A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NAS EMPRESAS GALEGAS

DÉCIMO QUINTO INFORME DE RESULTADOS

OBSERVATORIO PERMANENTE SOBRE A APLICACIÓN DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NAS EMPRESAS CON ACTIVIDADE EN GALICIA

2025

XUNTA DE GALICIA

XUNTA
DE GALICIA

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN A CARGO DO INFORME

DIRECCIÓN;

Luis Otero González
Catedrático de Economía Financeira e Contabilidade da USC. Centro de Estudos da Empresa: Responsabilidade Social e Competencia da USC

Marcos R. Torres Carlos
Secretario do Centro de Estudos da Empresa: Responsabilidade Social e Competencia da USC

EQUIPO:

Luis Ignacio Rodríguez Gil
Profesor contratado doutor de Economía Financeira e Contabilidade da USC

Alicia Villalba Sánchez
Profesora titular de Dereito de Traballo e da Seguridade Social da USC

José Manuel Maside Sanfiz
Profesor titular de Economía Financeira e Contabilidade da USC

Pablo Durán Santomil
Profesor titular de Economía Financeira e Contabilidade da USC

Celia López Penabad
Profesora titular de Economía Financeira e Contabilidade da USC

María Garrido Ruso
Profesora axudante doutora de Economía Financeira e Contabilidade da USC

EDITA

Xunta de Galicia

Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

LUGAR E ANO

Santiago de Compostela, 2025

A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NAS EMPRESAS GALEGAS

DÉCIMO QUINTO INFORME DE RESULTADOS 2025

OBSERVATORIO PERMANENTE SOBRE A APLICACIÓN
DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL
NAS EMPRESAS CON ACTIVIDADE EN GALICIA

XUNTA DE GALICIA

ÍNDICE

1 RESUMO EXECUTIVO 7

1. PRESENTACIÓN 7
2. DEFINICIÓN, ÁMBITOS, GRUPOS DE INTERESE, IMPLANTACIÓN E RISCOS ESG 8
3. ANÁLISE DA RSE EN GALICIA. OS DATOS DA ENQUISA 2022-2023. 12
4. RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E DESEMPEÑO NAS EMPRESAS GALEGAS 22
5. RSE E INFORMACIÓN SOBRE SUSTENTABILIDADE 32

2 DEFINICIÓN, ÁMBITOS, GRUPOS DE INTERESE, IMPLANTACIÓN DA RSE E RISCOS ESG. 37

2.1 A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL. 37
2.2 OS ÁMBITOS DA RSE 43
2.3 OS GRUPOS DE INTERESE 45
2.4 OS OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SUSTENTABLE 47
2.5 IMPLEMENTACIÓN DA SUSTENTABILIDADE NA EMPRESA 48
- 2.5.1 O DIAGNÓSTICO 49
- 2.5.2 POLÍTICA DE RSE OU PLAN DE SUSTENTABILIDADE 49
- 2.5.3 COMUNICACIÓN DA RSE 50
- 2.5.4 O *REPORTING* DA RSE POLAS EMPRESAS. FORMAS QUE TEÑEN DE TRANSMITIR A INFORMACIÓN 51

2.6 MEDINDO O DESENVOLVEMENTO ESG NAS EMPRESAS: OS RATINGS ESG. 54
- 2.6.1 A IMPORTANCIA DOS RISCOS ESG EMPRESARIAIS 62

3 ANÁLISE DA RSE EN GALICIA 67

3.1 COÑECEMENTO DA RSE. 68
3.2 IMPLANTACIÓN DA RSE E ESTÁNDARES UTILIZADOS 72
3.3 IMPACTO DA RSE PERCIBIDO POLAS EMPRESAS 75

3.4 OS OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SUSTENTABLE (ODS). . 77

3.5 PROPIEDADE E GOBERNO DA EMPRESA 79

3.6 O ÁMBITO SOCIAL 86

3.7 O ÁMBITO LABORAL 93

3.8 O ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL. 108

4 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E DESEMPEÑO NAS EMPRESAS GALEGAS 117

4.1 INTRODUCIÓN 117

4.2 MEDINDO O NIVEL DE DESENVOLVEMENTO DA RSE 119

4.2.1 Índices de responsabilidade social empresarial 119

4.2.2 Análise dos diferentes indicadores ESG 126

4.2.2.1 Índice medioambiental 126

4.2.2.2 Índice social 126

4.2.2.3 Índice laboral 129

4.2.2.4 Índice de goberno corporativo 131

4.2.2.5 Índice global 134

4.3 CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS QUE AFECTAN O NIVEL DE DESENVOLVEMENTO DA RSE. 140

4.3.1 Análise individualizada dos factores que inflúen no nivel de RSE. 141

4.3.2 Análise conxunta dos factores que inflúen no nivel de RSE 148

4.4 MEDINDO O IMPACTO ECONÓMICO DA RSE. 151

4.4.1 Análise dos efectos da RSE por ámbitos 153

4.4.2 Análise dos efectos económicos da RSE 159

5 RSE E INFORMACIÓN SOBRE SUSTENTABILIDADE 163

5.1 INTRODUCIÓN 163

5.2 A INFORMACIÓN SOBRE SUSTENTABILIDADE E AS PEMES 171

5.3 A NORMA EUROPEA DE INFORMACIÓN DE SUSTENTABILIDADE VOLUNTARIA PARA PEMES 175

6 FORMULARIO DA ENQUISA 185

A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NAS EMPRESAS GALEGAS

2025

1

1 RESUMO EXECUTIVO

1. PRESENTACIÓN

A Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración presenta o décimo quinto Informe do Observatorio de RSE, correspondente ao ano 2023. Este informe ten como obxectivo analizar o estado actual da responsabilidade social empresarial (RSE) nas empresas galegas, avaliar a relación entre o seu nivel de implantación e o desempeño empresarial, e expoñer o novo marco europeo de reporte de información sobre sustentabilidade.

O informe organízase nas seguintes seccións principais:

Resumo executivo:

Unha visión xeral do estado da RSE en Galicia, baseada no informe xeral.

Marco conceptual:

Unha revisión dos conceptos clave da RSE, os estándares, o reporte e os ratings ESG como ferramentas de competitividade e xestión de riscos.

Parte xeral:

Consiste na análise dos elementos comúns da RSE en todas as empresas participantes na enquisa realizada durante o primeiro semestre de 2024.

Parte específica:

Nela realízase un exame do nivel de desenvolvemento da RSE en empresas galegas e o seu impacto no desempeño económico-financeiro.

RSE e sustentabilidade:

Unha análise do marco normativo e o seu impacto na información de sustentabilidade empresarial.

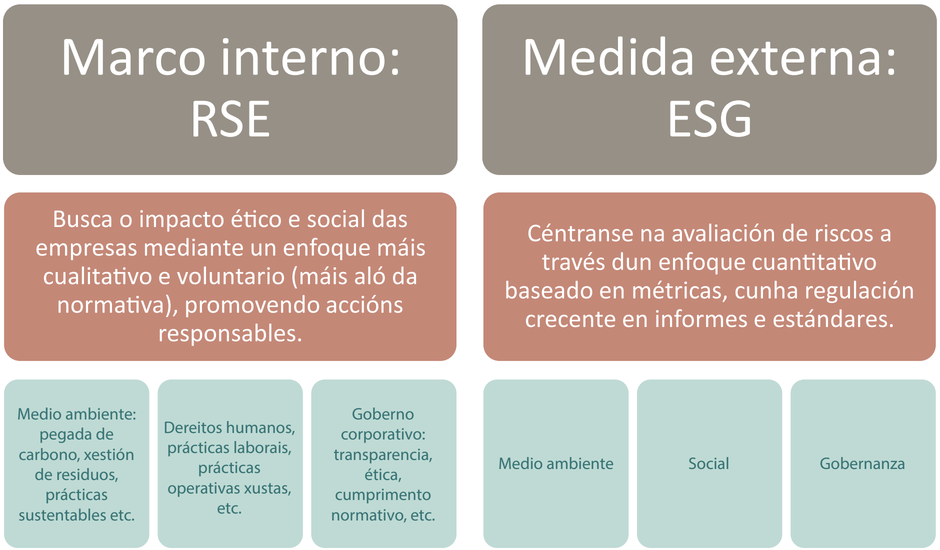
2. DEFINICIÓN, ÁMBITOS, GRUPOS DE INTERESE, IMPLANTACIÓN E RISCOS ESG

O primeiro capítulo do informe desenvolve os conceptos e normativas vinculadas á responsabilidade social empresarial (RSE) no contexto galego e europeo, e establece o marco de referencia a partir do cal se pode coñecer a evolución das prácticas de sustentabilidade nas empresas analizadas. Esta sección pon especial énfase na definición da RSE, o alcance dos ámbitos ESG (ambientais, sociais e de gobernanza), a relevancia dos grupos de interese, a relación cos obxectivos de desenvolvemento sustentable(ODS) e a crecente importancia da xestión de riscos ambientais, sociais e de gobernanza (riscos ESG).

O informe lembra que a RSE se concibe como a integración voluntaria de aspectos ambientais, sociais, laborais, de dereitos humanos e de bo goberno nas estratexias empresariais máis aló das obrigas legais. Esta énfase na voluntariedade, con todo, convive cunha tendencia reguladora en ascenso: a normativa europea actual impulsa a transparencia e a divulgación obrigatoria de información sobre sustentabilidade para un número crecente de empresas. Así, a Directiva de información de sustentabilidade corporativa (CSRD) e as Normas europeas de información sobre sustentabilidade (NEIS) consolidan o reporte de información non financeira e marcan un fito no tratamento sistemático dos factores ESG.

O capítulo destaca que a RSE non debe entenderse como un concepto estático ou accesorio, senón como parte integral da estratexia empresarial. Neste sentido, a consideración dos grupos de interese (empregados, clientes, provedores, comunidade, accionistas, entidades financeiras, Administración pública, entre outros) resulta esencial. A interacción con estes actores permite identificar os ámbitos materiais da empresa e, consecuentemente, as prioridades de actuación en sustentabilidade.

Responsabilidade social empresarial (RSE) vs ESG.

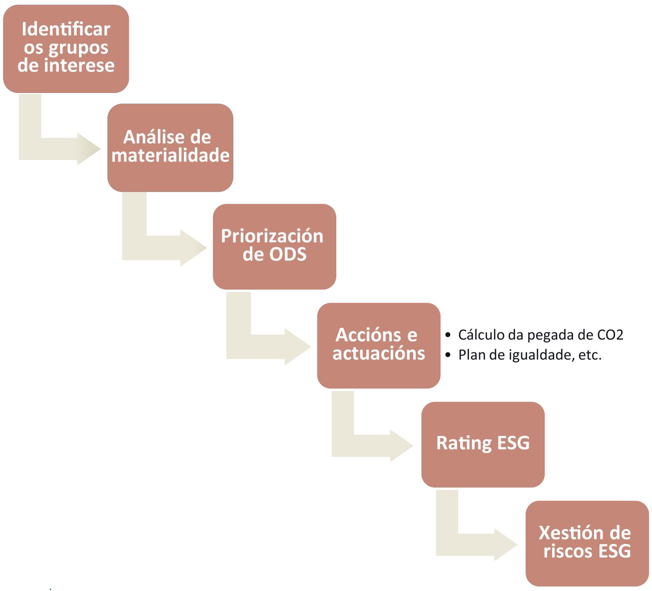


Fonte: Elaboración propia

A relación entre RSE e ODS é outro aspecto fundamental. A Axenda 2030 redefiniu o paradigma da sustentabilidade, orientándoo cara a metas concretas e universalmente recoñecidas. As empresas que aliñan as súas estratexias cos ODS poden atopar novas oportunidades de competitividade, innovación e acceso a mercados máis esixentes en termos de responsabilidade e ética.

De igual modo, o capítulo introduce a noción de riscos ESG, subliñando a importancia da súa identificación, medición, xestión e comunicación. Saliéntase que as compañías deben comprender como os factores ambientais (como o cambio climático), sociais (dereitos laborais, igualdade de oportunidades) e de gobernanza (transparencia, anticorrupción) poden incidir no seu desempeño a curto, medio e longo prazo. Unha adecuada xestión do risco ESG non só minimiza a exposición a posibles impactos negativos, senón que tamén pode transformarse en panca de valor a longo prazo.

RSE, ODS e ESG.



Fonte: Elaboración propia

O estudo tamén ofrece unha visión de como as empresas están a medir o seu desempeño nos ámbitos ESG (ambiental, social e de gobernanza) a través de diferentes sistemas de clasificación ou ratings ESG. Abórdanse as principais axencias de cualificación, a súa metodoloxía e como estas medicións impactan na percepción das empresas. Para iso exponse o caso de Inditex, como exemplo representativo dunha empresa galega cunha destacada traxectoria en sustentabilidade. A análise detallada da cualificación ESG de Inditex, segundo datos Sustainalytics, lanza que Inditex ten un risco ESG baixo, cunha puntuación de 11,6; e ocupa a posición 34 de 471 na súa industria e a posición 642 a nivel global, mellorando o seu posto respecto ao ano anterior (46)[1]. Isto demostra unha xestión sólida e eficaz dos riscos ESG e reflicte un compromiso coa sustentabilidade . Desta forma, evidénciase a importancia estratéxica dos *ratings* ESG.

1 Datos consultados en setembro de 2024.

Importancia estratéxica dos ratings ESG.

Fonte: Elaboración propia

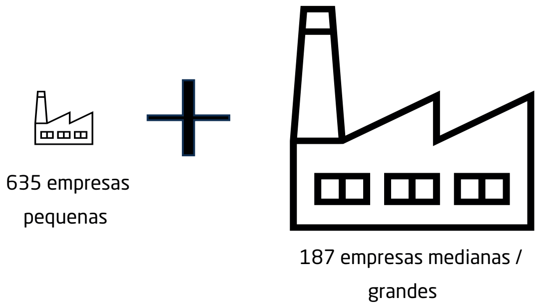
Finalmente, destácase que é necesario apoiar as pemes para que poidan acceder a sistemas de medición ESG e mellorar o seu desempeño en sustentabilidade.

Así, a RSE é un elemento esencial na xestión empresarial actual como consecuencia dos obxectivos de sustentabilidade da UE, impulsado por un marco regulador máis amplo e estrito, unha maior presión dos grupos de interese e a necesidade de abordar retos globais como o cambio climático e a desigualdade, en particular a través dos ODS. A adopción de estándares, marcos internacionais e a interacción permanente cos grupos de interese constitúen as claves para unha integración efectiva da sustentabilidade na empresa.

3. ANÁLISE DA RSE EN GALICIA. OS DATOS DA ENQUISA 2022-2023.

O segundo capítulo do informe analiza en detalle o estado actual da RSE nas empresas en Galicia, achegando datos concretos obtidos a través dunha enquisa realizada a 822 empresas con actividade en Galicia. Esta mostra considérase representativa do tecido empresarial galego. O obxectivo principal é comprender ata que punto as organizacións coñecen, comprenden e aplican a RSE, así como identificar as principais áreas de actuación, as barreiras e os factores que impulsan o seu desenvolvemento.

Composición da mostra

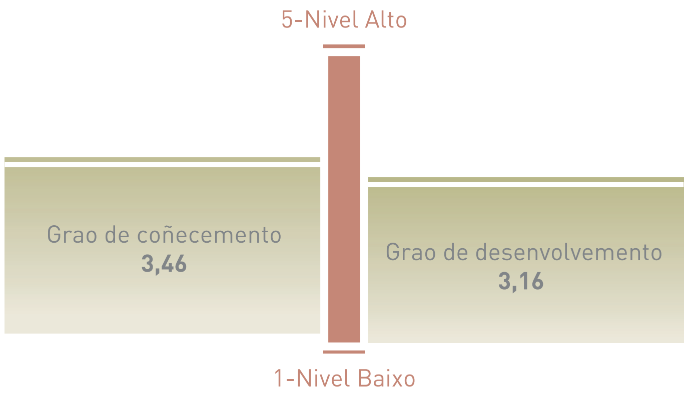


Fonte: Elaboración propia

Situación actual da RSE.

O nivel de coñecemento e desenvolvemento da RSE é unha información fundamental para comezar esta análise. Nunha escala de 1 a 5, as empresas mostran unhas puntuacións situadas entre os niveis medio e alto.

Grao de coñecemento e desenvolvemento da RSE.

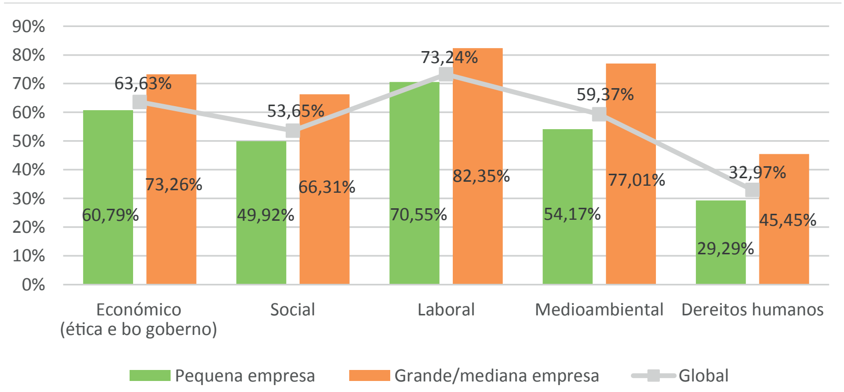


Fonte: Elaboración propia

As compañías medianas e grandes manifestan un maior grao de coñecemento (3,74) e de implantación de políticas e accións de RSE (3,51) en comparación coas pequenas (3,22 e 3,05, respectivamente),o que pon de relevo unha brecha en termos de recursos, acceso á información e capacidades organizativas.

A análise tamén mostra os ámbitos da RSE (económico, social, laboral, ambiental e dereitos humanos) que teñen maior implantación, destacando o ámbito laboral seguido do económico (ética e bo goberno) e o ambiental, principalmente nas grandes empresas.

Ámbitos de desenvolvemento da RSE nas empresas



Fonte: Elaboración propia

Cando as empresas se refiren á RSE, en ocasións empregan outros conceptos ou termos que relacionan con ela. Entre os máis frecuentes destacan "medio ambiente", "igualdade", "compromiso social", "cuestións laborais" e "sustentabilidade". Na situación oposta destaca o uso de conceptos como "criterios ASG", "márketing" e "rendibilidade".

Concepto / termos asociadas coa RSE

• Medio ambiente • Igualdade • Cuestións laborais • Compromiso social • Sustentabilidade	• Criterios ASG • Rendibilidade • Marketing

Fonte: Elaboración propia

Principais conclusións sobre a situación actual da RSE

1. O grao de coñecemento e desenvolvemento da RSE por parte das empresas galegas é medio-alto.

2. Xa que o grao de coñecemento e desenvolvemento da RSE é menor nas empresas pequenas, esta situación suxire a necesidade dun maior acompañamento e apoio ás pemes para mellorar a súa comprensión e integración da RSE, especialmente ante as novas esixencias normativas.

3. En xeral, máis do 50% das empresas ten implantada algunha actuación nos ámbitos económico, social, laboral e ambiental da RSE.

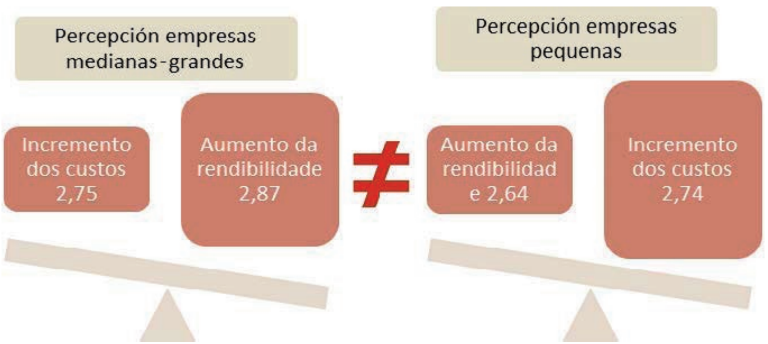
4. Escasa vinculación entre a RSE e termos internacionalmente aceptados como ASG, coa rendibilidade e coas actividades de marketing.

Fonte: Elaboración propia

Impacto da RSE nos resultados empresariais

Entre os posibles impactos xerados pola RSE, as empresas perciben que o máis relevante afecta a reputación (4,11 en grandes e medianas empresas e 3,54 nas pequenas empresas, nunha escala de 1 a 5). Cómpre destacar tamén que as pequenas empresas consideran que o impacto no "incremento dos custos" é superior ao do "aumento da rendibilidade" (2,74 fronte a 2,64), situación oposta cando se analizan as grandes/medianas (2,75 fronte a 2,87).

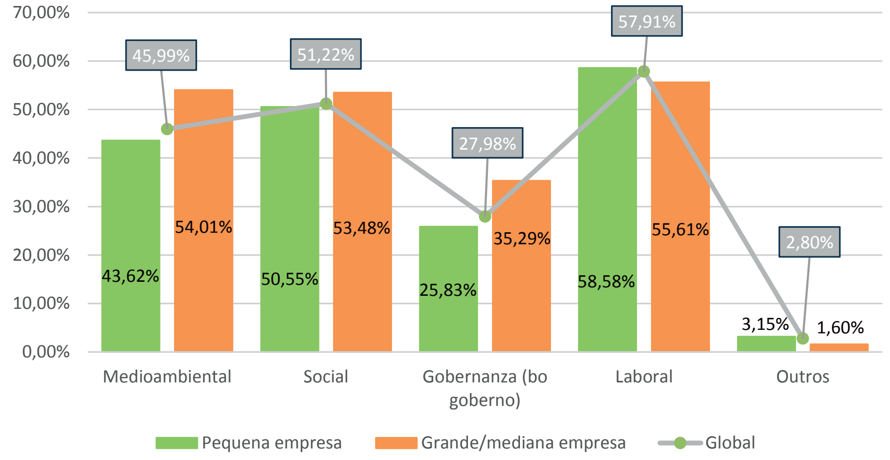
Percepción do efecto da RSE no incremento dos custos e no aumento da rendibilidade.



Fonte: Elaboración propia

No traslado dos impactos das medidas de RSE aos resultados empresariais, destacan como áreas de actuación por orde de importancia as medidas laborais, as medidas no ámbito social e as medidas medioambientais.

Áreas da RSE con maior impacto nos resultados empresariais



Fonte: Elaboración propia

Principais conclusións sobre os impactos da RSE nos resultados

1. A alta percepción que hai de que a RSE mellora a reputación podería permitir promover a RSE como unha ferramenta estratéxica e considerala como un incentivo para aplicar políticas de sustentabilidade.

2. Mentres que para as pequenas empresas o custo supón unha preocupación, nas grandes empresas esa preocupación pode decaer debido a un maior retorno en termos de rendibilidade, o que pode influír na maneira de executar a RSE nas empresas.

3. No caso de existir axudas de tipo económico asociadas á implantación da RSE nas empresas, as de menor tamaño deberían recibir unha especial atención.

4. A percepción dos maiores impactos das áreas laboral, social e medioambiental da RSE nos resultados xustifica o seu maior desenvolvemento.

Fonte: Elaboración propia

Adopción de estándares internacionais e vinculación cos ODS.

No relativo aos estándares de reporte de RSE empregados polas empresas, tanto para elaborar os seus informes como para definir as súas políticas e accións, as porcentaxes son baixas. Os máis empregados son os ODS (14,36%), seguidos, xa a certa distancia, dos Principios reitores sobre as empresas e dereitos humanos das Nacións Unidas cun 9,98%, e as Normas OSHA cun 9,12%.

O grao de coñecemento dos ODS por parte das empresas, nunha escala de 1 a 5, sitúase lixeiramente por encima da media, concretamente un 2,68. As porcentaxes aumentan considerablemente cando se analiza o grao de contribución das empresas a cada un dos ODS, que se concentran en tres obxectivos: o traballo decente e crecemento económico ODS 8 (73,97%), fin da pobreza ODS 1 (69,34%) e igualdade de xénero ODS 5 (63,75%).

Principais ODS desenvolvidos polas empresas galegas

Fonte: Elaboración propia

Principais conclusións sobre os estándares internacionais e os ODS

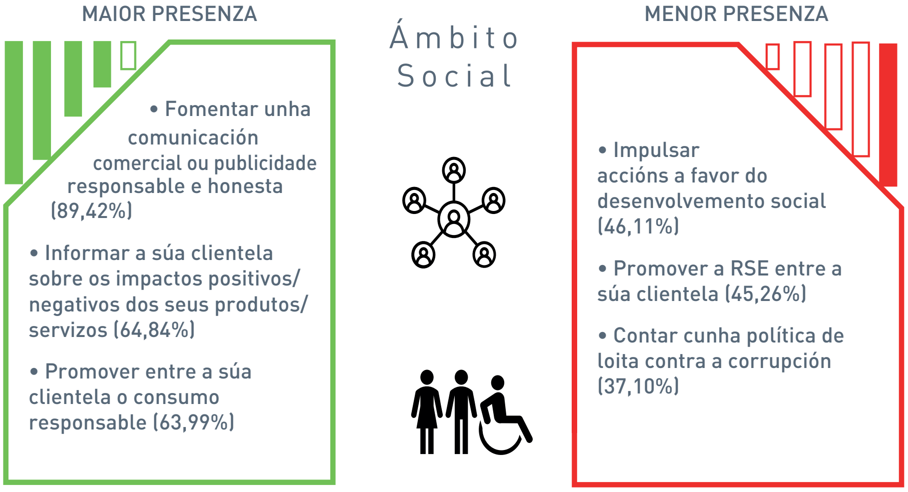
1. Baixa adopción de estándares internacionais.
2. Como consecuencia do anterior, dificultade engadida ao comparar información entre empresas.
3. Marxe de mellora para incrementar o grao de coñecementos dos ODS.
4. Elevada contribución ao cumprimento dos ODS.

Fonte: Elaboración propia

Actuación no ámbito social

A actuación das empresas galegas respecto ao seu impacto social podería considerarse aceptable, xa que a área con menor porcentaxe de implantación entre as empresas alcanza o 37,01%. Os aspectos sociais que obteñen maiores porcentaxes corresponden ao desenvolvemento dunha comunicación comercial ou publicidade responsable e honesta (89,42%), e ao compromiso coa transmisión de valores sociais entre os clientes, tales como informar sobre os impactos positivos/negativos dos seus produtos/servizos (64,84%) ou promover un consumo responsable (63,99%). Pola contra, contan cun menor grao de implantación a promoción da RSE entre a súa clientela (45,26%) e a existencia dunha política de loita contra a corrupción (37,10%).

Ámbito social

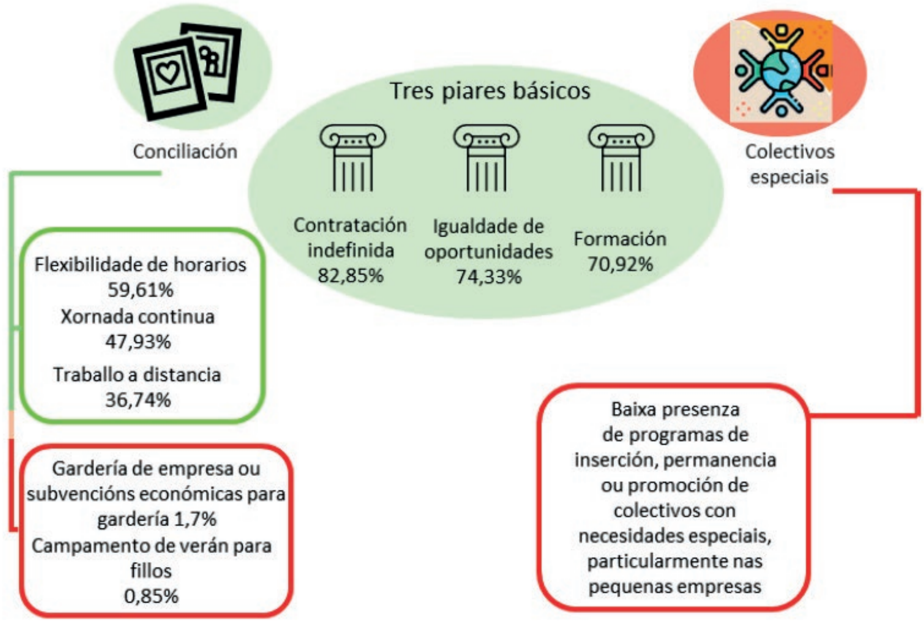


Fonte: Elaboración propia

Actuación no ámbito laboral

As prácticas no ámbito laboral xiran arredor de tres piares básicos, que son: a contratación indefinida (82,85%) (aínda que o dato pode solaparse coa reforma laboral de 2022), o compromiso coa igualdade de oportunidades (74,33%) e a formación do persoal (70,92%). As medidas que teñen que ver coa conciliación tamén están presentes, entre as que destacan a flexibilidade de horarios, a existencia de xornada continua ou a dispoñibilidade de traballo a distancia. Porén, obsérvase unha menor implantación de medidas encamiñadas á integración de colectivos especiais, especialmente entre as pequenas empresas.

Ámbito laboral da RSE



Fonte: Elaboración propia

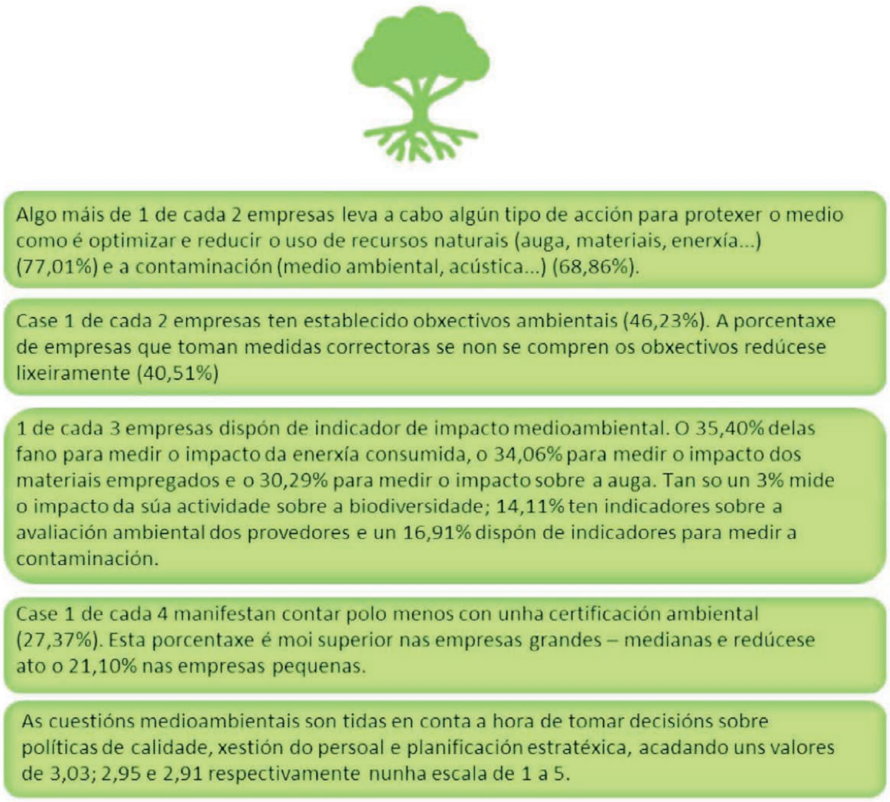
Ademais de coñecer as actuacións das empresas en materia laboral, resulta de grande interese identificar os aspectos laborais aos que outorgan maior importancia. Así, nunha escala de 1 a 5, pode considerarse que as empresas están moi interesadas en crear unhas condicións de traballo atractivas para os traballadores mediante o emprego de calidade (4,07), a igualdade retributiva (4,06) e a formación permanente do persoal (3,97).

Actuación no ámbito medioambiental

Cando se trata do apartado ambiental, son varias as accións que desenvolven as empresas para protexer o medio ambiente. Destacan a optimización e redución do uso de recursos naturais (auga, materiais, enerxía…) (77,01%), a redución da contaminación (medioambiental, acústica…) (68,86%) e o establecemento de obxectivos ambientais (46,23%), isto último é moi importante para poder facer un seguimento e un desenvolvemento máis profundo dos obxectivos medioambientais. Entre as accións menos desenvolvidas atópanse a medición da pegada de carbono (31,27%) e a instalación de enerxías renovables (20,80%).

No relativo á estandarización das medidas encamiñadas á protección do medio ambiente, un 27,37% das empresas manifestan contar polo menos cunha certificación ambiental. Se temos en conta o tamaño, ponse de manifesto que a diferenza entre elas é moi notable posto que esta porcentaxe chega case ao 49% nas empresas de maior tamaño e descende ata o 21% nas pequenas.

Ámbito medioambiental

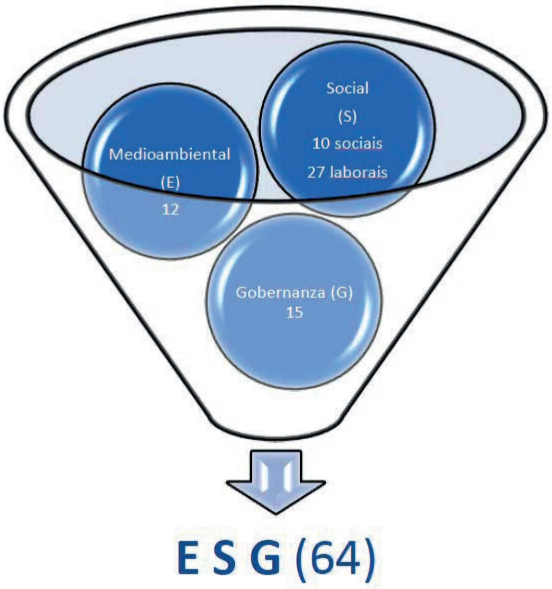


Fonte: Elaboración propia

4. RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E DESEMPEÑO NAS EMPRESAS GALEGAS

Coa finalidade de medir o grao de implantación da RSE nas empresas galegas, elaboramos un indicador que mide 64 ítems relevantes en catro ámbitos diferentes: medioambiental, social, laboral e goberno corporativo. Nesta edición, mantemos en xeral a metodoloxía do informe anterior coa finalidade de facilitar a comparación. En todo caso, as diferenzas na composición da mostra provoca que as comparacións cos resultados do anterior informe deban ser tomadas con cautela. En concreto, no ámbito medioambiental (E) mídense 12 ítems, no social (S) considéranse 10 e 27 no laboral, mentres que o piar de goberno é avaliado mediante 15 variables. Como se pode observar na ilustración 1, unha empresa que teña aplicados todos os aspectos mencionados acadará unha puntuación máxima de 64 puntos.

Configuración do indicador ESG



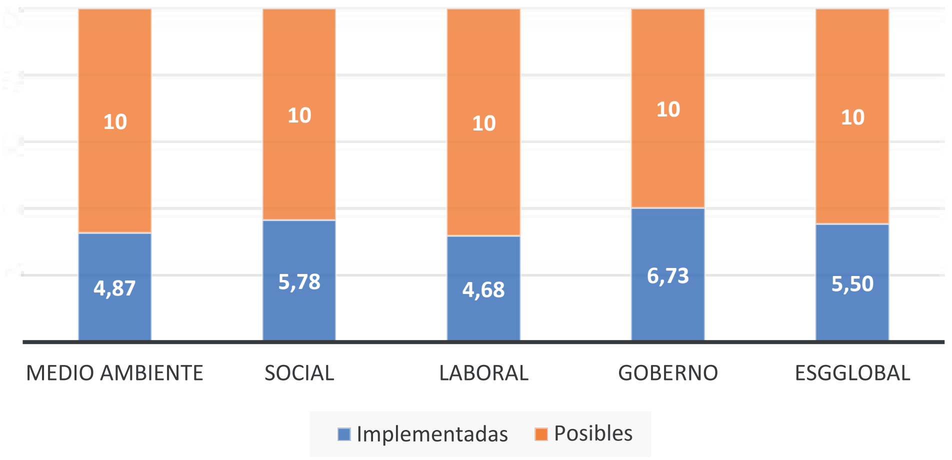
Fonte: Elaboración propia

Cando avaliamos en conxunto a sustentabilidade desenvolvida polas empresas galegas participantes na mostra, observamos que a cualificación media supera o aprobado, cunha puntuación de 5,21 puntos sobre 10. Isto implica que as empresas desenvolven de media 35 accións de RSE das 64 posibles consideradas no estudo.

Certo é que a situación é mellorable, pero tamén hai que dicir que existe unha porcentaxe destacable de empresas con puntuacións moi elevadas (23,6%), máis de 45 puntos, e as que acadan menos de 15 puntos apenas superan o 6,2%. Ademais, na mostra hai unha proporción elevada de pemes, sendo o tamaño, como veremos posteriormente, un determinante fundamental da RSE.

> “*As empresas galegas logran o aprobado en responsabilidade social empresarial.*”

Puntuación estandarizada acadada a nivel global e por ámbitos da ESG.



Fonte: Elaboración propia

Cadro 1.- Principais conclusións da análise dos índices ESG.

1. A cualificación media supera o aprobado, cunha puntuación de 5,50 puntos sobre 10.

2. As empresas da mostra desenvolven, de media 35 accións de RSE das 64 posibles consideradas no estudo.

3. A situación é mellorable, pero tamén cómpre salientar que aproximadamente unha cuarta parte das empresas acadan puntuacións moi altas, máis de 45 puntos, e as que acadan menos de 15 puntos apenas superan o 6%.

4. Unha proporción importante da mostra son pemes que teñen recursos máis limitados para aplicar accións de RSE.

5. Os esforzos deben centrarse agora en mellorar as dimensións medioambiental, laboral e social, fronte á de goberno corporativo, onde as empresas afirman ter avanzado máis.

Fonte: Elaboración propia

Medio ambiente

Ao analizar os diferentes elementos que integran o indicador medioambiental (E), podemos comprobar que as empresas concentran a súa actividade na optimización do uso de recursos naturais (83%) e na redución da contaminación (75%), incluíndo as emisións de gases nocivos (44%). A metade das empresas tamén declaran establecer obxectivos medioambientais e un 44% medidas correctoras. Outro aspecto moi positivo é que poucas empresas declaran ter recibido sancións medioambientais (3%), se ben isto pode tamén reflectir a impunidade coa que en moitos casos se abordan as cuestións medioambientais. No lado negativo da balanza atópase un número amplo de accións que son adoptadas pola terceira parte das empresas da mostra, entre as que se inclúen a instalación de enerxías renovables, a economía circular, a protección da biodiversidade ou a ausencia de indicadores de impacto ambiental. Finalmente, a pegada de carbono (24%) e as certificacións medioambientais (28%) seguen sendo as cuestións menos abordadas.

Cadro 2.- Principais conclusións no ámbito medioambiental

MAIOR PUNTUACIÓN	MENOR PUNTUACIÓN
• As empresas tratan de optimizar o uso de recursos naturais. • Tamén están comprometidas coa redución da contaminación. • Só un 3% das empresas recibiron sancións medioambientais.	• As empresas non acadan o aprobado. • A economía circular non se encontra xeralmente implantada entre as empresas. • Unha porcentaxe elevada de empresas carece de indicadores e de certificacións medioambientais. • A pegada de carbono é calculada por menos da cuarta parte das empresas. • Modelos de economía circular. • É preciso avanzar na protección da biodiversidade.

Fonte: Elaboración propia

Ámbito Social e Laboral

A dimensión social semella estar máis desenvolvida que a medioambiental, xa que as empresas declaran ter aplicadas máis da metade das accións consideradas, cun valor medio próximo a 6 sobre un total de 10.

Ao avaliar as accións específicas contidas no índice social, a maior parte das empresas declaran que realizan prácticas de comunicación responsable (95%), que informan dos impactos (69%) e promoven o consumo responsable (68%). Tamén acadan boas puntuacións na colaboración con provedores (64%) e o uso da información dos grupos de interese no deseño das estratexias da empresa (59%), que mellora considerablemente. Pola contra, as eivas principais atopámolas na adopción de medidas en favor do desenvolvemento social (51%), da loita contra a corrupción (41%) e da promoción da RSE entre a súa clientela (49%).

Cadro 3.- Principais conclusións no ámbito social

MAIOR PUNTUACIÓN	MENOR PUNTUACIÓN
• Prácticas de comunicación responsable. • Información de impactos positivos e negativos. • Promoción do consumo responsable. • Colaboración con provedores. • Uso da información no deseño da estratexia.	• Medidas para mellorar o desenvolvemento social. • Loita contra a corrupción. • Promoción da RSE entre os seus clientes.

Fonte: Elaboración propia

No ámbito laboral, dun total de 27 posibles accións, as empresas declaran ter implantadas menos de 13, polo que quedan preto do aprobado, pero non chegan á nota mínima.

A cualificación media obtida está afectada pola polaridade que se observa nos diferentes ítems. Por unha banda, aspectos como a contratación indefinida, a igualdade de oportunidades, a formación continua e a adaptación da xornada son adoptadas por unha maioría das empresas, con taxas superiores ao 74%. Pola outra banda, aspectos como a inclusión, a redución de xornada, a ampliación dos permisos de paternidade, a avaliación de riscos ou as auditorías retributivas, a diversidade na dirección das empresas ou a compatibilidade de horarios non os incorporan, no mellor dos casos, o 30% das empresas. O resto das cuestións son adoptadas aproximadamente pola metade das empresas.

Cadro 4.- Principais conclusións no ámbito laboral

MAIOR PUNTUACIÓN	MENOR PUNTUACIÓN
• Contratación indefinida. • Igualdade de oportunidades. • Formación continua. • Adaptación da xornada laboral.	• Inclusión social. • Redución da xornada. • Avaliación de riscos e auditorías retributivas. • Compatibilidade de horarios.

Fonte: Elaboración propia

Goberno corporativo

As prácticas do goberno corporativo son as que presentan unha mellor valoración, cunha nota media que supera os 10 puntos, sobre os 15 posibles, achegándose ao notable. En xeral, as empresas consideran que teñen un regulamento interno axeitado, que a dedicación dos administradores é suficiente e que a dimensión é proporcionada. As empresas destacan que a información subministrada reflicte a imaxe fiel, se ben a porcentaxe das que teñen regras éticas ou conselleiros independentes é algo inferior. Os ámbitos onde aínda se pode mellorar son a avaliación do desempeño e a diversidade nos órganos de xestión, onde a variedade de coñecementos é a que presenta unha puntuación máis baixa (53.94%).

Cadro 5.- Principais conclusións no ámbito económico

MAIOR PUNTUACIÓN	MENOR PUNTUACIÓN
• Adecuada regulación interna. • Adicación suficiente. • Dimensión adecuada. • Imaxe fiel.	• Avaliación do desempeño. • Diversidade de coñecemento. • Diversidade de xénero.

Fonte: Elaboración propia

Factores principais que afectan o grao de desenvolvemento da RSE

Cadro 6.- Principais conclusións da análise dos índices ESG.

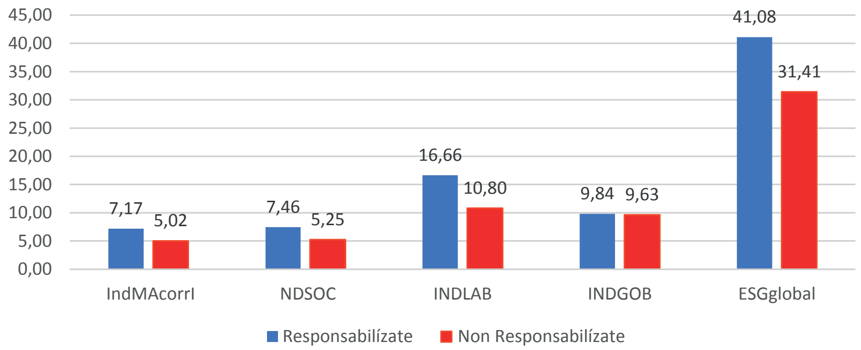
1	Aínda é preciso mellorar a dimensión medioambiental da RSE , en particular o coidado da biodiversidade, a redución de gases de efecto invernadoiro, a aposta pola economía circular, a medida da pegada de carbono ou a implantación de certificacións medioambientais.
2	As eivas principais no ámbito social atopámolas na falta dunha política anticorrupción, a avaliación do impacto no territorio e a promoción da RSE entre a clientela.
3	No ámbito laboral precísase mellorar a inclusión, os aspectos relativos á conciliación (redución da xornada, compatibilidade de horarios e permisos), e os estudos de prevención de riscos e auditorías retributivas.
4	A dimensión do goberno corporativo é mellorable na avaliación de desempeño e na diversidade, tanto de xénero como de coñecementos, nos órganos de xestión.

Fonte: Elaboración propia

Este ano avaliamos o feito de que as empresas teñan ou non participado no programa Responsabilízate. No gráfico seguinte podemos comprobar como no caso das empresas pequenas o impacto é moi salientable, onde aquelas que están acollidas ao programa superan en practicamente 10 puntos ás que non se acolleron a este.

> “*O programa Responsabilízate está axudando a mellorar a moitas pemes en materia de RSE*”

Puntuación estandarizada acadada a nivel global e por ámbitos da ESG.



A análise conxunta dos factores que inflúen na puntuación de RSE mostra que o tamaño, a estrutura (departamento ou responsable de RSE), a existencia dun órgano de control e a participación no programa Responsabilízate, son os factores que inflúen en maior medida.

Cadro 7.- Principais conclusións dos factores que inflúen no nivel de RSE.

1. O tamaño da empresa é un factor crítico no grao de desenvolvemento da RSE.
2. A existencia de persoal ou dun departamento específico claramente impulsa unha aplicación maior de accións ESG.
3. O programa Responsabilízate incrementa en tres puntos a cualificación media global en sustentabilidade das empresas participantes.
4. A existencia dun órgano de control da xestión impulsa de forma relevante o grao de implicación en sustentabilidade.
5. A capacidade económica da empresa non parece influír na sustentabilidade.

Fonte: Elaboración propia

No estudo tamén incluímos os efectos económicos percibidos e reais da RSE. Como se pode comprobar no cadro 8, as empresas con maiores puntuacións teñen unha percepción máis positiva no que atinxe á reputación e aos efectos sobre as vendas, os custos e a rendibilidade. Cando se contrasta cos resultados realmente acadados, obsérvase que as empresas con mellores puntuacións no ámbito social e laboral logran mellores resultados económicos. A importancia da RSE tamén se constata cando se avalían os efectos axustados por outras variables, destacando o impacto positivo sobre a rendibilidade económica.

"É rendible desenvolver a responsabilidade social empresarial nas empresas"

Cadro 8.- Principais conclusións dos efectos da RSE

1. As empresas cun nivel ESG máis elevado fan un uso maior das accións relativas ao desenvolvemento de produtos, ao deseño da súa estratexia e ás políticas de calidade.

2. As empresas cunha maior puntuación no índice ESG perciben que a RSE aporta unha maior reputación e ten un efecto maior nas vendas, en menores custos financeiros e no aumento da rendibilidade.

3. En xeral, as empresas con maiores valores nos ámbitos social e laboral acadan mellores resultados económicos, crecemento das vendas e solvencia.

4. As estimacións axustadas por outros factores como o tamaño e o sector seguen a mostrar a importancia da sustentabilidade nos resultados das empresas, en particular na rendibilidade económica (ROA).

5. A capacidade económica da empresa non parece influír na sustentabilidade.

Fonte: Elaboración propia

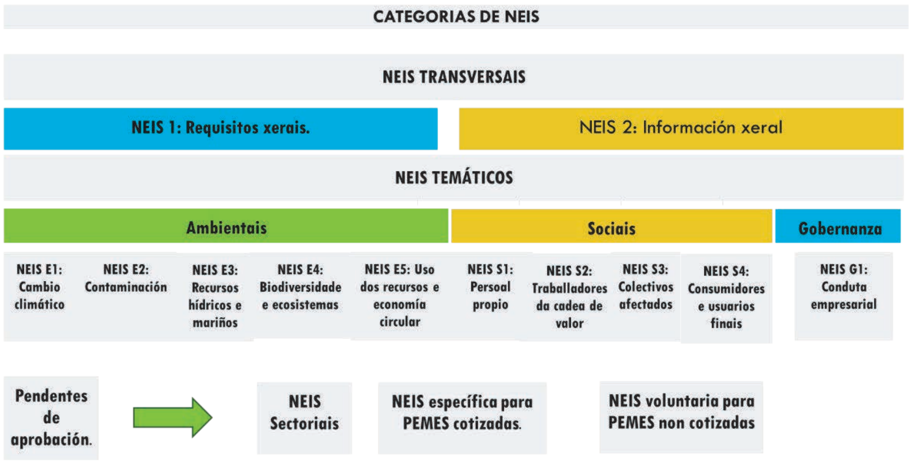
5. RSE E INFORMACIÓN SOBRE SUSTENTABILIDADE

O quinto capítulo céntrase na información sobre sustentabilidade e nos requirimentos para a divulgación de datos non financeiros. Esta parte do informe aborda as implicacións normativas e prácticas do novo marco regulador europeo en materia de información sobre sustentabilidade, representado pola Directiva UE 2022/2464 sobre información corporativa de sustentabilidade (CSRD) e as Normas europeas de información de sustentabilidade (NEIS)[2].

Na seguinte ilustración podemos ver as diferentes categorías de NEIS da CSRD, que recollen os estándares de divulgación no tema ambiental (cambio climático, contaminación, recursos hídricos e mariños, biodiversidade e ecosistemas, uso dos recursos e economía circular), social (persoal propio, traballadores da cadea de valor, colectivos afectados, consumidores e usuarios finais) e de gobernanza (conduta empresarial).

2 https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2023-81893

Categorías das Normas europeas de información sobre sustentabilidade.



Fonte: Elaboración propia a partir da Directiva UE 2022/2464

A transición cara á obrigatoriedade de reportar información sobre sustentabilidade afectará arredor de 50.000 empresas na Unión Europea, fronte ás aproximadamente 11.000 que xa estaban obrigadas baixo a anterior Directiva de información non financeira. O capítulo examina os prazos de entrada en vigor, as fases de aplicación e o alcance destas obrigas, salientando a importancia de prepararse con antelación.

Aínda que para as pemes non cotizadas a información sobre sustentabilidade non é obrigatoria, a participación nas cadeas de subministración de grandes empresas suxeitas á CSRD e á presión das entidades financeiras que avalían o risco ESG xerarán incentivos fortes para que adopten prácticas de sustentabilidade e *reporting*.

> *“Este aumento significativo implica que moitas empresas, incluídas algunhas pemes con actividade en Galicia, deberán adaptarse para cumprir coas novas obrigas de reporte, transparencia e verificación.”*

"O capítulo sinala a dispoñibilidade de ferramentas de reporte adaptadas ás características das pemes, así como a necesidade de programas públicos de apoio que faciliten o cumprimento destas novas esixencias."

Os principais retos e oportunidades para as pemes pódense apreciar na seguinte táboa:

Táboa 1.- Retos e oportunidades da información sobre sustentabilidade nas pemes.

RETOS	OPORTUNIDADES
• Elevados custos de elaborar informes. • Recursos e formación limitados. • Complexidade dos marcos de información de sustentabilidade. • Sistemas de información: dificultade para recompilar e analizar datos.	• Mellora da reputación. • Atracción e retención do talento. • Mellora do acceso ao financiamento. • Mellora da innovación e da competitividade. • Redución de custos e riscos operativos. • Maior facilidade para obter contratos do sector público. • Mellora do acceso ás cadeas de subministración de clientes.

Fonte: Elaboración propia.

En particular, analizamos en detalle a Norma europea de información de sustentabilidade voluntaria para pemes que non cotizan en bolsa, que, a pesar de non ser obrigatoria, pode contribuír a unha maior difusión e estandarización destes informes nestas empresas.

As novas normas europeas buscan homoxeneizar o contido dos informes de sustentabilidade, de modo que os usuarios –investidores, clientes, sociedade civil– poidan avaliar o desempeño ESG de xeito consistente. Espérase que esta maior transparencia contribúa a un mercado máis eficiente, reducindo a asimetría informativa, incentivando as boas prácticas e penalizando a opacidade.

En conclusión, o quinto capítulo destaca que a información sobre sustentabilidade xa non é unha opción, senón un requisito estratéxico, normativo e de mercado.

As empresas que se anticipen a estas esixencias contarán cunha vantaxe competitiva de prestixio, mentres que aquelas que non se adapten poderían enfrontar maiores custos, dificultades para acceder ao financiamento ou perder oportunidades de negocio.

O informe propón que unha boa xestión do reporte de sustentabilidade se traduza nun valor agregado claro, fortalecendo a confianza dos grupos de interese e contribuíndo á consolidación dunha economía máis xusta, inclusiva e resiliente en Galicia.

2

2 DEFINICIÓN, ÁMBITOS, GRUPOS DE INTERESE, IMPLANTACIÓN DA RSE E RISCOS ESG.

2.1 A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL.

Transcorreu case un cuarto de século desde que a UE expuxo unha aproximación ao concepto de RSE, no seu Libro verde "Fomentar un marco europeo para a responsabilidade social das empresas", COM(2001) 366, sinalando que "a maioría das definicións da responsabilidade social das empresas entenden este concepto como a integración voluntaria, por parte das empresas, das preocupacións sociais e ambientais nas súas operacións comerciais e as súas relacións cos seus interlocutores".

Posteriormente, a *Estratexia renovada da UE para 2011-2014 sobre a responsabilidade social das empresas*[3], definiu a RSE como «a responsabilidade das empresas polo seu impacto na sociedade». Debe sinalarse que tanto o Libro Verde de 2001 como a Estratexia de 2014 consideraron como piares do dito concepto a voluntariedade, como compromiso máis aló do cumprimento das obrigas legais das empresas (requisito previo), así como a conveniencia de que as políticas de RSE se sustenten no diálogo cos grupos de interese, xa que lles permite identificar mellor os obxectivos das políticas de RSE, así como maximizar a creación de valor compartido con estes.

3 COM/2011/0681 final. Dispoñible en https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:es:PDF

Desde entón, a RSE tivo un desenvolvemento sostido, froito das políticas da UE e diversas estratexias de promoción da RSE por parte dos Estados, e das organizacións nacionais e internacionais, pero pode dicirse que o dito desenvolvemento foi case exponencial no último lustro, ao impulso das Prioridades da Comisión Europea para o período 2019-2024[4], que incluían o Pacto Verde Europeo, unha Estratexia para adaptar Europa á Era Dixital, entre outros, e tamén do Plan de Recuperación para Europa pospandemia, a través do mecanismo NextGenerationEU. Desta forma, tanto na UE como en España establecéronse diversas normas que incorporaron cuestións que antes quedaban no ámbito da voluntariedade por parte das empresas, pero tamén a obriga de informar sobre as devanditas cuestións. Este proceso definiu que as cuestións ambientais, sociais e de gobernanza son de esencial importancia na comprensión dos impactos nas empresas e por iso deben ser coñecidos, polo que se establece como obriga o reporte das devanditas cuestións, aínda que non de forma xeneralizada, xa que afecta fundamentalmente grandes empresas e determinado tipo de medianas empresas, como se pode ver máis adiante neste mesmo informe.

Así, a sustentabilidade consolídase como o concepto de referencia para establecer normas, políticas e estratexias para abordar as cuestións ESG, e por iso a RSE debe tamén adoptar estes criterios. Con todo, é necesario sinalar que a RSE mantén a súa principal, senón esencial, característica, como é a voluntariedade.

Por iso, neste estudo adóptase o concepto de sustentabilidade como o que mellor define actualmente a RSE, xa que non se circunscribe á preocupación das empresas polos seus impactos ou accións, senón que se estende a que a súa participación nos mercados estea comprometida coa sustentabilidade da nosa propia sociedade. Quere iso dicir que aquelas que non contribúan á sustentabilidade do sistema social e económico no que se desenvolven, e que lles acolle, non poden ser valoradas como socialmente responsables ou sustentables.

4 https://spain.representation.ec.europa.eu/estrategias-y-prioridades/prioridades-de-la-comision-europea-2019-2024_es

A Directiva de información corporativa de sustentabilidade (CSRD, polas súas siglas en inglés), Directiva (UE) 2022/2464[5], establece un modelo que busca homoxeneizar a información de sustentabilidade, favorecendo a transparencia e a comparación da información nas cuestións de sustentabilidade. Pero, para iso, é necesario que poidamos comprender cales son os ámbitos que lle atribúe o modelo regulador da Unión.

Como sinala a propia directiva, *"a lista de cuestións de sustentabilidade sobre as que as empresas deben informar debe ser o máis coherente posible coa definición dos termos «factores de sustentabilidade» establecida no Regulamento (UE) 2019/2088 e evitar un desaxuste entre a información requirida polos usuarios dos datos e a información que han de presentar as empresas. A devandita lista tamén debe corresponder ás necesidades e expectativas dos usuarios e empresas, que a miúdo utilizan os termos «ambiental», «social» e «gobernanza» como medio para clasificar as tres cuestiós principais de sustentabilidade"*. O Regulamento (UE) 2019/2088 definía os factores de sustentabilidade como "toda información relacionada con cuestións ambientais e sociais, así como relativas ao persoal, e con respecto dos dereitos humanos e á loita contra a corrupción e o suborno", pero, como observa a citada Directiva, "non inclúe expresamente as cuestións de gobernanza". Así, a Directiva contén este ámbito expresamente e por iso engade dúas novas definicións no art. 2 da Directiva 2013/34/UE:

> 17) "cuestións de sustentabilidade", os factores ambientais, sociais, relativos aos dereitos humanos e de gobernanza, incluídos os factores de sustentabilidade definidos no artigo 2, punto 24, do Regulamento (UE) 2019/2088.
>
> 18) "presentación de información sobre sustentabilidade", presentar información relativa ás cuestións de sustentabilidade de conformidade cos artigos 19 bis, 29 bis e 29 quinquies.

5 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022L2464

Tamén debe considerarse a definición de «risco de sustentabilidade» do Regulamento (UE) 2019/2088: "todo acontecemento ou estado ambiental, social ou de gobernanza que, de ocorrer, puidese fornecer un efecto material negativo real ou posible sobre o valor do investimento".

Neste marco debe terse en conta que a Directiva de información corporativa de sustentabilidade reforza a importancia de coñecer, xunto con toda a información necesaria para comprender a evolución da empresa, os seus resultados e a situación da mesma, e o impacto das súas actividades na sustentabilidade (concepto de dobre materialidade). A dobre materialidade fai referencia a que as empresas deben proporcionar información sobre como afectan os problemas de sustentabilidade á empresa (materialidade financeira) e como afecta a empresa ao medio ambiente e á sociedade (materialidade ambiental e social). A información que comuniquen as empresas deberá ser prospectiva, retrospectiva, cualitativa e cuantitativa; algo que mesmo debería permitir comprender ás empresas a súa propia viabilidade.

Desta forma, a sustentabilidade enténdese como o conxunto de procesos e accións encamiñadas a lograr o desenvolvemento sustentable da sociedade e do planeta. Por iso, as cuestións que poidan xerar riscos para ela deben ser divulgadas e, de ser o caso, obxecto de regulación. Pola súa banda, a RSE representa o compromiso voluntario das empresas coas cuestións de sustentabilidade que poidan xerar impactos máis aló do cumprimento das súas obrigas legais. Así, empregaremos indistintamente o concepto de sustentabilidade e de RSE, pois ambos fan referencia a unha mesma idea: a preocupación polos impactos sociais, ambientais e de gobernanza, é dicir, os criterios ASG ou ESG (polas súas siglas en inglés).

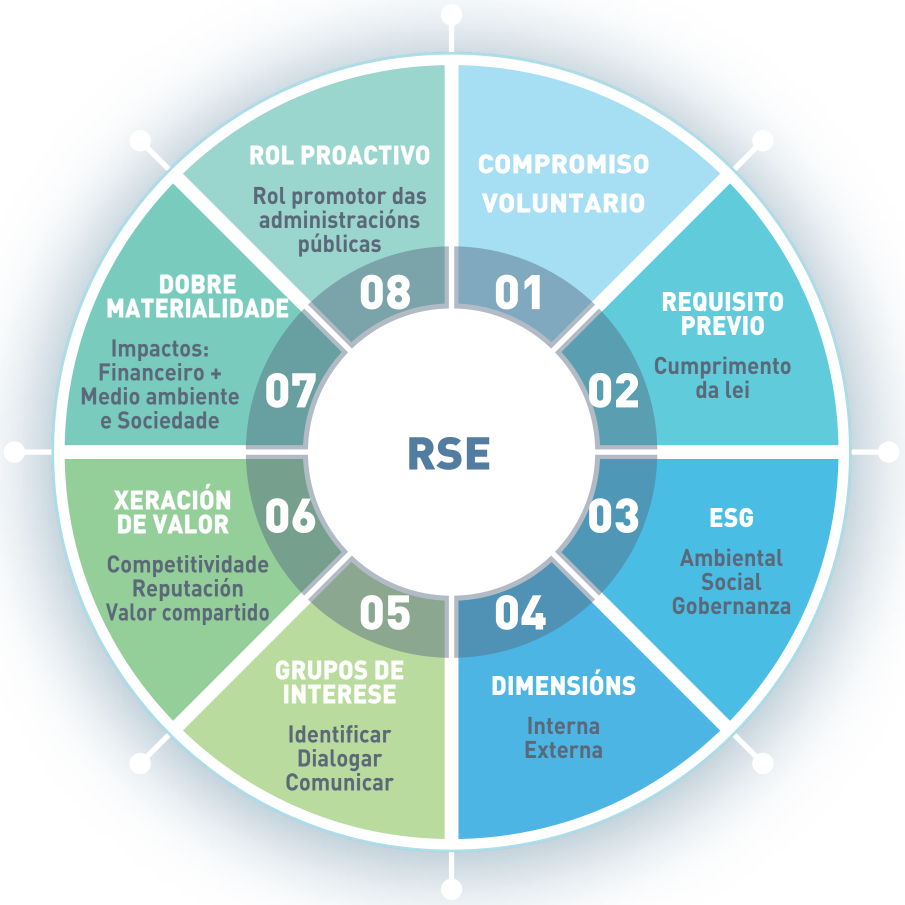
Con todo, debe destacarse o valor e a plena vixencia da RSE, xa permite ás empresas atopar espazos para un maior compromiso coa sustentabilidade, pero tamén posibilita que as administracións poidan deseñar políticas e o lexislador incorpore cuestións de sustentabilidade a través de normas. Como exemplos desa función da RSE, podemos sinalar o Real Decreto Lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, que modificou a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade

efectiva de mulleres e homes, en relación aos plans de igualdade nas empresas, que estableceu de forma xeneralizada a obrigatoriedade de que nas empresas de cincuenta ou máis persoas traballadoras as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade. O mesmo acontece coa Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI, en virtude da cal as empresas que conten con máis de cincuenta persoas traballadoras deberán contar cun conxunto planificado de medidas e recursos para acadar a súa igualdade efectiva, no seo do cal debera incluírse un protocolo de actuación para a atención do acoso ou a violencia. Un último exemplo de incorporación legal de medidas outrora integrantes da RSE e agora de obrigado cumprimento veu da man da Lei Orgánica 2/2024, do 1 de agosto, de representación paritaria e presencia equilibrada de mulleres e homes que, entre outras medidas, obriga a que o Consello de Administración das sociedades cotizadas teña unha composición que asegure, como mínimo, un corenta por cento de persoas pertencentes ao sexo menos representado, adaptando os procesos selectivos, en caso de que non se acade a devandita porcentaxe. En España aínda temos como documento de referencia a Estratexia Española de Responsabilidade Social das Empresas (2014-2020), que fomenta as prácticas responsables nas empresas. A estratexia sinala que "a responsabilidade social da empresa é, ademais do cumprimento estrito das obrigacións legais vixentes, a integración voluntaria por parte da empresa, no seu goberno e xestión, na súa estratexia, políticas e procedementos, das preocupacións sociais, laborais, ambientais e de respecto aos dereitos humanos que xorden da relación e o diálogo transparentes cos seus grupos de interese, responsabilizándose así das consecuencias e dos impactos que derivan das súas accións".

No mesmo sentido do afirmado anteriormente, a recente Estratexia Galega de RSE 2023-2025, identifica os ámbitos nos que é posible avanzar en favor da sustentabilidade e abordar as súas cuestións a través dunha estratexia baseada nos retos e demandas dos grupos de interese, nos dereitos humanos, na transparencia, no cambio climático e na economía circular. Destaca tamén as vantaxes competitivas de implantar a RSE e de adoptar modelos de prevención de riscos, entre outros, tendo en conta a visión das empresas, das administracións e da sociedade.

En conclusión, podemos definir a RSE como **a responsabilidade das empresas polo impacto das súas accións na sustentabilidade, mediante un compromiso voluntario máis aló das súas obrigas legais.** Como puidemos apreciar, o concepto que deberá ordenar a RSE é o de sustentabilidade, a través de accións nos ámbitos ambiental, social e de gobernanza. Esta definición é aplicable a todo tipo de empresas, independentemente do seu tamaño e ámbito de actividade, pero debemos prestar especial atención ao feito de que para as pequenas empresas a súa implantación pode supoñer unha carga, como veremos máis adiante. No seguinte esquema podemos ver un resumo dos aspectos clave que xa expuxemos:

Figura 1. Esquema resumo da responsabilidade social empresarial



Fonte: elaboración propia

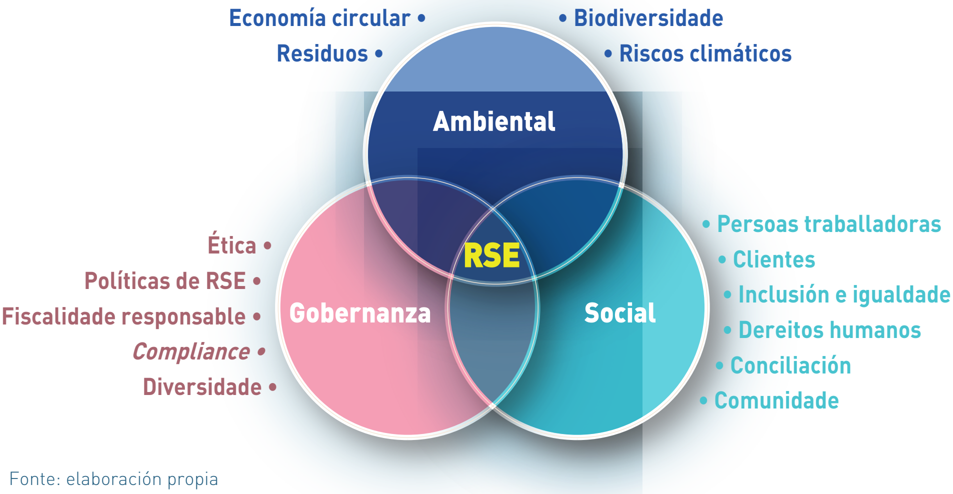
2.2 OS ÁMBITOS DA RSE

Os ámbitos ambiental, social e de gobernanza (ESG) constitúen a base da estrutura das cuestións de sustentabilidade que debe desenvolver a RSE. Pero, como xa diximos previamente e desenvolveremos ao longo deste informe, é preciso abordar unha perspectiva integral dos impactos que en cada ámbito se presentan, visto, ademais, dende a dobre dimensión interna e externa da empresa. Como se poderá ver máis adiante, cando se desenvolvan os estándares EFRAG ou normas europeas de información sobre sustentabilidade (NEIS ou ESRS -European Sustainability Reporting Standards), o panorama dos indicadores que se van ter en conta en todos os ámbitos é tan amplo que supoñen un enorme reto para as empresas que resulten obrigadas a presentalas por primeira vez. Pero tamén os obxectivos de desenvolvemento sustentable presentaban un amplo número de indicadores para ser considerados, do mesmo xeito que, por exemplo, os estándares de sustentabilidade do Global Reporting Initiative (GRI)[6], que contan cun amplo conxunto de estándares universais, sectoriais e temáticos, que evidencian tamén un amplísimo conxunto de indicadores que, á vez, responden a un desenvolvemento moi amplo dos ámbitos ESG.

Por iso, dependendo da dimensión da empresa, as accións responsables non sempre poderán ser integrais ou afectar por igual a todos os ámbitos, especialmente cando se trate de organizacións ou empresas pequenas ou microempresas, pero iso non debe significar que aquelas empresas que opten por relacionarse cos seus grupos de interese en base á sustentabilidade, estean exentas de procurar abarcar todos os ámbitos na medida do posible. Na seguinte figura podemos identificar, a título enunciativo, algúns dos aspectos salientables dos ámbitos ESG da RSE.

6 https://www.globalreporting.org/standards/

Figura 2. Ámbitos da RSE



Fonte: elaboración propia

A intensidade coa que se manifesten un ou máis ámbitos identificados determina os obxectivos materiais que podería ou debería asumir a empresa ou organización. Así, os ámbitos da sustentabilidade poden valorarse tanto desde as políticas das propias empresas, pero tamén desde outras organizacións e institucións, en tanto estas poden desenvolvelos como tamén impulsalos. Nese sentido, a Estratexia Galega de RSE 2023-2025 mantén a visión da anterior edición, baseada nunha serie de retos estratéxicos baixo a perspectiva das empresas, pero tamén da sociedade e da Administración. Para as primeiras, propón como obxectivo *"situar os valores e principios da responsabilidade social empresarial na axenda das empresas galegas como mecanismos para impulsar a súa competitividade, produtividade e crecemento.* Para a sociedade, *"contar cunha estratexia de responsabilidade social empresarial aberta, compartida e coñecida por todos os grupos de interese, que permita crear sinerxías a través da escoita e a colaboración entre empresas, administración e sociedade civil".* Finalmente, para a sociedade galega propón *"impulsar unha xestión responsable e exemplar nas políticas, plans e programas da administración, particularmente desde os organismos competentes en materia de emprego".*

2.3 OS GRUPOS DE INTERESE

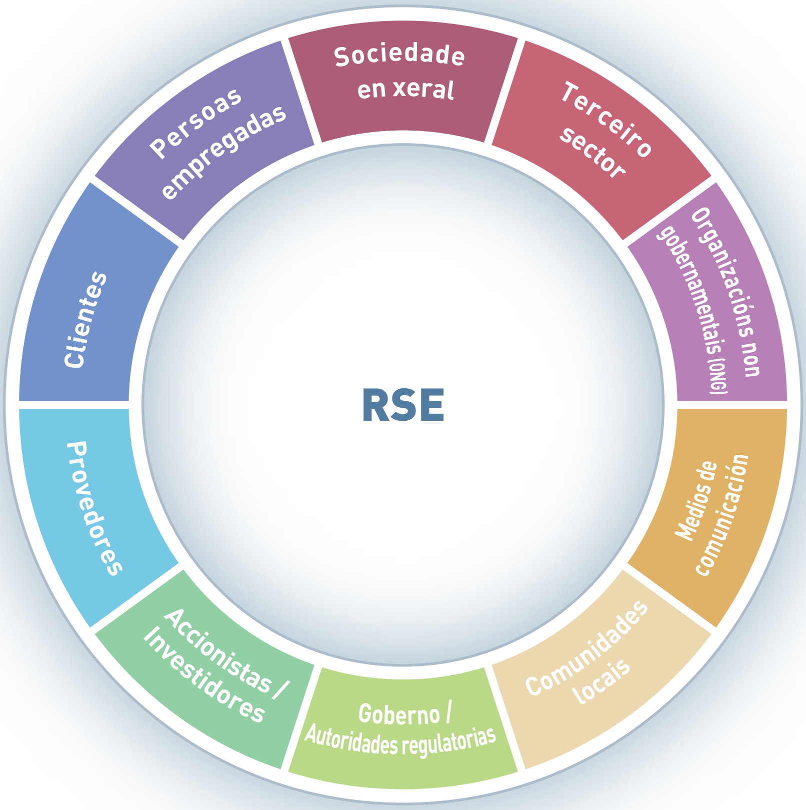
O coñecemento das partes interesadas (*stakeholders*) resulta esencial na construción e desenvolvemento dunha política de RSE. Así, a Directiva (UE) 2022/2464 do Parlamento Europeo e do Consello, do 14 de decembro de 2022 (CSRD), reforza este enfoque ao recoñecer o papel determinante dos grupos de interese na definición e execución da estratexia de sustentabilidade corporativa. No seu artigo 19 bis, relativo á presentación de información sobre sustentabilidade, establécese que no informe de xestión debe incluírse, por unha banda, a información necesaria para comprender o impacto da empresa nas cuestións de sustentabilidade e, por outra, a información necesaria para comprender como as ditas cuestións afectan á evolución, aos resultados e á situación da empresa (enfoque de dobre materialidade).

Forma parte desa información a descrición da "forma en que o modelo de negocio e a estratexia da empresa teñen en conta os intereses das partes interesadas da empresa e o impacto da sustentabilidade".

Así, tanto as propias políticas das empresas, como as políticas de promoción da RSE e as normas de sustentabilidade, deben desenvolverse en base á identificación e diálogo cos seus grupos de interese, os cales poden ser internos e externos. Grupo de interese é todo suxeito ou entidade (individual ou grupal) que pode verse afectado pola actividade da empresa, non só en relación cos produtos ou servizos que presta, senón tamén en relación coa xestión da empresa e que poden influír na toma de decisións ou na súa capacidade de actuación.

Os grupos de interese poden variar dependendo das súas características e do mercado en que desenvolvan a súa actividade, pero é esencial a súa determinación para trazar os ámbitos materiais específicos a traballar, cos seus respectivos indicadores, ademais de ser relevante para a comunicación das súas accións de RSE ou sustentabilidade, poñendo en valor a RSE como ferramenta de competitividade.

Figura 3. Grupos de interese na responsabilidade social empresarial (exemplo)



Fonte: elaboración propia

2.4 OS OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SUSTENTABLE

Os obxectivos de desenvolvemento sustentable (ODS) son 17 obxectivos e 169 metas que desenvolve a Axenda 2030 para o desenvolvemento sustentable aprobada pola Asemblea Xeral das Nacións Unidas o 25 de setembro de 2015. Actualmente desenvolvéronse 231 indicadores únicos[7]. Trátase dunha axenda ambiciosa que ten como fin contribuír a frear e solucionar os grandes problemas dos que adoece a humanidade, moitos deles froito da actividade humana. É importante ter en conta que alcanzar as metas propostas nos ODS non é unha tarefa exclusiva das empresas, xa que corresponde aos Estados e ás organizacións internacionais promover políticas para a súa consecución, posto que o seu cumprimento non é necesariamente obrigatorio.

A definición de desenvolvemento sustentable como «aquel desenvolvemento que satisfai as necesidades actuais sen poñer en perigo a capacidade das xeracións futuras de satisfacer as súas propias necesidades», vese revitalizada cos ODS. Eles marcan o novo paradigma para a RSE, que leva a considerala como a responsabilidade das empresas coa sustentabilidade.

No seo da empresa, os ODS constitúen unha ferramenta importante e versátil para as empresas de todos os tamaños, pero especialmente ás pequenas e microempresas, xa que lles permite aliñar as súas prácticas máis destacadas cos ODS. A administración galega integra os ODS na Ferramenta XUNTA PRO RSE[8], deseñada para que as pemes conten cun modelo de reporte adaptado ás súas características.

7 O detalle dos indicadores pode verse en https://unstats.un.org/sdgs/indicators/indicators-list/.

8 https://rse.xunta.gal/index.php/es/recursos/herramientas/xunta-pro-rse

Figura 4. Obxectivos de desenvolvemento sustentable (ODS)

Fonte: Nacións Unidas

2.5 IMPLEMENTACIÓN DA SUSTENTABILIDADE NA EMPRESA

As empresas, independentemente do seu tamaño, poden pór en práctica políticas de RSE. A dita aplicación pode darse a través do deseño dunha política de RSE, dun plan de actuación (plan de RSE ou de sustentabilidade), dunha auditoría ou dunha estratexia de avaliación e de mellora continua na propia empresa. Non cabe dúbida de que o desenvolvemento da RSE, unha vez integrada como parte da estratexia e xestión empresarial, supón a procura de valor e rendibilidade na empresa. Pode aplicarse de forma estruturada ou informal, segundo as características e dimensións da empresa, pero aínda que a RSE sexa un compromiso voluntario, certamente debemos esperar que sexan transparentes e fiables. As políticas ESG, desde a perspectiva da estratexia empresarial, en tanto que pretenden achegar valor competitivo, deben ter un nivel de esixencia elevado respecto á veracidade e transparencia dos indicadores e á información divulgada.

O proceso de implantación da RSE comprende un conxunto de fases que se expoñen nas seguintes epígrafes.

2.5.1 O DIAGNÓSTICO

Para deseñar as políticas e estratexias ASG é necesario coñecer a situación real da empresa en relación cos seus impactos ASG, o que require a realización dun estudo ou diagnóstico previo. Para iso, podemos empregar modelos de diagnóstico ou auditoría que se poden desenvolver internamente (autodiagnóstico) ou ben por conta dun terceiro independente. Os elementos básicos que debe conter o diagnóstico son:

- Determinación dos obxectivos e valores da empresa.
- Determinación das áreas nas que a actividade da empresa ten máis impacto interna e externamente, nos ámbitos económico, social e ambiental.
- Determinación dos grupos de interese para coñecer o impacto da empresa nos devanditos grupos e establecer un diálogo que permita crear valor compartido.

Por suposto, aquí só apuntamos os trazos básicos do diagnóstico, xa que a amplitude de cada proceso dependerá das circunstancias de cada caso.

2.5.2 POLÍTICA DE RSE OU PLAN DE SUSTENTABILIDADE

O diagnóstico permite unha mellor definición da Política de RSE da empresa e coñecer en que medida pode establecer unha serie de posibles compromisos (voluntarios) e en que forma ou prazos podería aplicalos, dependendo da intensidade da demanda dos seus grupos de interese internos e externos.

Cabe diferenciar entre o desenvolvemento dunha Política de RSE ou de accións puntuais de RSE, xa que a esixencia da implantación dun Plan ou estratexia de RSE integral ou parcial dependerá da dimensión da empresa. Con todo, ambas situacións esixen estruturar nalgunha medida os resultados do diagnóstico previo, pero se desenvolvemos un plan ou estratexia, eles deben documentarse, explicando os seus obxectivos, as actuacións para desenvolver, os indicadores (xerais e específicos), e os mecanismos de seguimento (de verificación e de actualización).

Sexa un modelo formal ou un máis intuitivo, a introdución de melloras nas políticas ou os plans de RSE é un requisito esencial para que a empresa teña a condición de empresa socialmente responsable.

Estes instrumentos son importantes porque permitirán determinar os fitos realizados e certificar a veracidade da información que se forneza nos procesos de comunicación e/ou de *reporting*.

2.5.3 COMUNICACIÓN DA RSE

A RSE é tamén unha ferramenta que serve ás empresas para mellorar a súa reputación, sustentabilidade e competitividade. Por iso, cómpre alentar que aquelas que desenvolvan políticas ou accións de RSE, de forma transparente e con impactos evidentes, procedan a divulgalas.

A comunicación pódese desenvolver no ámbito interno e externo. Así, hai unha comunicación de carácter interno, por exemplo, cos empregados, cos directivos ou cos accionistas; e externo, por exemplo, cos clientes, cos provedores ou coa Administración. A súa aplicación non só se limita á comunicación a través das ferramentas tradicionais da RSE, que veremos seguidamente, senón que é un proceso permanente vinculado ao diálogo cos grupos de interese e que acepta calquera canle de comunicación, coa condición de que a información que se transmita sexa veraz e transparente.

A comunicación permite ás empresas poñer en valor as súas políticas e accións responsables dun xeito máis directo ou inmediato, a diferenza dos instrumentos que se poden empregar para transmitir a información, como veremos deseguido.

2.5.4 O *REPORTING* DA RSE POLAS EMPRESAS. FORMAS QUE TEÑEN DE TRANSMITIR A INFORMACIÓN

O desenvolvemento dos procesos anteriores, para aplicar a RSE ou políticas ASG, pode empregar diversos estándares para informar os seus grupos de interese sobre o progreso alcanzado. Aínda que se empregan moitas destas ferramentas para o informe, nada impide que se utilicen como referencias para os procesos anteriores. Existen diversas normas, estándares ou marcos europeos ou internacionais, como os que recolle a Lei 11/2018:

- "Sistema de xestión e auditoría ambientais (EMAS) adaptado ao noso ordenamento xurídico a través do Real Decreto 239/2013, do 5 de abril.
- Pacto Mundial das Nacións Unidas.
- Obxectivos de desenvolvemento sustentable das Nacións Unidas.
- Acordo de París sobre cambio climático.
- Principios reitores sobre as empresas e os dereitos humanos que poñen en práctica o marco das Nacións Unidas para «protexer, respectar e remediar».
- Liñas directrices da Organización de Cooperación e Desenvolvemento Económicos (OCDE) para empresas multinacionais.
- Norma (ISO) 26000 da Organización Internacional de Normalización.
- Norma (SA) 8000 da responsabilidade social internacional.
- Declaración tripartita de principios sobre as empresas multinacionais e a política social da Organización Internacional do Traballo.
- Iniciativa mundial de presentación de informes de sustentabilidade do GRI (GRI Sustainability Reporting Standards).
- Outros marcos internacionais recoñecidos".

Pero hai máis instrumentos de RSE[9], como, por exemplo, o Reporting Integrado, que se formula seguindo o Marco Internacional <IR>[10], que o define como "unha comunicación concisa acerca de como a estratexia dunha organización, o seu goberno corporativo, desempeño e perspectivas, no contexto da súa contorna externa, conducen á creación de valor no curto, medio e longo prazo". 2024 foi un ano con significativos desenvolvementos, xa que ademais das NEIS, ISO desenvolveu novos estándares, como son a IWA 48:2024: Marco para a aplicación dos principios ambientais, sociais e de gobernanza (ESG), a ISO 37125:2024: Cidades e comunidades sustentables - Indicadores ambientais, sociais e de gobernanza (ESG) para cidades e a ISO/TR 41019:2024: O papel do *Facility management* na sustentabilidade, a resiliencia e a adaptabilidade.

En España, os estándares máis empregados para os informes son os estándares GRI[11]. Tamén os Informes de Progreso do Pacto Mundial[12]. A Lei 11/2018 sinala que "Ás contas anuais consolidadas unirase o informe de xestión consolidado que incluirá, cando cumpra, o estado de información non financeira.» Con todo, debe terse en conta que, á vista do Proxecto de Lei de información empresarial sobre sustentabilidade[13], mediante a que se modifican o Código de Comercio, a Lei de Sociedades de Capital e a Lei de Auditoría de Contas, haberá unha substitución do termo «información non financeira» por «información sobre sustentabilidade», para referirse ás cuestións ambientais, sociais e de gobernanza.

Na Figura 5 podemos ver un resumo das fases que se poden desenvolver segundo a empresa dispoña dun plan de RSE (esquerda da figura) ou se limite a accións de RSE (dereita da figura).

9 O ecosistema de normas é moi amplo e pode crear confusión nas pequenas empresas, pero certamente tamén pode ocasionar distorsións na elaboración e na comprensión por parte dos grupos de interese, polo que a proposta de modificación da Directiva de Información non financeira declara apoiar sen reservas os traballos de converxencia e harmonización a escala mundial das normas de presentación de información en materia de sustentabilidade. Véxase: ESG Ecosystem Map, en https://widgets.weforum.org/esgecosystemmap/index.html#/assurers; https://www.ifrs.org

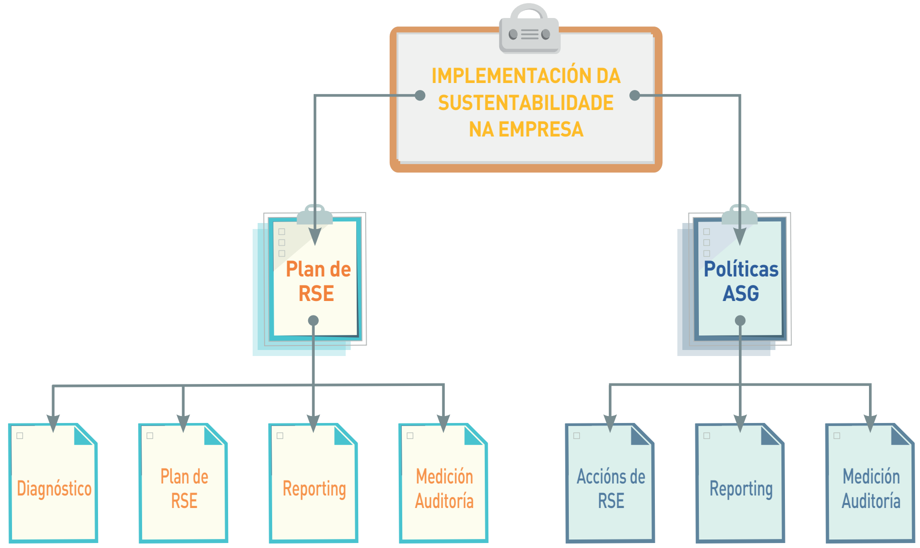
10 http://integratedreporting.org

11 https://www.globalreporting.org/standards/

12 https://www.pactomundial.org/que-ofrecemos/informes-de-progreso/

13 https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-38-1.PDF

Figura 5. Fases de desenvolvemento da RSE.



Fonte: elaboración propia

Finalmente, debe prestarse especial atención ao capítulo final deste informe, RSE E INFORMACIÓN SOBRE SUSTENTABILIDADE, xa que nel descríbese a forma na que as empresas deberán presentar a súa información sobre sustentabilidade. Calcúlase que o deberán presentar arredor dunhas 50.000 empresas, fronte ás aproximadamente 11.000 que abarcaba a anterior Directiva de Información Non Financeira. As primeiras presentacións faranse en 2025 (sobre o exercicio 2024) e así sucesivamente ata 2029 (sobre o exercicio 2025).

2.6 MEDINDO O DESENVOLVENTO ESG NAS EMPRESAS: OS RATINGS ESG.

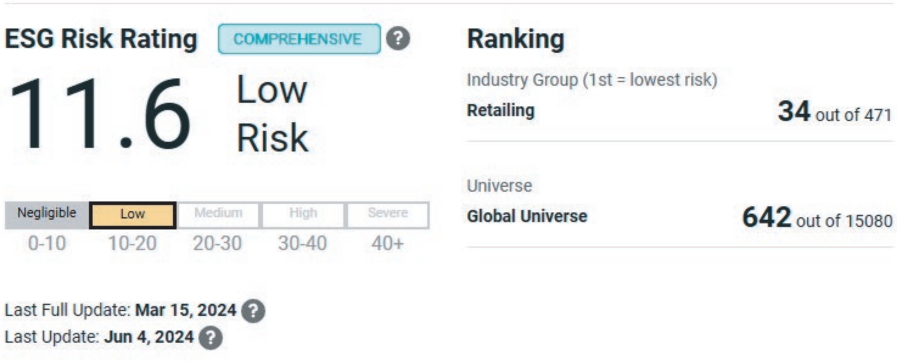
Para os distintos grupos de interese dunha empresa resulta moi difícil avaliar as actividades ESG, entre outras cousas, polo diferente reporting ou comunicación que estas realizan. Múltiples axencias de cualificación ou rating, e outras institucións, enfocáronse nos riscos ESG das empresas, brindando información útil para terceiros. Estas avaliacións independentes son clave para comparar o desempeño das empresas en aspectos ESG. Entre as principais organizacións que as realizan destacan Bloomberg ESG Data, Sustainalytics, LSEG Data & Analytics (Refinitiv), MSCI e Standard & Poor's. Os *ratings* de risco ESG miden o rendemento dunha empresa en cuestións ESG e a exposición aos riscos relacionados co ESG. Calcúlanse en función dun conxunto de métricas ESG e pódense expresar nunha escala numérica ou mediante un sistema de clasificación de letras.

Pola contra, a puntuación ESG dunha empresa non pode ser comparada entre industrias. Mide o rendemento en sustentabilidade dunha empresa en relación cos seus competidores ou *peers* dentro da mesma clasificación industrial e mediante unha metodoloxía concreta. En múltiples ocasións atópanse discrepancias das puntuacións obtidas por unha mesma empresa con base en distintas metodoloxías. Ademais, as cualificacións adoitan estar dispoñibles soamente para empresas grandes e ben establecidas, non sendo accesibles para aquelas compañías cunha información pública limitada sobre ESG. Finalmente, cómpre advertir que as ditas puntuacións son revisadas periodicamente, sendo frecuente que se actualicen, polo menos, unha vez ao ano. A continuación, resumimos as metodoloxías e analizamos as puntuacións da principal empresa galega, Inditex. Estes índices adoitan realizar actualizacións periódicas e a data á que fai referencia a puntuación de Inditex é setembro de 2024.

Bloomberg ESG Data[14] ofrece datos ESG na actualidade para máis de 15.000 empresas en máis de 100 países, con series históricas a partir de 2006. Desta forma recolle indicadores nuns 2.000 campos ou temas ESG.

Sustainalytics ESG Risk publica actualmente cualificacións ESG de 15.080 empresas. As valoracións das empresas están clasificadas en cinco niveis de risco (insignificante, baixo, medio, alto e grave) representado por globos. Miden o risco dunha empresa contra os seus competidores e contra o global das empresas analizadas. Establecen a magnitude á que a empresa está exposta ao risco ESG e o ben que a empresa xestiona o risco (débil, medio ou forte). A modo de exemplo, a empresa Inditex S.A. ten un risco ESG baixo (ESG Risk Rating de 11,6), situándose na posición 34 de 471 das empresas da súa industria (mellora dende a posición 46 obtida o ano pasado) e na posición 642 do total das compañías mundiais analizadas.

Figura 6. Inditex ESG Risk de Sustainalytics.



Fonte: Sustainalytics[15] (consultado en setembro de 2024).

14 Ver https://www.bloomberg.com/professional/products/data/enterprise-catalog/esg/

15 https://www.sustainalytics.com/esg-rating/industria-de-dise-o-textil-sa/1012270600.

LSEG Data & Analytics, antes coñecido como Refinitiv, é un provedor global de datos de mercados financeiros. Refinitiv agora é unha filial de LSEG (London Stock Exchange Group). Refinitiv ESG Scores[16] mide o rendemento ESG en 10 temas principais nos tres piares ESG para máis de 6.000 empresas en todo o mundo. A empresa recompila e calcula máis de 450 medidas de ESG a nivel da compañía, das cales un subconxunto das máis relevantes e comparables segundo a industria e país alimenta o proceso xeral de avaliación e puntuación da compañía. Na Táboa móstranse as distintas cualificacións obtidas polas empresas (sistema de clasificación de letras dende D- a A+), que sintetizan o seu desempeño ESG e a transparencia na súa información.

Táboa 2. Clasificación do desempeño ESG.

Rango de puntuacións	Cuartil	Cualificacións	Descrición
De 0 a 25	Primeiro cuartil	D-, D, D+	Desempeño pobre en materia de ESG e un grao insuficiente de transparencia nos informes públicos de datos ESG.
> 25 a 50	Segundo cuartil	C-, C, C+	Desempeño satisfactorio en materia de ESG e un grao moderado de transparencia nos informes públicos de datos ESG.
> 50 a 75	Terceiro cuartil	B-, B, B+	Bo rendemento ESG e transparencia superior á media nos informes públicos de datos ESG.
> 75 a 100	Cuarto cuartil	A-, A, A+	Excelente rendemento ESG e un alto grao de transparencia na presentación de informes públicos de datos ESG.

16 Ver Refinitiv (2021). Environmental, Social and Governance Scores From Refinitiv. Dispoñible en https://www.refinitiv.com/content/dam/marketing/en_us/documents/methodology/refinitiv-esg-scores-methodology.pdf

Inditex alcanza unha puntuación de ESG de A- o que equivale a un excelente rendemento ESG. No denominado ESG Combined Score a puntuación é actualmente de C+. No relativo aos piares a empresa mantivo a puntuación acadada no 2023.

Táboa 3. Puntuación de Inditex segundo Refinitiv ESG Factsheet.

	2023
Puntuación Combinada ESG	C+
Puntuación ESG	A-
Puntuación do piar ambiental	A+
Puntuación do piar social	A+
Puntuación do piar de gobernanza	C+
Puntuación de controversias ESG	D+

Fonte Refinitiv (consultado a setembro de 2024).

Na seguinte imaxe obsérvase que Inditex conta con puntuacións elevadas en todos os 10 temas principais que se miden na puntuación ESG (medioambientais: emisións, innovación ambiental dos produtos, uso de recursos; social: dereitos humanos, responsabilidade do produto, forza laboral, comunidade; gobernanza: estratexia de RSC) agás na gobernanza relativa á xerencia e aos accionistas, que alcanza valores máis reducidos.

Figura 7. Puntuación de Inditex por temas principais segundo *Refinitiv ESG Profile.*

Fonte: Refinitiv (consultado en setembro de 2024).

No caso de Inditex, vemos que a empresa experimentou no 2023 unha caída no piar da gobernanza e unha leve mellora no piar ambiental e social, reducindo levemente a súa puntuación ESG global (76,84).

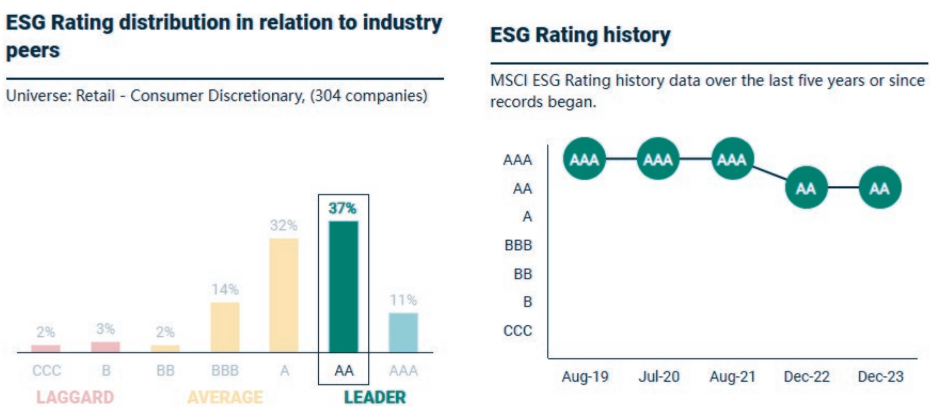
MSCI ESG[17] elaborou unha cualificación baseada en regras para identificar as empresas líderes e cun desempeño inferior dentro dun sector, segundo a súa exposición aos riscos ESG e a eficacia coa que xestionan eses riscos en relación aos seus piares. As valoracións ESG nos problemas materiais clave van desde empresas líderes (AAA, AA), pasando por empresas medias (A, BBB, BB) ata empresas atrasadas (B, CCC). Estas últimas están mal situadas no seu sector en función da súa alta exposición e a incapacidade de xestionar os riscos ESG significativos[18].

17 Ver https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-ratings

18 MSCI ESG Research (2020). MSCI ESG Ratings Methodology. Dispoñible en https://www.msci.com/documents/1296102/4769829/MSCI+ESG+Ratings+Methodology+-+Exec+Summary+-Dec+2020.pdf/15e36bed-bba2-1038-6fa0-2cf52a0c04d6?t=1608110671584

Os *ratings* elabóranse a partir de máis de 1.000 puntos de datos sobre políticas, programas e rendemento ESG a partir dos cales se miden as métricas de exposición e as métricas de xestión. Os datos calcúlanse para os 3 piares (E-S-G), 10 temas e 35 cuestións clave. Inditex obtén unha cualificación AA, polo tanto é unha empresa líder no seu sector (304 compañías analizadas da industria do consumo discrecional de venda polo miúdo).

Figura 8. Puntuación de Inditex segundo MSCI



Fonte: MSCI [19] (consultado en setembro de 2024)

Standard & Poor's. En 2019 S&P lanzou a denominada "*ESG Evaluation*", a súa opinión prospectiva e a longo prazo sobre a capacidade dunha empresa para xestionar eficazmente os riscos e oportunidades futuras ESG. Está baseada na *S&P Global Corporate Sustainability Assessment* (CSA)[20], que é unha avaliación anual das prácticas de sustentabilidade das empresas e que abarca máis de 10.000 empresas que completan as cuestións dun formulario. A CSA cobre unha media de 600 puntos de datos por empresa con 61 conxuntos de preguntas e pesos específicos da industria para dar a puntuación ESG global de S&P, que combina a valoración de tres perfís: ambiental (30%), social (30%) e gobernanza (40%). Desta forma unha empresa obtén:

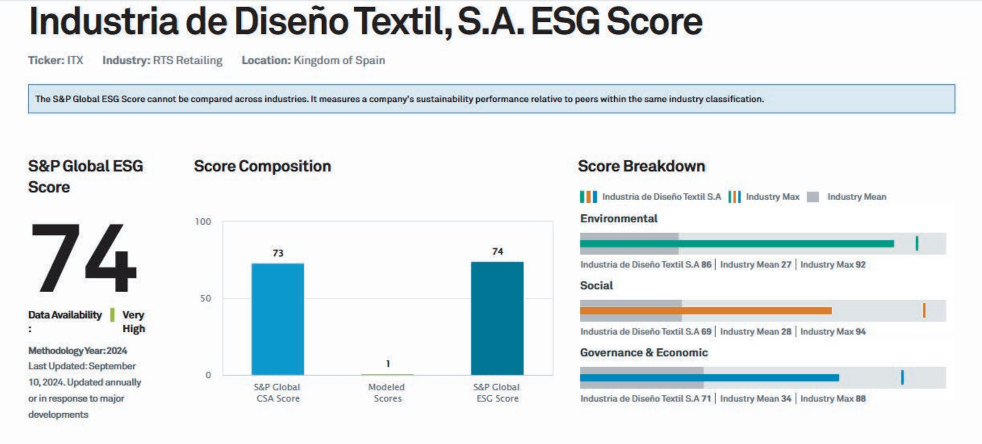
19 https://www.msci.com/zh/our-solutions/esg-investing/esg-ratings-climate-search-tool/issuer/industria-de-diseno-textil-sa/IID000000002135288

20 Ver https://www.spglobal.com/esg/csa/

- a súa puntuación ESG que vai de 0 a 100, e tamén para os tres piares.
- a súa "Avaliación da preparación", que é unha visión cualitativa da capacidade de anticipación dunha empresa e da capacidade de adaptarse a unha variedade de interrupcións a longo prazo.
- a súa puntuación ESG final (unha puntuación máis alta indica unha mellor sustentabilidade) que é a suma da súa puntuación ESG e a avaliación da preparación.

No caso de Inditex, o ESG Score acada unha puntuación final de 74 (73 puntos de ESG Score máis 1 punto na súa "Avaliación da preparación"), o que a sitúa nas mellores empresas do sector do retallo. Destaca especialmente a actuación na dimensión ambiental cunha puntuación de 86 sobre 100, fronte a puntuacións máis baixas nos piares social (69) e de gobernanza (71). Debe advertirse que esta puntuación é a provisional da revisión de setembro de 2024, aínda pode sufrir modificacións como parte do seu proceso de revisión por fases.

Figura 9. Puntuación de Inditex segundo MSCI

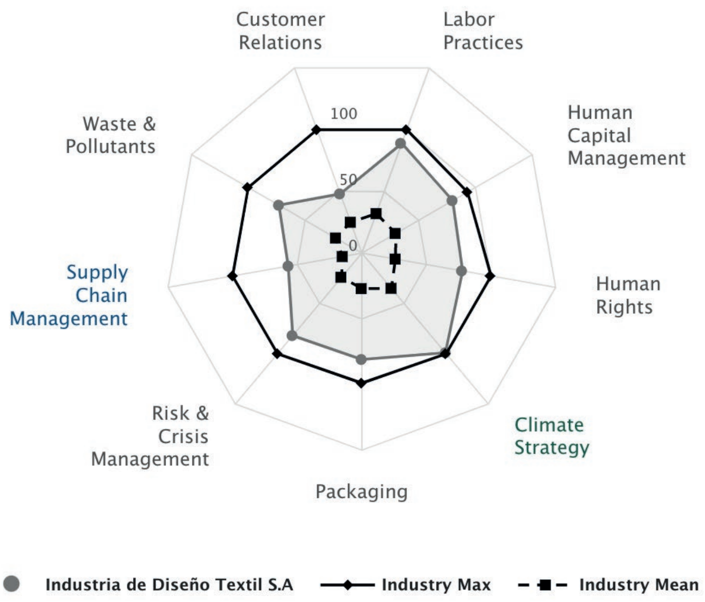


Fonte: MSCI [21] (consultado en setembro de 2024)

21 https://www.spglobal.com/esg/scores/results?cid=4188564

Ao mesmo tempo, S&P Global tamén amosa as puntuacións dos criterios máis relevantes en cada dimensión de sustentabilidade (en función do seu peso na avaliación e da súa importancia actual ou esperada para cada industria). Mediante o gráfico de araña inferior visualízase o rendemento de Inditex en relación co mellor resultado alcanzado dentro da súa industria en cada criterio, e tamén da puntuación media da industria. Apréciase como Inditex está por riba en cada criterio da media da industria, e destaca na estratexia climática, na que está moi preto do líder (99 puntos fronte ao máximo de 100). A peor puntuación respecto ao líder obtena en relacións cos clientes (48 puntos).

Gráfico 1. Posición de Inditex segundo S&P.



Fonte: S&P [22] (consultado en setembro de 2024)

22 https://www.spglobal.com/esg/scores/results?cid=4188564

2.6.1 A IMPORTANCIA DOS RISCOS ESG EMPRESARIAIS

Os riscos ESG abranguen tres grandes áreas: ambientais, sociais e de gobernanza. No ámbito ambiental, destacan temas como o cambio climático ou a contaminación; no social, os dereitos laborais e humanos son clave; e na gobernanza, a loita contra a corrupción e o cumprimento normativo. As empresas deben identificar e xestionar estes riscos dentro dun proceso estruturado que inclúa a identificación, avaliación, tratamento e comunicación. A xestión adecuada destes riscos é crucial para garantir a sustentabilidade empresarial e a súa resiliencia a longo prazo.

A correcta xestión dos riscos ESG permite proporcionar información transparente, fundamental para a toma de decisións informadas. Así, as empresas deben contar con procedementos de xestión de riscos que aseguren unha identificación exhaustiva e a súa xestión eficaz. Abordar de maneira axeitada os retos asociados ao ESG fortalece a capacidade das organizacións para afrontar riscos emerxentes, aínda que non todos eles representen o mesmo nivel de perigo. Un perfil baixo de risco ESG pode reducir os custos de capital e incrementar a rendibilidade.

A Federación de Asociacións Europeas de Xestión de Riscos (FERMA) publicou en marzo de 2021 unha guía para a xestión de riscos de sustentabilidade[23], proposta para considerar os riscos ESG dentro dun proceso común de xestión de riscos. Este proceso inclúe axustes preliminares, identificación e priorización de riscos, avaliación e tratamento de riscos, e, finalmente, a comunicación e divulgación. Na primeira fase, identifícanse os factores internos e externos que afectan á empresa, así como o horizonte temporal. Os riscos ESG poden ser internos, como a contaminación provocada pola empresa, ou externos, como eventos naturais. Na segunda fase, procédese á identificación metódica dos riscos ESG para garantir que se detecten todos os que poidan afectar aos obxectivos da empresa. Na terceira fase, realízase a avaliación e o tratamento dos riscos, seleccionando medidas para modificalos. Finalmente, realízase un informe e a comunicación regular dos riscos ESG aos interesados. Deste xeito, a xestión dos riscos ESG mellora a capacidade da empresa para afrontar retos de sustentabilidade e outros riscos. Non obstante, é importan-

23 Dispoñible en https://www.ferma.eu/app/uploads/2021/03/Ferma-sustainability_2021_final.pdf

te destacar que non todos os problemas de sustentabilidade representan un risco ou teñen o mesmo nivel de risco, polo que é esencial establecer unha metodoloxía adecuada para a súa identificación e xestión.

O Barómetro Allianz (2024) destaca que os riscos ESG son percibidos como desafíos estratéxicos clave para as empresas, con especial atención ao cambio climático, ás catástrofes naturais e aos incendios. Segundo este barómetro, as catástrofes naturais pasaron da sexta á terceira posición entre os riscos máis relevantes a nivel global, cun 26% de respostas, seguidas dos incendios e explosións, que subiron ao sexto posto cun 19%. En España, os incendios e explosións ocupan o terceiro posto (38%), empatados coas catástrofes naturais, mentres que o cambio climático figura no quinto posto (19%). A nivel industrial, o barómetro amosa como moitos dos riscos ESG están fortemente presentes en diversas industrias. Exemplos como a agricultura, onde o cambio climático ocupa a primeira posición (59%), seguido das catástrofes naturais (57%) e os riscos ambientais, como a contaminación e os problemas de biodiversidade (27%), demostran a relevancia e a intensidade destes riscos en sectores clave.

No relativo aos consumidores, o *ESG Monitor* de 2024 de *Secnewgate* destaca que, para a maior parte dos consumidores, as empresas deben actuar no interese de todas as partes interesadas e non só dos accionistas, e que un bo desempeño en ESG non ten por que sacrificar a rendibilidade. Non obstante, persisten dúbidas sobre a autenticidade das accións ESG das empresas, subliñando a necesidade dunha comunicación máis clara e efectiva.

A crecente preocupación pola xestión de riscos ESG, reforzada por cambios normativos, obriga ás empresas a integrar estes factores nas súas estratexias empresariais. A evolución normativa en materia de divulgación de información ESG está a xogar un papel fundamental, como demostra a nova normativa da UE sobre a divulgación de información non financeira (CSRD), que, aínda que non obriga á maioría das pequenas e medianas empresas a reportar esta información, pode afectarlles indirectamente, especialmente se teñen vínculos coa cadea de subministración de grandes corporacións ou se se benefician de financiamento bancario.

A normativa bancaria tamén está a impulsar a xestión dos riscos ESG. A Autoridade Bancaria Europea (EBA) está a desenvolver directrices para a xestión destes riscos nas institucións financeiras[24], co obxectivo de integrar os criterios ESG no marco regulador e supervisor das institucións financeiras da UE. A consulta pública aberta en xaneiro de 2024 sobre as Directrices para a xestión dos riscos ESG inclúe plans para abordar os riscos derivados da transición cara a unha economía climáticamente neutra.

Ademais, a obrigatoriedade de informes ESG estase expandindo a nivel mundial a través de estándares internacionais, como os promovidos polo ISSB (International Sustainability Standards Board), os IFRS S1 e S2, e na UE, a Directiva sobre información corporativa en materia de sustentabilidade (CSRD) e os estándares ESRS. Moitas empresas europeas, ao operar en mercados internacionais, ven a necesidade de adaptar os seus informes aos estándares globais, especialmente en temas de sustentabilidade e cambio climático, nos que os IFRS S2 teñen unha gran relevancia. O respaldo dos estándares ISSB por parte de organizacións como IOSCO tamén está a impulsar a súa adopción a nivel global[25].

En resumo, os riscos ESG están a gañar unha relevancia significativa debido a factores reguladores e de mercado, e as empresas deben ser capaces de identificar, medir, xestionar e comunicar estes riscos de maneira eficaz para garantir a súa sustentabilidade e competitividade a longo prazo. Esta xestión non se circunscribe ao voluntario, senón que debe identificar todos aqueles riscos con impacto na sustentabilidade, o que leva a incluír tanto os estándares específicos existentes como os indicadores ou ferramentas de sustentabilidade e, sen dúbida, a propia normativa vinculada a eses riscos. A definición que faga a empresa do risco de sustentabilidade deberá comprender de forma integral as cuestións de sustentabilidade e definirá a exhaustividade na identificación de riscos e das obrigas voluntarias ou normativas asociadas aos devanditos riscos.

24 https://www.eba.europa.eu/publications-and-media/press-releases/eba-consults-guidelines-management-esg-risks

25 Ver Deloitte (2024). Adoption of IFRS Sustainability Disclosure Standards by jurisdiction (31 Outubro de 2024). Dispoñible en https://www.iasplus.com/en/publications/sustainability/issb-adoption-tracker/at_download/file/ISSB%20Adoption%20Tracker.pdf

A RESPONSABILIDADE
SOCIAL EMPRESARIAL
NAS EMPRESAS GALEGAS

2025

3

3 ANÁLISE DA RSE EN GALICIA

A información utilizada neste informe foi recollida a través dunha enquisa na que participaron 822 empresas, das cales 635 (77,25%) son pequenas e 187 (22,75%) son medianas ou grandes.

Táboa 4. Distribución da mostra.

Ano 2024	Número	Porcentaxe
A Coruña	346	42,1%
Lugo	84	10,22%
Ourense	65	7,91%
Pontevedra	326	39,66%
Fóra de Galicia	1	0,12%
Total	822	100%

O ámbito a analizar está integrado por empresas con actividade en Galicia, tanto con sede social na Comunidade como fóra desta. En termos globais e de acordo coa información facilitada polo Instituto Galego de Estatística (IGE), e máis concretamente dispoñible no Directorio de empresas e unidades locais, exercen a súa actividade en Galicia un total de 245.728 empresas. Para que o conxunto da mostra fose representativa cun nivel de confianza do 95%, e cun erro máximo do 5%, o número mínimo de respostas necesarias sería de 385, o cal é amplamente superado polo número de empresas participantes no presente informe.

Táboa 5. Universo de empresas que operan en Galicia.

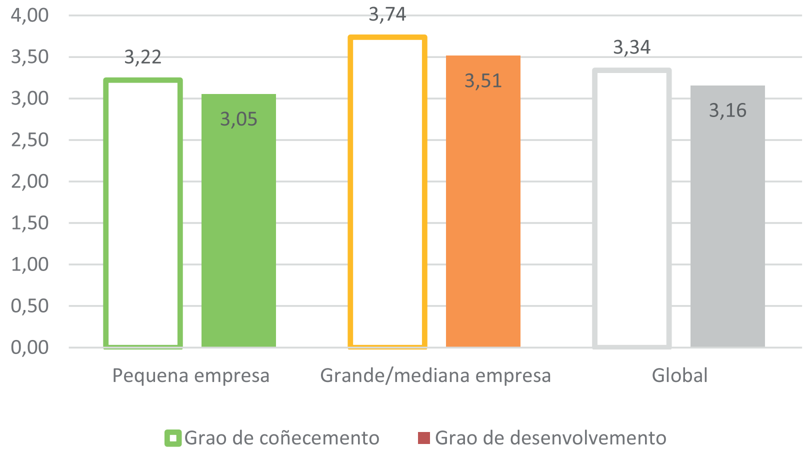
Ano 2023	Empresas con actividade	
Galicia	245.728	
Desglose por provincias	Empresas con actividade	% sobre o total de empresas
A Coruña	98.095	39,92%
Lugo	35.568	14,47%
Ourense	26.186	10,66%
Pontevedra	81.438	33,14%
Fóra de Galicia	4.441	1,81%

Fonte: IGE

3.1 COÑECEMENTO DA RSE

Para comezar coa análise da RSE en Galicia, o primeiro obxectivo é obter información sobre o coñecemento e os campos de aplicación da RSE nas empresas. Coa finalidade de determinar o grao de aplicación da RSE entre as empresas, preguntouse acerca do grao de coñecemento que consideraban que tiñan sobre este asunto . Outra das cuestións preliminares importantes é coñecer o grao de desenvolvemento que as empresas teñen en materia de RSE. Para acadar esta información, solicitóuselles ás empresas que valorasen as dúas cuestións nunha escala de 1 a 5. Con respecto ao grao de coñecemento, o valor medio das respostas sitúase nun 3,34 e como cabería esperar, o valor é maior nas empresas grandes/medianas (3,74) que nas pequenas (3,22). Poderíase dicir que estes valores sitúanse na parte intermedia-alta. Respecto ao grao de desenvolvemento, as puntuacións son algo máis baixas: a media total sitúase no 3,16, mentres que é de 3,51 para as grandes e medianas empresas e de 3,05 para as pequenas.

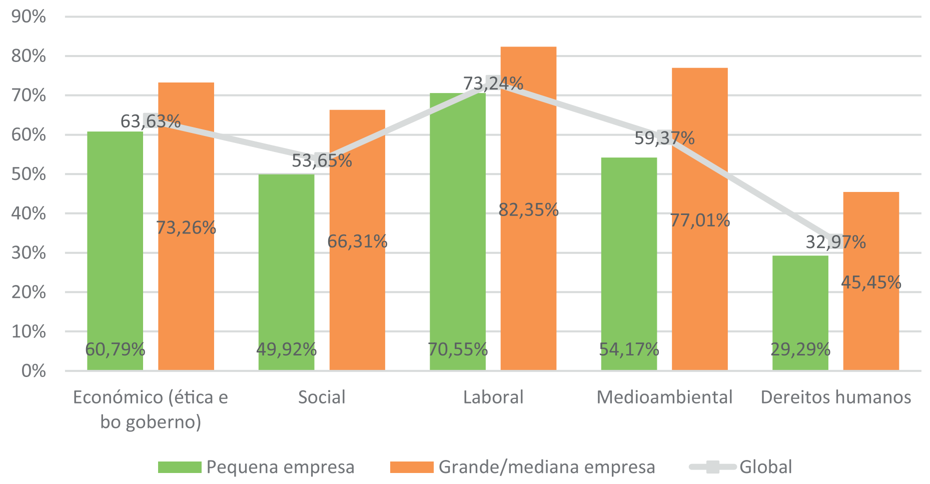
Gráfico 2. Grao de coñecemento e de desenvolvemento da RSE



Fonte: Elaboración propia

Unha vez coñecido o grao de desenvolvemento da RSE levado a cabo polas empresas, resulta de interese profundar nas áreas nas que ten lugar a implantación de actuacións de RSE. Concretamente, as empresas indicaron en cal ou cales dos seguintes cinco ámbitos da RSE (económico -ética e bo goberno-, social, laboral, medioambiental e dereitos humanos) están levando a cabo algún tipo de políticas ou accións. O ámbito laboral é o que goza dun maior grao de implantación, xa que está presente nun 73,24% das empresas, seguido do ámbito económico (ética e bo goberno) cun 63,63%. É tamén nestes dous eidos da RSE onde as diferenzas entre as empresas grandes/medianas e as pequenas son menores, concretamente 12 puntos porcentuais. Son as grandes/medianas as que teñen valores máis altos. Outros ámbitos, como son o medioambiental e o social, están presentes en algo máis do 50% das empresas, en concreto nun 59,37% e nun 53,65%, respectivamente. Xa por último, o ámbito dos dereitos humanos obtivo un 32,97%. Ademais, en todos eles existen diferenzas considerables en función do tamaño da empresa, ao redor de 20 puntos porcentuais.

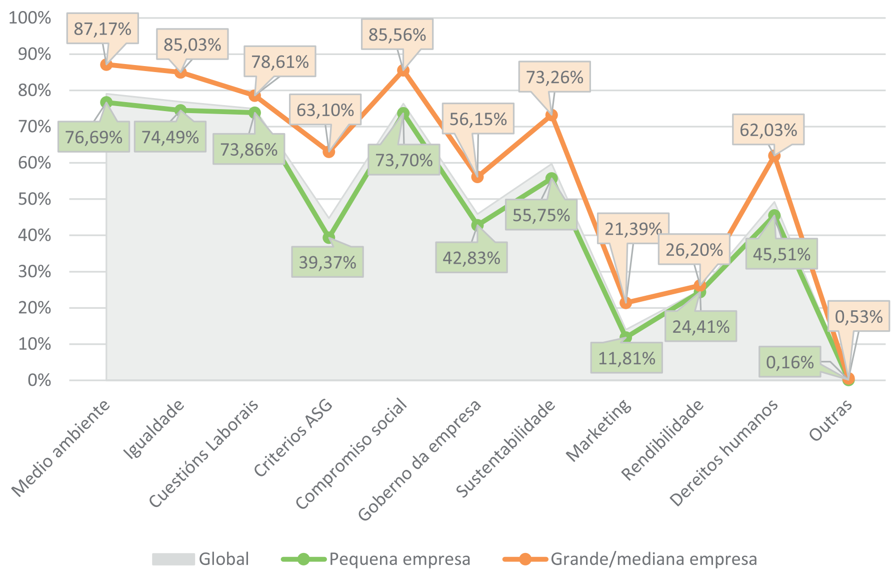
Gráfico 3. Ámbitos de desenvolvemento da RSE nas empresas



Fonte: Elaboración propia

Outra cuestión abordada ten que ver coa asociación da RSE con diversos termos empregados. O que se observa é que os termos "medio ambiente", "igualdade", "compromiso social" e "cuestións laborais" son os que as empresas máis relacionan coa RSE, pois así o sinalan o 79,08%, 76,89%, 76,40% e o 74,44% das empresas, respectivamente. Os termos que acadan menores valores son os referidos a criterios ASG (44,77%), rendibilidade (24,82%) e márketing (13,99%). Dado que o termo "medio ambiente" ocupa o primeiro posto entre os termos propostos, podería indicar que as empresas teñen unha maior concienciación medioambiental á hora de levar a cabo a súa actividade empresarial.

Gráfico 4. Cuestións asociadas co termo RSE



Fonte: Elaboración propia

Se consideramos a distribución territorial dos termos, amósase que as empresas da provincia de Ourense presentan os valores máis elevados en máis da metade de todos eles (“igualdade”, “cuestións laborais”, “sustentabilidade”, ”márketing”, “rendibilidade” e “dereitos humanos”). As empresas de A Coruña logran os maiores valores en “criterios ASG” e “goberno da empresa”. Pola súa parte, Lugo e Pontevedra teñen as maiores porcentaxes en “compromiso social” e “medio ambiente”, respectivamente.

Táboa 6. Distribución provincial das cuestións asociadas co termo RSE

	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Medio ambiente	77,75%	78,57%	76,92%	80,98%
Igualdade	77,17%	77,38%	81,54%	75,46%
Cuestións laborais	73,41%	77,38%	81,54%	74,54%
Criterios ASG	49,13%	34,52%	46,15%	42,33%
Compromiso social	76,59%	77,38%	73,85%	76,38%
Goberno da empresa	46,82%	39,29%	44,62%	46,63%
Sustentabilidade	59,54%	53,57%	64,62%	60,43%
Márketing	13,87%	16,67%	18,46%	12,58%
Rendibilidade	22,54%	21,43%	30,77%	26,99%
Dereitos humanos	51,45%	48,81%	56,92%	45,40%

Fonte: Elaboración propia

3.2 IMPLANTACIÓN DA RSE E ESTÁNDARES UTILIZADOS

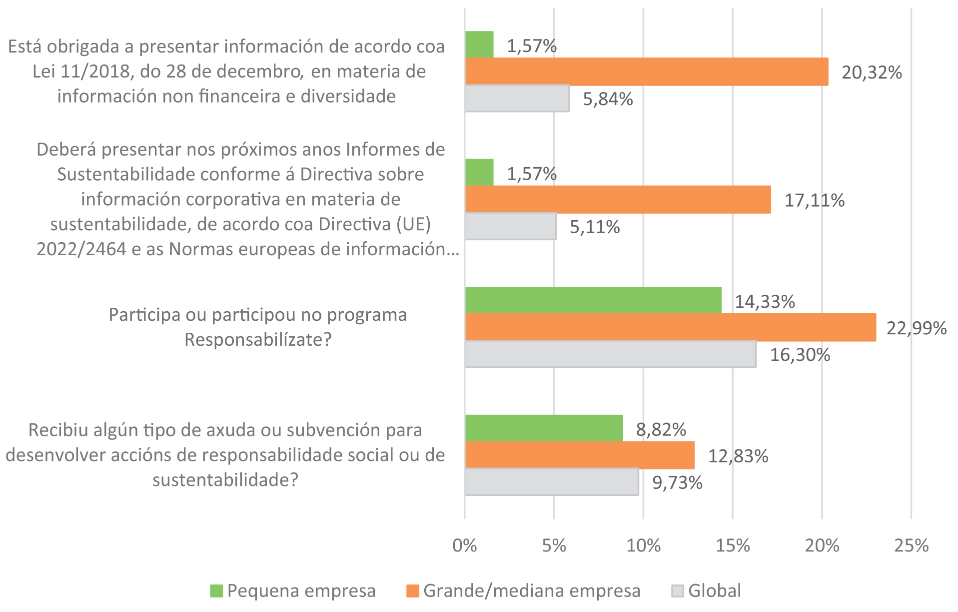
Neste punto, no que se trata de coñecer un pouco máis sobre a implantación da RSE nas empresas, interésanos saber, por unha banda, como se está a levar a cabo e, por outra, que estándares se están a seguir na súa implantación.

Con respecto a como se está a levar a cabo a aplicación da RSE, a motivación pode responder a unha obriga legal, a unha iniciativa propia ou a ambas, polo que se lles preguntou por esta cuestión. Como se pode observar na actualidade, o 5,84% das empresas teñen a obriga de presentar información, conforme a Lei 11/2018, en materia de información non financeira e diversidade (sendo do 20,32% para as grandes/medianas e do 1,57% para as pequenas). Ademais, nun futuro inmediato, algo máis do 5% estarán obrigadas a presentar algún tipo de información relacionada coa RSE como consecuencia da aplicación da Directiva sobre información corporativa en materia de sustentabilidade (máis concretamente un 17,11% para grandes e medianas e 1,57% para pequenas empresas).

Ao afondar nesta cuestión, constátase unha fenda considerable entre as grandes/medianas e as pequenas empresas que vén xustificada pola propia normativa, xa que é habitual que entre os requisitos para impoñer a súa obrigatoriedade figure o tamaño das empresas. Como se pode observar, aínda hai unha parte importante de empresas grandes/medianas e moitas empresas pequenas que non están obrigadas a presentar este tipo de información polo que o fan por iniciativa propia.

Outro aspecto que hai que destacar á hora da implantación da RSE é coñecer se contan as empresas con algunha axuda, xa sexa económica ou de asesoramento. Con respecto ao asesoramento na súa implantación, o 16,30% das empresas recibiu ou recibe algún tipo de orientación a través do programa Responsabilízate (un 22,99% nas grandes/medianas e un 14,33% nas pequenas) o que nos podería indicar que aínda hai marxe de mellora no apoio ás empresas. Con respecto ás axudas económicas, o 9,73% das empresas recibiu ou recibe algún tipo subvención para levar a cabo actuacións ou políticas nesa materia (un 12,83% nas grandes/medianas e un 8,82% nas pequenas). Nesta cuestión tamén se podería facer algún esforzo dirixido ás empresas de menor tamaño, xa que a aplicación da RSE supón un maior custo que é mais difícil de valorizar cando se trata de entidades de pequena dimensión.

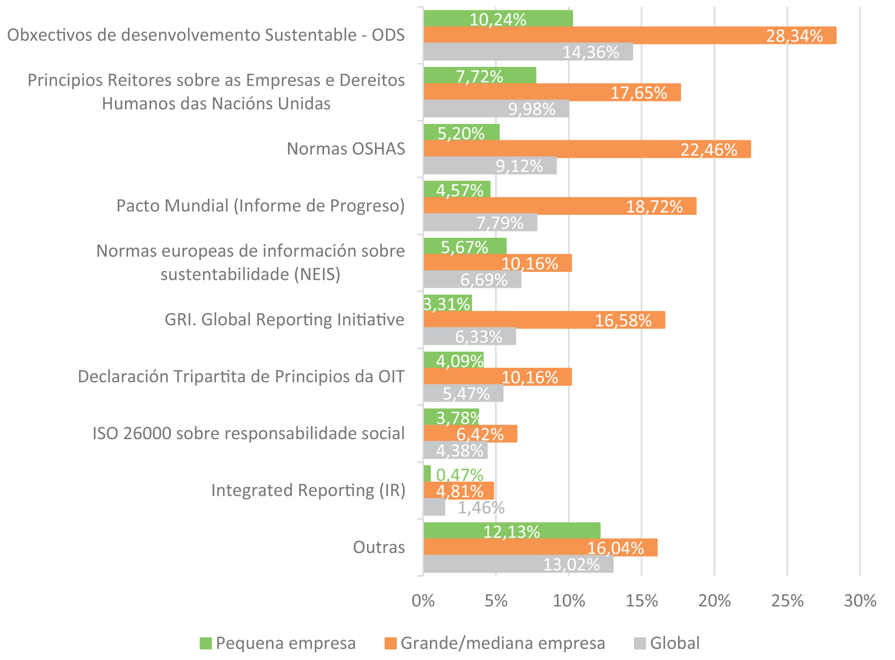
Gráfico 5. Implantación da RSE nas empresas



Fonte: Elaboración propia

Os resultados globais obtidos, respecto ao uso de estándares internacionais de RSE ou sustentabilidade, amosan cifras baixas. Destaca unicamente a orientación aos obxectivos de desenvolvemento sustentable (ODS) cun 14,36%. A certa distancia, atopamos os Principios reitores sobre as empresas e dereitos humanos das Nacións Unidas cun 9,98% e as Normas OSHAS cun 9,12%. Ao igual que nas anteriores variables observadas, a adecuación aos estándares está máis presente nas grandes ou medianas (28,34%, 17,65% e 22,46% para ODS, Principios reitores da ONU e normas OSHA, respectivamente) que nas pequenas empresas (10,24%, 7,72% e 10,45%). Esta situación de maior presenza na adopción de estándares das empresas grandes e medianas dáse sempre, con independencia do estándar analizado.

Gráfico 6. Estándares da implantación de RSE



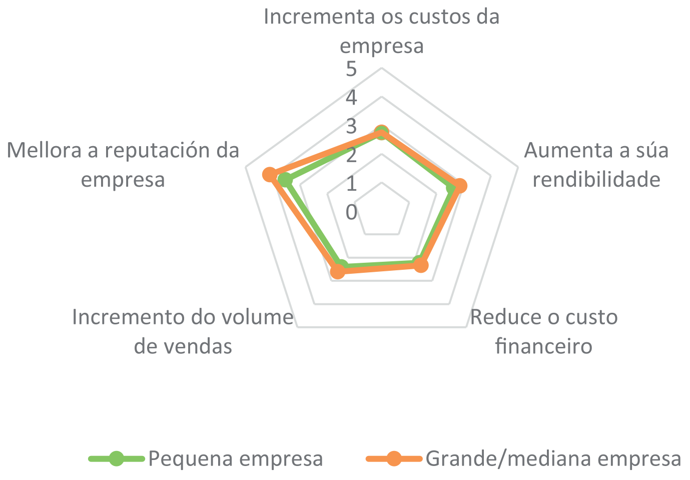
Fonte: Elaboración propia

3.3 IMPACTO DA RSE PERCIBIDO POLAS EMPRESAS

Neste apartado avalíase a percepción que teñen as empresas sobre o impacto xerado pola RSE. Para iso formuláronse dúas preguntas co obxectivo de coñecer o efecto que provoca no desempeño da empresa e as áreas de actuación susceptibles de xerar un maior impacto. Con respecto á primeira cuestión, as empresas debían sinalar como afecta a RSE en cada unha das cinco posibles formas de medir o desempeño nunha escala de 1 a 5. En base aos datos reportados polas empresas, dos cinco efectos considerados, é a "mellora da reputación" o que máis se ve afectado (4,11 puntos para as grandes/medianas e 3,54 puntos para as pequenas). O resto de factores sitúanse entre os 2 e 3 puntos, tanto no caso das grandes/medianas coma das pequenas empresas.

Cómpre resaltar que as pequenas empresas consideran que o impacto no "incremento dos custos" é superior ao do "aumento da rendibilidade" (2,74 fronte a 2,64), cuestión que non acontece no caso das grandes/medianas (2,75 fronte a 2,87). Esta percepción por parte das empresas pequenas podería ter un efecto neutral sobre a implantación da RSE na medida que as empresas non perciben custos moi elevados inherentes a un comportamento máis sustentable. De todos os xeitos, mentres que para as pequenas empresas o custo supón unha preocupación, nas grandes empresas ese temor pode decaer debido a un maior retorno en termos de rendibilidade, o que pode influír na maneira de aplicar a RSE nas empresas. Ademais, non se aprecian diferenzas moi relevantes entre grandes/medianas e pequenas.

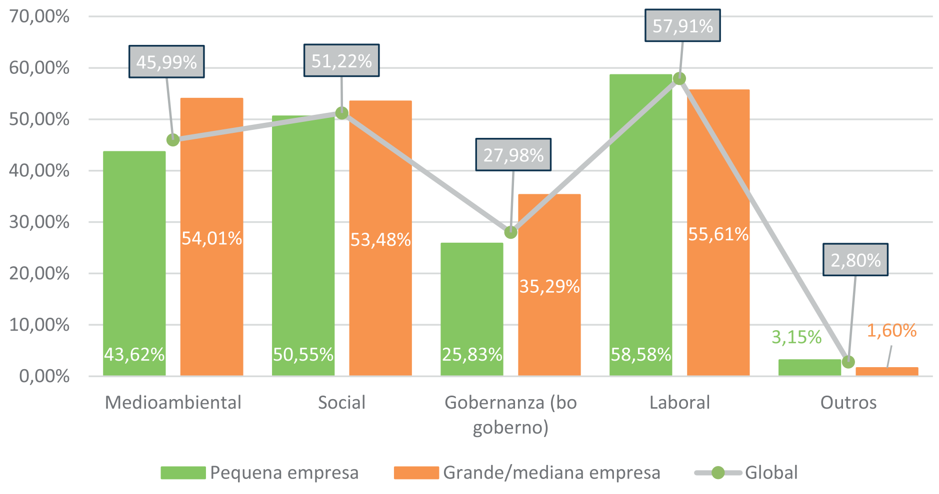
Gráfico 7. Impactos económicos da RSE



Fonte: Elaboración propia

Respecto ás áreas da RSE que inflúen en maior medida nos resultados, o eido laboral é o que acada unha maior puntuación (57,91%) seguido do ámbito social (51,22%) e medioambiental (45,99%). Pola súa parte, a gobernanza non se considera moi relevante (27,98%). Ademais, obsérvanse diferenzas importantes en función do tamaño da empresa, pois mentres que as pequenas empresas consideran en maior medida o eido laboral (58,58%, fronte ao 55,61% das grandes/-medianas), as grandes empresas céntranse máis no ámbito social (53,48% fronte ao 50,55% das pequenas empresas) e medioambiental (54,01%, fronte ao 43,62% das pequenas empresas).

Gráfico 8. Áreas da RSE con maior impacto nos resultados empresariais

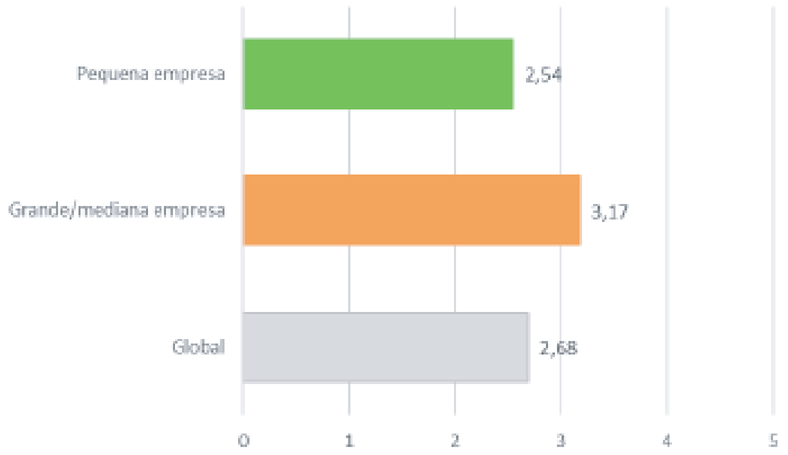


Fonte: Elaboración propia

3.4 OS OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SUSTENTABLE (ODS)

Neste bloque analízase tanto o grao de coñecemento como a contribución das empresas participantes no estudo respecto do cumprimento dos obxectivos de desenvolvemento sustentable (ODS). No que se refire ao grao de coñecemento dos ODS, as empresas indicaron o seu grao de coñecemento nunha escala de 1 a 5. Como se pode observar na gráfica, 2,68 para a totalidade das empresas, 3,17 para as grandes/medianas e 2,54 para as pequenas son valores que se encontran un pouco por enriba da metade da escala, polo que aínda hai marxe de mellora.

Gráfico 9. Grao de coñecemento dos ODS



Fonte: Elaboración propia

A continuación, amósase a contribución das empresas analizadas respecto do cumprimento dos obxectivos de desenvolvemento sustentable (ODS). Para obter esta información, as empresas sinalaron cales eran os ODS aos que contribuían, ata un máximo de cinco. En base aos datos obtidos, os tres obxectivos aos que máis contribúen son o traballo decente e o crecemento económico (73,97%), o fin da pobreza (69,34%) e a igualdade de xénero (63,75%). Xa nos seguintes postos sitúase a redución das desigualdades (42,09%), saúde e benestar (40,39%), produción e consumo responsables (39,78%) e industria, innovación e infraestrutura (34,79%). As diferenzas máis salientables entre as grandes/medianas e pequenas empresas danse nos obxectivos enerxía accesible e non contaminante (39,75% das grandes/medianas fronte ao 18,90% das pequenas),

redución das desigualdades (57,75% das grandes/medianas fronte ao 37,48% das pequenas) e industria, innovación e infraestrutura (49,20% das grandes/medianas fronte ao 30,55% das pequenas) con diferenzas arredor dos 20 puntos.

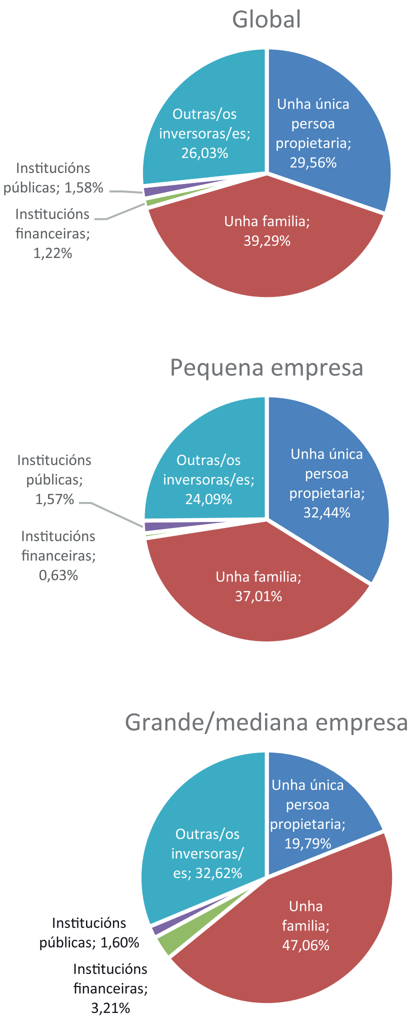
Gráfico 10. Contribución das empresas galegas ao cumprimento dos ODS

Fonte: Elaboración propia

3.5 PROPIEDADE E GOBERNO DA EMPRESA

Neste bloque afóndase nas cuestións relativas á propiedade e ao goberno das empresas. Para coñecer a estrutura de propiedade pedíuselles ás empresas que identificasen a natureza dos propietarios. En termos xerais, a maior parte das empresas contan cun único propietario (29,56%) ou unha familia (39,29%) como únicos socios. Pola súa parte, ao redor dunha de cada catro presenta outros inversores non familiares. Se nos focalizamos nas empresas grandes/medianas esta porcentaxe aumenta ata case o 40% fronte a algo máis do 25% que amosa a pequena empresa.

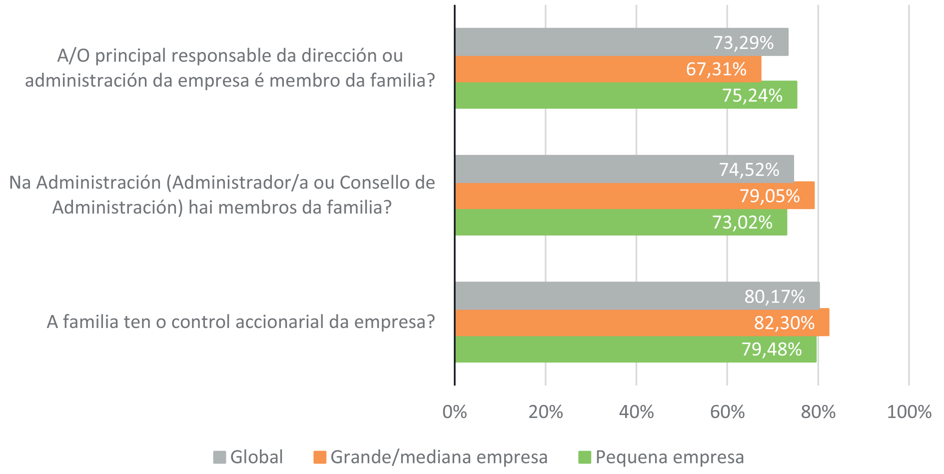
Gráfico 11. Estrutura de propiedade das empresas da mostra

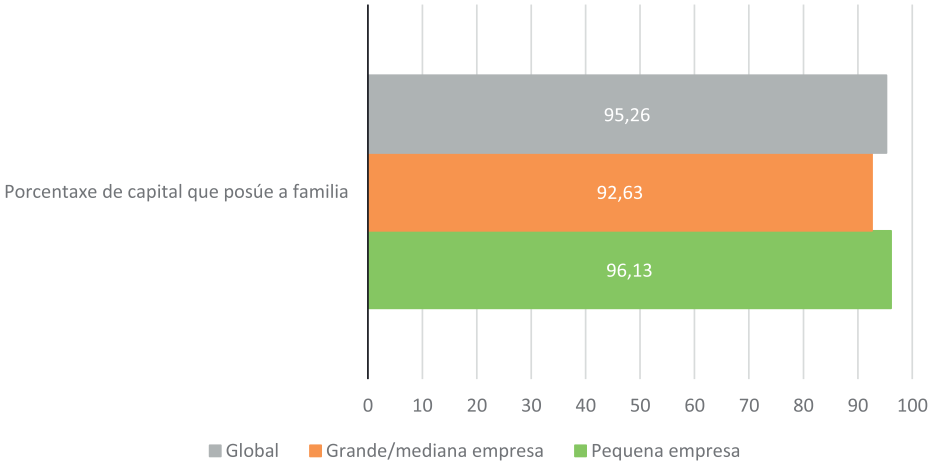


Fonte: Elaboración propia

No que atinxe á propiedade, pode observarse que a porcentaxe media de capital que posúe a familia é superior ao 92%, con independencia do tamaño. Polo que respecta á xestión, pode constatarse que na gran maioría a familia ten o control ao posuír a meirande parte das accións (80,17%), participar na dirección da empresa (73,29%) ou ter colocado un dos seus membros nos postos de dirección ou administración (74,52%). Estes resultados presentan diferenzas pouco importantes en función do tamaño da empresa.

Gráfico 12. Propiedade e xestión familiar das empresas

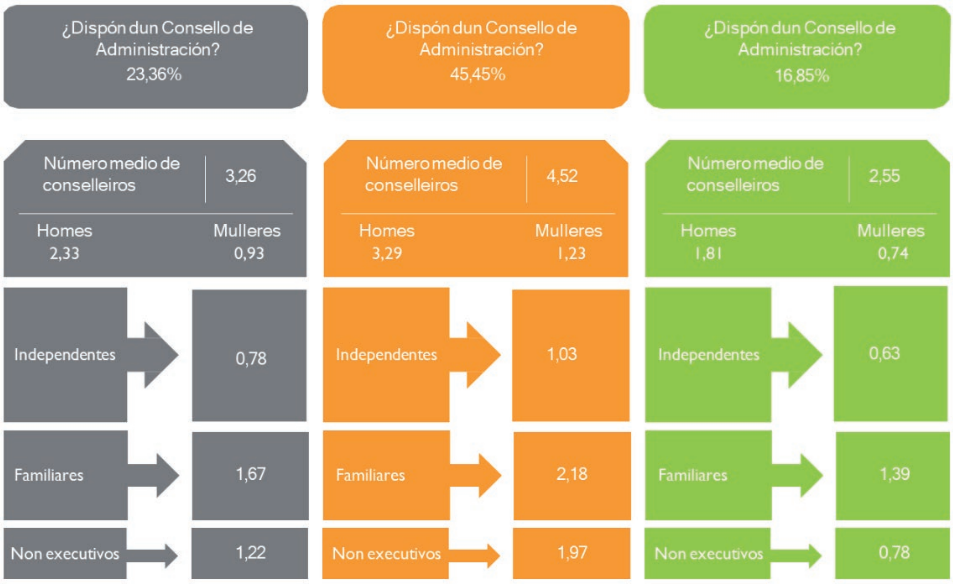




Fonte: Elaboración propia

Outras cuestións importantes vinculadas á xestión das empresas son a existencia ou non do Consello de Administración e a súa composición. Como se pode observar en termos xerais, case unha de cada catro empresas analizadas contan con Consello de Administración, mais esta porcentaxe vese incrementada notablemente se nos referimos a empresas grandes/medianas (45,45%), mentres que diminúe se falamos de empresas pequenas (16,85%). Se nos fixamos no tamaño e na composición, o número medio de conselleiros, en termos globais, é de 3,26 membros (2,33 homes/0,93 mulleres), sendo maior nas empresas grandes/medianas, xa que contan con 4,52 membros (3,29 homes/1,23 mulleres) e menor nas pequenas, ao ser de 2,55 membros (1,81 homes/0,74 mulleres). O colectivo máis numeroso é a familia (51,21%). Xa máis polo miúdo, na análise atendendo ao tamaño da empresa, atopamos unha maior presenza da familia nas pequenas empresas en termos relativos (55% fronte ao 48% das medianas e grandes), fronte á maior presenza de membros non executivos nas medianas e grandes empresas (44% fronte ao 31% das pequenas empresas).

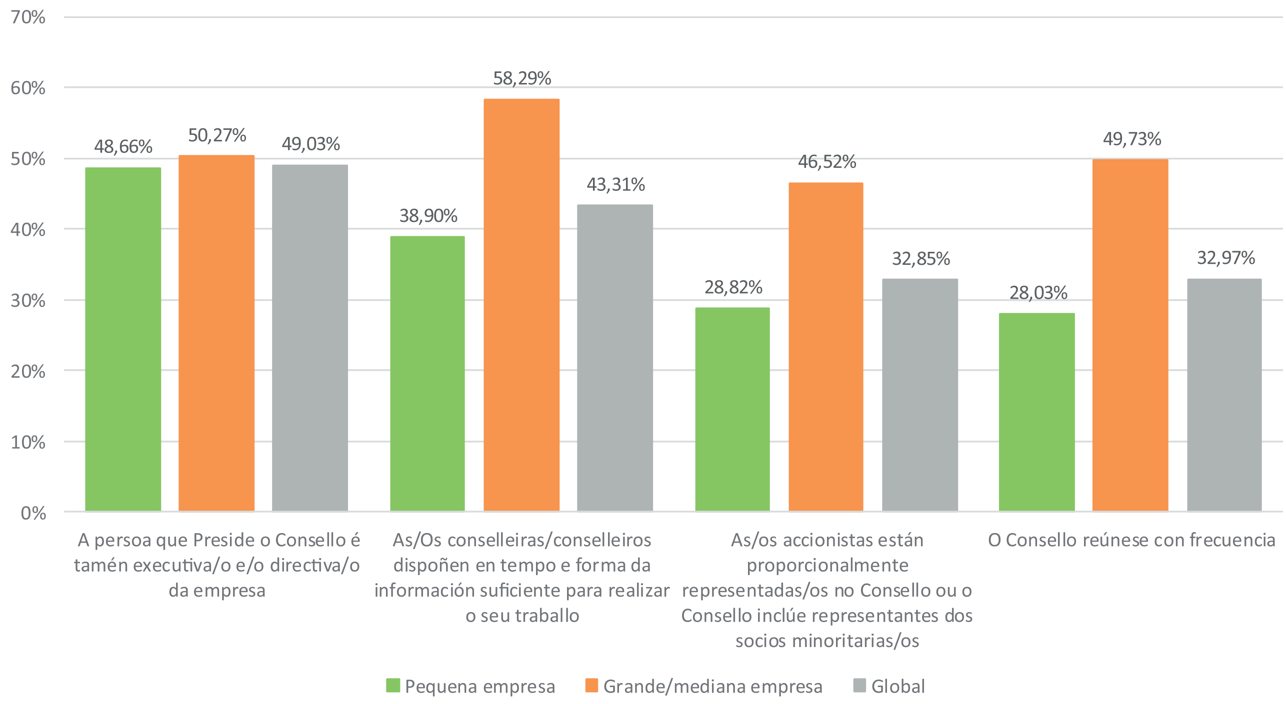
Figura 10. Composición do consello de administración



Fonte: Elaboración propia

Para saber máis sobre o goberno das empresas, requiriuse información referida á composición e ao funcionamento do órgano de administración (administrador único, solidario, mancomunados, Consello de Administración). A información analizada indica que, practicamente, na metade das empresas (49,03%) quen preside o consello é tamén executiva/o e/ou directiva/o. Nesta cuestión, se temos en conta o tamaño das empresas, as diferenzas son pequenas (50,27% nas grandes/medianas e 48,66% nas pequenas). Por outra parte, o 43,31% das empresas sinalan que as/os conselleiras/os dispoñen de tempo e información suficiente para realizar o seu traballo. Si que se atopan diferenzas considerables ao ter en conta o tamaño das empresas, posto que a resposta foi do 58,29% cando se trata das empresas grandes/medianas e do 38,90% cando se trata das pequenas, unha diferenza de case 20 puntos porcentuais. En canto á representatividade dos accionistas no órgano de dirección, o 32,85% das empresas indican que as/os accionistas están proporcionalmente representadas/os no consello ou o consello inclúe representantes das/os socias/os minoritarias/os. Ao ter en conta o tamaño, as diferenzas poderíanse cualificar como importantes, xa que os valores que toman, se nos referimos as grandes/medianas, é do 46,52%, e do 28,82% se falamos das pequenas. No referido á frecuencia das reunións do órgano de administración, o 32,97% das empresas declara que se reúne con frecuencia. Ao igual que nas últimas dúas cuestións analizadas, vólvense detectar diferenzas importantes ao considerar o tamaño. Neste caso a porcentaxe das empresas grandes/medianas é do 49,73% e o das pequenas do 28,03%. Ata certo punto esta diferenza pode estar xustificada porque nas empresas de menor tamaño é máis fácil e habitual que existan reunións de carácter informal, onde tamén se intercambia información e se toman decisións, e isto pode repercutir no feito de que se celebren menos reunións formais.

Gráfico 13. Cuestións relativas ao goberno



Fonte: Elaboración propia

Neste apartado tamén se avalían as características da administración da sociedade e en que medida conta con procedementos, medidas, políticas ou actuacións que melloren a súa gobernanza. Isto é información que resulta de interese, xa que permite ver o grao de aplicación dos procedementos, medidas ou actuacións vinculadas á gobernanza por parte das empresas e, en consecuencia, axudaría a determinar a necesidade de levar a cabo actuacións, xa sexa de reforzo naquelas máis instauradas ou de incentivo naquelas que non están tan desenvolvidas. Existen unha serie de características vencelladas á administración que unha parte importante das empresas, sen ter en conta o tamaño, afirman que se están a dar nas súas empresa como son: ter o órgano de administración unha dedicación suficiente para poder desempeñar as súas funcións (68,98%), contar cun órgano de administración de tamaño axeitado (65,82%), dispor dunha regulación interna axeitada sobre as funcións do dito órgano (65,21%) e dispoñer os directivos de información e tempo suficientes para levar a cabo o seu traballo (65,09%). Nestas cuestións apréncianse diferenzas en función do tamaño, ao redor de 15 puntos, estando as porcentaxes das grandes/medianas no intervalo 77%-80%, e as das pequenas no intervalo 62%-65%.

Cómpre destacar que o 64,48% das empresas manifestaron que a información non financeira que difunden reflicte a imaxe real da empresa, alcanzado nas grandes e medianas empresas o 78,07% e o 60,47% nas pequenas. Considérase unha cuestión importante xa que, en parte, esta información permite aos grupos de interese comprender mellor o comportamento ASG da empresa. Outra das cuestións abordadas fai referencia a se as empresas garanten a independencia, integridade e obxectividade do órgano de administración e, no seu caso, dos directivos, respondendo afirmativamente o 59,49%. Á pregunta sobre se a empresa posúe unha adecuada regulación interna das funcións dos directivos, responderon afirmativamente o 58,15%. Para estas últimas dúas cuestións, temos que indicar que a porcentaxe, cando nos referimos ás empresas grandes/medianas, é sensiblemente superior, alcanzando o 72,19% en ámbolos dous casos, fronte ao 55,75% e 54,02% se falamos das pequenas.

No tramo do 40% ao 50% atopamos cuestións sobre se o órgano de administración ou as persoas directivas se elixen en función da súa cualificación técnica e a súa experiencia profesional cun valor do 47,32%. Para estas últimas dúas cuestións, nun 46,72% das empresas as políticas empresariais (de xestión, financeiras, contábeis etc.) contan con avaliacións ou informes elaborados por asesores e consultores profesionais independentes. No referente a esta cuestión final, chama a atención a diferenza en función do tamaño da empresa: 65,78% para as grandes/medianas, e 41,10% para as pequenas, o que podería explicarse, en parte, porque as empresas máis pequenas (microempresas/autónomos) non poden asumir ese custo. O 46,23% das empresas afirman que o órgano de administración ofrece á Xunta Xeral información financeira e non financeira máis aló da establecida legalmente e tamén que o dito órgano avalía periodicamente o desempeño das funcións dos seus executivos/directivos. Ademais, o 44,40% das empresas indican que posúen regras sobre o comportamento ético das persoas dos órganos de administración e das/os directivas/os. Nestas tres cuestións tamén se aprecian diferenzas de case 20 puntos se temos en conta o tamaño, estando a porcentaxe arredor do 60% nas empresas grandes/medianas e nun 40% nas pequenas.

As porcentaxes máis baixas aparecen no que se refire á existencia de conselleiros/conselleiras ou, no seu caso, asesoras/es e consultoras/es independentes, onde o 39,66% confirma a súa existencia, e no relativo á aplicación de criterios de diversidade, tanto de xénero como de coñecementos para designar cargos de responsabilidade, onde o 38,93% e o 36,37% confirman a súa aplicación, respectivamente. Tanto no referido á existencia de independentes como na aplicación de criterios de diversidade de coñecementos na designación de cargos, as diferenzas en función do tamaño sitúanse arredor dos 20 puntos, maiores para as empresas de grandes/medianas.

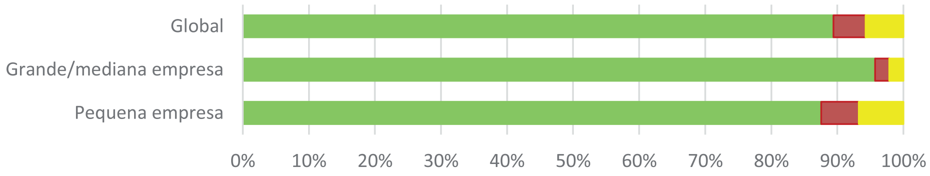
Gráfico 14. Aspectos xerais da administración da empresa

Fonte: Elaboración propia

3.6 O ÁMBITO SOCIAL

Esta parte do traballo está dedicada á análise dunha serie de aspectos sociais que se detallan a continuación, así como ás canles de comunicación e resolución de conflitos utilizadas. Preguntouse ás empresas se consideran ou aplican unha serie de aspectos sociais concretos. O aspecto social que goza dun maior compromiso entre as empresas é o desenvolvemento dunha comunicación comercial ou publicidade responsable e honesta, e ocupa o primeiro lugar cun 89,42%. Como podemos observar, tanto as porcentaxes vinculadas ás empresas grandes/medianas como ás pequenas son elevadas.

Gráfico 15. Comunicación comercial ou publicidade responsable e honesta

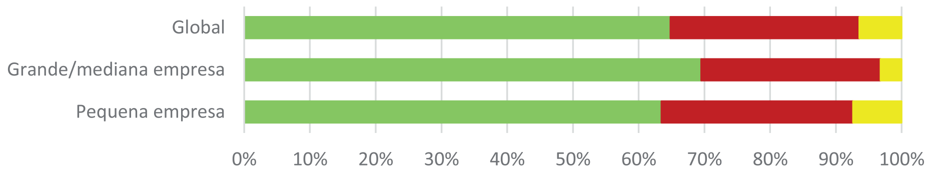


	Pequena empresa	Grande/mediana empresa	Global
Si	87,56%	95,72%	89,42%
Non	5,67%	2,14%	4,87%
Non sabe / Non contesta	6,77%	2,14%	5,72%

Fonte: Elaboración propia

Outros aspectos que teñen un grao considerable de implantación entre as empresas son os que teñen que ver coa transmisión á clientela de certos valores sociais, como informar sobre os impactos positivos/negativos dos seus produtos/servizos (64,84%) e promover un consumo responsable (63,99%). As diferenzas, se temos en conta o tamaño, son pequenas; e, respecto ao último aspecto indicado, cómpre salientar que son as empresas pequenas as que manifestaron un maior grao de implicación. Isto, en parte, podería vir explicado debido a que as empresas de menor tamaño xeralmente teñen un contacto máis directo cos clientes finais que as de maior tamaño, ou incluso porque o produto ou servizo que prestan está máis dirixido a un cliente final e non tanto a intermediarios (64,41% fronte ao 62,57%).

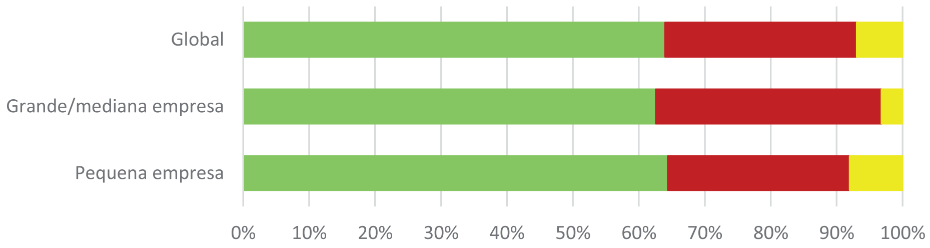
Gráfico 16. Información a clientela sobre impactos dos produtos ou servizos



	Pequena empresa	Grande/mediana empresa	Global
Si	63,46%	69,52%	64,84%
Non	29,13%	27,27%	28,71%
Non sabe / Non contesta	7,40%	3,21%	6,45%

Fonte: Elaboración propia.

Gráfico 17. Promoción entre a clientela dun consumo responsable

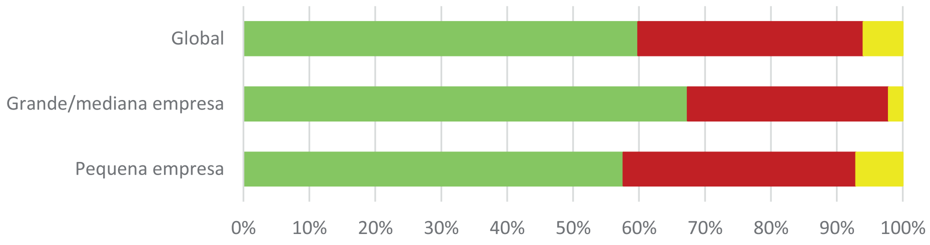


	Pequena empresa	Grande/mediana empresa	Global
Si	64,41%	62,57%	63,99%
Non	27,56%	34,22%	29,08%
Non sabe / Non contesta	8,03%	3,21%	6,93%

Fonte: Elaboración propia

O grao de implantación é algo menor para certas cuestións sociais vinculadas cos provedores, como son a colaboración coas súas empresas provedoras na mellora dos produtos/servizos (59,85%) e a priorización de empresas provedoras segundo criterios ambientais, laborais, sociais e de bo goberno (53,16%). A estes dous aspectos deberíase prestar especial atención, xa que teñen un efecto arrastre nas empresas que actúen como provedoras daquelas que os levan a cabo.

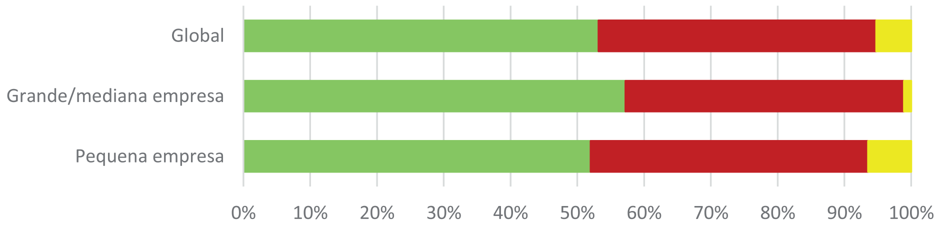
Gráfico 18. Colabora cos seus provedores na mellora dos produtos/servizos



	Pequena empresa	Grande/mediana empresa	Global
Si	57,64%	67,38%	59,85%
Non	35,28%	30,48%	34,18%
Non sabe / Non contesta	7,09%	2,14%	5,96%

Fonte: Elaboración propia

Gráfico 19. Priorización dos provedores segundo criterios ambientais, laborais, sociais e de bo goberno

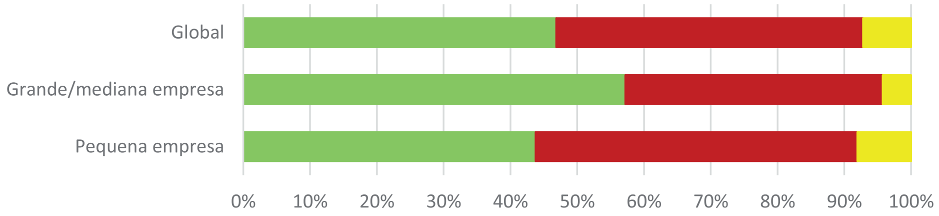


	Pequena empresa	Grande/mediana empresa	Global
Si	51,97%	57,22%	53,16%
Non	41,57%	41,71%	41,61%
Non sabe / Non contesta	6,46%	1,07%	5,23%

Fonte: Elaboración propia

O aspecto vinculado coa identificación e avaliación dos impactos da actividade no territorio no que actúa obtén un 46,84%, mentres que a porcentaxe de empresas que non identifican nin avalían os impactos da súa actividade no territorio no que actúan, ascende ao 45,99%. Isto podería estar indicando que as empresas, por distintos motivos, como podería ser o tipo de actividade desenvolvida (empresas comerciais, de servizos), poden considerar que teñen un baixo impacto nas cuestións sociais e que non lles competen.

Gráfico 20. Identificación e avaliación dos impactos da actividade no territorio no que actúa.

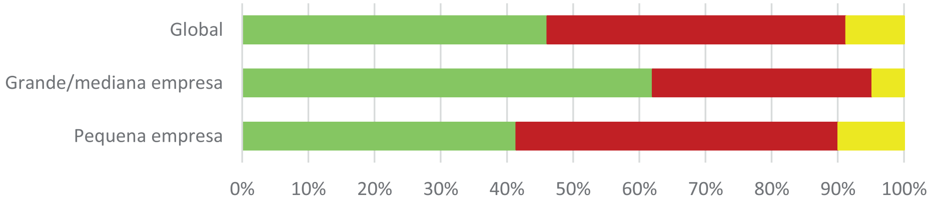


	Pequena empresa	Grande/mediana empresa	Global
Si	43,78%	57,22%	46,84%
Non	48,19%	38,50%	45,99%
Non sabe / Non contesta	8,03%	4,28%	7,18%

Fonte: Elaboración propia

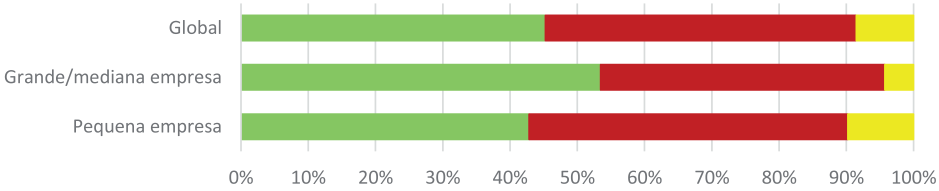
As empresas da mostra amosan un menor desenvolvemento nas cuestións referidas a accións a favor do desenvolvemento social (46,11%), a promover a RSE entre a súa clientela (45,84%) e a contar cunha política de loita contra a corrupción (37,10%). Pode chamar a atención que con anterioridade indicouse que cuestións como a información á clientela dos aspectos positivos/negativos dos seus produtos/servizos e a promoción, entre a clientela, dun consumo responsable contaban con porcentaxes bastante maiores que o referido á promoción da RSE entre a clientela. Isto podería deberse, en parte, a que hai empresas que levan a cabo certas actuacións en materia RSE, pero non contan cunha RSE implantada formalmente.

Gráfico 21. Desenvolver accións a favor do desenvolvemento social



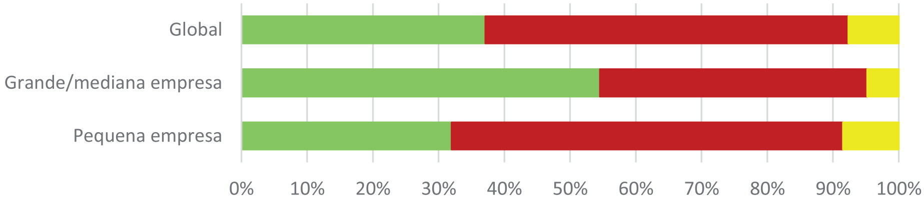
	Pequena empresa	Grande/mediana empresa	Global
Si	41,42%	62,03%	46,11%
Non	48,66%	33,16%	45,13%
Non sabe / Non contesta	9,92%	4,81%	8,76%

Gráfico 22. Promoción da RSE entre a clientela



	Pequena empresa	Grande/mediana empresa	Global
Si	42,83%	53,48%	45,26%
Non	47,40%	42,25%	46,23%
Non sabe / Non contesta	9,76%	4,28%	8,52%

Gráfico 23. Contar cunha política de loita contra a corrupción

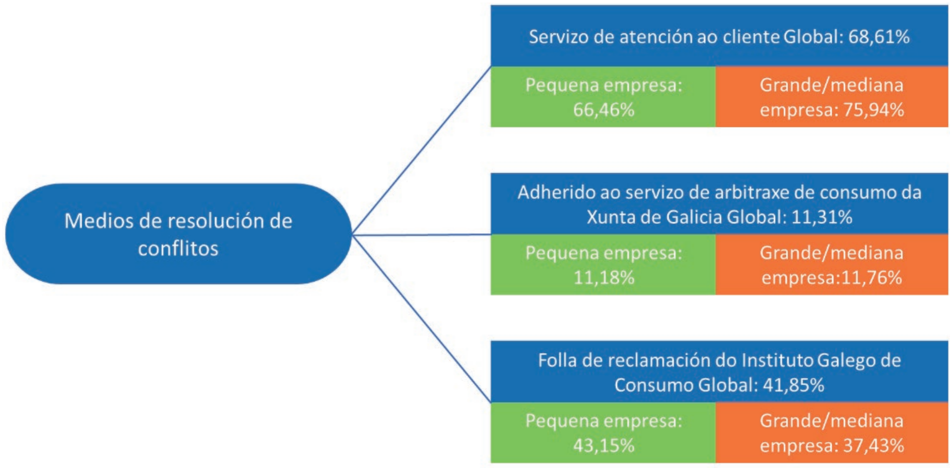


	Pequena empresa	Grande/mediana empresa	Global
Si	31,97%	54,55%	37,10%
Non	59,53%	40,64%	55,23%
Non sabe / Non contesta	8,50%	4,81%	7,66%

Fonte: Elaboración propia

En canto á resolución de conflitos cos clientes, a principal canle utilizada é o servizo de atención ao cliente (68,61%), seguido da folla de reclamacións do Instituto Galego de Consumo (41,85%), cunha escasa adhesión ao servizo de arbitraxe de consumo da Xunta de Galicia (11,31%). Non se observan nestes aspectos diferenzas significativas en función do tamaño da empresa e houbo un incremento en todos os instrumentos utilizados respecto dos valores publicados no último informe.

Figura 11. Medios de resolución de conflitos cos clientes

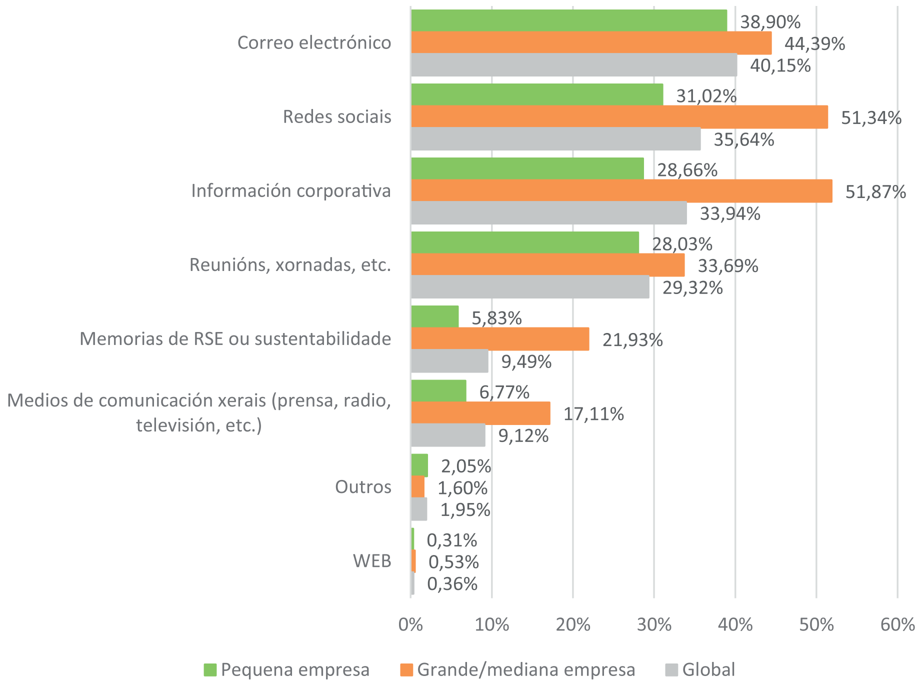


Fonte: Elaboración propia

Unha parte importante de todo o proceso da RSE é dála a coñecer aos distintos axentes, xa que parte dos efectos asociados á RSE dependerán, en boa medida, da información que lle chegue aos distintos grupos de interese internos e externos das empresas. Por este motivo, analizamos cales son as canles de comunicación que máis utilizan as empresas para comunicar a súa actividade de RSE.

Podemos observar como hai catro canles que despuntan sobre o resto por ser as máis empregadas polas empresas. En termos globais e por orde son: o correo electrónico (40,15%), as redes sociais (35,64%), a información corporativa (33,94%) e as reunións ou xornadas (29,32%). Xa a certa distancia estarían as memorias de RSE ou sustentabilidade e os medios de comunicación xerais, cun 9,49% e un 9,12%, respectivamente. Se temos en conta o tamaño, cómpre indicar que, en todos os casos, as porcentaxes sempre son maiores nas empresas grandes/medianas, especialmente en tres canles: información corporativa, redes sociais e memorias de RSE ou sustentabilidade, nas que se observan unhas diferenzas considerables que van dende os 16 aos 23 puntos porcentuais. Isto explica que, se temos en conta só as empresas de maior tamaño, a orde anterior cambia e aparece en primeiro lugar a información corporativa (51,87%), as redes sociais (51,34%), o correo electrónico (44,39%), as reunións, xornadas...(33,69%), as memorias de RSE ou sustentabilidade (21,93%) e os medios de comunicación xerais (17,11%).

Gráfico 24. Canles de comunicación máis empregadas para comunicar a RSE.



Fonte: Elaboración propia

3.7 O ÁMBITO LABORAL

Neste apartado imos seguir afondando na RSE, pero esta vez centrada no ámbito laboral. En definitiva, esta análise axudaranos a determinar o grao de implantación nas empresas da RSE no ámbito laboral. Co obxectivo de conseguir a información, realizáronselle unha serie de preguntas para indagar sobre distintas prácticas, políticas, procedementos e medidas que poderían levar a cabo as empresas. Das respostas obtidas destaca a existencia de dous piares principais que son a aposta pola contratación indefinida e pola formación. Tamén destaca con forza unha acción nova referida á igualdade de oportunidades. A principal actuación é a promoción da contratación indefinida feita polas empresas como opción principal, alcanzando o 82,85% das empresas,. Ademais, nas empresas xorde con forza unha aposta pola igualdade de oportunidades, xa que o 74,33% delas manifestaron que están realizando algún tipo de accións para fomentar a igualdade de oportunidades para todos e todas (como a igualdade de xénero e a igualdade retributiva). No que respecta á formación, as empresas seguen a considerar moi relevante dispor de medidas de adaptación de xornada ou de permisos para asistir a cursos de formación profesional, alén do previsto no convenio colectivo (70,92%), e ter unha política de formación continua (68,92%).

Táboa 7. Cuestións laborais 1

	Pequena empresa	Grande/mediana empresa	Global
A empresa promove a contratación indefinida como opción principal?	80,31%	91,44%	82,85%
Realízanse accións para fomentar a igualdade de oportunidades para todos e todas (como a igualdade de xénero e igualdade retributiva)?	70,71%	86,63%	74,33%
Dispón a súa empresa de medidas de adaptación de xornada ou de permisos para asistir a cursos de formación profesional, alén do previsto no convenio colectivo?	68,19%	80,21%	70,92%
Dispón a súa empresa dunha política de formación continua do persoal?	64,09%	85,56%	68,98%

Fonte: Elaboración propia

Outros aspectos analizados son a mellora da satisfacción dos traballadores e a información sobre os obxectivos e as estratexias, entre os cales existe relación, xa que acabarían redundando nunha mellor consecución dos obxectivos das organizacións e mellorarían os seus rendementos. Concretamente, preguntóuselles se empregaban mecanismos para mellorar a satisfacción dos traballadores, acadando unha resposta positiva do 65,94% e, no referente a se informan ao seu persoal sobre os obxectivos e as estratexias empresariais, obtívose unha resposta do 60,46%. Se ben as porcentaxes globais están próximas, destacamos, no relativo aos mecanismos para a mellora da satisfacción, un incremento máis pronunciado nas empresa de maior tamaño, alcanzando o 80,75%. Porén, este movemento non se observa no tema relativo a informar sobre os obxectivos e as estratexias empresariais, onde os valores para todos os tipos de empresas permanecen moi próximos. En definitiva, os esforzos que parece que están a facer as empresas de maior tamaño no primeiro aspecto semella que non se están a producir no segundo.

Táboa 8. Cuestións laborais 2

	Pequena empresa	Grande/mediana empresa	Global
A empresa emprega mecanismos para mellorar a satisfacción dos traballadores?	61,57%	80,75%	65,94%
A súa organización informa ao seu persoal dos seus obxectivos e estratexias empresariais?	59,69%	63,10%	60,46%

Fonte: Elaboración propia

Outros aspectos analizados e que acadaron unhas porcentaxes inferiores teñen que ver con aspectos de igualdade, formación, definición de funcións e avaliación do desempeño, cuxos valores se sitúan entre o 60% e o 40%, polo que contan cun amplo marxe de mellora. Nun primeiro momento, xa se aludiu á igualdade de oportunidades que se caracterizaba por alcanzar valores relativamente altos. Con todo, cómpre ser prudentes, posto que se atopan outras dimensións integrantes da igualdade cunhas porcentaxes bastante máis baixas como no relativo a ter definida unha política salarial, de incentivos e beneficios acorde co principio de igualdade retributiva cun 57,91%, e se a promoción do persoal se fai cunha metodoloxía e criterios definidos previamente (enténdase, á marxe do disposto no convenio colectivo) cun 54,62%. Tamén continúan con valores baixos aspectos relacionados coa formación en igualdade como son, por unha parte, a formación ou sensibilización vinculados aos protocolos para a prevención e actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo e, por outra parte, en materia de igualdade de xénero, identidade de xénero e orientación sexual. Ambas cuestións obtiveron unas porcentaxe do 54,01% e do 46,84%, respectivamente. Cómpre destacar que nestes casos si que se aprecia unha diferenza considerable en función do tamaño da empresa, arredor dos 20 puntos, sendo maior nas empresas grandes/medianas onde se sitúa arredor do 70% nos tres primeiros casos.

A formación das persoas traballadoras en competencias dixitais, en xeral, e as destinadas aos/ás traballadores/as a distancia, seguen a ter uns valores modestos: o 50,85% e o 46,89%, respectivamente. No relativo á formación en competencias dixitais, aprécianse diferenzas notables en función do tamaño, algo máis de 24 puntos, sendo do 69,52% para as empresas grandes/medianas. Estes valores poderían levar a pensar que a día de hoxe as empresas non están aproveitando todas as vantaxes que lles poden brindar as novas tecnoloxías e que poderían derivar en melloras na calidade, produtividade e de tipo económico.

Táboa 9. Cuestións laborais 3

	Pequena empresa	Grande/mediana empresa	Global
Ten definida unha política salarial, de incentivos e beneficios acorde co principio de igualdade retributiva?	53,70%	72,19%	57,91%
A promoción do persoal faise cunha metodoloxía e criterios definidos previamente?(Enténdase, á marxe do disposto no convenio colectivo)	50,55%	68,45%	54,62%
Desenvolve accións de difusión, formación ou sensibilización vinculados aos protocolos para a prevención e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo?	49,61%	68,98%	54,01%
Dispensa a súa empresa formación ao seu persoal en competencias dixitais?	45,35%	69,52%	50,85%
Ofrece a súa empresa formación a distancia, co fin de facilitar o acceso á formación profesional das persoas traballadoras a distancia, así como das que gocen dun período de excedencia?	43,31%	58,82%	46,84%
Dispón dalgunha medida de formación ou sensibilización do persoal en materia de igualdade de xénero, identidade de xénero e orientación sexual?	38,58%	62,03%	43,92%

Fonte: Elaboración propia

A menor adopción de medidas de RSE en materia de promoción do persoal, de avaliación do desempeño dos traballadores ou de diversidade ponse de manifesto en base aos valores relativamente baixos para estes aspectos. Concretamente, as empresas que indican ter definidas as funcións e requisitos de acceso para os postos de traballo son o 43,80%, e as que contan cunha metodoloxía de avaliación do desempeño son o 42,09%. Na parte baixa tamén atopamos as porcentaxes referidas ás empresas que dispoñen dunha política de diversidade en relación co persoal da empresa, incluído o directivo (39,90%), e ás que teñen unha política de diversidade aplicada aos órganos de administración da sociedade (30,66%).

Táboa 10. Cuestións laborais 4

	Pequena empresa	Grande/mediana empresa	Global
Existe unha política definida das funcións (e dos requisitos de acceso) para a postos clave da empresa, alén do previsto no convenio colectivo?	38,43%	62,03%	43,80%
A empresa ten un plan ou metodoloxía de avaliación do desempeño dos traballadores?	37,80%	56,68%	42,09%
A súa empresa ten unha política de diversidade en relación co persoal da empresa, incluído o directivo?	35,75%	54,01%	39,90%
Dispón dalgunha medida de formación ou sensibilización do persoal en relación co Dereito á igualdade de trato e non discriminación no emprego por conta allea? (Lei 15/2022, de 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación)	30,87%	55,08%	36,37%
A súa empresa ten unha política de diversidade en relación cos órganos de administración da sociedade?	27,56%	41,18%	30,66%

Fonte: Elaboración propia

As taxas medias relativas ás políticas relacionadas cos riscos laborais e coa saúde no traballo, co exercicio do dereito á desconexión, co fomento da igualdade de oportunidades para a inclusión de persoas con discapacidade e coa realización voluntaria de auditorías para garantir a igualdade retributiva por razón de sexo encóntranse entre o 20% e o 30%. Máis concretamente, pouco máis dunha de cada catro empresas dispoñen dunha política interna que mellora o exercicio do dereito á desconexión (28,10%) ou fomentan a inclusión de persoas con discapacidade ou de colectivos especiais, á marxe do disposto no convenio colectivo (28,10%), sendo aínda menos as empresas que realizan voluntariamente algunha auditoría tendente a garantir a igualdade retributiva por razón de sexo (23,23%). Cómpre sinalar que é habitual a existencia de porcentaxes maiores cando se trata de empresas grandes/medianas.

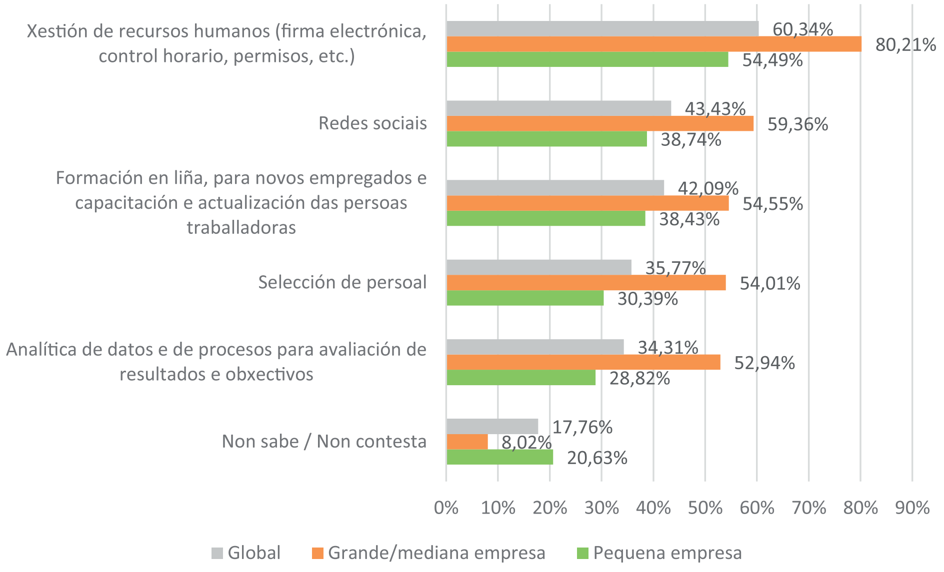
Táboa 11. Cuestións laborais 5

	Pequena empresa	Grande/mediana empresa	Global
Recentemente (2022 o 2023) realizou algún tipo de estudo para detectar necesidades relativas a riscos laborais e saúde laboral?	24,88%	48,13%	30,17%
Dispón dunha política interna que mellore o exercicio do dereito á desconexión dixital?	26,14%	39,57%	29,20%
Realizouse algún tipo de acción concreta para fomentar a inclusión de persoas con discapacidade ou de colectivos especiais, á marxe do disposto no convenio colectivo?	23,31%	44,39%	28,10%
Realiza voluntariamente algunha auditoría tendente a garantir a igualdade retributiva entre homes e mulleres en todos os niveis?	16,85%	44,92%	23,24%

Fonte: Elaboración propia

Estase a ver como, na actualidade, o uso da tecnoloxía por parte das empresas é indispensable, polo que, neste contexto, resulta de gran interese coñecer o uso e as ferramentas que están a empregar as empresas na súa relación cos seus empregados. Ademais, esta información pode resultar valiosa para poder artellar aquelas actuacións que se consideren máis oportunas co fin de lograr un mellor aproveitamento das distintas tecnoloxías dispoñibles. Pode observarse con certa claridade que é na xestión dos recursos humanos onde as empresas fan un maior uso de ferramentas tecnolóxicas/dixitais como a firma electrónica, o control horario ou a xestión de permisos. En concreto, a porcentaxe media sitúase no 60,34%, subliñando que, se só consideramos as empresas de maior tamaño, esta porcentaxe incrementase ata alcanzar o 80,21%. Xa a certa distancia, as redes sociais e a formación en liña (tanto para novos empregados coma para actualizacións) tamén son empregadas polo 43,43% e 42,09%, respectivamente. Tamén se usan ferramentas tecnolóxicas/dixitais, aínda que non de maneira tan intensiva, na selección de persoal (35,77%) e para a análise de datos/procesos para a súa avaliación (34,31%). Cómpre destacar que todas as ferramentas mencionadas anteriormente son empregadas por máis do 52% das empresa grandes/medianas ata alcanzar nalgún caso, como xa se mencionou, o 80,21%. Isto implica a existencia de diferenzas considerables ao ter en conta o tamaño e en todos os casos está situada entre os 16 e os 26 puntos porcentuais. Isto ten a súa xustificación, xa que pode que os custos que levan aparelladas tanto a adopción, formación coma o uso de ferramentas tecnolóxicas poden resultar pouco asumibles nas empresas de menor tamaño.

Gráfico 25. Ferramentas tecnolóxicas ou dixitais utilizadas na relación cos empregados



Fonte: Elaboración propia

Dentro deste ámbito da RSE tamén resulta moi interesante analizar os distintos mecanismos que as empresas poden poñer a disposición do persoal empregado para contribuír á ordenación do tempo de traballo e favorecer a conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Neste caso concreto, só se tiveron en conta as distintas prácticas sempre e cando mellorasen o xa establecido na normativa laboral. Pódese observar que as medidas que aplicar un maior número de empresas son as referidas á flexibilidade de horarios (59,61%), á xornada continuada (47,93%), ao traballo a distancia (incluído o teletraballo) (36,74%) e á previsión de permisos específicos destinado ao acompañamento de familiares a consultas médicas (31,75%). A certa distancia, atopamos outras medidas de conciliación, entre as que se inclúen ouso de xornadas reducidas (24,82%), a redución da xornada (21,41%), a disposición dunha xornada coincidente co horario escolar (18,86%) e o dereito de conciliación para atender ao coidado da parella de feito (10,34).

En termos xerais, non se observan diferenzas significativas en función do tamaño, e os valores son algo superiores para as empresas de maior tamaño, agás nun caso. Só nas medidas máis empregadas as diferenzas son algo maiores, destacando nos casos da xornada continua e do traballo a distancia, onde as diferenzas roldan os 20 puntos porcentuais, alcanzando nas empresas grandes/medianas o 61,50% e o 50,27%, respectivamente, fronte ao 43,94% e ao 32,76% nas pequenas. Ata certo punto é normal que existan certas diferenzas favorables para as empresas de maior tamaño, xa que estas medidas poden ter difícil encaixe nas empresas con poucos empregados.

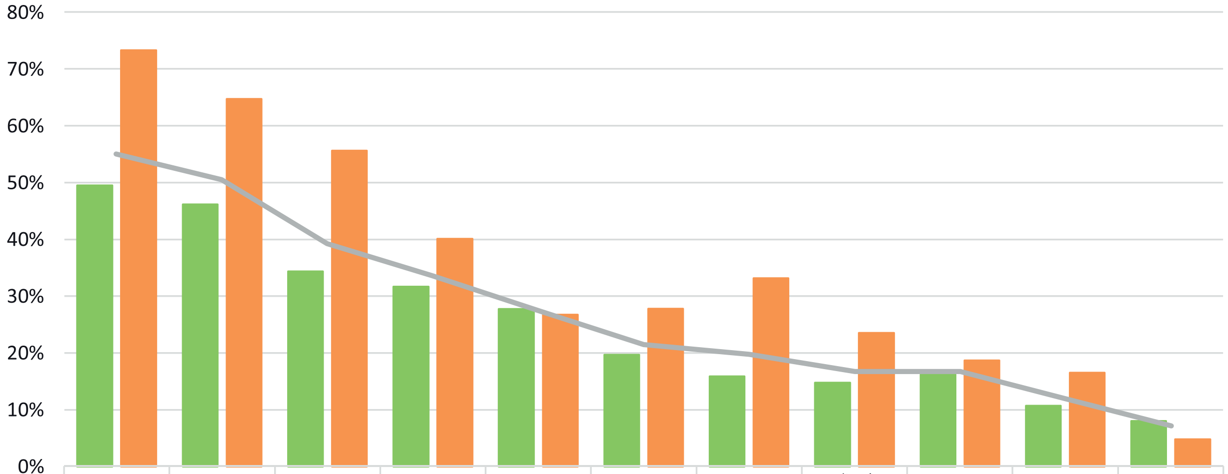
Gráfico 26. Medidas para contribuír á ordenación do tempo de traballo e favorecer a conciliación da vida persoal, familiar e laboral

Fonte: Elaboración propia

En materia de igualdade, a presenza de mulleres e homes podería ser empregada como un posible indicador. Con este obxectivo, preguntouse en que áreas das empresas existía unha maior representación de mulleres respecto do colectivo masculino. Segundo os datos recollidos, o 54,87% das empresas manifestan ter na área de administración unha maior presenza de mulleres que de homes. Tamén na área de contabilidade o 50,36% das empresas sinalan ter unha maior proporción de mulleres que de homes. No resto de áreas, as empresas con maior presenza de mulleres non chegan a alcanzar o 50%. A situación máis desfavorable dáse nas áreas de TIC e loxística, onde soamente unha de cada trece e unha de cada oito empresas, respectivamente, presentan unha maior representación feminina. Un dato a destacar é que tan só no 16,79% das empresas a presenza de mulleres directivas é maior ca a dos directivos, o que se traduce nunha escasa presenza feminina entre o persoal directivo e, polo tanto, ten unha ampla marxe de mellora.

Por tamaños, nas grandes empresas existe unha maior presenza de mulleres, con diferenzas importantes no persoal de administración (un 73,26% das medianas e grandes empresas afirman contar con máis mulleres que homes, fronte ao 49,45% das pequenas) e na área de contabilidade (64,71% das medianas e grandes fronte ao 46,14% das pequenas empresas). Na área TIC ocorre o contrario, onde o 4,81% das medianas e grandes empresas afirman ter máis presenza de mulleres que de homes, fronte ao 8,03% das pequenas empresas.

Gráfico 27. Áreas con maior presenza de mulleres que de homes

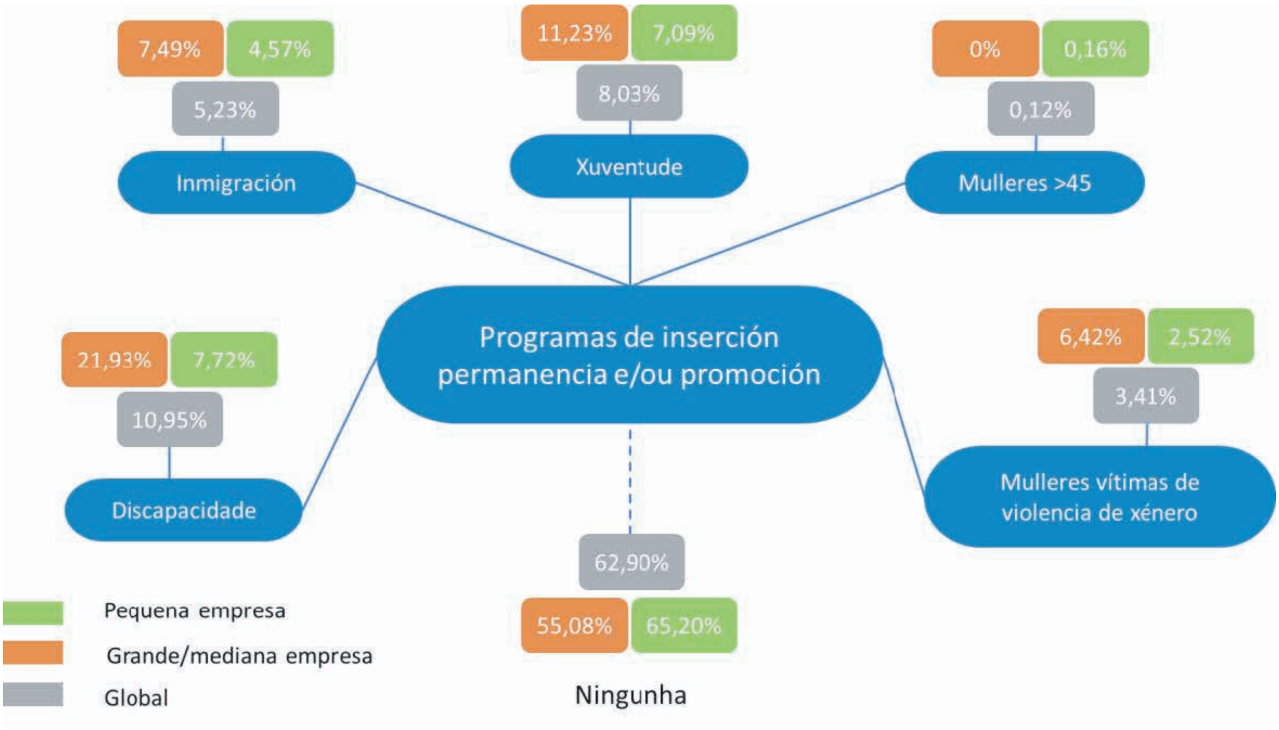


	Persoal de administración	Contabilidade	Dpto. Financeiro	Atención o cliente	Ventas	Persoal de servizos	Marketing	Auditoría e Cumprimento normativo	Directivos	Loxístca	Area TIC
Pequena empresa	49,45%	46,14%	34,33%	31,65%	27,72%	19,69%	15,91%	14,80%	16,22%	10,71%	8,03%
Grande/ mediana empresa	73,26%	64,71%	55,61%	40,11%	26,74%	27,81%	33,16%	23,53%	18,72%	16,58%	4,81%
Global	54,87%	50,36%	39,17%	33,58%	27,49%	21,53%	19,83%	16,79%	16,79%	12,04%	7,30%

Fonte: Elaboración propia

Outro dos aspectos relevantes é coñecer en que medida as empresas contribúen á inserción laboral de persoas pertencentes a determinados colectivos especiais que, de por si, poderían contar cunha serie de dificultades engadidas. Máis concretamente, analízase se dispoñen dalgún programa de inserción, permanencia ou promoción de colectivos especiais. En xeral, a maioría das empresas non contan con ningún programa (62,90%). Os principais colectivos cos que se están levando a cabo este tipo de accións son as persoas con discapacidade (10,95%) e a xuventude e as mulleres vítimas de violencia de xénero, ámbolos dous cun 8,03%. Chama a atención que non haxa unha conciencia clara sobre a importancia de que as empresas dispoñan de programas de acollida da xuventude para fomentar a retención do talento en Galicia. En función do tamaño, obsérvase unha maior presenza destas medidas nas medianas e grandes empresas.

Figura 12. Programas de inserción, permanencia ou promoción de colectivos especiais

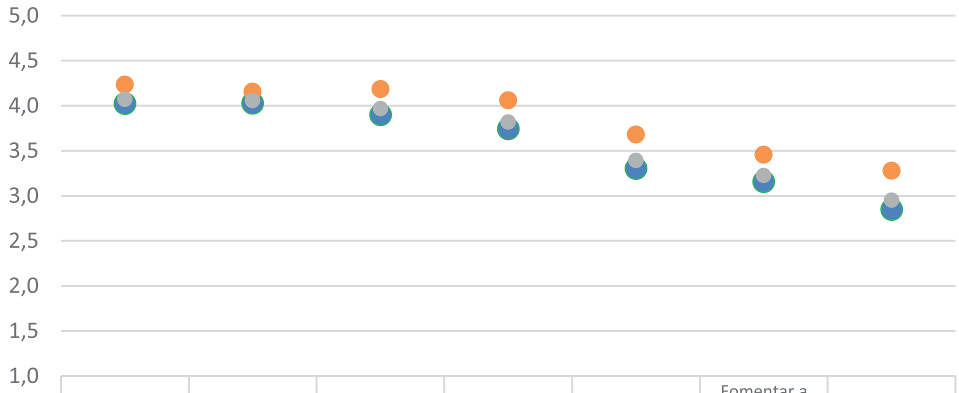


Fonte: Elaboración propia

Coñecido xa o que se está a facer nas empresas e, polo tanto, a súa situación, o interese pasa a centrarse na importancia outorgada a un conxunto de aspectos do ámbito laboral para determinar o que as empresas cren e valoran. Para iso, pedíuselles ás empresas que valorasen a importancia que lle outorgan a unha serie de aspectos laborais nunha escala de 1 (moi baixa) a 5 (moi alta). Polas puntuacións outorgadas, as empresas están moi interesadas en crear unhas condicións de traballo atractivas para os traballadores, como é un emprego de calidade (4,07) e a igualdade retributiva (4,06), así como tamén unha formación permanente do persoal (3,97). Isto podería estar relacionado, por un lado, con que as empresas queiran atraer e manter o talento e, por outro lado, co proceso de adopción de novas tecnoloxías derivadas da dixitalización e/ou automatización crecente que fai necesario adquirir competencias dixitais e afrontar un proceso de reciclaxe de competencias. As que obtiveron unha puntuación algo menor están relacionadas con ter canles de comunicación cos traballadores (3,82), coas políticas de promoción do persoal (3,39), co fomento da igualdade de oportunidades de colectivos de risco (3,23)

e coa inserción, permanencia ou promoción de colectivos especiais (2,95). En todos os elementos considerados, as medianas e grandes empresas outórganlles unha importancia superior fronte ás pequenas. En calquera caso, estas diferenzas non resultan significativas nin na valoración nin na xerarquía considerada.

Gráfico 28. Importancia dos aspectos laborais



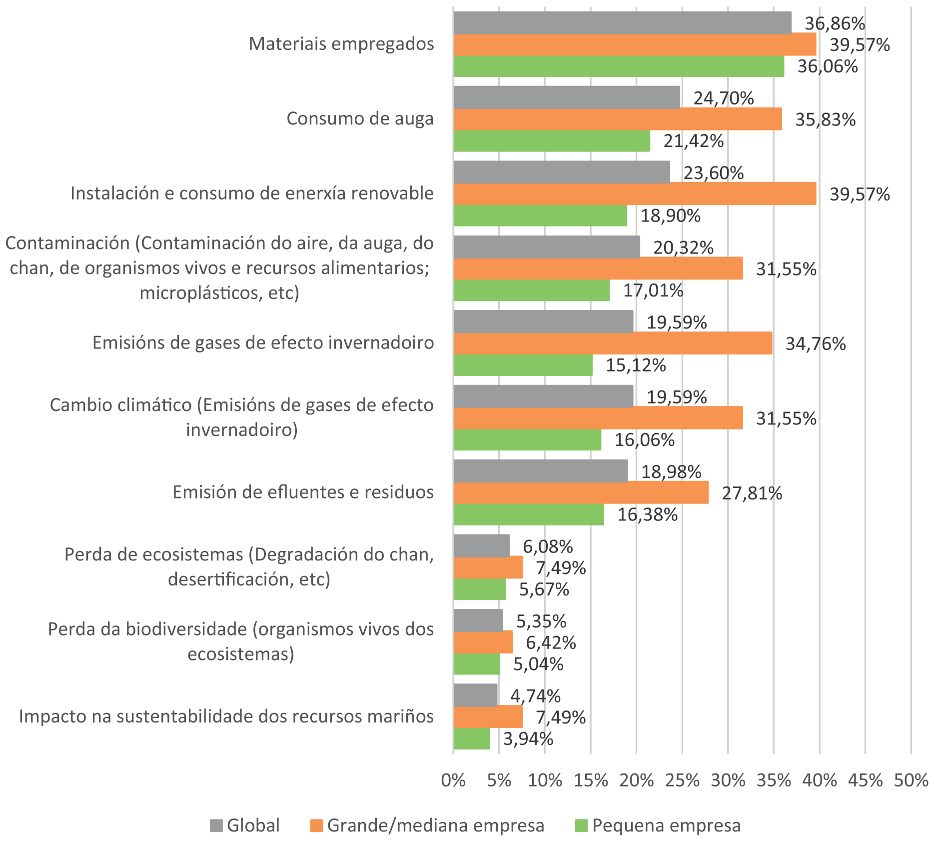
	Emprego de calidade	Igualdade retributiva	Formación permanente do persoal	Ter canles de comunicación cos traballadores	Política de promoción do persoal	Fomentar a igualdade de oportunidades de colectivos con dificultades ou risco de exclusión	Inserción, permanencia e/ou promoción de colectivos especiais
Pequena empresa	4,02	4,03	3,90	3,75	3,30	3,16	2,85
Grande/ mediana empresa	4,23	4,15	4,19	4,06	3,68	3,46	3,28
Global	4,07	4,06	3,97	3,82	3,39	3,23	2,95

Fonte: Elaboración propia

3.8 O ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL

Neste bloque trátase outra das dimensión da RSE, co obxectivo de coñecer máis da relación entre a empresa e o medio ambiente. Xa sexa dunha maneira máis directa ou menos, toda actividade económica acaba impactando no medio ambiente, polo que se lles preguntou ás empresas sobre os ámbitos nos que ten un maior impacto a súa actividade empresarial . Existe unanimidade en que unha desas áreas son os materias empregados, xa que obtivo a maior porcentaxe, un 36,86%. En relación ao tamaño das empresas a diferenza é pequena, pois este aspecto é sinalado polo 36,06% das empresas pequenas e polo 39,57% das grandes/medianas. Isto tamén nos leva a pensar en que, se estes materiais que empregan as empresas son subministrados por provedores, as actuacións e políticas medioambientais desenvolvidas polas empresas poderían verse trasladadas a eses provedores para que resulten efectivas. Ademais do anterior, outros ámbitos sinalados polas empresas foron o consumo de auga (24,70%), a instalación e consumo de enerxía renovable (23,60%), a contaminación (aire, auga, chan...) (20,32%), a emisión de gases efecto invernadoiro (19,59%), o cambio climático (19,59%) e a emisión de efluentes e residuos (18,98%). Nestes casos, se consideramos o tamaño, si que se observan uns valores maiores nas empresas grandes/medianas e menores no caso das pequenas, con diferenzas que están entre os 11 e os 21 puntos básicos. Os ámbitos da súa actividade que consideran que impactan menos teñen que ver coa perda de ecosistemas (6,08%), coa perda de biodiversidade (5,35%) e co impacto na sustentabilidade dos recursos mariños (4,74%). Para estes tres últimos ámbitos, as diferenzas entre os valores das empresas grandes/medianas e pequenas volven ser escasas. Se temos en conta toda esta información, parece estar indicando que as empresas son máis conscientes dos efectos prexudiciais que pode causar a súa actividade que das consecuencias que iso ten no medio ambiente, xa que as porcentaxes referidas ao consumo de auga, á contaminación e ás emisións de gases son sensiblemente superiores aos valores outorgados á perda de ecosistemas e biodiversidade e ao impacto no medio mariño.

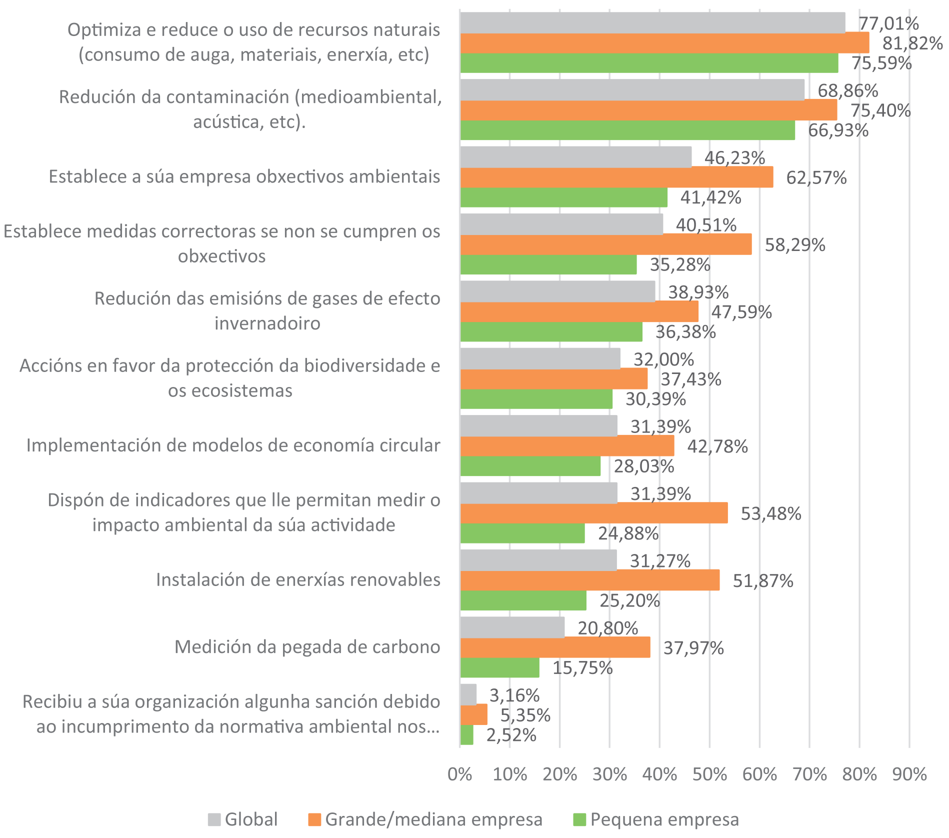
Gráfico 29. Ámbitos nos que impacta máis a actividade das empresas



Fonte: Elaboración propia

De seguido, interesámonos polas accións que as empresas desenvolven para protexer o medio ambiente. Os datos indican que a maioría das empresas levan a cabo unha optimización e redución do uso de recursos naturais (auga, materiais, enerxía...) (77,01%) e unha redución da contaminación (medioambiental, acústica...) (68,86%). Estas respostas son coherentes e gardan unha relación directa coa información anteriormente comentada, xa que como acabamos de indicar, as empresas consideran que un dos seus principais impactos negativos no medio é o consumo de auga e a contaminación, polo que desenvolven algún tipo de actuación nesta liña para reducilos. Outras das accións están relacionadas co establecemento de obxectivos ambientais (46,23%,) e de medidas correctoras, se non se acadan os obxectivos (40,51%). Nestes dous casos concretos, existen diferenzas importantes en función do tamaño, pois os valores para as empresas grandes/medianas son dun 62,54% e dun 58,29%, e para as pequenas dun 36,38% e dun 35,28%, respectivamente. Só no caso das empresas de maior tamaño máis da metade leva a cabo accións deste tipo. Ademais, aplican outro tipo de actuacións como a redución das emisións de gases de efecto invernadoiro (38,93%), accións en favor da protección da biodiversidade e dos ecosistemas (32%), a implementación de modelos de economía circular (31,39%), a disposición de indicadores que lle permitan medir o impacto ambiental da súa actividade (31,39%), a instalación de enerxías renovables (31,27%), a medición da pegada de carbono (20,80%) e, xa por último, a existencia de sancións é claramente residual (3,16%). Volvemos destacar a existencia de diferenzas importantes en función do tamaño en dúas das actuacións anteriores, concretamente, a dispoñibilidade de indicadores que lle permitan medir o impacto ambiental da súa actividade e a instalación de enerxías renovables, en ambos casos máis presentes nas medianas e grandes empresas (53,48% e 51,87%, respectivamente), fronte a unha presenza máis reducida nas pequenas empresas (24,88% e 25,20%, respectivamente).

Gráfico 30. Desenvolvemento de accións ou estratexias para protexer o medio ambiente

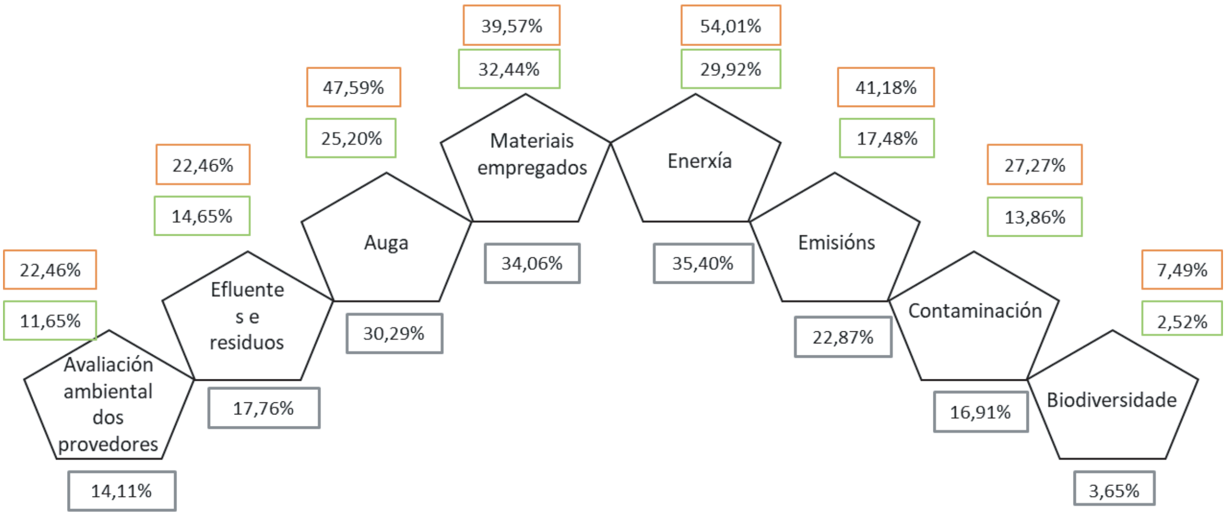


Fonte: Elaboración propia

Dispoñer de indicadores que lle permitan medir o impacto ambiental é moi importante para poder facer un seguimento e un desenvolvemento máis profundo dos obxectivos medioambientais. Como acabamos de ver, ascende ao 31,39% da mostra (24,88% nas pequenas e o 53,48% das medianas e grandes empresas) as empresas que dispoñen dalgún indicador. Para coñecer un pouco máis sobre esta cuestión, preguntóuselles ás empresas a que áreas pertencían os indicadores utilizados. Os resultados obtidos identificaron a enerxía (35,40%), os materiais empregados (34,06%) e a auga (30,09%) como os tres elementos que concentran en maior medida indicadores a nivel global. Xa por detrás atópase o uso de indicadores relativos a emisións (22,87%), efluentes e residuos (17,76%), contaminación (16,91%), avaliación ambiental dos provedores (14,11%) e biodiversidade (3,65%).

Por tamaño, as medianas e grandes empresas superan amplamente as pequenas empresas no uso de indicadores en todas as áreas. Ademais, en función do tamaño tamén se aprecian diferenzas importantes, sobre todo en tres áreas (enerxía, auga e emisións), o que provoca cambios dentro dos catro primeiros postos na orde de prelación anteriormente indicada. Para as grandes, a orde quedaría así: enerxía (54,01%), auga (47,59%), emisións (41,18%) e materiais empregados (39,57%); e para as pequenas: materiais empregados (32,44%), enerxía (29,92%), auga (25,20%) e emisións (17,48%).

Figura 13. Indicadores de impacto ambiental empregados

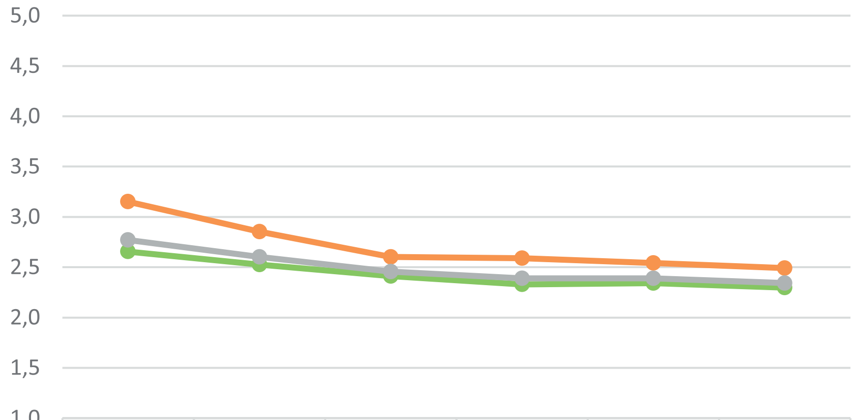


Fonte: Elaboración propia

Como consecuencia dos impactos que provoca a actividade das empresas, estanse producindo cambios no medio ambiente que, sen dúbida, van repercutir na actividade que levan a cabo as empresas. Baixo esta premisa, pedíuselles ás empresas que indicasen o seu grao de acordo/desacordo (nunha escala de 1: totalmente en desacordo; 5: totalmente de acordo) sobre se a súa actividade se ve impactada por unha serie de cambios que se están producindo no medio, como o aumento da temperatura, a escaseza de auga, os incendios, a contaminación de ríos e mares, a perda da biodiversidade e a degradación do chan e desertización. Consideran que o aumento da temperatura é o que máis lles afecta, cunha puntuación de 2,77, seguido da escaseza de auga (2,60), incendios (2,46), contaminación de ríos e mares (2,39), degradación do chan e desertización (2,39) e perda da biodiversidade (2,34). Como se pode observar, as puntuacións están bastante concentradas na parte media da escala.

Estes valores poderían estar indicando unha moderada concienciación medioambiental e mesmo poderían chegar a provocar que as empresas non estean o suficientemente preparadas para afrontar o cambio climático. Por tamaño, as empresas de maior dimensión outorgan un valor superior que as pequenas en todos os casos.

Gráfico 31. Cambios no medio ambiente que afectan a actividade das empresas.

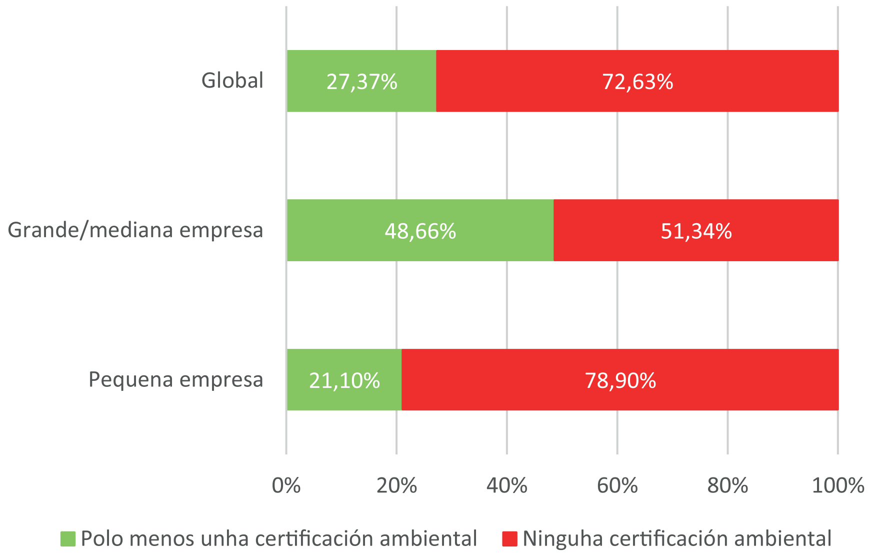


	Cambio climático (aumento temperatura)	Cambio climático (Escaseza de auga)	Cambio climático (Incendios)	Contaminación de ríos e mares	Degradación do chan e desertificación	Perda da biodiversidade
Pequena empresa	2,65	2,53	2,41	2,33	2,34	2,30
Grande/mediana empresa	3,15	2,85	2,60	2,59	2,54	2,49
Global	2,77	2,60	2,46	2,39	2,39	2,34

Fonte: Elaboración propia

Para coñecer a estandarización das medidas encamiñadas á protección do medio ambiente, pedíuselles ás empresas que identificasen as certificacións medioambientais das que dispoñían, a partir dunha lista de 7 certificacións e permitindo engadir outras adicionais. En termos globais, o 27,37% das empresas manifestan contar polo menos cunha certificación ambiental. Se temos en conta o tamaño, ponse de manifesto a diferenza entre os dous tipos de empresas: o 48,66% das grandes e medianas indican que posúen algunha certificación ambiental, fronte ao 21,10% das pequenas.

Gráfico 32. Certificacións ambientais

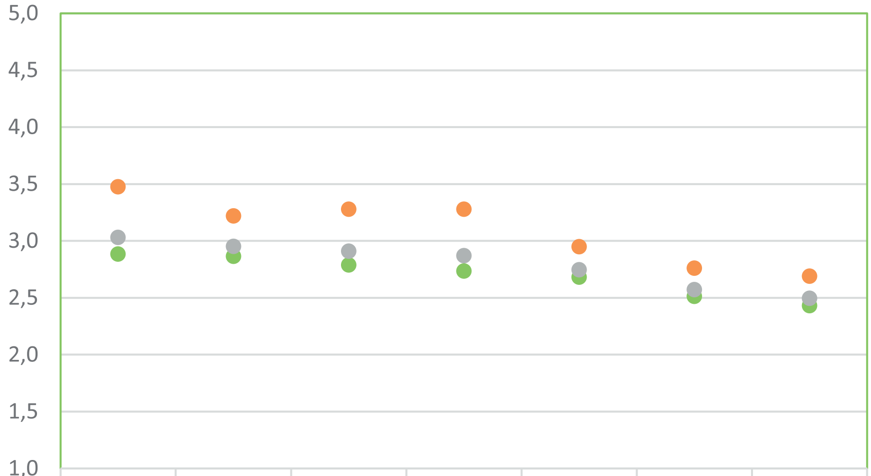


Fonte: Elaboración propia

Xa para rematar este bloque, consultóuselles en que tipo de decisións teñen en conta a información medioambiental. Consideramos que é un aspecto fundamental, xa que as distintas áreas da empresa están relacionadas entre si, e resulta imprescindible, á hora de tomar decisións nunha área, contar con información doutras e, polo tanto, canto maior sexa esta relación, maior será o éxito a todos os niveis. Para obter esta información, solicitóuselles ás empresas que manifestasen o seu acordo ou desacordo (1:totalmente en desacordo; 5:totalmente de acordo) sobre se tiñan en conta os aspectos medioambientais na xestión empresarial. En termos globais, os valores intermedios están no intervalo 2,50-3,03. Os datos facilitados revelan que os catro maiores valores medios referidos á inclusión de aspectos ambientais na xestión pertencen ás políticas de calidade (3,03), á xestión do persoal (2,95), á planificación estratéxica (2,91) e á elaboración dos obxectivos corporativos (2,87). Pola tipoloxía destas catro áreas de xestión, poderíamos pensar que a inclusión de aspectos medioambientais terá efectos directos e positivos desde o punto de vista económico, laboral, social e ambiental, e que se poderían traducir nunha maior posibilidade de obter mellores resultados empresariais.

Aprécianse certas diferenzas en relación ao tamaño das empresas: as medianas e grandes presentan valores superiores en todos os elementos considerados. Estas diferenzas son as que provocan que, cando nos referimos ás empresas grandes/medianas, a área de xestión do persoal pase a ocupar o cuarto posto.

Gráfico 33. Aspectos medioambientais na xestión empresarial



	Nas políticas de calidade	Na xestión do persoal ao seu servizo	Na planificación estratéxica	Na elaboración de obxectivos corporativos	Desenvolvemento de novos produtos e procesos	Deseño de estratexias de marketing	Nas campañas publicitarias
Pequena empresa	2,88	2,86	2,79	2,74	2,68	2,51	2,43
Grande/mediana empresa	3,48	3,22	3,28	3,28	2,95	2,76	2,69
Global	3,03	2,95	2,91	2,87	2,75	2,57	2,50

Fonte: Elaboración propia

A RESPONSABILIDADE
SOCIAL EMPRESARIAL
NAS EMPRESAS GALEGAS

2025

4

4 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E DESEMPEÑO NAS EMPRESAS GALEGAS

4.1 INTRODUCIÓN

Nos capítulos anteriores vimos, a nivel descritivo, a situación da RSE e os seus ámbitos no sector empresarial galego. Agora é o momento de analizar os efectos que ten que as empresas se impliquen en maior medida con modelos de xestión máis sustentables. Pero, seguindo os consellos do físico William Kelvin: "O que non se define non se pode medir. O que non se mide, non se pode mellorar. O que non se mellora, degrádase sempre". Por este motivo, e dándolle continuidade á edición anterior, desenvolvemos un índice que permite avaliar o grao de desenvolvemento da sustentabilidade nas empresas galegas. A dita puntuación constrúese por agregación dos diferentes piares que se inclúen habitualmente dentro da RSE: medio ambiente, social, laboral e goberno corporativo. Unha vez estimado, tamén poderemos calcular as características que impulsan ou restrinxen a RSE empresarial, así como os efectos que esta ten no desempeño das empresas galegas. Deste xeito, poderemos ter un indicador que permita avaliar os avances na RSE, se a súa implantación contribúe aos obxectivos das empresa, e se as políticas públicas están a contribuír tanto a mellorar a RSE coma ao desempeño do sector empresarial.

O efecto da RSE sobre o desempeño financeiro das empresas foi abordado extensamente en estudos económicos dende diversos puntos de vista. Nesta edición, propoñémonos avaliar se o grao de implicación na RSE por parte das empresas galegas ten algún tipo de efecto económico, en particular sobre a rendibilidade, o crecemento, a solvencia, o valor engadido ou no emprego. A dita análise realízase tanto a nivel cualitativa, tendo en conta as percepcións dos directivos, como a nivel cuantitativo, a partir dos resultados obtidos polas

empresas nos exercicios 2022 e 2023. Como é ben sabido, as políticas de RSE consomen recursos e poden ter un importante custo, tanto de execución de accións como a nivel organizativo e de cumprimento normativo e de divulgación. Ao mesmo tempo, poden afectar á reputación da empresa, á satisfacción dos traballadores e á redución de impactos negativos, como por exemplo, as sancións medioambientais. Por ese motivo, existe un *trade-off* e *a priori* é difícil saber se os efectos dunha maior implicación en termos de responsabilidade social empresarial impactará positiva ou negativamente nas empresas. Neste senso, estudos previos expoñen hipóteses alternativas respecto á relación entre RSE e desempeño:

- Os que consideran unha *relación positiva*, é dicir, das empresas máis implicadas na RSE debería esperarse un maior rendemento financeiro. As empresas máis orientadas á RSE satisfarán mellor os diferentes grupos de interese e, por tanto, acadarán unha mellor reputación que se traducirá nun mellor rendemento.
- Os que establecen unha *relación negativa* ao considerar que os custos vencellados á RSE deixan á empresa nunha posición menos competitiva e reducen a súa rendibilidade.
- Os que consideran que *é o desempeño da empresa o que determina o nivel de RSE* e non ao contrario. As empresas máis rendibles poderían investir máis en RSE ao dispor de máis recursos.
- A *relación non é directa*, é a RSE que ten un efecto positivo e a que afecta aos intanxíbeis das empresas, é dicir, á innovación, ao capital humano e á cultura da organización. Son os ditos factores os que modulan a relación entre a RSE e o desempeño financeiro.
- A importancia da divulgación é a comunicación. Para que a RSE inflúa na reputación da empresa é preciso que esta transcenda ao entorno e, polo tanto, debe ser comunicada. O *reporting*, a través de memorias ou a adopción dos criterios GRI, pode ser relevante. Por tanto, asúmese que unha mellor comunicación da RSE tradúcese nun mellor desempeño.

Tendo en conta as explicacións precedentes, cómpre avaliar a relación que se observa no sector empresarial galego para, deste modo, obter información valiosa susceptible de ser utilizada no deseño de estratexias e políticas públicas. Abordamos, pois, unha nova análise que implica a construción de índices de RSE, tanto globais como parciais, así como a relación que estes teñen coa rendibilidade, co crecemento e coa solvencia. Tamén se analizan as causas que levan a obter unha maior implicación na RSE. Nesta edición incluímos un apartado específico no que se diferencian as empresas acollidas ao programa Responsabilízate e aquelas que non se acolleron ao mesmo.

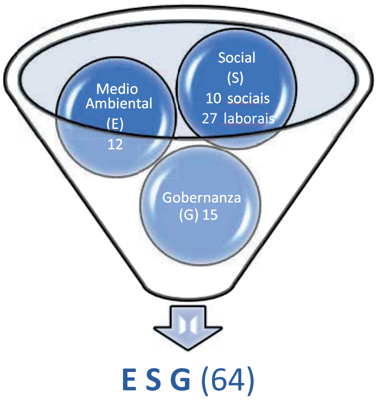
4.2 MEDINDO O NIVEL DE DESENVOLVEMENTO DA RSE

Nos capítulos anteriores avaliamos múltiples aspectos da RSE de forma individual. Neste apartado desenvolvemos indicadores para cada dimensión da RSE e avaliamos, a partir dos ditos cálculos, a situación das empresas galegas en termos de sustentabilidade.

4.2.1 Índices de Responsabilidade social empresarial

Como variables representativas do grao de implementación da RSE utilizamos variables dicotómicas e construímos un índice que mide o nivel de aplicación de boas prácticas en materia de ESG. Deste xeito, identificamos un total de 64 ítems relevantes en catro ámbitos diferentes: medioambiental, social, laboral e goberno empresarial. A partir destes, desenvolvemos tamén unha cualificación para cada empresa a nivel global, que xorde de sumar as puntuacións acadadas en cada unha das dimensións. Nesta edición mantemos, en xeral, a estrutura do informe anterior coa finalidade de poder establecer comparacións a partir de mostras equivalentes. En concreto, no ámbito medioambiental (E) mídense 12 ítems, no social (S) considéranse 10 e 27 no laboral, mentres que o piar de goberno avalíase con 15 variables. Como se pode observar na ilustración 1, unha empresa que teña implementados todos os aspectos mencionados acadará unha puntuación máxima de 64 puntos.

Ilustración 1.- Configuración do indicador ESG



Na construción do indicador medioambiental (E), valórase positivamente que a empresa dispoña de indicadores e obxectivos medioambientais, que non teña recibido sancións, que leve a cabo accións para combater o cambio climático ou accións para impulsar a economía circular ou a biodiversidade (Táboa 12). Tamén se valora positivamente que a empresa dispoña dunha certificación medioambiental, trate de reducir a contaminación, mida a pegada de carbono, dispoña de enerxías renovables e considere o medio ambiente no deseño da estratexia.

Táboa 12. Elementos considerados na construción do indicador medioambiental.

1. Establece a súa organización/empresa obxectivos ambientais (ObxectMA_E1)
2. No caso de que estableza obxectivos medioambientais, establece medidas correctoras se non se cumpren (Medidascorrect_E2)
3. Dispón de indicadores que lle permitan medir o impacto ambiental da súa actividade (IndImpacAmb_E3)
4. Recibiu a súa organización algunha sanción debido ao incumprimento da normativa ambiental nos últimos dous anos (SanciónsMA_E4)
5. Optimiza o uso de recursos naturais (Optimizausorecnat_E5)
6. Reduce a contaminación (RedContam_E6)
7. Accións de protección da biodiversidade (ProteccBiod_E7)
8. Redución de gases de efecto invernadoiro (RedgasesInv_E8)
9. Aplicación de modelos de economía circular (EconomíaCirc_E9)
10. Instalación de enerxías renovables (EnergRenov_E10)
11. Medición da pegada de carbono (PegadaCarbono_E11)
12. Conta cunha certificación medioambiental (CertMA_E12)

MEDIO AMBIENTE (E)

Fonte: Elaboración propia

Na construción do indicador social (S), diferenciamos entre as accións sociais (Ss) e laborais (Sl). Por unha banda, no ámbito social, avalíanse accións levadas a cabo en favor dos grupos de interese externos, tales como se a empresa ten en conta criterios ESG na selección de provedores, se aplica prácticas de comunicación responsables, se informa sobre os impactos dos seus produtos, se promove a sustentabilidade cos clientes, se identifica o impacto no territorio ou se favorece o desenvolvemento social, entre outros (Táboa 13. Elementos considerados na construción do indicador Social (Ss)).

Táboa 13. Elementos considerados na construción do indicador Social (Ss)

SOCIAL (Ss)

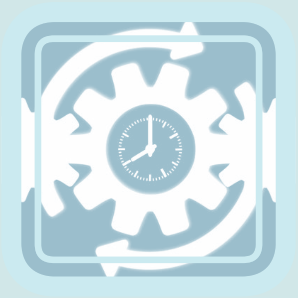
1. Prioriza os provedores segundo criterios ambientais, laborais, sociais e de bo goberno (Priorizaprov_S1)
2. Colabora cos seus provedores na mellora dos produtos/servizos (Colabprov_S2)
3. Desenvolve prácticas de comunicación comercial e contractual responsables (Comunicrespons_S3)
4. Informa aos seus clientes sobre os impactos positivos/negativos dos seus produtos/servizos (informimpactos_S4)
5. Promove entre a súa clientela o consumo responsable (Promconsresp_S5)
6. Promove a RSE entre a súa clientela (PromoveRSE_S6)
7. Identifica e avalía os impactos da súa actividade no territorio no que actúa (Avaliaimpactoterr_S7)
8. Conta cunha política de loita contra a corrupción (Loitacorrupc_S8)
9. Desenvolve accións a favor do desenvolvemento social (AccionsDSoc_S9)
10. Utiliza como ferramenta de xestión estratéxica a información dos grupos de interese (UsainfnaEstEmp_ S10)

Fonte: Elaboración propia

No que atinxe ao ámbito laboral, os aspectos máis importantes son o fomento da igualdade, a inclusión, a diversidade, a obxectividade na promoción, a flexibilidade e a conciliación, entre outras (Táboa 14). Tamén se valora positivamente que a empresa se implique na formación continua dos empregados, na equidade retributiva e a preocupación pola saúde e seguridade dos seus traballadores, incluíndo o dereito á desconexión, o control do acoso e a sensibilización en cuestións de igualdade de xénero, identidade e orientación sexual. Finalmente, os esforzos pola conciliación tamén son recoñecidos, onde se considera a opción de teletraballar, as reducións da xornada, os permisos e os horarios flexibles. Esta dimensión é a que integra un maior número de elementos na valoración, sendo de especial interese para as empresas debido aos efectos que pode ter na motivación, implicación, redución de absentismos, entre outros.

Táboa 14. Ítems considerados na construción do índice Laboral (SI)

1. Realiza accións para fomentar a igualdade (Igualdadoport_L1)
2. Realiza accións para fomentar a inclusión de persoascon discapacidade (Fometainclus_L2)
3. Promoción baseada en criterios definidos previamente (PromocCriterios_L3)
4. Política de diversidade nos órganos de administración (PolíDiversDirecc_L4)
5. Política de diversidade co persoal da empresa (PolDivPers_L5)
6. Dispón dun plan de avaliación do desempeño (Avaliadesemp_L6)
7. Dispón de mecanismos para mellorar a satisfacción dos traballadores (Mellorasatisf_L7)
8. Informa aos traballadores dos obxectivos e estratexias (Informaobxect_L8)
9. Hai unha política definida dos requisitos clave para acceder a postos clave (PolAccesoPostos_L9)
10. Existe unha política de formación continua do persoal (FormContin_L10)
11. Dispón de medidas de adaptación de xornada ou permisos para formación (AdaptXornada_L11)
12. Ten unha política salarial acorde co principio de igualdade (PolSalarialIgualdade_L12)
13. Realiza auditoría voluntaria de igualdade retributiva (Auditoriaigualretrib_L13)
14. Realizou estudos recentes de riscos e saúde laboral (Estudosprevrisklaboral_L14)
15. Dispón de protocolos para previr o acoso sexual (Protocprevacoso_L15)
16. Formación e sensibilización en igualdade de xénero, identidade e orientación sexual (FormeSensIguald_L16)
17. Dispón dunha política de dereito á desconexión (DesconDixital_L17)
18. Ten medidas para formación ou sensibilización en igualdade trato e non discriminación (SensIgualdTrato_L18)
19. A empresa promove a contratación indefinida como opción principal (ContIndef_L19)
20. Dispensa por formación en competencias dixitais (DiseComDix_L20)
21. Ofrece formación a distancia (FormOnLine_L21)
22. Ten flexibilidade de horarios (Flexhor_L22)
23. Teletraballo (Teletrab_L23)
24. Xornada coincidente con horario escolar (Xornhoresc_L24)
25. Redución de xornada (ReducXor_L25)
26. Ampliación de permiso de paternidade/maternidade (Ampperm_L26)
27. Previsión de permisos específicos destinados ao acompañamento de familiares a consultas médicas (PerAcFam_L27)



LABORAL (SI)

Fonte: Elaboración propia

Respecto á puntuación de goberno corporativo (G), avalíase a existencia dunha regulación interna, a dedicación dos administradores, a información proporcionada, o tamaño do consello, a independencia, os criterios de selección, a existencia de normas éticas, a diversidade de coñecementos e xénero nos órganos de administración e a calidade da información financeira (Táboa 15).

Táboa 15. Elementos considerados na construción do indicador de goberno corporativo (G)

GOBERNO CORPORATIVO (G)	1. Existe unha adecuada regulación interna das funcións do órgano de administración (RegInternaadec_G1)
	2. A dedicación dos administradores é suficiente para desempeñar as funcións encomendadas (Dedicaciónsuf_G2)
	3. O órgano de administración (Consello ou administradores) ofrece á Xunta Xeral información máis alá da establecida legalmente (InfFinsuf_G3)
	4. O órgano de administración ten a dimensión adecuada para responder eficazmente ás necesidades da empresa (DimAdec_G4)
	5. O órgano de administración avalía periodicamente o desempeño das funcións dos seus executivos/directivos (AvalíaDesemp_G5)
	6. Garántese a independencia, integridade e obxectividade do órgano de administración (GarantIndep_G6)
	7. Existe unha adecuada regulación interna das funcións dos directivos (RegInternaFun_G7)
	8. Os administradores ou os directivos elíxense en función da súa cualificación técnica e a súa experiencia profesional (ElecciónMemb_G8)
	9. Aplícanse regras sobre comportamento ético dos administradores e dos directivos (CompEtico_G9)
	10. Os directivos da empresa dispoñen en tempo e forma da información suficiente para realizar o seu traballo (Tempoeforma_G10)
	11. O órgano de administración conta con conselleiros ou, no seu caso, asesores e consultores independentes (HaiConsIndep_G11)
	12. A información financeira e non-financeira reflicte a imaxe real da empresa (Imaxefiel_G12)
	13. As políticas (de xestión, financeiras, contábeis, etc.) son sometidas a avaliacións ou informes elaborados por asesores e consultores profesionais independentes (Politicas_G13)
	14. Aplícanse criterios de diversidade de coñecementos na designación dos administradores, directivos e cargos de responsabilidade (AplicanCrit_G14)
	15. Aplícanse criterios de diversidade de xénero na designación dos administradores, directivos e cargos de responsabilidade (Igualdade_G15)

Fonte: Elaboración propia

Tamén se valoraron outros oito aspectos xerais que inflúen no nivel de aplicación da RSE, pero que non se inclúen no índice xeral. En concreto, considérase positivamente o feito de contar cun departamento ou persoal dedicado á RSE, así como de dispoñer dunha política de goberno corporativo, de fiscalidade responsable ou de cumprimento normativo (Táboa 16). Tamén se valora positivamente aquelas empresas que contan cunha política de xestión e control de riscos. En todo caso, estes aspectos xenéricos non entran a formar parte do índice global, pero avalíanse igualmente os seus efectos sobre as empresas.

Táboa 16. Aspectos xerais da RSE considerados.

ESG XERAIS	1. Conta a súa organización cunha persoa ou un departamento responsable da RSE (Gen1). 2. Ten política de fiscalidade responsable (Gen2) 3. Ten a súa organización unha política de cumprimento normativo (Gen3) 4. Ten unha política de control e xestión de riscos (Gen4) 5. Presenta informe de goberno corporativo (Gen5) 6. Presenta memoria de RSE (Gen6) 7. Atende as demandas dos GI (Gen 7) 8. Informes de RSE, goberno, etc, auditados (Gen8)

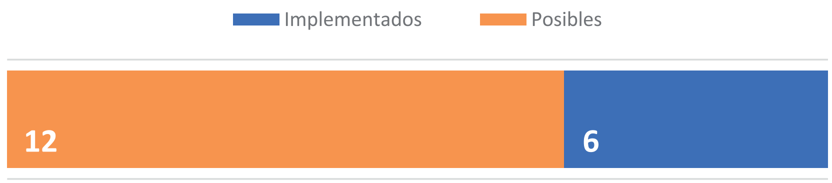
Fonte: Elaboración propia

4.2.2 Análise dos diferentes indicadores ESG

4.2.2.1.- Índice medioambiental

O piar medioambiental centrou o interese nestes últimos anos debido á sensibilización das empresas e da sociedade en xeral, cos efectos da contaminación e do cambio climático sustentados en multitude de documentos científicos. Os compromisos adoptados a nivel europeo e mundial xeraron unha maior conciencia sobre os impactos que a actividade económica ten no planeta, así como a necesidade de establecer un plan de acción para evitar que a temperatura aumente por encima do limiar de 1,5 graos. Ademais, no COP 28 celebrado en Dubai en 2023 houbo un consenso na eliminación progresiva de combustibles fósiles, sendo fundamental a implicación das empresas, en particular no financiamento da transición cara unha economía neutral en carbono e a implantación de enerxías limpas. O acordo de reducións tamén se estende ao metano, e a redución de emisións céntrase no transporte, cunha clara aposta polos medios máis sustentables. As preocupacións medioambientais non se limitan ao efecto invernadoiro e, neste últimos anos, os recursos hídricos, o coidado das masas forestais, a biodiversidade e a aposta pola economía circular veñen gañando protagonismo. A situación do ámbito medioambiental da mostra de empresas utilizada neste estudo amosa que a media de accións medioambientais aplicadas sitúase preto das 6 das 12 consideradas, poñendo de manifesto que pese a estar moi próxima ao aprobado, aínda hai unha importante marxe de mellora (Gráfico 34).

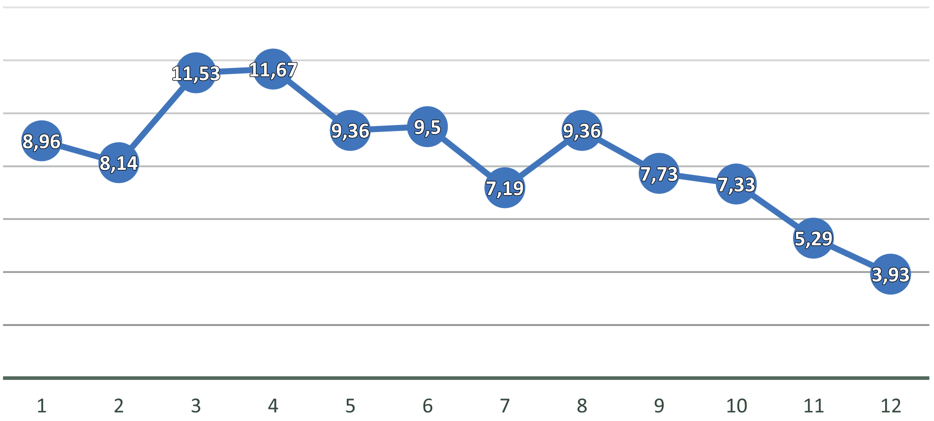
Gráfico 34.- Puntuación media fronte a puntuación posible (medio ambiente).



Fonte: Elaboración propia

Certo é que a dita puntuación é o resultado de situacións moi heteroxéneas. Por un lado, tal e como se pode comprobar no Gráfico 35, existen preto dun 50% das empresas que non superan os 5 puntos, mentres que outro 33% supera os 8 puntos. Deste xeito, atopamos unha poboación empresarial dividida entre aquelas cunha baixa concienciación medioambiental e aquelas que teñen unha implicación moderada ou elevada. Estes resultados indican que aínda é preciso mellorar a dimensión medioambiental da RSE nunha parte importante das empresas galegas. Máxime se temos en conta a necesidade de loitar contra o cambio climático e os riscos aos que se expoñen as empresas que non adopten políticas para preservar o medio ambiente. Certo é que existen exemplos de empresas con 100% das accións aplicadas e que poñen de manifesto a importancia das accións de concienciación impulsadas dende as diferentes administracións para fomentar a sustentabilidade.

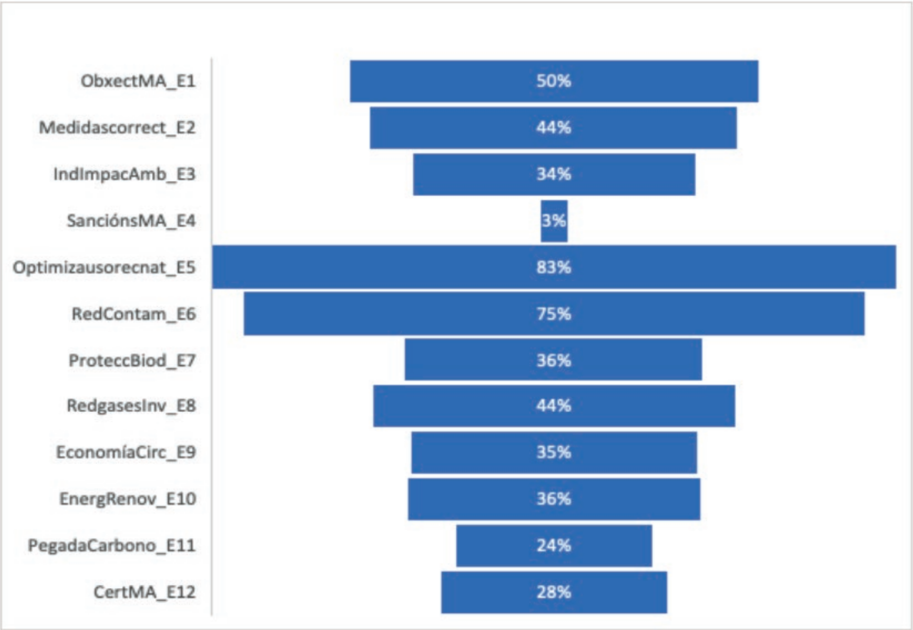
Gráfico 35.- Histograma da puntuación acadada no indicador medioambiental.



Fonte: Elaboración propia

Ao analizar os diferentes elementos que integran o indicador medioambiental (E), podemos comprobar que as empresas concentran a súa actividade na optimización do uso de recursos naturais (83%) e na redución da contaminación (75%), incluíndo as emisións de gases nocivos (44%). A metade das empresas tamén declara que establece obxectivos medioambientais e un 44% medidas correctoras. Outro aspecto moi positivo é que poucas empresas declaran ter recibido sancións medioambientais (3%), se ben isto pode tamén reflectir a impunidade coa que en moitos casos se abordan as cuestións medioambientais. No lado negativo da balanza atópase un número amplo de accións que son adoptadas pola terceira parte das empresas da mostra, entre as que se atopan a instalación de enerxías renovables, a economía circular, a protección da biodiversidade ou a ausencia de indicadores de impacto ambiental. Finalmente, a pegada de carbono (24%) e as certificacións medioambientais (28%) seguen sendo as cuestións menos abordadas.

Gráfico 36.-Nivel de aplicación en cada elemento integrante do índice medioambiental

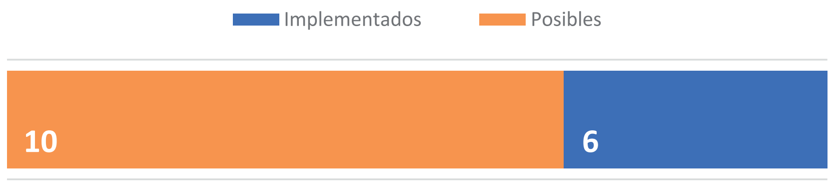


Fonte: Elaboración propia

4.2.2.2.- Índice Social

A dimensión social semella estar máis desenvolvida que a medioambiental, xa que as empresas declaran ter aplicadas máis da metade das accións consideradas, estando preto de 6 o valor medio, sobre un total de 10. Ademais, algúns ítems chegan a ser aplicados polo 95% das empresas enquisadas.

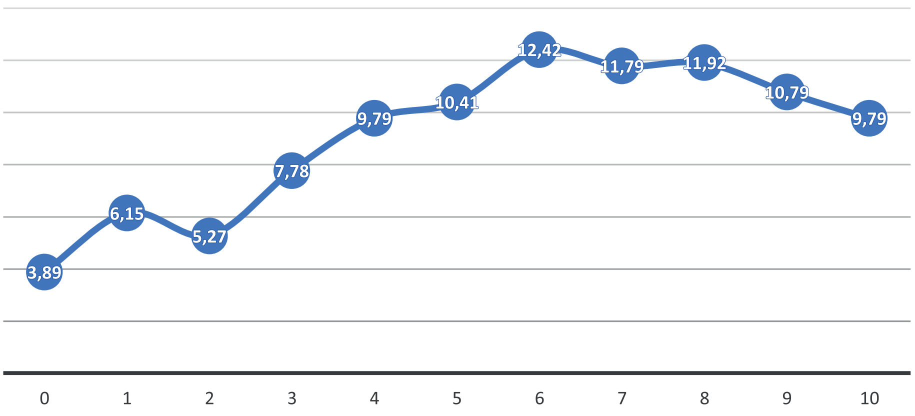
Gráfico 37.-Puntuación media fronte á puntuación posible (social).



Fonte: Elaboración propia

Como podemos observar, unha importante proporción acada puntuacións superiores aos 6 puntos (56%), e máis do 20% ten unha puntuación sobresaínte. Isto non evita que non haxa empresas que teñan unha baixa cualificación, sendo aínda un 25% as que presentan valoracións moi deficientes. A mellora da dimensión social é fundamental, xa que moitas das accións desenvolvidas neste ámbito teñen un impacto directo no territorio e en moitos grupos de interese, o que repercute de forma directa na imaxe da empresa e na optimización da RSE.

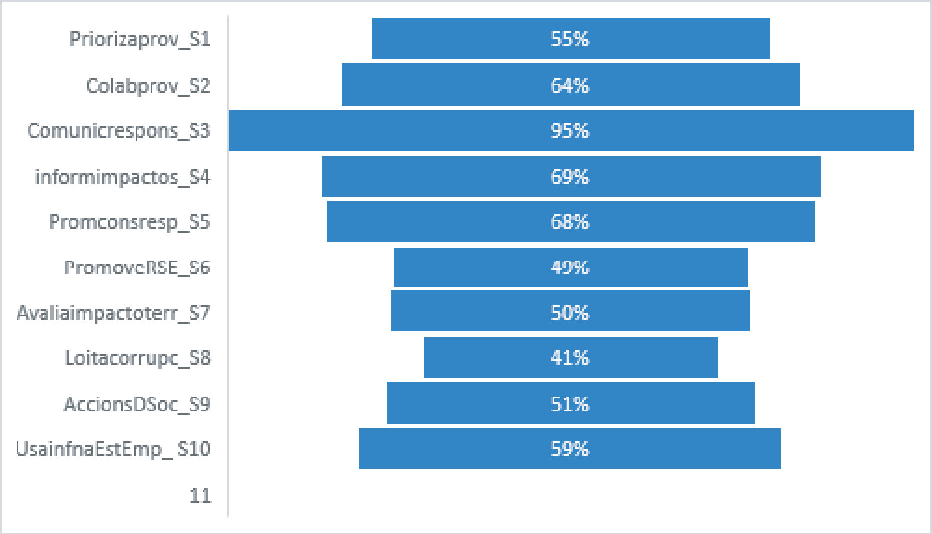
Gráfico 38.- Histograma da puntuación acadada no indicador social.



Fonte: Elaboración propia

Ao avaliar as acción específicas contidas no índice social, a maior parte das empresas declaran que realizan prácticas de comunicación responsable (95%), que informan dos impactos (69%) e que promoven o consumo responsable (68%). Tamén acada boas puntuacións a colaboración con provedores (64%) e o uso da información dos grupos de interese no deseño das estratexia da empresa (59%). Pola contra, as eivas principais atopámolas na adopción de medidas en favor do desenvolvemento social (51%), da loita contra a corrupción (41%) e da promoción da RSE entre os seus clientes (49%).

Gráfico 39.-Nivel de aplicación das accións incluídas no índice social.

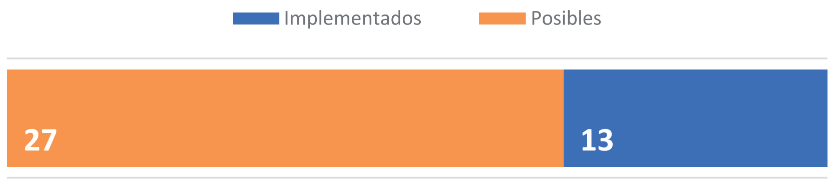


Fonte: Elaboración propia

4.2.2.3.- Índice laboral.

O ámbito laboral inclúe un amplo número de tópicos onde a empresa pode actuar para lograr un entorno que favoreza a motivación, a transparencia, a inclusión e a conciliación. Moitos dos elementos que se inclúen nesta puntuación están afectados por normativas cada vez máis esixentes, de aí que cada vez queda menos marxe para as melloras que voluntariamente queiran aplicar as propias empresas, que son as que se consideran neste apartado. Como se observa no Gráfico 40, dun total de 27 posibles accións consideradas como boas prácticas en materia laboral, as empresas declaran ter implantadas menos de 13, polo que quedan preto do aprobado, pero non chegan á nota mínima. Nestes resultados inflúe de xeito significativo o feito de que a mostra inclúa un maior número de empresas pequenas, que, con recursos moi limitados, son incapaces de aplicar boa parte das accións incluídas na dimensión laboral.

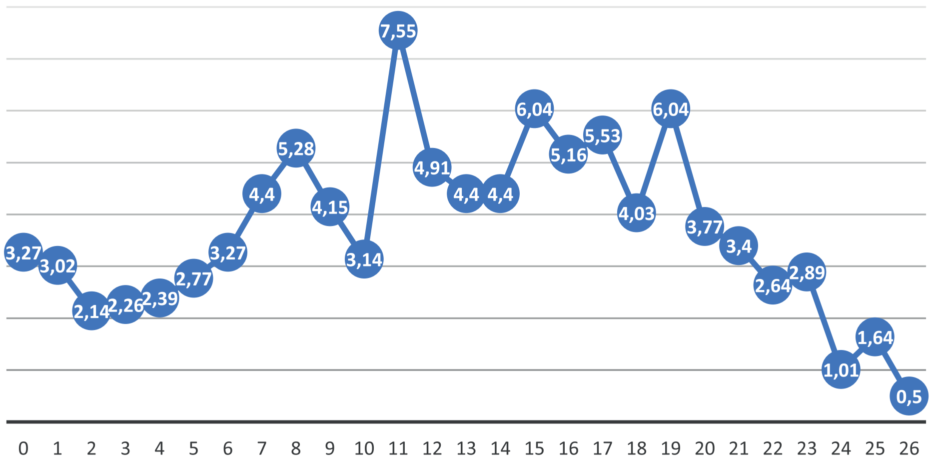
Gráfico 40.- Puntuación media fronte a puntuación posible (laboral)



Fonte: Elaboración propia

Ao igual que ocorre coas outras dimensións, existen realidades moi diferentes, con empresas alleas ao desenvolvemento da RSE no eido laboral (un 20% non acadan os 6 puntos). A meirande parte concéntranse no nivel intermedio (un 69% teñen entre 7 e 20), mentres que o resto, arredor do 12%, xa presentan practicamente a totalidade das accións implantadas.

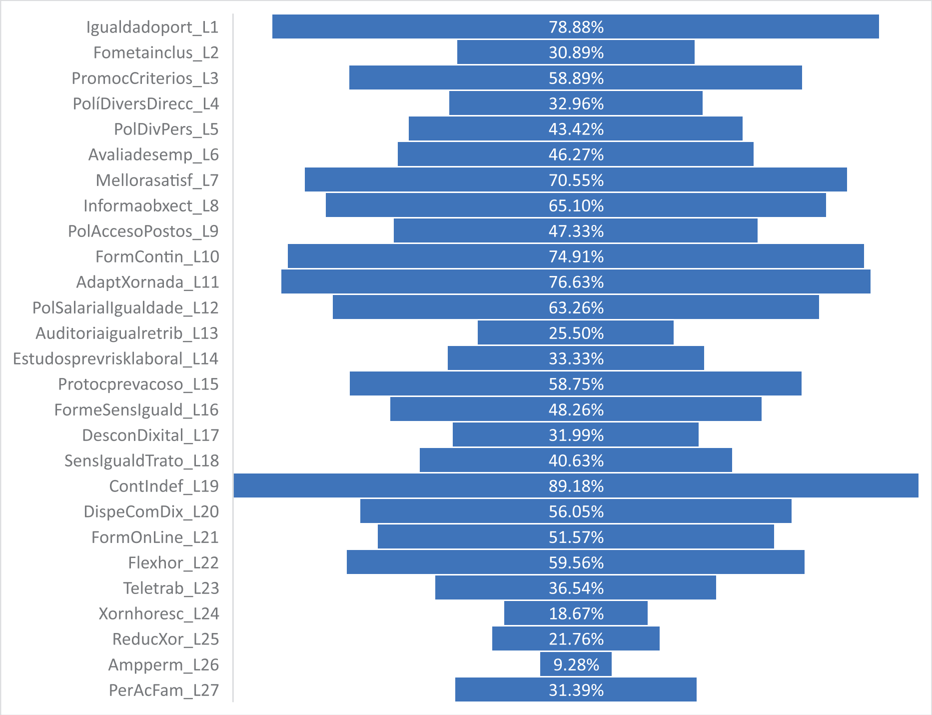
Gráfico 41.- Histograma da puntuación acadada no indicador laboral.



Fonte: Elaboración propia

A cualificación media obtida está afectada pola polaridade que se observa nos diferentes ítems. Por un lado, aspectos como a contratación indefinida, a igualdade de oportunidades, a formación continua e a adaptación da xornada son adoptadas por unha maioría das empresas, con taxas superiores ao 74%, mentres que outros aspectos como a inclusión, a redución da xornada, a ampliación dos permisos de paternidade, a avaliación de riscos ou as auditorías retributivas, a diversidade na dirección das empresas ou a compatibilidade de horarios non a incorporan, no mellor dos casos, o 30% das empresas. O resto das cuestións son adoptadas, aproximadamente, pola metade das empresas.

Gráfico 42.-Nivel de aplicación en cada elemento do índice laboral.

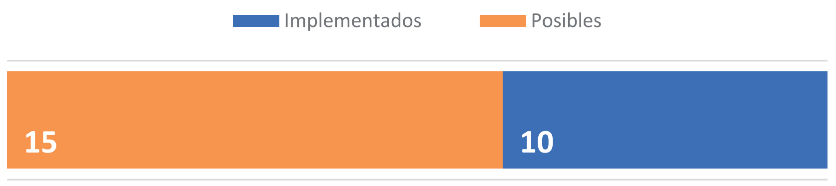


Fonte: Elaboración propia

4.2.2.4.- Índice de goberno corporativo.

As prácticas de goberno corporativo son as que presentan unha mellor valoración, cunha nota media que supera os 10 puntos, sobre os 15 posibles, achegándose ao notable. Isto significa que é a dimensión máis desenvolvida e onde as empresas declaran ter avanzado máis.

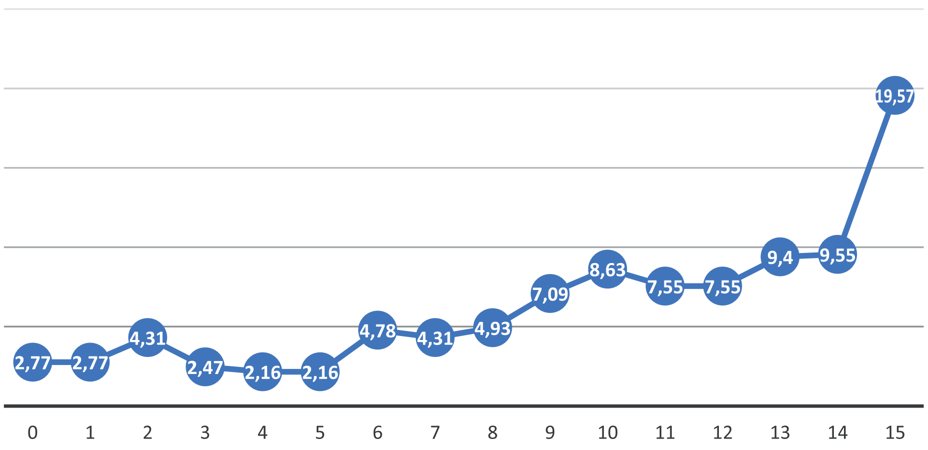
Gráfico 43.- Puntuación media fronte á puntuación posible (goberno corporativo).



Fonte: Elaboración propia

Como podemos observar no Gráfico 44, preto do 20% das empresas declaran ter aplicadas a totalidade das accións consideradas no indicador de gobernanza. Tamén se observa que máis do 62% das empresas acada 10 ou máis puntos, o que significa que son poucas as que consideran ter un nivel pouco desenvolvido en materia de goberno da empresa.

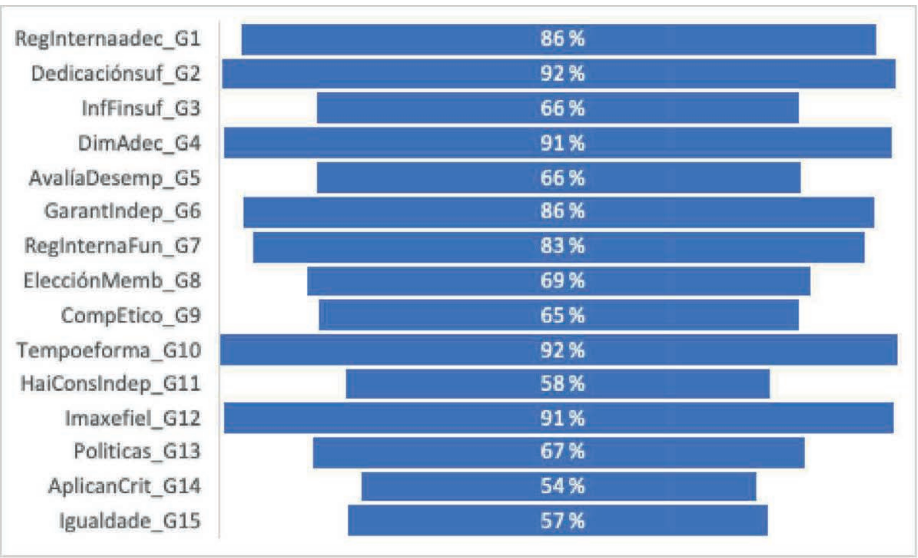
Gráfico 44.- Histograma da puntuación acadada no indicador de goberno corporativo.



Fonte: Elaboración propia

En xeral, as empresas consideran que teñen un regulamento interno axeitado, que a dedicación dos administradores é suficiente e que a dimensión é proporcionada. As empresas destacan que a información subministrada reflicte unha imaxe real, se ben a porcentaxe das que teñen regras éticas ou conselleiros independentes é algo inferior. Os ámbitos onde aínda se pode mellorar son a avaliación do desempeño e a diversidade nos órganos de xestión, sendo a diversidade de coñecementos a que presenta unha puntuación máis baixa (53.94%).

Gráfico 45.-Nivel de aplicación en cada elemento do índice de goberno corporativo.

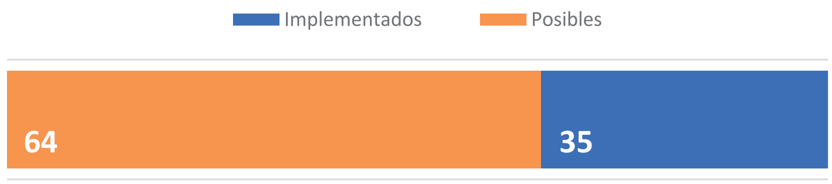


Fonte: Elaboración propia

4.2.2.5.- Índice global.

Cando avaliamos en conxunto a sustentabilidade desenvolvida polas empresas galegas participantes na mostra, observamos que a cualificación media supera o aprobado, cunha puntuación de 5,5 puntos sobre 10. Isto implica que as empresas desenvolven de media 35 accións de RSE das 64 posibles consideradas no estudo.

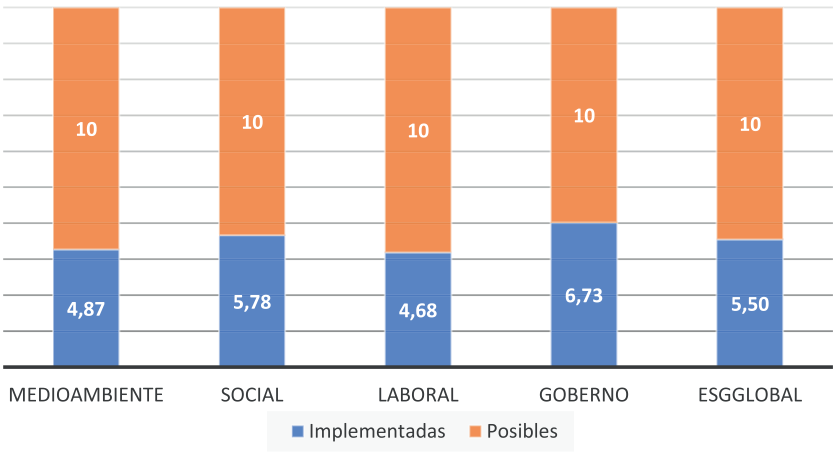
Gráfico 46.-Puntuación acadada a nivel global e por ámbitos da ESG.



Fonte: Elaboración propia

Certo é que a situación é mellorable, pero tamén hai que dicir que existe unha porcentaxe destacable de empresas con puntuacións moi elevadas (23,6%), máis de 45 puntos, e as que acadan menos de 15 puntos apenas superan o 6,2%.

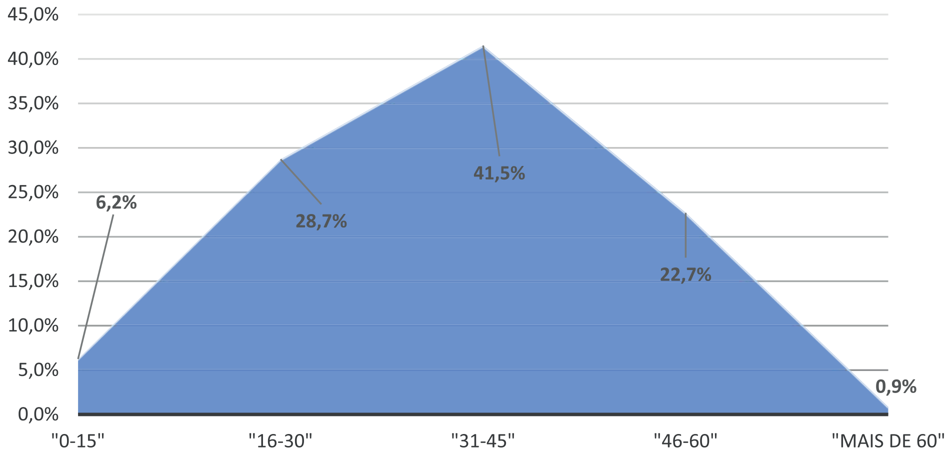
Gráfico 47.-Puntuación estandarizada acadada a nivel global e por ámbitos da ESG.



Fonte: Elaboración propia

Por outra banda, na mostra hai unha proporción elevada de pemes, sendo o tamaño, como veremos posteriormente, un determinante fundamental da RSE. Este resultado vén destacar que o esforzo que as empresas están a levar a cabo no marco dos programas públicos de fomento da RSE está a dar os seus froitos, e xa hai un importante número de empresas que acadan un aprobado alto ou superan a dita cualificación. Os esforzos agora deben centrarse en mellorar as dimensións medioambiental, laboral e social, xa que no goberno empresarial semella que as empresas teñen avanzado máis.

Gráfico 48.-Distribución do grao de aplicación global da RSE.



Fonte: Elaboración propia

En canto á relación entre as diferentes puntuacións, *a priori* esperamos que a correlación sexa elevada, o que indicará que as empresas concienciadas coa RSE o están en todos os ámbitos. Porén, como se observa na Táboa 17, a pesar de que a correlación é positiva, o índice social e laboral presentan unha maior correlación, algo lóxico ao englobarse dentro do piar social. Ademais, os resultados obtidos indican que as empresas máis sensibles co ámbito laboral e social tamén o son ao nivel medioambiental, pero a dita relación debilítase coa gobernanza.

Táboa 17.- Correlación entre os diferentes índices.

	IndMA	IndSOC	IndLAB	IndGOB	ESGglobal
IndMA	1				
IndSOC	49%	1			
IndLAB	56%	60%	1		
IndGOB	28%	34%	30%	1	
ESGglobal	72%	87%	76%	63%	1

Fonte: Elaboración propia

No Cadro 9, resúmense as principais conclusións da análise dos distintos indicadores.

Cadro 9.- Principais conclusións da análise dos índices ESG.

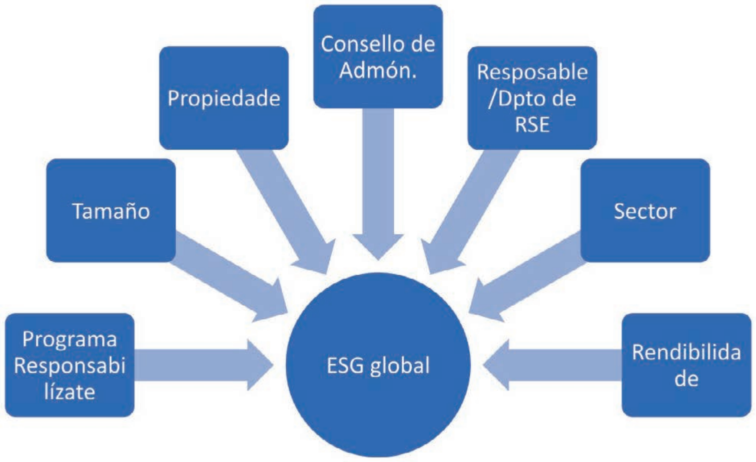
1	A cualificación media supera o aprobado, cunha puntuación de 5,50 puntos sobre 10.
2	As empresas da mostra desenvolven de media 35 accións de RSE das 64 posibles consideradas no estudo.
3	A situación é mellorable, pero tamén hai que dicir que aproximadamente un cuarto das empresas acadan puntuacións moi altas, máis de 45 puntos, e as que acadan menos de 15 puntos apenas superan o 6%.
4	Unha proporción importante da mostra son pemes que teñen recursos máis limitados para implementar accións de RSE.
5	Os esforzos agora deben centrarse en mellorar as dimensións medioambiental, laboral e social, fronte a de goberno empresarial, onde as empresas destacan ter avanzado máis.
6	Aínda é preciso mellorar a dimensión medioambiental da RSE nunha parte importante das empresas galegas, en particular o coidado da biodiversidade, a redución de gases de efecto invernadoiro, a aposta pola economía circular, a medida da pegada de carbono ou a implantación de certificacións medioambientais.
7	As eivas principais no ámbito social atopámolas na falta dunha política anticorrupción, a avaliación do impacto no territorio e a promoción da RSE entre a clientela.
8	A nivel laboral precísase mellorar a inclusión, os aspectos relativos á conciliación (redución de xornada, compatibilidade de horarios e permisos), e os estudos de prevención de riscos e auditorías retributivas.
9	A dimensión do goberno empresarial é mellorable na avaliación de desempeño e na diversidade, tanto de xénero como de coñecementos, nos órganos de xestión.

Fonte: Elaboración propia

4.3 CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS QUE AFECTAN O NIVEL DE DESENVOLVEMENTO DA RSE.

O grao de implantación da RSE depende de moitos factores, entre os que destacan o tamaño, xa que é difícil ter certas estruturas formais en empresas de pequena dimensión. Tamén é determinante o papel da dirección da empresa e o tipo de propiedade, que pode impulsar ou frear a aposta pola sustentabilidade. Neste apartado avaliamos a dispoñibilidade de recursos necesarios, tendo en conta, polo tanto, o tamaño da empresa e a rendibilidade, a estrutura da propiedade (Consello de Administración) e da organización (persoa ou departamento de RSE), e o sector de actividade.

Ilustración 2.- Factores que determinan o nivel de desenvolvemento da RSE.



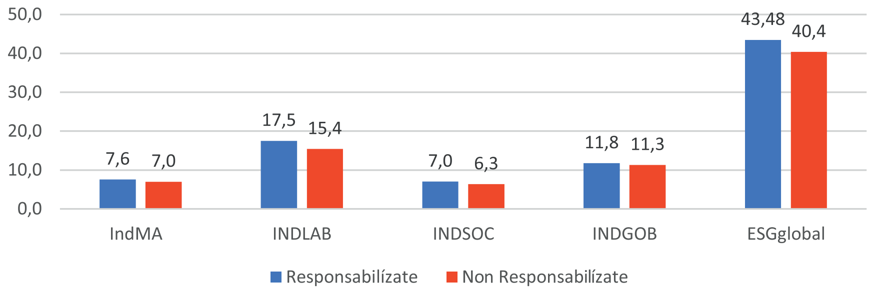
Fonte: Elaboración propia

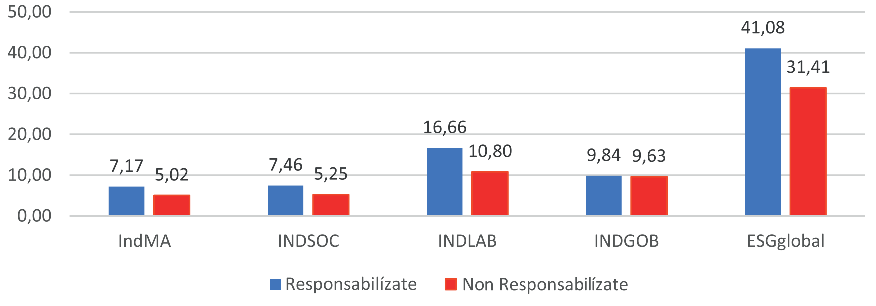
4.3.1 Análise individualizada dos factores que inflúen no nivel de RSE

Programas de impulso da RSE (O Programa Responsabilízate)

Neste apartado avaliamos a importancia que poden ter os programas de fomento e impulso da RSE. Nesta edición podemos diferenciar entre as empresas que se acolleron ao programa Responsabilízate da Xunta de Galicia e avaliar se existen diferenzas respecto a aquelas que non se beneficiaron deste. Como vemos no Gráfico 49, onde distinguimos entre medianas-grandes (gráfico primeiro) e pequenas (gráfico segundo), as diferenzas son relevantes, pero destacan particularmente as relativas ao grupo das pequenas empresas. Neste senso, as accións de formación, asesoramento e fomento de boas prácticas tradúcese, como era esperado, nun grao de compromiso moi elevado coa RSE ata o punto de que as empresas pequenas superan incluso as grandes non acollidas ao programa.

Gráfico 49.- Nivel de desenvolvemento da RSE por tamaño e programa responsabilízate





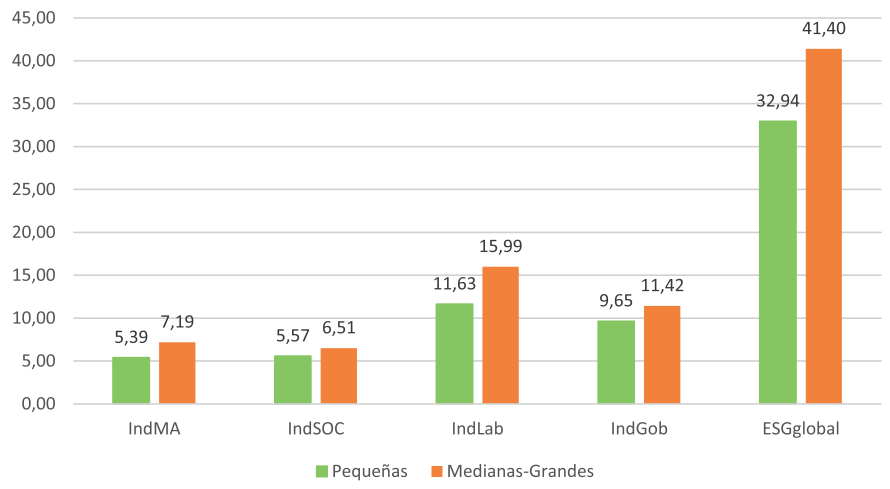
Fonte: Elaboración propia.

Nota: O gráfico superior mostra os datos para as empresas grandes/medianas, mentres que o gráfico inferior mostra os resultados para as pequenas.

Tamaño da empresa

O grao de desenvolvemento da RSE relaciónase habitualmente co tamaño da empresa, xa que existen economías de escala e a necesidade de acadar un tamaño mínimo para poder aplicar moitas das accións que consideramos no índice ESG. Estes resultados confírmanse cando vemos as diferenzas existentes entre as empresas pequenas e medianas-grandes, onde estas últimas superan en preto de 9 puntos as pequenas (Gráfico 50). A pesar de que o valor é superior en todas as dimensións, destaca particularmente o índice laboral, onde se superan os 6 puntos, e tamén o medioambiental, con case 4. As pemes teñen máis dificultades para incorporar medidas de flexibilizade e conciliación, así como os investimentos inherentes á adopción de tecnoloxías limpas.

Gráfico 50.- Nivel de desenvolvemento da RSE en relación ao tamaño empresarial.

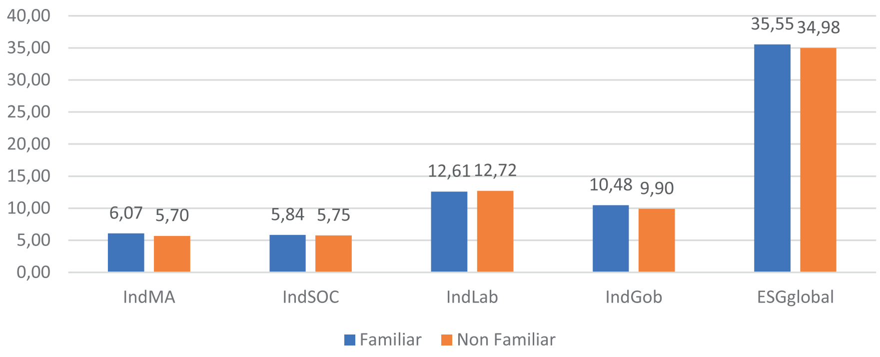


Fonte: Elaboración propia

Propiedade

Neste apartado avaliamos o efecto que pode ter a propiedade no grao de implicación en ESG. En particular, diferenciamos entre as empresas familiares e non familiares; distinguindo tamén entre as que o capital e a xestión depende dunha familia ou dun único propietario. Cando tomamos as empresas familiares, excluíndo as de un único propietario, observamos unha lixeira diferenza positiva a favor das empresas familiares (Gráfico 51). As características das empresas familiares tales como o compromiso a longo prazo, os valores compartidos, a transmisión do legado e a solidariedade poden ser razóns que expliquen esa maior implicación.

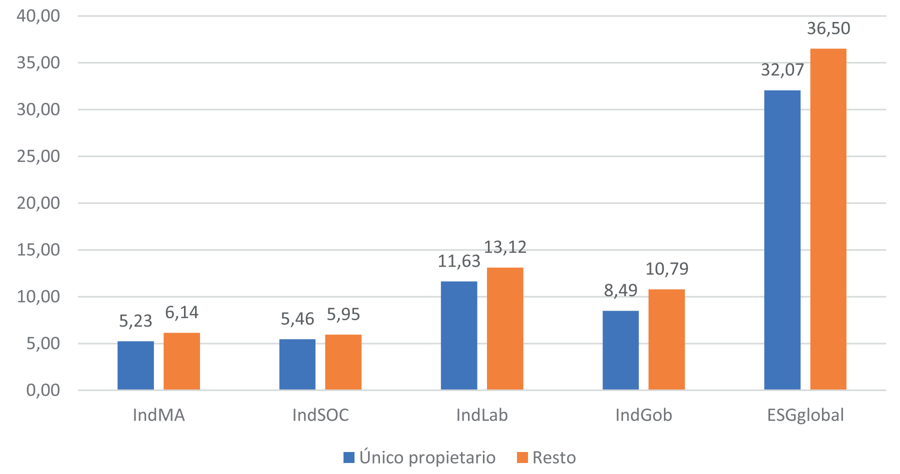
Gráfico 51.- Nivel de desenvolvemento da RSE en relación á propiedade familiar.



Fonte: Elaboración propia

Pero cando se toman as empresas con un único propietario, a situación invértese e distánciase do resto de empresas en máis de catro puntos. Polo tanto, a propiedade eríxese como un factor relevante na implantación, onde destaca o feito de que as empresas sexan familiares, se ben a propiedade individual penaliza o desempeño en RSE (Gráfico 52).

Gráfico 52.- Nivel de desenvolvemento da RSE nas empresas dun único propietario.

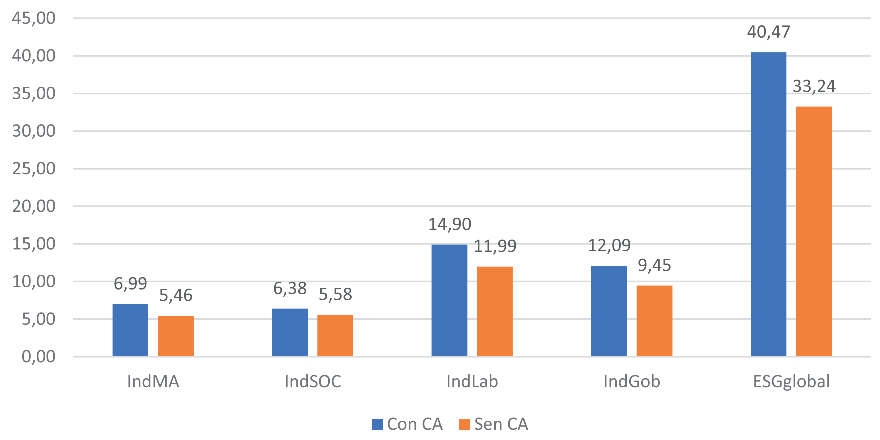


Fonte: Elaboración propia

Consello de administración

O Consello de Administración xoga un papel moi relevante no grao de aplicación da RSE, xa que tratará de previr situacións non desexadas e evitar comportamentos fraudulentos. O tamaño do consello pode influír na medida que un maior tamaño supoña unha maior capacidade de controlar os directivos. Como se aprecia no gráfico seguinte, o maior tamaño do consello relaciónase positivamente coa despregadura da RSE na empresa, que leva a diferenza ata os 7 puntos (Gráfico 53). As diferenzas son importantes en todas as dimensións, corroborando a dita relación. En todo caso, a dita relación tamén podería estar condicionada polo efecto tamaño, xa que é normal pensar que as empresas máis grandes teñen consellos tamén de maior dimensión.

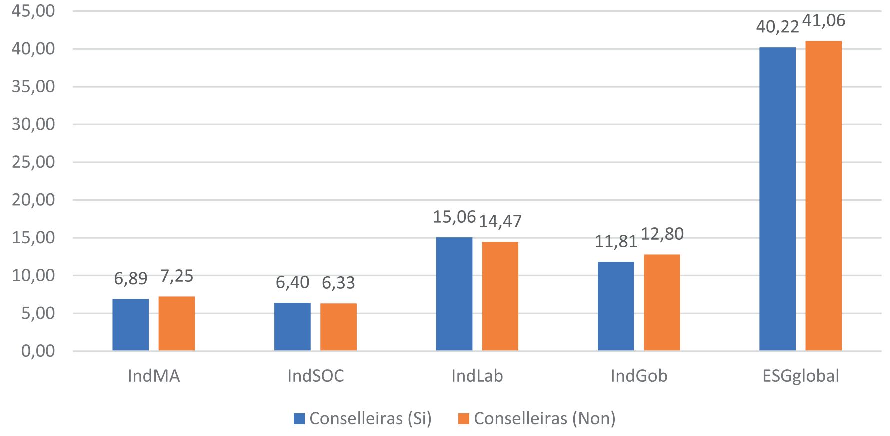
Gráfico 53.- Nivel de desenvolvemento da RSE en función de ter ou non Consello de Administración



Fonte: Elaboración propia

A diversidade do Consello de Administración tamén é un factor que considerar. No entanto, no gráfico inferior obsérvase como as empresas cun maior número de conselleiras acadan peores puntuacións. Polo tanto, a diversidade de xénero non semella que favoreza unha maior implicación na RSE. Certo é que para corroboralo sería preciso controlar por outros factores como o tamaño da empresa ou pola pertenza a un determinado sector.

Gráfico 54.- Nivel de desenvolvemento da RSE en relación ao xénero do consello.

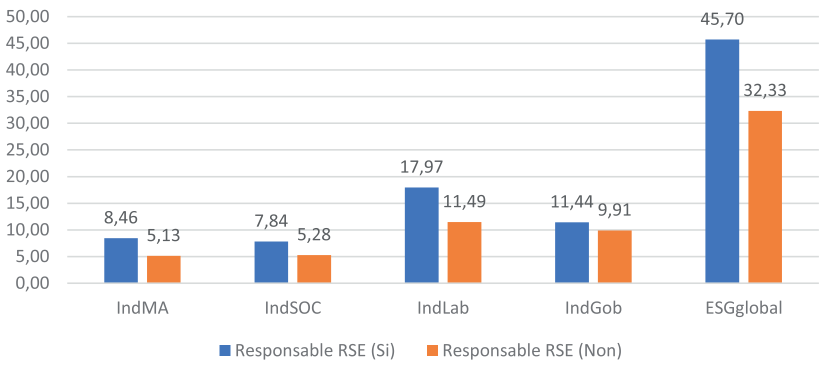


Fonte: Elaboración propia

Departamento/Responsable RSE

As empresas que teñen un responsable ou un departamento específico de RSE tamén acadan puntuacións moito mellores en todos os ámbitos, en liña co esperado e que chegan a ser de 13 puntos (Gráfico 55). O feito de que existan responsables especializados é un factor determinante que debe considerarse en toda estratexia que trate de impulsar a RSE empresarial. Polo tanto, parece necesario que o impulso dende a administración aposte por dotar as empresas das persoas/estruturas necesarias para lograr un avance decidido na sustentabilidade. Non obstante, en xeral, este feito volve vir determinado polos recursos dispoñibles e polo tamaño empresarial.

Gráfico 55.- Nivel de desenvolvemento da RSE en relación coa existencia dun departamento/responsable.

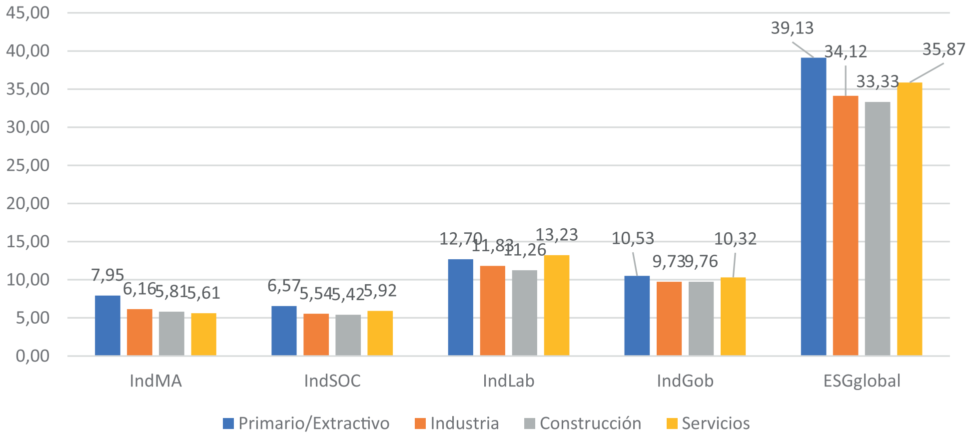


Fonte: Elaboración propia

Sector de Actividade

A análise, tendo en conta os sectores de actividade, amosa a maior puntuación acadada polo sector primario e extractivo, seguido dos servizos, sendo a construción a que ten unha peor puntuación (Gráfico 56). O sector primario mostra mellores puntuacións en todas as dimensións, mentres que os servizos gañan en todos excepto no ámbito medioambiental.

Gráfico 56.- Puntuacións ESG por sector de actividade (CNAE).

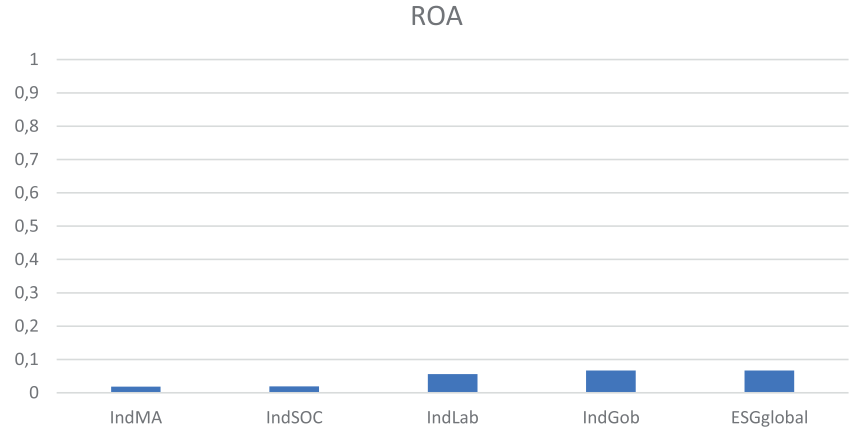


Fonte: Elaboración propia

Rendibilidade

En canto á relación entre RSE e rendibilidade, os datos de correlación amosan un coeficiente en xeral positivo pero con niveis próximos a cero, o que nos indica que non é un factor moi relevante sobre o grao de implantación da RSE (Gráfico 57). En todo caso, a dita relación pode estar afectada por outras variables que consideraremos nun modelo final.

Gráfico 57.- Correlación entre ESG e rendibilidade (ROA)



Fonte: Elaboración propia

4.3.2 Análise conxunta dos factores que inflúen no nivel de RSE

Moitas das relacións anteriores poden non implicar que as diferenzas atopadas sexan motivadas polo dito factor, de aí que neste apartado estimamos varios modelos de regresión conxunta para avaliar os determinantes da RSE que realmente teñen unha influencia estatisticamente significativa. Como se pode comprobar, son moitas as variables que inflúen no nivel de aplicación dos diferentes ámbitos da RSE. En particular, o tamaño ten un efecto lineal positivo, de modo que un maior tamaño incrementa o nivel da ESG en todos os ámbitos. O mesmo ocorre coa existencia dun departamento ou dunha persoa especificamente dedicada á RSE, que ten un claro efecto positivo que implica un aumento de 11 puntos no índice global. O programa Responsabilízate inflúe positivamente e, unha vez axustado polo resto de factores, implica un aumento de preto de tres puntos na puntuación global, con efectos positivos en todas as dimensións, excepto no goberno da empresa. Finalmente, o Consello de Administración tamén é un elemento fundamental, de modo que a presenza dun órgano de control da xestión reforza de forma substancial a implicación das empresas coa sustentabilidade.

Táboa 18.- Factores explicativos do nivel de RSE

Variables	IndMA	IndSoc	IndLab	IndGob	ESGglobal
ROA	-0.0026	-0.0025	0.0085	0.0114	0.029
Tamaño	0.0001***	0.0001***	0.0001***	0.0001**	0.0001***
Solvencia	0.0049	0.0028	0.0039	0.007	0.0147
Departamento RSE	2.9024***	2.0355***	4.7001***	1.2500***	11.0265***
Responsabilízate	0.5677*	0.7624***	2.5614***	-0.3167	2.9884**
Familia	0.4195	0.2221	-0.0823	-0.0029	0.628
Único propietario	0.1412	0.0066	-0.5999	-1.5134***	-1.6031
Consejo Admon.	0.9520***	0.4380*	1.8517***	1.8875***	5.0263***
Industria	-0.8165	-0.8719	-0.8945	-0.6474	-1.1158
Construción	-1.1452*	-0.6575	-1.0748	0.128	-1.138
Servizos	-1.4099**	-0.4502	0.7358	0.3285	0.6585
_cons	5.6844***	5.5597***	10.9413***	9.5571***	30.3439***
N	584	603	605	542	495
r2	0.226	0.1456	0.2029	0.1144	0.2437

Fonte: Elaboración propia

No Cadro 10 resúmense as principais conclusións dos factores que inflúen no nivel de RSE.

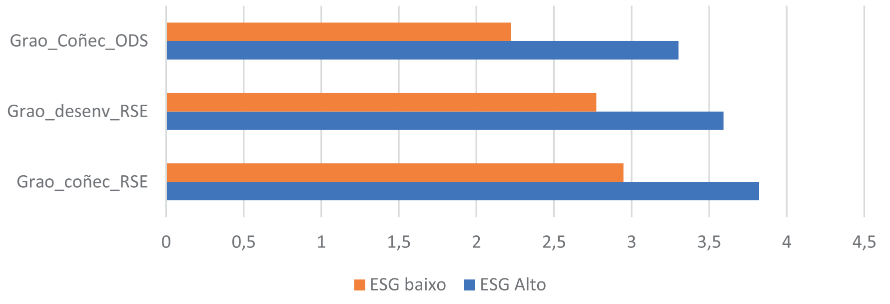
Cadro 10.- Principais conclusións dos factores que inflúen no nivel de RSE.

1. O tamaño da empresa é un factor que inflúe claramente no grao de desenvolvemento da RSE, de modo que tanto a complexidade do negocio como os recursos que se precisan impulsan a aplicación de acción nos ámbitos ESG.
2. A existencia de persoal ou dun departamento específico claramente impulsa unha aplicación maior de accións ESG.
3. O programa Responsabilízate incrementa en tres puntos a cualificación media global en sustentabilidade das empresas participantes.
4. A existencia dun órgano de control da xestión impulsa de forma relevante o grao de implicación en sustentabilidade.
5. A capacidade económica da empresa non parece influír na sustentabilidade.

4.4 MEDINDO O IMPACTO ECONÓMICO DA RSE

Neste apartado facemos unha análise do impacto que ten a RSE sobre as empresas, diferenciando, en primeiro lugar, entre aquelas que teñen un nivel alto e baixo. Como se o pode observar no Gráfico 58, as empresas da mostra que están dentro do grupo máis sustentable (ESG alto), declaran ter un maior coñecemento e desenvolvemento da responsabilidade social, así como do coñecemento dos obxectivos de desenvolvemento sustentable. Polo tanto, o índice construído é coherente coa percepción que teñen as empresas sobre o seu grao de aplicación e coñecemento.

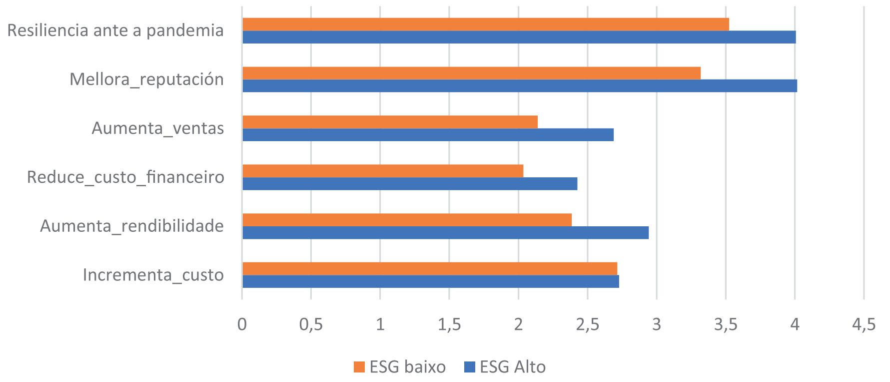
Gráfico 58.-Grao de coñecemento, desenvolvemento e uso da RSE.



Fonte: Elaboración propia

As empresas cunha maior puntuación no índice ESG, ademais de considerar que teñen un maior coñecemento e uso da RSE, tamén perciben de xeito diferente os efectos que ten na propia empresa. En todos os aspectos avaliados, excepto no custo, as empresas do grupo de alto ESG superan as que teñen menor puntuación. En particular, destaca a maior resiliencia ante a pandemia e a mellora da reputación, onde a percepción do grupo de alto ESG é moi superior. Tamén se observa que o efecto da sustentabilidade nas variables económico-financeiras é maior, en particular na rendibilidade e no aumento das vendas; porén, a puntuación media é máis baixa. Polo tanto, os datos avalan que as empresas que realizan máis accións de RSE fano coa convicción de que son positivas para a empresa en termos de reputación e resiliencia e, en menor medida, para os resultados da empresa.

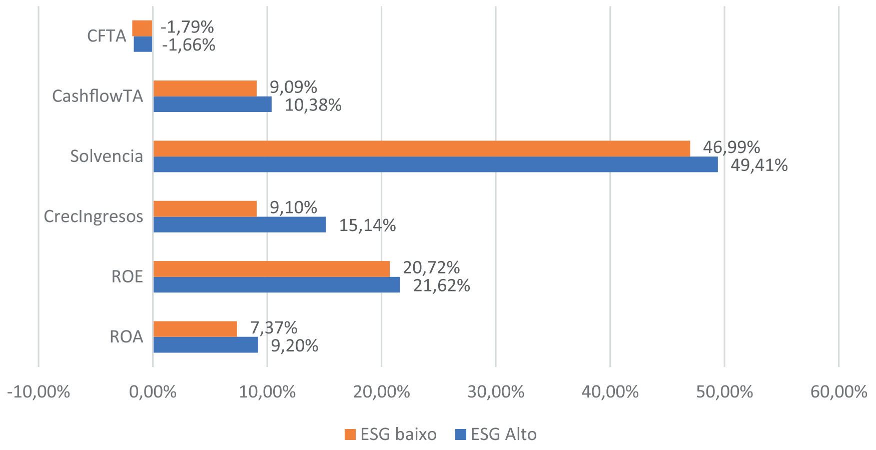
Gráfico 59.- Impacto da RSE percibido polas empresas.



Fonte: Elaboración propia

Unha vez avaliada a percepción das empresas condicionada ao nivel alto ou baixo de RSE, procedemos a analizar o verdadeiro efecto sobre as variables económico-financeiras das empresas. Coa dita finalidade, utilizamos os datos dos estados contables obtidos da base de datos SABI, onde novamente se constata que as empresas con maior nivel de aplicación ESG, medido polo índice considerado, acadan ata dous puntos máis de rendibilidade económica (ROA) e preto dun punto de rendibilidade financeira (ROE). Tamén se observa un maior *cash flow* e unha diferenza moi notoria no incremento en vendas (6 puntos porcentuais), e un maior nivel de solvencia que se traduce nun menor custo financeiro da débeda. Deste xeito, constátase que a percepción das empresas ten un soporte empírico a partir da información financeira.

Gráfico 60.- Impacto económico-financeiro da RSE.



Fonte: Elaboración propia

Nota: Cash Flow (CashflowTA), Solvencia (Solvencia), Incremento nas vendas (CrecIngresos), Rendibilidade económica (ROA), Rendibilidade financeira (ROE).

4.4.1 Análise dos efectos da RSE por ámbitos

Medio ambiente

Neste apartado analizamos as diferenzas do nivel de desenvolvemento da RSE avaliando os distintos ámbitos. Empezando polo medioambiental, podemos ver que en xeral existen diferenzas significativas e moi favorables ás empresas que se atopan dentro do grupo de alto ESG. Isto constátase tanto nos graos de coñecemento e desenvolvemento declarados coma nos usos que se fan dende as empresas, onde as diferenzas acadan preto de 1 punto sobre un total de 5. En canto aos efectos que ten a dimensión medioambiental, a reputación, a resiliencia e a rendibilidade son os ámbitos onde se observan maiores puntuacións e tamén onde as diferenzas son máis relevantes, superando os 0,5 puntos. Ademais, en xeral, as empresas non consideran que teña un impacto elevado nos custos, nin que favoreza o incremento en vendas ou mesmo no custo financeiro.

Por outra banda, cando vemos as diferenzas reais a partir dos datos financeiros, pódese observar que as empresas cunha maior aposta pola dimensión medioambiental presentan mellores resultados económicos, crecemento e solvencia, pero as diferenzas non resultan significativas. Tamén gozan dunha maior liquidez e solvencia. Polo tanto, a dimensión medioambiental eríxese como un piar relevante que cando é usado polas empresas non ten consecuencias económicas non desexadas.

Táboa 19.- Diferencias de medias en función do índice medioambiental

Concepto	MA Alto	MA baixo	Diferenza
Grao_coñec_RSE	3.80	2.9508	-0.8497***
Grao_desenv_RSE	3.59	2.7486	-0.8417***
Grao_coñec_ODS	3.18	2.2678	-0.9128***
Usos da RSE polas empresas			
	Efectos percibidos da RSE		
	ESG Alto	ESG baixo	Diferenza
Incrementa_custo	2.7074	2.7768	0.0694
Aumenta_rendibilidade	2.907	2.429	-0.4781***
Reduce_custo_financeiro	2.3711	2.086	-0.2851***
Aumenta_vendas	2.6686	2.1857	-0.4828***
Mellora_reputación	3.9725	3.3672	-0.6052***
Resiliencia	3.8719	3.6563	-0.2156***
	Efectos reais da RSE		
	ESG Alto	ESG baixo	Diferenza
ROA	8.1163	8.1084	-0.0079
ROE	20.0399	22.1562	2.1164
CrecIngresos	12.215	11.071	-1.144
Solvencia	48.7442	46.0347	-2.7095
CashflowTA	9.510	9.770	0.26
CusteFin	-0.0186	-0.0166	0.002

Fonte: Elaboración propia

Social

As empresas que teñen puntuacións máis elevadas no ámbito social tamén declaran ter un maior coñecemento e desenvolvemento da RSE, que se aplica en maior medida en todos os ámbitos, destacando as diferenzas no desenvolvemento de produtos, nas políticas de calidade, no deseño dos obxectivos estratéxicos e na xestión de persoal. Tamén se observa que as empresas perciben un impacto económico, de prestixio e de resiliencia moi superior ás empresas con

baixo grao de desenvolvemento no eixe social. As ditas diferenzas coinciden coas observadas a nivel económico-financeiro, onde as empresas con maior nivel no índice social presentan mellores resultados económicos, máis crecemento e solvencia, non sendo significativas as outras variables.

Táboa 20.- Diferenzas de medias en función do índice social.

Coñecemento e desenvolvemento			
Concepto	Ss Alto	Ss baixo	Diferenza
Grao_coñec_RSE	3.8300	2.9910	-0.8390***
Grao_desenv_RSE	3.6686	2.7793	-0.8893***
Grao_coñec_ODS	3.2210	2.2590	-0.9620***
	Efectos percibidos da RSE		
	ESG Alto	ESG baixo	Diferenza
Incrementa_custo	2.7009	2.7518	0.0509
Aumenta_rendibilidade	3.0235	2.4328	-0.5907***
Reduce_custo_financeiro	2.4763	2.0765	-0.3998***
Aumenta_vendas	2.7588	2.2044	-0.5544***
Mellora_reputación	4.0491	3.3571	-0.6920***
Resiliencia	3.9171	3.6353	-0.2818***
	Efectos reais da RSE		
	ESG Alto	ESG baixo	Diferenza
ROA	8.5053	7.4201	-1.0851*
ROE	21.4859	21.3036	-0.1822
CrecIngresos	15.124	9.2319	-5.8920**
Solvencia	48.0656	45.2715	-2.7941*
CashflowTA	0.0968	0.0916	-0.0052
CusteFin	-0.0182	-0.0172	0.001

Fonte: Elaboración propia

Ao igual que ocorre coa dimensión medioambiental e social, as empresas que teñen puntuacións máis elevadas no ámbito laboral tamén declaran ter un maior coñecemento e desenvolvemento da RSE, chegando as diferenzas a preto dun punto no coñecemento dos ODS. A percepción das empresas da importancia da dimensión laboral leva a importantes diferenzas significativas, especialmente na mellora da reputación, da resiliencia e do aumento da rendibilidade. Polo tanto, as empresas que coidan máis a dimensión laboral semella que o fan convencidas dos efectos que ten no desempeño empresarial, sen considerar que o efecto no custe é relevante. Ademais, obsérvanse diferenzas moi favorables na rendibilidade, tanto económica como financeira, así como no crecemento de ingresos, que chega a ser de case 7 puntos porcentuais, sen haber diferenzas significativas na solvencia.

Táboa 21.- Diferenzas de medias en función do índice laboral.

Coñecemento e desenvolvemento			
Concepto	SI Alto	SI baixo	Diferenza
Grao_coñec_RSE	3.7781	2.9905	-0.7876***
Grao_desenv_RSE	3.5615	2.8242	-0.7373***
Grao_coñec_ODS	3.1979	2.2352	-0.9627***
	Efectos percibidos da RSE		
	ESG Alto	ESG baixo	Diferenza
Incrementa_custo	2.7589	2.7214	-0.0375
Aumenta_rendibilidade	3.022	2.4099	-0.6121***
Reduce_custo_financeiro	2.5041	2.0265	-0.4776***
Aumenta_vendas	2.7213	2.2095	-0.5118***
Mellora_reputación	4.0244	3.3544	-0.6700***
Resiliencia	4.0162	3.5274	-0.4889***
	Efectos reais da RSE		
	ESG Alto	ESG baixo	Diferenza
ROA	9.2884	7.0507	-2.2378**
ROE	22.3196	20.8177	-1.5019
CrecIngresos	15.5805	8.6026	-6.9780***
Solvencia	48.5122	44.7819	-3.7303
CashflowTA	0.1037	0.0892	-0.0145*
CusteFin	-0.0171	-0.0183	-0.0012

Fonte: Elaboración propia

Goberno corporativo

A dimensión de goberno presenta características parecidas ás anteriores respecto aos valores que declaran as empresas en termos de coñecemento, pero apenas hai diferenzas significativas entre os efectos percibidos. Isto pode deberse á maior homoxeneidade observada nesta variable respecto ao resto dos índices considerados. Ademais, tampouco se aprecian efectos reais nas variables económicas, excepto na solvencia, concluíndo que son as dimensións sociais e laborais as que mostran un impacto económico diferencial a favor das empresas con mellor puntuación neses piares.

Táboa 22.- Diferenzas de medias en función do índice de goberno corporativo.

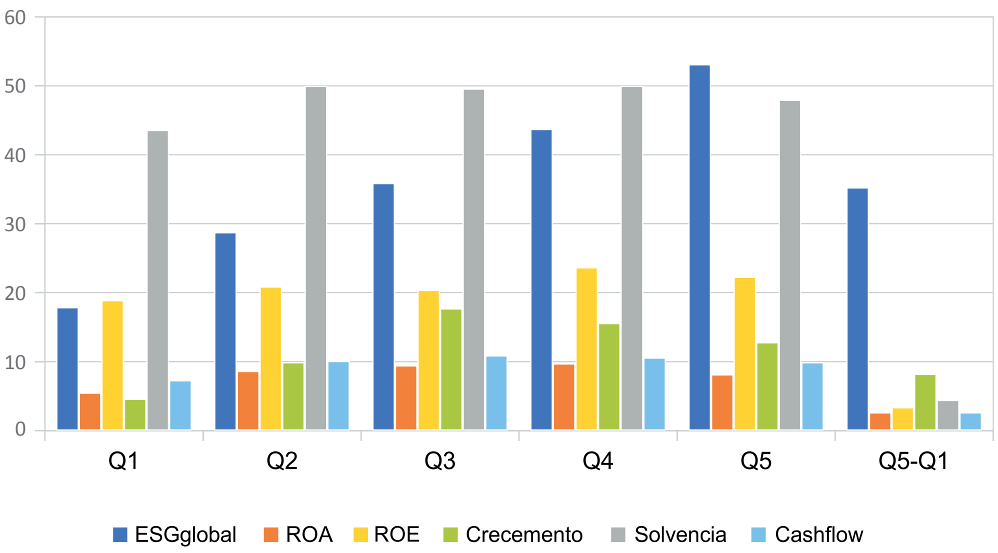
Coñecemento e desenvolvemento			
Concepto	Gob Alto	Gob baixo	Diferenza
Grao_coñec_RSE	3.6054	3.1943	-0.4111***
Grao_desenv_RSE	3.4047	2.9971	-0.4075***
Grao_coñec_ODS	2.9799	2.5143	-0.4656***
	Efectos percibidos da RSE		
	ESG Alto	ESG baixo	Diferenza
Incrementa_custo	2.7203	2.7545	0.0343
Aumenta_rendibilidade	2.7263	2.6455	-0.0809
Reduce_custo_financeiro	2.2792	2.2249	-0.0542
Aumenta_vendas	2.5053	2.403	-0.1022
Mellora_reputación	3.7379	3.6391	-0.0989
Resiliencia	3.8367	3.6979	-0.1388*
	Efectos reais da RSE		
	ESG Alto	ESG baixo	Diferenza
ROA	8.3322	7.5841	-0.7481
ROE	19.9836	21.5309	1.5473
CrecIngresos	12.5196	10.622	-1.8976
Solvencia	50.205	44.4513	-5.7536**
CashflowTA	0.0992	0.0904	-0.0088
CusteFin	-0.0172	-0.0177	-0.0005

Fonte: Elaboración propia

4.4.2 Análise dos efectos económicos da RSE

Neste apartado mostramos os valores que presentan as variables económico-financeiras en función do nivel da ESG, pero diferenciando cinco grupos, asociados cada un deles a un quintil da distribución dos valores do índice. Así, no Q1 (primeiro quintil) están as empresas cun menor nivel de ESG, que como se pode comprobar tan só acadan 17,87 puntos de media, fronte aos 53,14 que presenta o Q5 (quinto quintil). Neste caso, interésanos coñecer se a relación entre as ditas variables e o nivel de ESG por grupos é crecente. Como se pode comprobar, en xeral, o efecto é máis palpable nos indicadores de rendibilidade e de liquidez e, sobre todo, o que queda moi evidente é que as empresas no grupo de menor RSE presentan os peores resultados e que as diferenzas se moderan entre as empresas cun nivel intermedio-alto, cunha tendencia a reducirse nos niveis moi altos de ESG.

Gráfico 61.- Resultados económico-financeiros e nivel de RSE por quintil.



Fonte: Elaboración propia

Ademais da análise de diferenzas, tamén estimamos modelos de regresión para controlar o efecto que outras variables poderían ter sobre os resultados. A táboa 23 mostra que cando se axusta por outros factores, o indicador ESG só é significativo para a variable ROA, pero positivo en todos os modelos. Posiblemente, nestes resultados inflúe o tamaño da mostra, polo que, cunha mostra maior, é

posible que os coeficientes positivos confirmasen que as ditas diferenzas son significativas. Por outra banda, o signo negativo da variable ESGglobalsq (o valor ESG global elevado ao cadrado) indica o que xa vimos, que os efectos parecen reducirse para niveis moi elevados.

Táboa 23.- Coeficientes dos modelos de regresión para cada ámbito ESG

Variable	ROA	ROE	CRECEMENTO	CUSTO FINANCEIRO
ESGglobal	0.6146***	0.5742	0.9231	0.0002
ESGglobalsq	-0.0079***	-0.0074	-0.0096	0.0000
ESGsmall	-0.0343	-0.0541	0.2184**	0.0000
Solvencia	0.1492***	-0.2700**	-0.097	0.0001***
Tamaño	0.5358	1.941	0.6556	-0.0009*
Familiar	-1.1373	3.8366	-5.0856	0.0033**
Único accionista	1.39	4.0661	0.2098	0.0004
Consello Admón.	-2.4570*	-9.9095**	-7.1668**	0.0044**
Industria	-0.2637	-2.2845	-8.8164	-0.0054
Construción	-1.1171	-4.398	-0.3315	-0.005
Servizos	0.3438	-2.5675	-4.8545	-0.0036
_cons	-11.7842**	14.3722	-3.4679	-0.0159**
N	431	428	425	341
r2	0.1816	0.0471	0.0678	0.0643

Fonte: Elaboración propia

Cadro 11.- Principais conclusións dos efectos da RSE

1. As empresas cun nivel ESG máis elevado fan un uso maior das accións relativas ao desenvolvemento de produtos, ao deseño da súa estratexia e ás políticas de calidade.

2. As empresas cunha maior puntuación no índice ESG perciben que a RSE aporta unha maior reputación e ten un efecto maior nas vendas, en menores custos financeiros e no aumento da rendibilidade.

3. En xeral, as empresas con maiores valores nos piares social e laboral acadan mellores resultados económicos, crecemento de vendas e solvencia. No medioambiental e de goberno as diferenzas non son significativas.

4. As estimacións axustadas por outros factores como o tamaño e o sector seguen mostrando a importancia da sustentabilidade nos resultados das empresas, en particular na rendibilidade económica (ROA).

A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NAS EMPRESAS GALEGAS

2025

5

5 RSE E INFORMACIÓN SOBRE SUSTENTABILIDADE

5.1 INTRODUCCIÓN

Nos últimos anos rexistrouse un notable incremento na divulgación de información sobre sustentabilidade. Isto débese, entre outras razóns, á necesidade de alcanzar os obxectivos de neutralidade de carbono, coa redirección dos fluxos de capitais cara a investimentos sostibles e os obxectivos de desenvolvemento sostible (ODS). A implicación das empresas na integración destes obxectivos nas súas prácticas comerciais é esencial para acceder aos mercados de capitais co fin de obter financiamento, integrarse na cadea de valor doutras compañías, cumprir cos requisitos impostos polas administracións en procesos de subvencións e licitacións públicas, e atender ás demandas de información de diversos grupos de interese.

Coa entrada en vigor da Lei 11/2018, España adoptou unha das normativas de información non financeira máis estritas da Unión Europea, o que permitiu que as empresas españolas avanzasen moito na tipoloxía e calidade da información non financeira divulgada, en concreto, daquela relativa á sustentabilidade; o que lles proporcionou unha experiencia práctica moi valiosa neste ámbito. A Lei 11/2018 estableceu uns contidos obrigatorios que as empresas deben abordar, pero non especifica nin a profundidade coa que debían facelo nin os indicadores que debían empregar.

Para facilitar a comparación da información, as empresas debían basearse en marcos internacionais recoñecidos pola Comisión Europea nesta materia (Sistema de Xestión e Auditoría Ambientais -EMAS-, Pacto Mundial das Nacións Unidas, Liñas Directrices da Organización de Cooperación e Desenvolvemento Económicos -OCDE- para empresas multinacionais, a norma ISO 26000 da Organización Internacional de Normalización, a norma SA 8000 da responsabilidade social internacional, e os estándares da Global Reporting Initiative -GRI-).

Con todo, a falta de estándares unificados deu lugar á creación de informes heteroxéneos, tanto en formato como en contido, o que dificulta a comparación entre empresas, compromete a súa fiabilidade e accesibilidade, e incrementa a sobrecarga de información. Este problema puxo de relevo a necesidade dun marco global e sólido, o que deu lugar á Directiva UE 2022/2464 sobre información corporativa en materia de sustentabilidade (CSRD), que busca corrixir os problemas detectados, estandarizar e mellorar a calidade dos datos corporativos. A nova CSRD introduce importantes novidades respecto aos suxeitos obrigados, ao contido da información sobre sustentabilidade, ás normas que rexerán a súa elaboración, ao formato de presentación, á esixencia de verificación e á regulación dos aspectos esenciais desa verificación. Ademais, substitúese o termo "información non financeira" por "información sobre sustentabilidade", que inclúe os factores ambientais, sociais e de gobernanza.

A CSRD aplicarase de forma gradual á tipoloxía de empresas que se recolle na seguinte táboa.

Táboa 24.- Tipoloxía de empresas que deberán reportar información de sustentabilidade baixo a Directiva UE 2022/2464.

Tipos de empresas	♦ Entrada en vigor
Empresas xa suxeitas á anterior Directiva sobre información non financeira (grandes empresas de interese público, máis de 500 empregados).	♦2025, información sobre o exercicio económico 2024.
Todas as grandes empresas, entendendo por tales aquelas que superen dous dos tres seguintes límites: • Número medio de empregados: máis de 250. • Total activo do balance: máis de 25 millóns de euros. • Ingresos netos: máis de 50 millóns de euros	♦2026, información sobre o exercicio económico 2025.
As empresas cotizadas, incluíndo as pemes (agás as microempresas[26]).	As pemes cotizadas deberán informar a partir do exercicio económico 2026, con posibilidade de excepción ata o exercicio económico 2028.
Empresas de terceiros países que teñan unha filial ou sucursal na Unión Europea, a condición de que cumpran determinados requisitos.	♦2029, información sobre o exercicio 2028.

Fonte: Elaboración propia a partir da Directiva UE 2022/2464

Isto supón incrementar o número de empresas que deben presentar esta información, segundo estimacións da propia UE, desde as 11.600 actuais a 49.000[27]. Deste xeito, amplíase o alcance da obrigación de presentar información sobre sustentabilidade, que pasa a incluír todas as grandes empresas, tanto cotizadas como non cotizadas. Ademais, a partir de 2027, a obriga de presentar información de sustentabilidade deixará de recaer exclusivamente nas grandes empresas e as pemes que cotizan en bolsa tamén deberán acatar esta normativa.

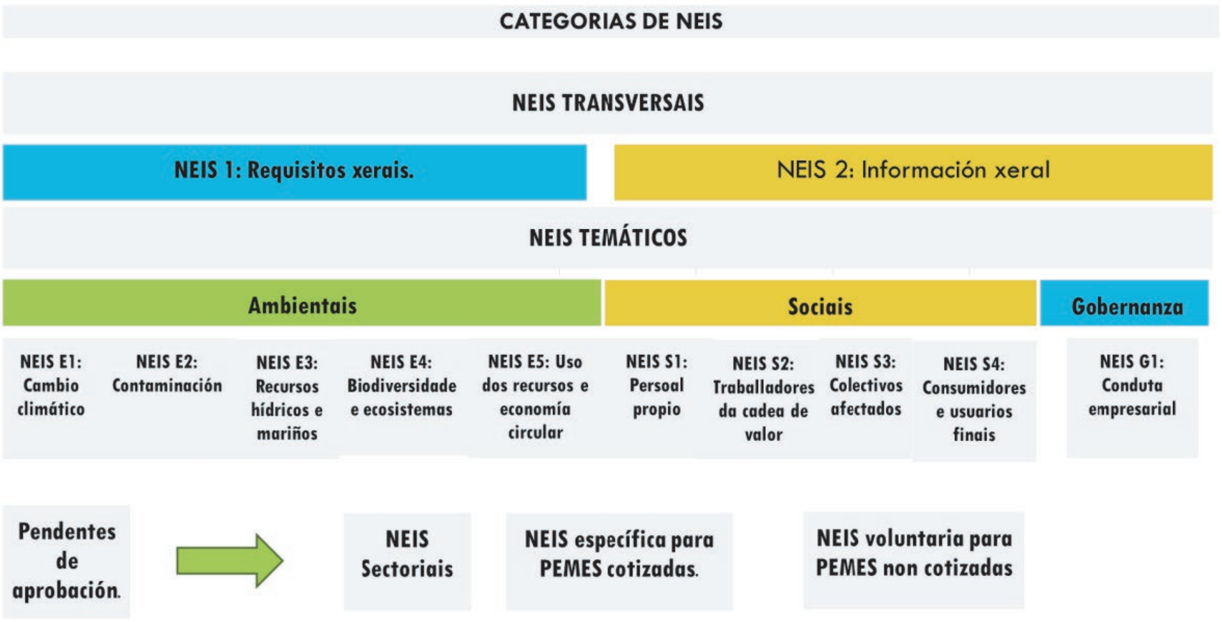
26 O artigo 3 da Directiva contable (2013/34/UE) define as microempresas como as empresas que, na data de peche do balance, non pasen os límites numéricos de polo menos dous dos tres criterios seguintes: a) total do balance: 437.500€; b) volume de negocios neto: 875.000€; c) número medio de empregados durante o exercicio: 10.

27 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7d85036-509c-11eb-b59f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-183474104

Unha das principais novidades da CSRD é a estandarización da información. Isto implica que as empresas estarán obrigadas a aplicar estándares de divulgación en materia de sustentabilidade, que establecen como debe presentarse esa información e cal debe ser o seu contido. Para iso, a CSRD introduce as denominadas Normas Europeas de Información sobre Sustentabilidade (NEIS) para grandes empresas, desenvolvidas e emitidas polo EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group). O obxectivo é publicar información de alta calidade sobre cuestións de sustentabilidade para facilitar o acceso das empresas a financiamento, integrar a sustentabilidade na xestión de riscos e oportunidades e mellorar a súa reputación, incrementando a comunicación coas partes interesadas. As NEIS facilitan a identificación de máis de 1.700 requirimentos de información que poden chegar a ser materiais, unha cifra que supera con creces os recollidos na Lei 11/2018, de información non financeira actual.

Na seguinte ilustración podemos ver as diferentes categorías de NEIS recollidas pola CSRD.

Ilustración 3.- Categorías das Normas Europeas de Información sobre Sustentabilidade.



Fonte: Elaboración propia a partir da Directiva UE 2022/2464

Hai dúas grandes categorías de NEIS transversais: NEIS 1 “Principios xerais”, e NEIS 2 “Información Xeral”. Estas normas aplícanse a todas as empresas, independentemente do sector no que operen. A NEIS 1 describe a estrutura dos estándares, explica determinados conceptos fundamentais e recolle os requisitos xerais para preparar e presentar a información relacionada coa sustentabilidade. A NEIS 2 contén os requisitos xerais de divulgación relacionados coa gobernanza, a estratexia, o impacto, a xestión dos impactos, os riscos e as oportunidades (IRO) e as métricas e obxectivos.

En canto ás normas temáticas, hai 10 NEIS. Cada unha cobre un tema ambiental (cambio climático, contaminación, recursos hídricos e mariños, biodiversidade e ecosistemas, uso dos recursos e economía circular), social (persoal propio, traballadores da cadea de valor, colectivos afectados, consumidores e usuarios finais) ou de gobernanza (conduta empresarial), que, á súa vez, se desagregan en diferentes subtemas e subepígrafes.

Máis alá de ser unha ferramenta de presentación de informes, a CSRD tamén constitúe unha ferramenta de xestión, xa que implica volver a deseñar a estrutura de goberno das empresas, revisar a súa estratexia e modelo de negocio, así como os seus procesos e políticas. A CSRD traerá consigo unha maior integración entre a área financeira e a área de sustentabilidade,de tal xeito que os requisitos de divulgación dos NEIS 2, así como dos NEIS temáticos e sectoriais, estrutúranse nas seguintes áreas que se expoñen na Ilustración 4.

Ilustración 4.- Estrutura da información recollida nas Normas Europeas de Información de Sustentabilidade.

Estructura da información

Gobernanza:
Os procesos, controis e procedementos de gobernanza empregados para facer seguimento e xestionar impactos, riscos e oportunidades relacionados coa sustentabilidade

Estratexia e modelo de negocio:
Como interactúan a estratexia e o modelo de negocio da empresa cos seus impactos, riscos e oportunidades, incluíndo a estratexia para afrontalos

Xestión de impactos, riscos e oportunidades:
Os procesos mediante os que se avalían e xestionan a través de políticas e accións

Métricas e obxectivos:
Como a empresa mide o seu desempeño, incluído o progreso cara aos obxectivos que estableceu

Fonte: Elaboración propia.

Ademais das NEIS xerais, o EFRAG desenvolveu un conxunto de estándares que aínda están pendentes de aprobación. Entre eles están as normas sectoriais, que son específicas para cada sector e definen a información que as empresas pertencentes a eses sectores deben divulgar. Algúns dos sectores que requiren unha normalización específica e que nestes momentos xa están sendo obxecto de estudo polo EFRAG mediante a elaboración de diferentes borradores son: petróleo e gas, minería, canteiras e minería do carbón, transporte por estrada, agricultura, gandería e pesca e institucións financeiras.

Ademais das diversas normas sectoriais, tamén se desenvolveu unha norma dedicada ás pemes, xa que, independentemente do sector económico no que operen, estas empresas teñen unha estrutura organizativa e un alcance diferente ao das grandes empresas. A CSRD contempla normas específicas tanto para as pemes cotizadas como para as non cotizadas.

Como mencionamos, dende a entrada en vigor da Directiva 2022/2464 (CSRD), as pemes cotizadas estarán obrigadas a emitir este tipo de información. Para as pemes non cotizadas a presentación non é obrigatoria, pero a Directiva fomenta que o fagan de xeito voluntario. Con este fin, o EFRAG desenvolveu unha norma voluntaria de presentación de informes de sustentabilidade para as pemes non cotizadas, coñecida como VSME (Voluntary Sustainability Information Standard for non-listed SMEs), co obxectivo de involucrar a estas empresas na financiación sustentable.

Aínda que esta norma é voluntaria, presentarase como unha guía ou conxunto de recomendacións, tendo en conta a importancia das pemes non cotizadas na economía. Ademais, estas empresas, debido á súa participación nas cadeas de subministración de grandes empresas suxeitas á CSRD, veranse cada vez máis obrigadas a proporcionar información sobre os impactos, riscos e oportunidades materiais na súa cadea de valor. Por exemplo, unha grande empresa cotizada, debe informar sobre aspectos como as condicións de traballo dos traballadores, e esta información debe incluír tamén a aqueles que forman parte da cadea de valor. Unha parte significativa destas empresas poden ser pemes e deben proporcionar aos seus clientes datos sobre as condicións de traballo dos seus traballadores, para que poidan ser incorporados nos informes de sustentabilidade dos seus clientes[28].

Os requirimentos de información da CSRD e as NEIS son máis esixentes que a actual lei 11/2018. A adaptación da lexislación española á CSRD está actualmente en proceso de tramitación. Para iso, o goberno presentou o 15 de novembro de 2024 o Proxecto de Lei de información empresarial sobre sustentabilidade. Con todo, ante a eventualidade de que o proceso lexislativo non estivese finalizado antes do 31 de decembro de 2024, en tanto non estea en vigor a nova norma, a CNMV e o ICAC emitiron un comunicado no que recomendan que o contido da información sobre sustentabilidade do exercicio 2024 tome como referencia as NEIS.

28 Neste contexto, tamén é importante ter en conta a Directiva sobre Dilixencia Debida das Empresas en materia de Sustentabilidade (CSDDD), recentemente aprobada, cuxa próxima transposición facultará para esixir responsabilidades ás empresas polos efectos adversos que causen nos dereitos humanos, no medio ambiente e na gobernanza, ou pola súa contribución ao longo da súa cadea de valor. Esta normativa afectará principalmente ás grandes empresas. Aínda que inicialmente se aplicará de forma gradual ás grandes empresas da UE con máis de 1.000 empregados e unha facturación superior a 450 millóns de euros, tamén se estenderá ás pemes que forman parte da cadea de subministración de empresas suxeitas á directiva.

O propio Proxecto de Lei sinala que a información agora requirida coincide, case na súa totalidade, co que xa estaba previsto na Lei 11/2018. Non obstante, como novidades, cómpre destacar a aplicación obrigatoria do enfoque de **dobre materialidade**, que implica a presentación de información tanto sobre o impacto que xera a empresa nas cuestións de sustentabilidade como sobre a maneira en que estas cuestións afectan á evolución, aos resultados e á situación da empresa. Ademais, a información abranguerá toda a cadea de valor da empresa e as empresas **elaborarán esta información de acordo coas NEIS** adoptadas pola Comisión Europea. A información sobre sustentabilidade deberá recollerse nunha sección específica do informe de xestión, e elaborarse en formato electrónico. En canto á esixencia de verificación da información sobre sustentabilidade, esta obrigación xa foi incorporada na Lei 11/2018, pero o Proxecto de Lei establece que pode ser tanto un auditor, que poderá ser distinto do que revise os estados financeiros, como un provedor independente de servizos acreditado, ofrecendo maiores posibilidades de elección ás empresas. O obxectivo da CSRD, recollido no Proxecto de Lei, é adoptar un enfoque progresivo neste proceso.

Nun primeiro momento, tratarase dun encargo de verificación limitada e, posteriormente, pasará a un encargo de verificación razoable[29].

29 Nun encargo de verificación limitada, o profesional conclúe que a información cumpre cos requisitos establecidos a nivel europeo e adoita emitir a súa conclusión en forma negativa, sinalando que non atopou elementos que suxiran incorreccións significativas na información. Nunha segunda fase, para obter un grao de seguridade máis elevado, a verificación realízase a través dun encargo de seguridade razoable, que implica un proceso máis esixente e considerablemente máis amplo. Este encargo inclúe un exame exhaustivo dos controis internos da empresa e un maior número de probas substantivas, permitindo ao profesional emitir unha opinión positiva sobre se a información é exacta e completa en todos os aspectos materiais, conforme ás NEIS.

5.2 A INFORMACIÓN SOBRE SUSTENTABILIDADE E AS PEMES

Na Unión Europea, as pemes representan o 99% do total de compañías e contribúen de forma significativa á creación de emprego e ao desenvolvemento económico global (Parlamento Europeo, 2024). No caso de España, segundo datos do Ministerio de Industria e Turismo (2024), as pemes constitúen o 99,8% do tecido empresarial e xeran o 62% do emprego, e Galicia non é unha excepción, sendo incluso máis acusada a importancia das pequenas empresas na economía.

Estas cifras poñen de manifesto o papel crucial que as pemes deben desempeñar na transformación do modelo produtivo, co obxectivo de aliñar os intereses empresariais coa sustentabilidade. Ademais, moitas destas pemes funcionan como fornecedoras de grandes corporacións, polo que se verán obrigadas a cumprir cos requisitos sociais e ambientais esixidos para formar parte das súas cadeas de subministración. As grandes empresas, influenciadas polas demandas sociais e obrigadas pola lexislación, fomentan que as pemes adopten prácticas sostibles e informen sobre a súa xestión neste ámbito.

Diversos estudos identifican retos e oportunidades neste proceso. Segundo o Informe de Resultados 2024 do Observatorio de sustentabilidade nas pemes do Centro de Finanzas Sustentables e Responsables de España (2024), nunha enquisa realizada a 188 pemes, as principais oportunidades que se destacan son a mellora da reputación e unha maior facilidade para contratar coa administración pública e con grandes clientes. Pola contra, os principais obstáculos son os altos custos asociados e o tamaño reducido das empresas, o que lles dificulta acceder a capital suficiente para realizar os investimentos necesarios. O 39% das pemes enquisadas afirman que os seus clientes lles solicitan información sobre a sustentabilidade dos seus produtos e servizos, principalmente en aspectos ambientais.

Nesa mesma liña, o informe global *Path for growth: Making sustainability reporting work for SMEs*[30], dirixido por Sage en colaboración coa ICC, PwC UK e Strand Partners, recolle datos de 16.423 empresas de menos de 250 empregados en diferentes países, como Reino Unido, Estados Unidos, Alemaña, Francia, Italia, España, Polonia, Romanía, Países Baixos, Bélxica, Brasil, Sudáfrica, Tailandia, Canadá, Australia e Kenia. Segundo este informe, o 83% das empresas enquisadas consideran que a sustentabilidade é fundamental para o seu negocio, pero só o 7,7% elaboran informes de sustentabilidade. Os principais freos son os custos iniciais (73%) e a complexidade dos sistemas de información (65%). Estes custos inclúen a capacitación, a recompilación de datos e o desenvolvemento e aplicación dun sistema de información. As pemes españolas enquisadas sinalan avances na medición do impacto ambiental (38%) e un 18% afirma contar cun sistema de medición co que están satisfeitas. Non obstante, recoñecen dificultades á hora de informar e actuar en materia de sustentabilidade, malia a crecente presión para facelo. O 52% consideran moi complexa a normativa sobre información en materia de sustentabilidade e un 65% participaría máis na elaboración de informes de sustentabilidade se esta normativa se simplificase, aspecto que podería mellorarse co uso de ferramentas dixitais (70%).

Na seguinte táboa resumimos os principais retos e oportunidades aos que se enfrontan as pemes neste proceso.

30 https://www.sage.com/en-gb/company/sustainability-and-society/planet/#cop28

Táboa 25.- Retos e oportunidades da información sobre sustentabilidade nas pemes.

Retos	Oportunidades
Elevados custos de elaborar informes	Mellora da reputación
Recursos e formación limitados	Atracción e retención do talento
Complexidade dos marcos de información de sustentabilidade	Mellora do acceso ao financiamento
Sistemas de información: dificultade para recompilar e analizar datos	Mellora da innovación e da competitividade
	Redución de custos e riscos operativos
	Maior facilidade para obter contratos do sector público
	Mellora do acceso ás cadeas de subministración de clientes

Fonte: Elaboración propia.

Finalmente, cómpre sinalar que o ICAC-ASEPUC (2023) elaborou o informe titulado "*Diagnóstico actual da divulgación sobre sustentabilidade das pemes españolas cotizadas*", no que destacan que, a pesar de seren empresas cotizadas, o estado actual da divulgación sobre sustentabilidade é incipiente. Ademais, no informe indícase que deberán realizar importantes investimentos nos seus sistemas de información para cumprir cos novos estándares. Aspectos como plans, accións e estratexias; o impacto financeiro dos riscos e oportunidades, a interconexión coa información financeira, ou as metodoloxías empregadas para o cálculo das diferentes métricas son practicamente inexistentes. Pola contra, os aspectos menos custosos serán os relacionados coa información a revelar sobre os traballadores propios, así como os relativos á información sobre os órganos de administración e supervisión.

A presión para que as pemes divulguen información sobre sustentabilidade vai en aumento e pode converterse nun factor clave para impulsar a transición cara a unha economía máis sustentable. En moitas pemes, debido á súa proximidade co entorno local, cos seus clientes e provedores, a sustentabilidade é unha característica inherente. Moitas destas empresas levan a cabo máis accións de responsabilidade social das que se lles adoitan recoñecer, xa que non empregan ferramentas, como a información de sustentabilidade, para comunicalas. Para as pemes, é esencial avaliar a conveniencia de reportar este tipo de información, tendo en conta tanto os retos como as oportunidades que implica. As axudas económicas ou subvencións, xunto coa simplificación dos marcos de información, poden contribuír a superar os principais desafíos que enfrontan as pemes.

Dado que en España e en Galicia o número de pemes cotizadas é moi pequeno, normalmente forman parte dun grupo de empresas e remiten o informe de sustentabilidade do grupo, analizaremos en detalle no seguinte apartado a norma voluntaria de presentación de informes de sustentabilidade para pemes non cotizadas (VSME), que, a pesar de non ser obrigatoria, pode contribuír a unha maior difusión e estandarización destes informes nestas pemes.

5.3 A NORMA EUROPEA DE INFORMACIÓN DE SUSTENTABILIDADE VOLUNTARIA PARA PEMES

Tal como mencionamos en epígrafes anteriores, no momento da publicación deste informe, o EFRAG está en proceso de aprobar o borrador da Norma Europea de Información de Sustentabilidade voluntaria para pemes que non cotizan en bolsa (VSME, polas súas siglas en inglés).

O borrador da VSME, cuxa tradución non oficial foi publicada polo Instituto de Contabilidade e Auditoría de Contas (ICAC), indica que esta norma foi deseñada como unha ferramenta sinxela para a divulgación de información sobre sustentabilidade. O seu obxectivo é axudar ás microempresas e ás pemes non cotizadas a proporcionar información que responda á crecente demanda de datos por parte de entidades financeiras e investidores, facilitando así o acceso destas empresas ao financiamento. Ademais, busca satisfacer e estandarizar a demanda de datos das grandes empresas que requiren información sobre sustentabilidade dos seus provedores. Outro propósito é mellorar a xestión das cuestións de sustentabilidade e facilitar a participación destas empresas na transición cara a unha economía sustentable.

5 https://www.icac.gob.es/sostenibilidad/informacionsostenibilidad

O borrador da VSME inclúe tres módulos que as empresas poden utilizar como base para a elaboración dos seus informes de sustentabilidade. Estes módulos son:

- **Módulo básico:** divulgacións B1, B2 e parámetros básicos (B3 - B12). Este módulo representa o enfoque adecuado para as microempresas e constitúe un requisito mínimo para o resto das empresas. Non é necesario realizar unha avaliación da materialidade, pero deben proporcionarse os parámetros B3 - B12 cando resulten aplicables ás circunstancias concretas da empresa.
- **Módulo explicativo - políticas, actuacións e metas (PAM):** este módulo define as divulgacións explicativas (E1 - E5) relativas ás Políticas, Actuacións e Metas (PAM), que deben comunicarse ademais das divulgacións B1 - B12. Está dirixido ás empresas que formalizaron e aplicaron o PAM na súa xestión. Neste módulo, a avaliación da materialidade resulta necesaria para identificar cales das cuestións de sustentabilidade recollidas son relevantes para a actividade e organización da empresa. No apéndice B da norma recóllese unha listaxe como guía.
- **Módulo de socios comerciais (SC):** este módulo establece os datos que deben comunicarse ademais das divulgacións B1 - B12 en resposta ás solicitudes de datos de prestamistas, investidores e clientes corporativos. A avaliación da materialidade tamén resulta necesaria.

Na seguinte táboa recollemos a información para divulgar sobre a súa conduta ambiental, social e conduta empresarial nos diferentes módulos.

Táboa 26.- Información a divulgar sobre sustentabilidade nos diferentes módulos nas pemes. Módulo Básico

Divulgación. Módulo Básico			
Ref.	Categoría	Tipo de información	Información a reportar
B1	Fundamentos para a elaboración.	Fundamentos para a elaboración.	Opción que seleccionou.
B2	Prácticas para a transición cara a unha economía máis sustentable.	Prácticas para a transición cara a unha economía máis sustentable.	Exemplos: iniciativas para mellorar as condicións laborais e a igualdade de trato, programas de formación en sustentabilidade do persoal, esforzos para reducir o consumo de auga e electricidade ou para previr a contaminación, así como iniciativas destinadas a mellorar a seguridade dos produtos.
B3	Medio ambiente	Enerxía e emisións de gases efecto invernadoiro	Consumo total de enerxía en MWh, presentando unha separación adicional entre fontes renovables e non renovables, se estivese dispoñible.
			Estimación de emisións brutas de gases de efecto invernadoiro (GEI) de Alcance 1 e 2 en toneladas equivalentes de CO2.
B4	Medio ambiente	Contaminación da atmosfera, da auga e do chan.	Contaminantes (coas súas respectivas cantidades) emitidos ao aire, á auga e ao chan nas súas propias operacións, que esta estea obrigada por lei a notificar ás autoridades competentes.
B5	Medio ambiente	Biodiversidade	O número e a superficie (en hectáreas) dos emprazamentos que posuíse, arrendase ou xestionase en ou preto de zonas sensibles en canto á biodiversidade. Uso da terra (uso total da terra, superficie selada total, superficie total no seu emprazamento orientada segundo a natureza, e superficie total fóra do seu emprazamento orientada segundo a súa natureza).
B6	Medio ambiente	Auga	Extracción de auga, así como o consumo calculado como a diferenza entre a propia extracción e a vertedura de auga dos seus procesos de produción.

Táboa 26.- (Continuación)

B7	Medio ambiente	Uso de recursos, economía circular e xestión de residuos.	O contido reciclado nos produtos (bens e materiais) e envases producidos pola empresa.
			Índices de contido reciclable nos produtos e nos envases producidos pola empresa.
			A xeración anual total de residuos en unidades de peso (preferiblemente) ou volume desagregadas por tipo (non perigosos e perigosos).
			O total anual de residuos destinados á reciclaxe ou reutilización expresados en unidades de peso (por exemplo, kg ou toneladas).
B8	Cuestións sociais	Persoal. Características xerais.	Número total de empregados en equivalentes a xornada completa desagregado por tipo de contrato de traballo, xénero e país, se procede.
B9	Cuestións sociais	Persoal. Saúde e seguridade.	Número e a taxa de accidentes laborais rexistrables. Número de vítimas mortais de lesións e enfermidades profesionais.
B10	Cuestións sociais	Persoal. Retribución, negociación colectiva e formación.	A proporción entre o salario inicial e o salario mínimo.
			Diferenza porcentual en remuneración entre os seus empregados e empregadas.
			Porcentaxe de empregados cubertos por convenios colectivos.
			Número medio anual de horas de formación por empregado, desagregadas por xénero.
B11	Cuestións sociais	Traballadores da cadea de valor, colectivos afectados, consumidores e usuarios finais.	Descrición dos tipos de impactos adversos graves, indicando onde xorden e que grupos se ven afectados.
B12	Conduta empresarial	Condenas e multas por corrupción e suborno.	O número de condenas e o importe total das multas.

Táboa 27.- Información a divulgar sobre sustentabilidade nos diferentes módulos nas pemes. Módulo de Políticas, Actuacións e Metas (PAM)

Divulgación–Módulo de Políticas, Actuacións e Metas (PAM)		
Ref.	Categoría	Tipo de información
E1	Estratexia: modelo de negocio e sustentabilidade. Iniciativas relacionadas.	Unha descrición dos principais grupos de produtos e/o servizos que ofrece.
		Unha descrición dos principais mercados nos que opera a empresa (B2B, almacenista retallista, países).
		Unha descrición das súas principais relacións comerciais (como provedores crave, clientes, canles de distribución e consumidores).
		Unha descrición dos elementos crave da súa estratexia que se referisen ou afectasen a cuestións de sustentabilidade.
E2	Cuestións materiais de sustentabilidade.	Cuestións materiais de sustentabilidade resultantes da súa avaliación da materialidade: como repercute cada cuestión nas persoas ou no medio ambiente; os seus efectos reais e potenciais sobre a situación e os resultados financeiros presentes ou futuros da empresa; e, os seus efectos reais e potenciais sobre as actividades e a estratexia da empresa.
E3	Xestión de cuestións materiais de sustentabilidade.	Se adoptou políticas ou actuacións co fin de previr, mitigar e/ou emendar impactos negativos reais ou potenciais e/ou para abordar os riscos financeiros. Se procede, a empresa poderá facer referencia aos procesos de dilixencia debida ou de xestión de riscos que se aplicaron. Así mesmo, se dispón de políticas e actuacións, a empresa deberá describilas.
		Os impactos en relación cos traballadores da cadea de valor, os consumidores, os usuarios finais e os colectivos afectados.
		As actuacións adoptadas durante o período de referencia para mellorar a súa eficiencia enerxética e reducir as súas emisións de gases de efecto invernadoiro.
		Os mecanismos para previr os casos de corrupción ou suborno.
E4	Principais partes interesadas.	As principais categorías de partes interesadas que se teñen en conta e unha breve descrición das actividades que levan a cabo con elas.
E5	Gobernanza: responsabilidades en materia de sustentabilidade.	A empresa describirá a súa gobernanza e responsabilidades en materia de sustentabilidade.

Táboa 28.- Información a divulgar sobre sustentabilidade nos diferentes módulos nas pemes. Módulo de Socios Comerciais

Divulgación- Módulo de Socios Comerciais		
Ref.	**Categoría**	**Tipo de información**
SC1	Ingresos procedentes de determinados sectores.	Declaración sobre se a empresa opera e obtén ingresos en sectores como armas, tabaco, combustibles fósiles, produtos químicos,...
SC2	Ratio de diversidade de xénero no órgano de goberno.	Proporción de diversidade de xénero.
SC3	Meta de redución de emisións de GEI.	Emisións de Alcance 1
		Emisións de Alcance 2
		Emisións de Alcance 3, se a empresa estableceu metas para a súa redución.
SC4	Plan de transición para mitigar o cambio climático.	Información sobre o plan de transición da empresa para a mitigación do cambio climático, incluíndo unha explicación de como as metas de redución de emisións de GEI son compatibles coa limitación a 1,5 graos (acordo de París).
SC5	Riscos físicos do cambio climático.	Efectos financeiros dos riscos físicos do cambio climático sobre os activos e ingresos. Localización dos activos afectados. Proporción de activos que se abordan mediante as actuacións de adaptación ao cambio climático. Desagregación dos activos inmobiliarios por clases de eficiencia enerxética.
SC6	Cociente de residuos perigosos e/ou residuos radioactivos.	Cantidade total de residuos perigosos e/ou radioactivos xerados.
SC7	Aliñación con instrumentos recoñecidos internacionalmente.	Comunicación sobre se as súas políticas relativas ao seu persoal propio están en consonancia cos instrumentos pertinentes recoñecidos internacionalmente
SC8	Procesos para supervisar o cumprimento e mecanismos para abordar as infraccións.	Os procesos para supervisar o cumprimento das liñas directrices da OCDE para empresas multinacionais ou dos principios reitores da ONU, ou de mecanismos de tramitación de reclamacións/queixas.
SC9	Infraccións das Liñas Directrices da OCDE para Empresas Multinacionais ou dos Principios Reitores da ONU.	A empresa comunicará se se produciron infraccións respecto ao seu persoal propio durante o ano de referencia.
SC10	Conciliación laboral.	Porcentaxe dos empregados que teñen dereito a gozar e que gozaron dun permiso por motivos familiares, con desagregación por xénero.
SC11	Número de bolseiros.	Número de bolseiros durante o período de referencia.

Para a preparación desta información, a propia norma recolle unha serie de directrices concretas que teñen por obxecto apoiar a preparación dos parámetros dos diferentes módulos que acabamos de resumir e lograr, desta maneira, unha maior estandarización e comparación da información. Por exemplo, na métrica B 9 – Persoal – Saúde e seguridade, a empresa debe informar do número e da taxa de accidentes laborais. Para calcular a taxa de accidentes laborais, indica que debe utilizarse a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Número de accidentes laborais no ano de referencia}}{\text{Número total de horas traballadas nun ano polo conxunto de empregados}} \times 200.000$$

Supoñendo que un traballador a tempo completo traballa 2.000 horas ao ano, esta taxa indica o número de accidentes laborais ao ano por cada 100 traballadores a tempo completo.

Por exemplo, se nunha empresa de 10 traballadores (10 x 2.000=20.000 horas traballadas) houbo 1 accidente laboral no ano de referencia, a taxa de accidentes laborais é de (1/20.000) x 200.000 = 10; o que equivale a unha taxa de accidentes laborais do 10%.

Como conclusión, cabe sinalar que, nos últimos anos, a evolución no ámbito da presentación de informes corporativos foi significativa, impulsada pola crecente importancia da información sobre sustentabilidade. Este cambio, xa palpable e evidente, reflicte a necesidade de abordar non só os aspectos financeiros, senón tamén os impactos sociais e ambientais das empresas. As pemes están a emerxer como actores fundamentais para a consecución dos obxectivos de desenvolvemento sustentable (ODS). A súa implicación na integración destes obxectivos nas súas prácticas comerciais é esencial para acadar un desenvolvemento sustentable a nivel global. Non se trata só de informar, senón de que tanto as empresas como a sociedade en xeral se encamiñen cara a unha economía máis sustentable. Para iso, resulta esencial establecer normas de divulgación de información sobre sustentabilidade máis sinxelas para as pemes, xa que as grandes empresas levan anos elaborando informes sobre sustentabilidade, mentres que para a maioría das pemes isto é un novo reto.

REFERENCIAS

Centro de Finanzas Sostenibles y Responsables de España, Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (2024). Observatorio de Sostenibilidad en las PYMES. Informe de resultados 2024. https://finresp.es/wp-content/uploads/2024/07/Informe-FINRESP_final.pdf

Consejo General de Economistas de España, Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas. (2019). Guía para pymes ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible. https://www.pactomundial.org/wpcontent/uploads/2019/12/Gui%CC%81a-para-pymes-ante-los-ODS.pd

Instituto Español de Analistas (2024). Están las empresas preparadas para los nuevos requerimientos de información sobre sostenibilidad, Documento de trabajo número 36, abril.

Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC. 2024): Traducción no oficial al español de las NEIS Voluntarias para Pymes que no cotizan en bolsa. https://www.icac.gob.es/sostenibilidad/informacionsostenibilidad

Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas -ASEPUC (2023). Diagnóstico actual da divulgación sobre sustentabilidade das pemes españolas cotizadas. https://www.icac.gob.es/publicaciones/informe-sobre-los-borradores-de-las-normas-europeas-de-informacion-sobre

ISTAS. (2023). Economía circular: barreras y dinamizadores para su implementación efectiva en la pyme. https://www.ecoembes.com/sites/default/files/inline-files/empresas/EcoembesISTAS_Informe-ejecutivo_Estudio-EC-en-la-pyme.pdf

Ministerio de Industria y Turismo. (2024). Cifras Pyme 2024. https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/Cifras_PYME/CifrasPYME-abril2024.pdf

Ministerio de Industria; Comercio y Turismo. (2019). Marco estratégico en política de PYME 2030. https://industria.gob.es/eses/Servicios/MarcoEstrategicoPYME/Marco%20Estrat%C3%A9gico%20P

Parlamento Europeo. (2024). Fichas temáticas sobre la Unión Europea: Las pequeñas y medianas empresas. https://www.europarl.europa.eu/erpl-app-public/factsheets/pdf/es/FTU_2.4.2.pdf

A RESPONSABILIDADE
SOCIAL EMPRESARIAL
NAS EMPRESAS GALEGAS

2025

6

6 FORMULARIO DA ENQUISA

XUNTA DE GALICIA | CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE | USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

XV Informe sobre o estado da Responsabilidade Social Empresarial en Galicia
Enquisa 2024

Datos da empresa *

Nome comercial ______ NIF ______ Código postal ______

A súa empresa é *

- ○ Grande/mediana empresa
- ○ Pequena empresa

Bloque I: ASPECTOS XERAIS

Cal é o seu grao de coñecemento da Responsabilidade Social Empresarial (RSE)? (Valorar de 1 a 5) *

	1	2	3	4	5	
Menor	○	○	○	○	○	Maior

Que grao de desenvolvemento considera que ten a súa empresa en materia de RSE? (Valorar de 1 a 5) *

	1	2	3	4	5	
Menor	○	○	○	○	○	Maior

Ámbitos da RSE nos que ten políticas ou accións de RSE a súa empresa? *

- ☐ Económico (ética e bo goberno)
- ☐ Social
- ☐ Laboral
- ☐ Medioambiental
- ☐ Dereitos humanos
- ☐ Outros: indique

Con que asocia a RSE? (sinale todos os que considere necesarios) *

- ☐ Medio ambiente
- ☐ Cuestións laborais
- ☐ Igualdade de trato ou de oportunidades
- ☐ Compromiso social
- ☐ Sustentabilidade
- ☐ Márketing
- ☐ Goberno da empresa
- ☐ Rendibilidade
- ☐ Criterios ASG (ambiental, social, gobernanza) ou ESG (polas súas siglas en inglés)
- ☐ Dereitos humanos
- ☐ Outros: indique

A súa empresa emprega algún dos seguintes estándares para a elaboración de informes de sustentabilidade?

	Si	Non
Obxectivos de desenvolvemento sustentable (ODS) das Nacións Unidas	○	○
Principios reitores sobre as empresas e dereitos humanos das Nacións Unidas	○	○
Declaración tripartita de principios da Organización Internacional do Traballo (OIT) sobre Empresas Multinacionais e Política Social	○	○
Normas OSHAS	○	○
GRI. Global Reporting Initiative	○	○
ISO 26000 sobre responsabilidade social	○	○
Integrated Reporting (IR) (https://integratedreporting.org)	○	○
Pacto Mundial (informe de progreso)	○	○
Normas europeas de información sobre sustentabilidade (NEIS)	○	○
Outras	○	○

A súa empresa:

	Si	Non
Está obrigada a presentar información de acordo coa Lei 11/2018, do 28 de decembro en materia de información non financeira e diversidade?	○	○
Deberá presentar nos próximos anos informes de sustentabilidade conforme á Directiva sobre información corporativa en materia de sustentabilidade, de acordo coa Directiva (UE) 2022/2464 e as Normas europeas de información sobre sustentabilidade (NEIS)?	○	○
Participa ou participou no programa Responsabilízate?	○	○
Recibiu algún tipo de axuda ou subvención para desenvolver accións de responsabilidade social ou de sustentabilidade?	○	○

Que efecto considera que ten a Responsabilidade Social Empresarial no desempeño da súa empresa? (Indique o grao de valoración de 1 a 5)

	1	2	3	4	5
Incrementa os custos da empresa	○	○	○	○	○
Aumenta a súa rendibilidade	○	○	○	○	○
Reduce o custo financeiro	○	○	○	○	○
Incremento do volume de vendas	○	○	○	○	○
Mellora a reputación da empresa	○	○	○	○	○

Que dimensión da RSE considera que ten un maior efecto positivo nos resultados da súa empresa? *

- ☐ Medioambiental
- ☐ Social
- ☐ Gobernanza (bo goberno)
- ☐ Laboral
- ☐ Outros: indique

Canto variaron, en termos porcentuais, na súa empresa en 2023, respecto de 2022, as seguintes variables?

	Escriba en número (por exemplo, 10 no canto de 10%. Redondee e sen símbolos)
Facturación	
Emprego	
Beneficios	

Indique o grao de valoración (de 1 a 5).

	1	2	3	4	5
O grao de resiliencia da súa empresa fronte á pandemia.	○	○	○	○	○
A dixitalización foi/é un recurso a empregar na recuperación da súa empresa.	○	○	○	○	○
O seu sector económico pode beneficiarse da transformación dixital.	○	○	○	○	○
O seu sector económico pode beneficiarse da transformación verde ou ecolóxica.	○	○	○	○	○
O seu sector conta con sistemas de apoio para afrontar a recuperación económica.	○	○	○	○	○

Cal é o seu grao de coñecemento dos obxectivos de desenvolvemento sustentable (ODS)? (Valorar de 1 a 5) *

	1	2	3	4	5	
Menor	○	○	○	○	○	Maior

Identifique os ODS nos que considera que a súa empresa está a contribuír: *

- ☐ ODS 1: fin da pobreza.
- ☐ ODS 2: fame cero.
- ☐ ODS 3: saúde e benestar.
- ☐ ODS 4: educación de calidade.
- ☐ ODS 5: igualdade de xénero.
- ☐ ODS 6: auga limpa e saneamento.
- ☐ ODS 7: enerxía asequible e non contaminante.
- ☐ ODS 8: traballo decente e crecemento económico.
- ☐ ODS 9: industria, innovación e infraestrutura.
- ☐ ODS 10: redución das desigualdades.
- ☐ ODS 11: cidades e comunidades sostibles.
- ☐ ODS 12: produción e consumo responsables.
- ☐ ODS 13: acción polo clima.
- ☐ ODS 14: vida submarina.
- ☐ ODS 15: vida de ecosistemas terrestres.
- ☐ ODS 16: paz, xustiza e institucións sólidas.
- ☐ ODS 17: alianzas para acadar os obxectivos.

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
RSE XUNTA DE GALICIA

Bloque II: ASPECTOS LABORAIS E SOCIAIS

A súa empresa:

	Si	Non
Prioriza as empresas provedoras segundo criterios ambientais, laborais, sociais e de bo goberno?	○	○
Colabora coas súas empresas provedoras na mellora dos produtos/servizos?	○	○
A súa comunicación comercial ou publicidade son responsables e honestas?	○	○
Informa a súa clientela sobre os impactos positivos e negativos dos seus produtos ou servizos?	○	○
Promove entre a súa clientela o consumo responsable?	○	○
Promove a RSE entre a súa clientela?	○	○
Identifica e avalía os impactos da súa actividade no territorio no que actúa?	○	○
Conta cunha política de loita contra a corrupción?	○	○
Desenvolve accións a favor do desenvolvemento social?	○	○

Cal é o grao de utilización da información obtida dos grupos de interese no deseño da estratexia empresarial? (Indique de 1 a 5)

	1	2	3	4	5	
Baixo	○	○	○	○	○	Alto

Indique os medios de resolución de conflitos cos seus clientes.

- ☐ Servizo de atención ao cliente.
- ☐ Adherido ao servizo de arbitraxe de consumo da Xunta de Galicia.
- ☐ Folla de reclamación do Instituto Galego de Consumo.
- ☐ Outro

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
RSE XUNTA DE GALICIA

Indique o seguinte:

	Si	Non
Realízanse accións para fomentar a igualdade de oportunidades para todos e todas (como a igualdade de xénero e a igualdade retributiva)?	○	○
Realizouse algún tipo de acción concreta para fomentar a inclusión de persoas con discapacidade ou de colectivos especiais, á marxe do disposto no convenio colectivo?	○	○
A promoción do persoal faise cunha metodoloxía e criterios definidos previamente? (Enténdase, á marxe do disposto no convenio colectivo)	○	○
A súa empresa ten unha política de diversidade en relación cos órganos de administración da sociedade?	○	○
A súa empresa ten unha política de diversidade en relación co persoal da empresa, incluído o directivo?	○	○
A empresa ten un plan ou metodoloxía de avaliación do desempeño dos traballadores?	○	○
A empresa emprega mecanismos para mellorar a satisfacción do seu persoal?	○	○
A súa organización informa ao seu persoal dos seus obxectivos e estratexias empresariais?	○	○
Existe unha política definida das funcións (e dos requisitos de acceso) para os postos chave da empresa, alén do previsto no convenio colectivo?	○	○
Dispón a súa empresa dunha política de formación continua do persoal?	○	○
Dispón a súa empresa de medidas de adaptación de xornada ou de permisos para realizar cursos de formación, alén do previsto no convenio colectivo?	○	○
Ten definida unha política salarial, de incentivos e beneficios acorde co principio de igualdade retributiva?	○	○
Realiza voluntariamente algunha auditoría tendente a garantir a igualdade retributiva entre homes e mulleres en todos os niveis?	○	○
Recentemente (2022 ou 2023) realizou algún tipo de estudo, máis alá das obrigas legais, para mellorar a capacidade de prevención relativa a riscos laborais e saúde laboral?	○	○
Desenvolve accións de difusión, formación ou sensibilización vinculadas aos protocolos para a prevención e actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo?	○	○
Dispón dalgunha medida de formación ou sensibilización do persoal en materia de igualdade de xénero, identidade de xénero e orientación sexual?	○	○
Dispón dunha política interna que mellore o exercicio do dereito á desconexión dixital?	○	○
Dispón dalgunha medida de formación ou sensibilización do persoal en relación co dereito á igualdade de trato e non discriminación no emprego por conta allea? (Lei 15/2022, de 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación)	○	○
A empresa promove a contratación indefinida como opción principal?	○	○
Dispensa a súa empresa formación ao seu persoal en competencias dixitais?	○	○
Ofrece a súa empresa formación a distancia, a fin de facilitar o acceso á formación profesional das persoas traballadoras a distancia, así como das que gocen dun período de excedencia?	○	○

A súa empresa emprega ferramentas tecnolóxicas ou dixitais na súa relación cos seus empregados?

- ☐ Selección de persoal.
- ☐ Analítica de datos e de procesos para avaliación de resultados e obxectivos.
- ☐ Formación en liña para novos empregados e capacitación e actualización das persoas traballadoras.
- ☐ Xestión de recursos humanos (firma electrónica, control horario, permisos etc.).
- ☐ Redes sociais.

Indique se a súa empresa dispón dalgún dos seguintes mecanismos para contribuír á ordenación do tempo de traballo e favorecer a conciliación da vida persoal, familiar e laboral. (Todas as medidas deben supoñer unha mellora do establecido por lei ou convenio colectivo.)

☐ Gardería de empresa ou subvencións económicas para gardería.	☐ Servizo para o coidado de persoas dependentes.
☐ Campamento de verán para fillos/as.	☐ Flexibilidade de horarios.
☐ Xornada coincidente co horario escolar.	☐ Traballo a distancia (incluído o teletraballo).
☐ Redución de xornada, mellorando o disposto na lei ou no convenio colectivo.	☐ Ampliación do permiso por nacemento ou adopción de fillo/a.
☐ Xornadas reducidas.	☐ Xornada continuada.
☐ Ampliación dos períodos de excedencia para o coidado de fillos/as, do cónxuxe ou doutros/as familiares.	☐ Ampliación dos permisos por nacemento de fillo/a e coidado de fillos/as, cónxuxe e doutros/as familiares.
☐ Previsión de permisos específicos destinados ao acompañamento de familiares a consultas médicas.	☐ Previsión de prestacións sociais complementarias ás do Sistema de Seguridade Social para suplir a perda de rendas derivada do exercicio de medidas de conciliación como o gozo dunha excedencia.
☐ Medidas de conciliación específicas destinadas a persoas traballadoras titulares dunha familia monoparental.	☐ Medidas de conciliación específicas destinadas a persoas traballadoras titulares dunha familia numerosa.
☐ Recoñecemento de dereitos de conciliación para atender ao coidado da parella de feito.	☐ Outros

Ten a empresa algún programa de inserción, permanencia e/ou promoción de colectivos especiais? Indique cales:

- ☐ Persoas con discapacidade.
- ☐ Persoas inmigrantes.
- ☐ Xuventude.
- ☐ Mulleres vítimas de violencia de xénero.
- ☐ Ningún.
- ☐ Outros

Que canles de comunicación son os que máis utiliza para comunicar a súa actividade de RSE?

- ☐ Información corporativa.
- ☐ Redes sociais.
- ☐ Memorias de RSE ou sustentabilidade.
- ☐ Medios de comunicación xerais (prensa, radio, televisión etc.).
- ☐ Medios de comunicación especializados.
- ☐ Reunións, xornadas etc.
- ☐ Correo electrónico.
- ☐ Outros

Indique a importancia que teñen para a súa empresa os seguintes aspectos.

	Moi baixa	Baixa	Media	Alta	Moi alta
Fomentar a igualdade de oportunidades de colectivos con dificultades ou risco de exclusión.					
Formación permanente do persoal.					
Política de promoción do persoal.					
Emprego de calidade.					
Ter canles de comunicación cos traballadores.					
Inserción, permanencia e/ou promoción de colectivos especiais.					
Igualdade retributiva.					

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
RSE XUNTA DE GALICIA

Bloque III: ASPECTOS MEDIOAMBIENTAIS

A súa empresa desenvolve algunha das seguintes accións para protexer o medio ambiente?

	Si	Non
Establece a súa empresa obxectivos ambientais?		
Establece medidas correctoras se non se cumpren os obxectivos?		
Dispón de indicadores que lle permitan medir o impacto ambiental da súa actividade?		
Recibiu a súa organización algunha sanción debido ao incumprimento da normativa ambiental nos últimos dous anos?		
Optimiza e reduce o uso de recursos naturais (consumo de auga, materiais, enerxía etc.).		
Redución da contaminación (medioambiental, acústica etc.).		
Accións en favor da protección da biodiversidade e os ecosistemas.		
Redución das emisións de gases de efecto invernadoiro.		
Implementación de modelos de economía circular.		
Instalación de enerxías renovables.		
Medición da pegada de carbono.		

Indique os ámbitos nos que impacta máis a actividade da súa empresa.

	Si	Non
Cambio climático (emisións de gases de efecto invernadoiro).		
Contaminación (contaminación do aire, da auga, do chan, de organismos vivos e recursos alimentarios; microplásticos etc.).		
Consumo de auga.		
Perda da biodiversidade (organismos vivos dos ecosistemas).		
Perda de ecosistemas (degradación do chan, desertificación etc.).		
Materiais empregados.		
Emisións de gases de efecto invernadoiro.		
Emisión de efluentes e residuos.		
Impacto na sustentabilidade dos recursos mariños.		
Instalación e consumo de enerxía renovable.		

A actividade da súa empresa vese impactada por: (Indique o grao de acordo/desacordo coas seguintes afirmacións 1: totalmente en desacordo; 5: totalmente de acordo)

	1	2	3	4	5
Cambio climático (aumento temperatura).	○	○	○	○	○
Cambio climático (escaseza de auga).	○	○	○	○	○
Cambio climático (incendios).	○	○	○	○	○
Contaminación de ríos e mares.	○	○	○	○	○
Perda da biodiversidade.	○	○	○	○	○
Degradación do chan e desertificación.	○	○	○	○	○

Indique en que ámbitos emprega indicadores para medir o impacto ambiental da súa actividade.

- ☐ Materiais empregados
- ☐ Auga
- ☐ Emisións
- ☐ Avaliación ambiental dos provedores
- ☐ Enerxía
- ☐ Biodiversidade
- ☐ Efluentes e residuos
- ☐ Contaminación
- ☐ Outros

Conta a súa organización con algunha certificación medioambiental? No caso afirmativo, indique cal/cales, ata un máximo de 3.

- ☐ ISO 14001
- ☐ Etiqueta Ecolóxica Europea
- ☐ UNE 22480
- ☐ Regulamento EMAS
- ☐ ISO 14006
- ☐ ISO 50001
- ☐ Outros

A súa empresa inclúe os aspectos medioambientais na xestión empresarial? Indique o grao de acordo/desacordo coas seguintes afirmacións (1: totalmente en desacordo; 5: totalmente de acordo).

	1	2	3	4	5
Deseño de estratexias de márketing	○	○	○	○	○
Desenvolvemento de novos produtos e procesos	○	○	○	○	○
Campañas publicitarias	○	○	○	○	○
Políticas de calidade	○	○	○	○	○
Planificación estratéxica	○	○	○	○	○
Elaboración de obxectivos corporativos	○	○	○	○	○
Xestión do persoal ao seu servizo	○	○	○	○	○

Bloque IV: ASPECTOS DO GOBERNO DA EMPRESA

Características da propiedade da empresa:

	Si	Non
Unha única persoa propietaria (persoa física)	○	○
Unha familia	○	○
Institucións financeiras	○	○
Institucións públicas	○	○
Outras/os investidoras/es	○	○

No caso de que a empresa sexa familiar

	Si	Non
A familia ten o control accionarial da empresa?	○	○
Na Administración (administrador/a ou Consello de Administración) da empresa hai membros da familia?	○	○
A/O principal responsable da dirección ou administración da empresa é membro da familia?	○	○

No caso de que sexa empresa familar, que porcentaxe do capital posúe a familia?

ej: 23

A empresa conta cun Consello de Administración?

○ Si

○ Non

Composición do Consello de Administración.

	Indique en número
Número total de conselleiras/conselleiros	
Número de conselleiras/conselleiros independentes	
Número de conselleiras/conselleiros da familia (se a empresa é familiar)	
Número de mulleres conselleiras	
Número de conselleiros non executivos	

Cuestións relativas ao goberno da empresa *órgano de administración* (persoas administradoras -única/o, solidarias/os, mancomunadas/o- ou Consello de Administración)?

	Si	Non
A persoa que preside o Consello é tamén executiva/o e/ou directiva/o da empresa?	○	○
As/Os conselleiras/conselleiros dispoñen en tempo e forma da información suficiente para realizar o seu traballo?	○	○
As/os accionistas están proporcionalmente representadas/os no Consello ou o Consello inclúe representantes dos socios minoritarias/os?	○	○
O Consello reúnese con frecuencia?	○	○

Aspectos xerais da administración da empresa.

	Si	Non
Existe unha adecuada regulación interna das funcións do *órgano de administración*?	○	○
A dedicación do *órgano de administración* ou das persoas directivas é suficiente para desempeñar as funcións encomendadas?	○	○
O órgano de administración* ofrece á Xunta Xeral información financeira e non financeira máis aló da establecida legalmente?	○	○
O órgano de administración ten a dimensión adecuada para responder eficazmente as necesidades da empresa?	○	○
O órgano de administración avalía periodicamente o desempeño das funcións dos seus executivos/directivos?	○	○
Garántese a independencia, integridade e obxectividade do órgano de administración e, se corresponde, a das persoas da dirección da empresa?	○	○
A empresa posúe unha adecuada regulación interna das funcións das persoas da dirección da empresa?	○	○
O órgano de administración* ou as persoas directivas elíxense en función da súa cualificación técnica e a súa experiencia profesional?	○	○
A empresa posúe regras sobre comportamento ético das personas dos *órganos de administración* e das/dos directivas/os?	○	○
Os directivos da empresa dispoñen no tempo e na forma da información necesaria para realizar o seu traballo?	○	○
O *órgano de administración* conta con conselleiros/conselleiras ou, no seu caso, asesoras/es e consultoras/es independentes?	○	○
A información financeira e non financeira reflicte a imaxe real da empresa?	○	○
As políticas (de xestión, financeiras, contábeis etc.) contan con avaliacións ou informes elaborados por asesores e consultores profesionais independentes?	○	○
Aplícanse criterios de diversidade de coñecementos na designación das persoas do *órgano de administración" e directivas/os e cargos de responsabilidade?	○	○
Aplícanse criterios de igualdade de xénero (paridade) na designación dos/das administradores/as, directivos/as e outros cargos de responsabilidade?	○	○

Por favor, indique o seguinte:

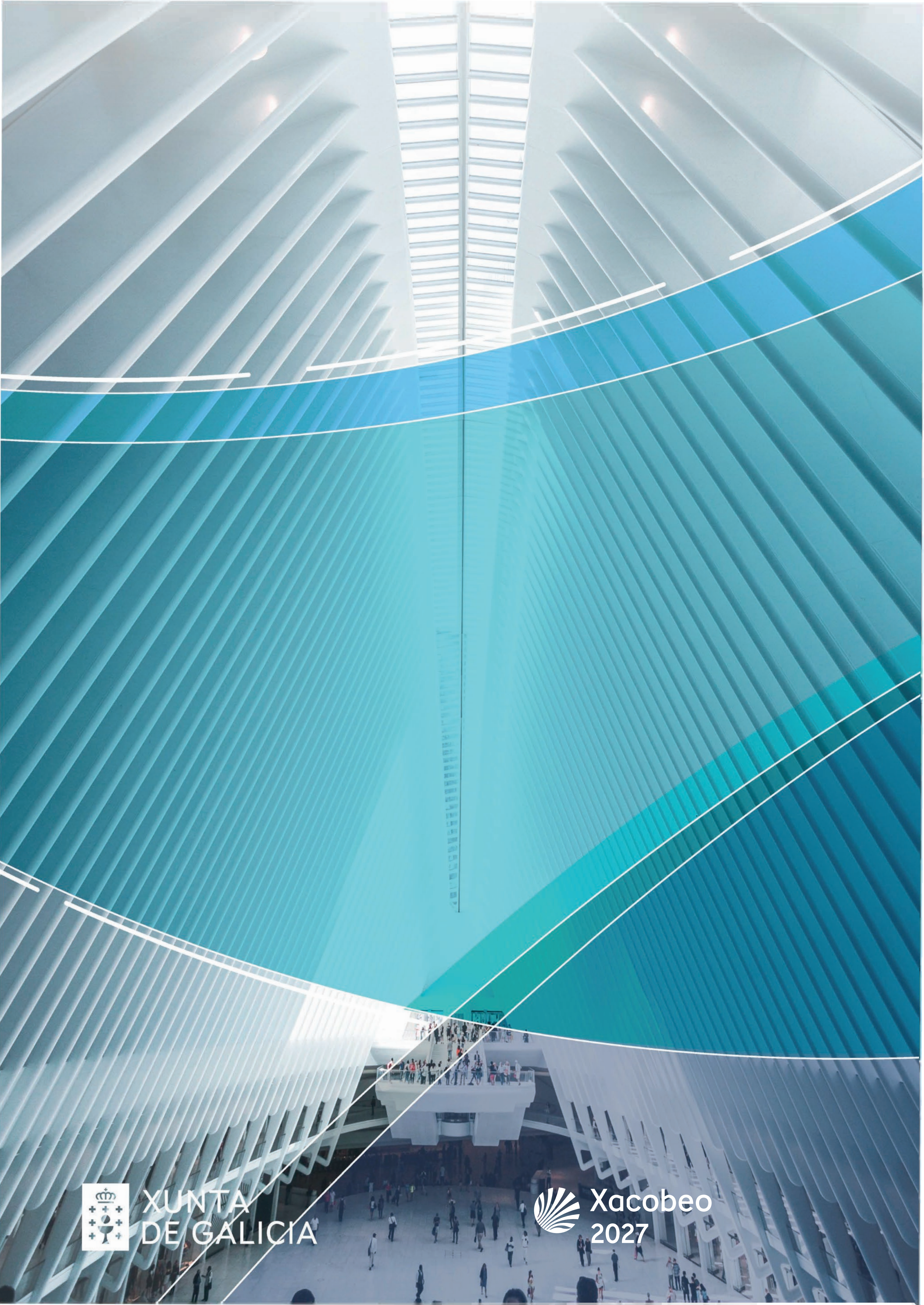
	Si	Non
Conta a súa organización cunha persoa ou cun departamento responsable da RSE (ASG)?	○	○
Ten a súa organización unha política de fiscalidade responsable?	○	○
Ten a súa organización unha política de cumprimento normativo (para garantir que toda a empresa, incluídas/os as/os administradoras/es, directivas/os, empregadas/os e terceiras/os vinculadas/os cumpren co marco normativo aplicable)?	○	○
Ten unha política de control e xestión de riscos que identifique os tipos de risco, fixe un nivel de risco aceptable e prevexa medidas para mitigar o impacto?	○	○
Presenta informe de Goberno corporativo?	○	○
Presenta memoria de responsabilidade social?	○	○
Considera que a súa empresa atende as demandas ou as expectativas dos seus grupos de interese?	○	○
Os informes (RSE, Goberno Corporativo etc.) son obxecto de auditorías independentes?	○	○

En cales das seguintes áreas hai unha maior presenza de mulleres que de homes?

	Áreas con maior presenza de mulleres
Vendas	○
Dpto. financeiro	○
Auditoría e cumprimento normativo	○
Contabilidade	○
Márketing	○
Persoal de administración	○
Directivos	○
Loxística	○
Atención ao cliente	○
Área TIC	○
Persoal de servizos	○

Gardar   Enviar formulario

Powered by Jotform


XUNTA
DE GALICIA
Xacobeo
2027