contribución a estos Objetivos**. Las empresas del IBEX35 no se encuentran ajenas de esta realidad, y el 74% de ellas in-

cluyen en sus memorias de sostenibilidad alguna información sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Para medir el nivel de reporte de los ODS se han tenido en cuenta **cuatro criterios** que se muestran a continuación:

- En el Informe se detalla el compromiso de la empresa por los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- La empresa identifica los ODS que afectan a la organización.
- Se incluye una correlación entre los indicadores GRI, asuntos materiales o secciones de la memoria, con los ODS.
- La empresa dispone y reporta una formación específica de ODS a los empleados.

Al igual que ocurría con el nivel de transparencia, se ha verificado el **cumplimiento de cada uno de ellos** en la memoria de sostenibilidad y se ha definido una escala del 0 al 4, evaluándose de la siguiente forma:

No cumple ningún criterio de evaluación	0
Cumple uno de los criterios de evaluación	1
Cumple dos de los criterios de evaluación	2
Cumple tres de los criterios de evaluación	3
Cumple todos los criterios de evaluación	4

Criterios de evaluación del nivel de reporte de los ODS

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL IBEX35

La **puntuación media** de las empresas del IBEX35 en cuanto al **nivel de reporte de ODS** es la siguiente:



Puntuación media de las empresas del IBEX35 en el nivel de reporte de ODS

26 de las 35 empresas del IBEX35 incluyen un **compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible** dentro de su memoria de sostenibilidad, un número bastante amplio teniendo en cuenta que la información reportada corresponde a 2016, habiendo pasado únicamente un año de la aprobación de estos Objetivos. Este dato pone de manifiesto el gran trabajo de concienciación respecto a los ODS que se ha llevado a cabo en España entre el sector privado.

20 de las 35 empresas del índice bursátil han realizado un ejercicio interno de análisis, identificando aquellos Objetivos de Desarrollo Sostenible en los que trabajar **de forma prioritaria**. Este ejercicio resulta fundamental ya que permite alinear los objetivos prioritarios identificados con el núcleo de negocio,

para de esta forma, contribuir a estos de una forma más eficiente.

El 31% de ellas han incluido una **correlación de los indicadores GRI, asuntos materiales o secciones de la memoria** con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Aunque aún el número no es demasiado elevado, cada vez más empresas muestran interés por alinear los ODS con otros estándares en relación a sus memorias de sostenibilidad.

Por último, ninguna empresa del IBEX35 recoge en su memoria de sostenibilidad **formación a empleados o proveedores** en materia de ODS. Se trata de una cuestión clave de cara a conseguir integrar los Objetivos dentro de la cultura empresarial de la entidad.

ODS A NIVEL SECTORIAL

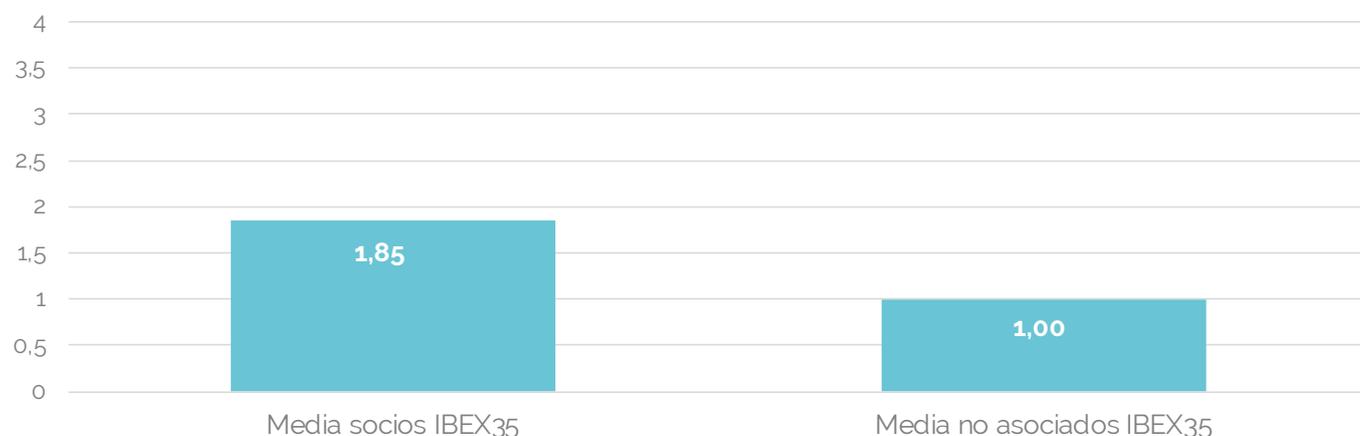
Las **diferencias** entre los sectores del IBEX35 **no son demasiado notables**, aunque se aprecia un mayor compromiso de las empresas de "utilidades y energía" y "servicios financieros de banca y seguros".



Puntuación media del nivel de reporte de ODS desglosado por sector

ODS SEGÚN ESTATUS DE LA RED ESPAÑOLA

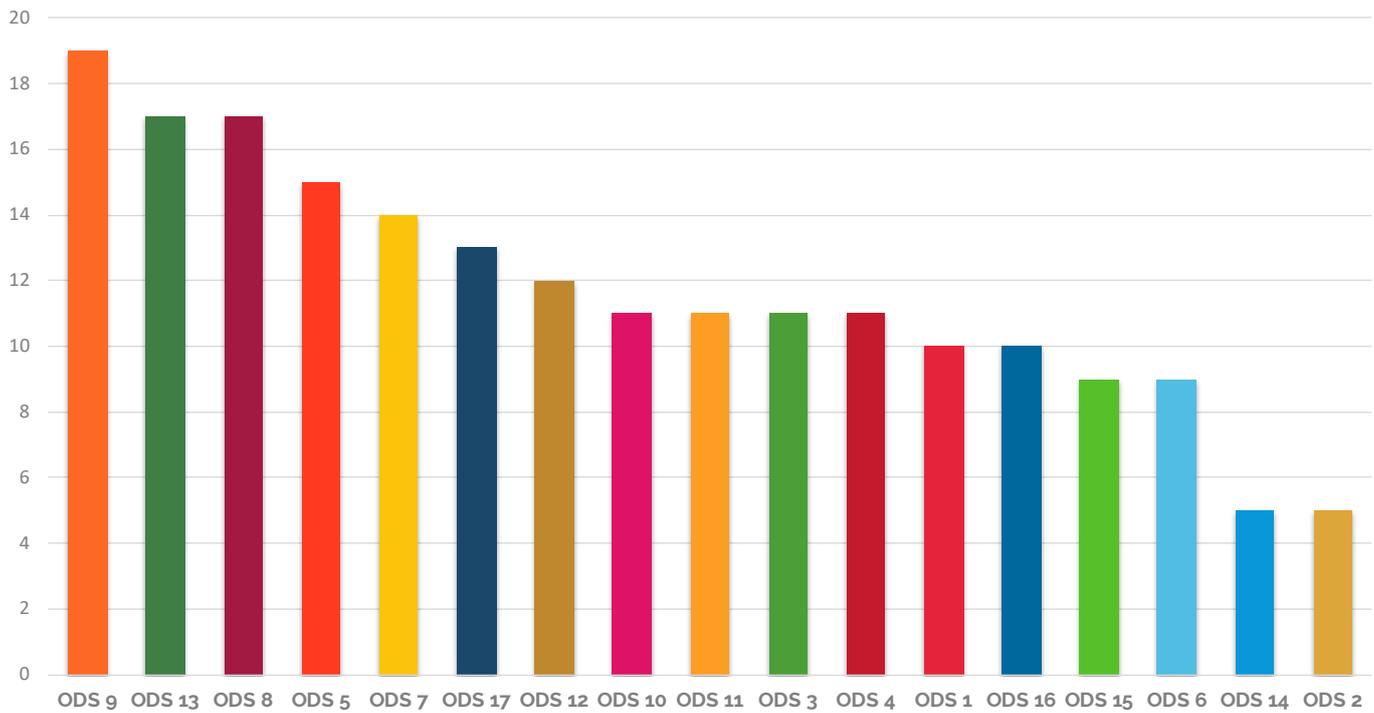
La **diferencia** en el nivel de reporte de ODS entre las empresas socias de la Red Española y las entidades no asociadas es **amplia**. Mientras que el 84% de las entidades socias reportan información de estos Objetivos, el porcentaje se reduce al 55% en las empresas no asociadas.



Puntuación media del nivel de reporte de ODS desglosado por estatus en la Red Española

ODS PRIORITARIOS EN LAS EMPRESAS DEL IBEX35

Como se ha comentado, el 57% de las empresas del IBEX35 ya han identificado sus ODS prioritarios alineándolos con su estrategia empresarial. El **resultado agregado** de este ejercicio se muestra a continuación:



ODS prioritarios identificados por las empresas del IBEX

19 de estas empresas, prácticamente todas aquellas que identifican los ODS específicos a los que contribuir, identifican el **ODS 9** como prioritario. Este Objetivo está relacionado con la innovación en el trabajo, el fomento de uso de combustibles renovables, y la inversión en tecnologías eficientes y sostenibles.

El **ODS 13**, relativo a **acción contra el clima**, se sitúa en segunda posición. Cada vez más empresas, aun sin tener un alto impacto ambiental (como sería el caso de las entidades

bancarias), tienen en cuenta estos aspectos en su actividad. Además, muchas empresas del índice bursátil han lanzado ya compromisos públicos apoyando el **Acuerdo de París**.

En tercer lugar, se encuentra el **ODS 8 trabajo decente y crecimiento económico**, un objetivo con un **peso homogéneo** en todos los sectores analizados, y que está ligado con aspectos como el fomento del empleo joven, formación a la cadena de suministro, o la garantía de unas condiciones laborales dignas.

ODS PRIORITARIOS A NIVEL SECTORIAL

Los resultados **desagregados por sector** son los siguientes:



Los **resultados son bastante similares** entre los sectores del índice bursátil. En este sentido, los ODS 9, 13 y 8 tienen un papel destacado dentro de los 4 sectores. Destacan no obstante el mayor peso de algunos ODS específicos por cada sector:

- El **ODS 7, energía asequible y no contaminante**, está fuertemente ligado con el sector **"utilidades y energía"**. No en vano, este Objetivo está presente en las memorias de sostenibilidad de todas las entidades del sector. Las empresas contribuyen a este Objetivo a través de la sustitución de energía fósil por energía renovable, o el establecimiento de una política energética.
- El **ODS 3**, relativo a **salud y bienestar**, es prioritario entre las empresas de **"bienes y servicios"**. En este sector se incluyen empresas del sector alimentario o textil que priori-

zan aspectos de salud como medidas de seguridad e higiene, o la promoción de estilos de vida saludables.

- En el sector **"industria, infraestructuras y telecomunicaciones"** destaca el **ODS 11** sobre **ciudades y comunidades sostenibles**. Empresas dedicadas a la construcción y tecnologías identifican este Objetivo como prioritario por su relación con servicios de comunidades y ciudades como vivienda, servicios básicos y medios de transporte.
- Por último, las empresas del sector **"servicios financieros de banca y seguros"** priorizan el **ODS 5**, relativo a **igualdad de género**. Si bien la mayoría de las empresas del IBEX35 identifican este Objetivo como prioritario, son las empresas de este sector las que en mayor medida reportan contribuir a este ODS.

5. ANEXO

INFORMES DE PROGRESO ONLINE PUBLICADOS

Abinitio Consulting,S.L.	ELECTROTECNICA ARTECHE HERMANOS, S.L.	Marktel SMT
Acces Vertical SL	Ennera Energy and Mobility SL	Media Planning Group, S.A.
ADIQUIMICA S.A.	Esqueiro, S.L.	MediaResponsible S.L.
Alonso Hipercas S.A.	Extraco, Construccions e Proxectos, S.A.	MUNS AGROINDUSTRIAL, S.L.
Altran Innovacion, S.L. (Grupo Altran)	Fabricas Agrupadas de Muncas de Onil S.A.	Museo Picasso Malaga
aNGEL CAMACHO ALIMENTACIoN	FAMOSA GROUP	Nilo Industria Grafica, S.A.
Anudal Industrial, S.L.	Ferromolins, S.L.	Nuevo Micro Bank SAU
Aplinher, S.L.	FMHOUSE	PJM Pujadas, S.A.
Arje Formacion S.L.U.	Foretica	PORCELANOSA GRUPO AIE
Asenta Consulting, S.L.	Fraternidad Muprespa	Produccion y Creacion Integral Grafica.SL
Asoc. Nac. de Fabricantes de Conservas de Pescados y Mariscos- Centro Tecnico Nacional de Conservacion de Productos de la Pesca (ANFACO)	Freixenet, S.A.	Productos Electricos Industriales, S.A. (GRUPO PEISA)
Asociacion AMP	Fundacion Educacion y Cooperacion (Educo) Sede Espana	Proje Pitagora SL (Grup Pitagora)
Asociacion de Directivos de Comunicacion - DIRCOM	Fundacion Madrid por la Excelencia	Prosalus
Asociacion ICEA	Fundacion Pueblo para Pueblo	Proyeco S.A.
Asociacion para las Naciones Unidas en Espana - ANUE	Fundacion Sando	Qipert
ASOLFER GESTIoN Y ASESORAMIENTO, S.L.	Fundacion Vida Sostenible	RAMONDIN
Atrevia	Fundacion World Vision Espana	Reduce Destruccion Documental S.L. "Seguridad de la informacion"
AZUL DE REVESTIMIENTOS ANDALUCES S.A	GABACE, S.A.	Residuos Electronicos, S.L.
Badalona Serveis Assistencials	Gauss&Neumann	Ricardo Luz y Asociados S.L.
Benning Conversion de Energia S.A.U.	Gestimed Levante S.L.	Room Mate Hotels S.L.
Bolster Trading, S.L.U.	Gestion de Valoraciones y Tasaciones, S.A. (GESVALT)	Sampol Ingenieria y Obras, S.A.
Calzados Vidorreta, S.L.	GI Group Spain ETT S.L.U	SEGITTUR
CAMPOFRIO FOOD GROUP Espana	Gioseppe	Seranco, S.A.
Carpetas Abadias S.L.	Global Incubator	Simple Logica Investigacion S.A.
Catalana de Tractament D'Olis Residuals, S.A. (CATOR)	Graficas Aries, S.A	Sistema Integrado de Gestión de Aceites Usados, S.L. (SIGAUS)
Celer Soluciones, S.L.	Grupo Delgado	SJ PUERTO MANTENIMIENTOS INTEGRALES S.L.
Centro Regional de Servicios Avanzados, S.A. (CSA)	Grupo EINSA	Sociedad Estatal Correos y Telegrafos, S.A.
Centro Sanitario Virgen de la Merced SL	Grupo Gesor	SOIL RECOVERY, S.L.
Chocolates Valor, S.A.	GRUPO REVENGA, S.L.	Soler i Sauret
COATO Sociedad Cooperativa de Comercializacion Agraria	Grupo Tasvalor, S.A.	STIGA, S.L.
Cofely Espana, S.A.	Grupotec	Sumcab Specialcable Group
Comercial de Maquinaria Morillo S.A.	Guzman Global SL	Suministros Electricos Industriales Anton-Teixido, S.A.
Compania de Radio-Television de Galicia (CRTVG)	HISPASAT	Supracafe S.A.
Comsa Service Facility Management SAU	HomeServe España	T2O media
Construcciones Lujan, S.A.	Iberica de Aparellajes	Tecnicas y Servicios Integrales de Levante S.L.
Constructora Los Alamos, S.A.	Idex ideas y Expansion, S.L.	TECNIDEX, FRUIT PROTECTION, SAU
Cortafuegos del Levante S.L.	IK4-TEKNIKER	Televida Servicios Sociosanitarios, S.L.U.
Creartelia Comunicacion, S.L.U.	IMAGEN Y PROTOCOLO NEW LINE	Texlimca S.A.
Deloitte, S.L.	Impulso Industrial Alternativo, S. A.	THE OSTELEA SCHOOL OF TOURISM & HOSPITALITY
Desarrollos Informaticos Intelygenz S.L.	Ingenieros Emetres SLP (im3)	Torres y Carrera
DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. (DAPIN, C.A.)	Innobasque	Total Logistic Services, S.L.
Deva Comunicacion Financiera	Institut de Recursos i Investigacio per a la formacio, S.L.	Tunstall Iberica, S.A
DID AUTOMATION, S.L.L.	Instituto de Empresa Business School	Ultracongelados Virto,S.A.
DISPROIN LEVANTE, S.L.	irea	Union Profesional
Docout SL	ITVASA	Universidad de Alicante
DOCRILUC SL	Ius Aequitas Abogados	Vapores Suardiaz SA
EBA Vallcarca S.L.P.	Jardican S.L.U.	VERTA
	JUAN JIMENEZ GARCIA, S.A.U.	Vertice Vertical S.L.U
	Kutxabank	Villafane & Asociados Consultores
	Lucania Gestion, S.L.	WIND1000-SERVICES, S.L.
	Maderas del Alto Urgel, S.A. (MAUSA)	ZIV Aplicaciones y Tecnologia, SL
	MARCAS DE RESTAURACIoN- Asociacion de Marcas de Restauracion	



Red Española

www.pactomundial.org

C/ Félix Boix, 14 - 4º B, 28036 Madrid

Teléfono: (+34) 91 745 24 14

asociacion@pactomundial.org