

A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NAS EMPRESAS GALEGAS

DÉCIMO CUARTO
INFORME DE RESULTADOS
2021

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



XUNTA
DE GALICIA

XUNTA
DE GALICIA

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN A CARGO DO INFORME

DIRECTORES

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

Alicia Villalba Sánchez

Profesora contratada doutora de Dereito de Traballo e da Seguridade Social da USC

Celia López Penabad

Profesora titular de Economía Financeira e Contabilidade 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

Rubén Lado Sestayo

Profesor contratado doutor de Economía Financeira e Contabilidade da USC

EDITA

Xunta de Galicia

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

LUGAR E ANO

Santiago de Compostela, 2023

A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NAS EMPRESAS GALEGAS

DÉCIMO CUARTO
INFORME DE RESULTADOS
2021

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



ÍNDICE

RESUMO EXECUTIVO	7
ESTRUTURA DO XIU INFORME DE RSE EN GALICIA	8
1. DEFINICIÓN, ÁMBITOS, GRUPOS DE INTERESE E IMPLANTACIÓN DA RSE	37
1.1. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: A SUSTENTABILIDADE	37
1.2. OS ÁMBITOS DA RSE	43
1.3. OS GRUPOS DE INTERESE	45
1.4. OS OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SUSTENTABLE	46
1.5. IMPLEMENTACIÓN DA SUSTENTABILIDADE NA EMPRESA	48
2. ANÁLISE DA RSE EN GALICIA	67
2.1. COÑECEMENTO DA RSE	68
2.2. IMPLANTACIÓN DA RSE E ESTÁNDARES UTILIZADOS	73
2.3. IMPACTO DA RSE PERCIBIDO POLAS EMPRESAS	76
2.4. OS OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SUSTENTABLE (ODS)	77
2.5. PROPIEDAD E GOBERNO DA EMPRESA	79
2.6. O ÁMBITO SOCIAL	84
2.7. O ÁMBITO LABORAL	92
2.8. O ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL	106
3. RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E DESEMPEÑO	113
3.1. INTRODUCCIÓN	113
3.2. MEDINDO O NIVEL DE DESENVOLVEMENTO DA RSE	115
3.3. CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS QUE AFECTAN AO NIVEL DE DESENVOLVEMENTO DA RSE	129
3.4. MEDINDO O IMPACTO ECONÓMICO DA RSE	138
4. RSE E INFORMACIÓN NON FINANCIERA: ANÁLISE DO EINF ELABORADO POLAS EMPRESAS GALEGAS COTIZADAS	153
4.1. A INFORMACIÓN NON FINANCEIRA	153
4.2. ANÁLISE DO EINF ELABORADO POLAS EMPRESAS GALEGAS COTIZADAS	168
4.3. VALORACIÓN ESG DAS EMPRESAS GALEGAS. OS RATINGS DE SUSTENTABILIDADE	173
5. ENQUISA RSE. EMPRESAS MEDIANAS E GRANDES	181
Bloque I: ASPECTOS XERAIS	182
Bloque II: ASPECTOS DO GOBERNO DA EMPRESA	186
Bloque III: ASPECTOS DO GOBERNO DA EMPRESA	189
Bloque IV: ASPECTOS MEDIOAMBIENTAIS	193
6. ENQUISA RSE. EMPRESAS MICRO E PEQUENAS	197
TABLA CONTENIDO INFORMACIÓN LEI 11-2018 E INDICADORES GRI ⁶²	198



RESUMO EXECUTIVO

A Dirección Xeral de Relacións Laborais da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, presenta o Décimo Cuarto Informe do Observatorio, que corresponde ó ano 2021, co obxectivo de expoñer o estado actual do desenvolvemento da RSE nas empresas galegas.

O presente informe, ademais de permitirmos coñecer o estado actual da RSE en Galicia, ten dous obxectivos complementarios: coñecer a relación entre o compromiso das empresas coa RSE e o desempeño económico que pode derivarse das prácticas responsables ou outros efectos na vida das empresas; e coñecer cal é o estado actual do compromiso das empresas cos Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable (ODS).

O Informe consta dun Resumo Executivo, que ofrece unha visión rápida da RSE en Galicia, un *estudo conceptual da RSE* (concepto, estándares e reporte); unha *parte xeral*, que analiza elementos comúns do estado da RSE para a totalidade das empresas incluídas na mostra, independentemente da súa dimensión; unha *parte específica*, que analiza o *nivel de desenvolvemento da RSE nas empresas galegas* e os efectos no desempeño económico-financeiro que desta se deriva e, finalmente, un estudo sobre a RSE e a *Información Non Financeira* das principais empresas galegas cotizadas, que permite comprender o contido da información que os grupos de interese demandan das empresas e serve como guía para aquelas que terán a obriga de presentala conforme á nova Directiva sobre Informes de Sustentabilidade Corporativa.

RESUMO
EXECUTIVO
DO DÉCIMO
CUARTO
INFORME DO
OBSERVATORIO
RSE GALICIA

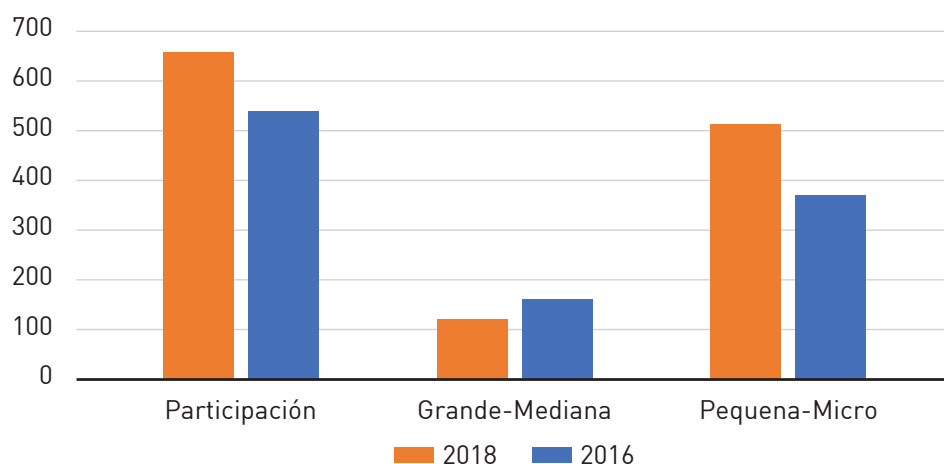
ESTRUTURA DO XIV INFORME DE RSE EN GALICIA

TÁBOA 1. ESTRUTURA DO INFORME



A PARTICIPACIÓN DAS EMPRESAS GALEGAS NO DÉCIMO CUARTO INFORME DO OBSERVATORIO

O estudo foi realizado utilizando datos dunha mostra de 538 empresas, o que supón unha cifra menor en relación co informe do ano 2018, que foi de 659 empresas, habendo un lixeiro aumento na participación das empresas Grandes e Medianas (136 en 2021 fronte ás 123 en 2018) e un descenso nas Pequenas e Micro empresas (402 en 2021 fronte ás 513 en 2018). A pesar do descenso na mostra actual, consideramos que é suficientemente representativa da poboación estudada. Este descenso pode explicarse polo feito de que a enquisa realizouse entre os meses de xuño e outubro de 2021, cando as empresas aínda estaban a padecer, de forma intensa, os efectos da crise económica da pandemia da COVID-19.

TÁBOA 2. MOSTRA DAS EMPRESAS

**A PARTICIPACIÓN
DAS EMPRESAS
GALEGAS NO
DÉCIMO CUARTO
INFORME DO
OBSERVATORIO**

O actual marco de desenvolvemento da RSE

A RSE pode definirse coma o compromiso ou a responsabilidade das empresas polo impacto das súas accións na sustentabilidade. Por iso, o Informe emprega indistintamente o concepto de sustentabilidade como equivalente de RSE, dado que ambos conceptos definen o mesmo: a preocupación polo impacto social, ambiental e de gobernanza, isto é, os criterios ASG (ESG, polas súas siglas en inglés). Os tres ámbitos da RSE actualmente son un obxecto prioritario, tanto a nivel político como normativo no seo da Unión Europea, coa finalidade de crear unha economía e sociedade máis responsable. En todo caso, debe lembrarse que a RSE segue sendo un compromiso voluntario máis aló das obrigacións legais.

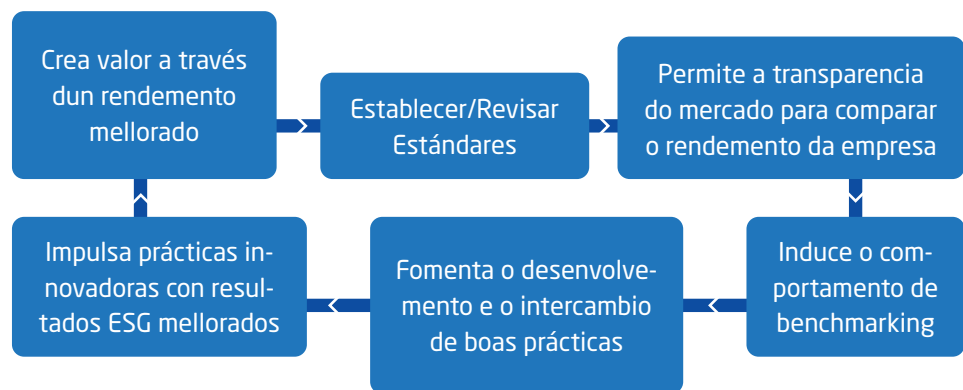
Necesidade de medir o desenvolvemento da RSE

O Informe pon de manifesto a importancia de verificar a información que comunican as empresas respecto das súas accións de RSE, coa finalidade de que os grupos de interese poidan valorar adecuadamente todos os aspectos nas súas relacións.

Medindo o desenvolvemento ASG nas empresas

As axencias de cualificación ou rating, así coma outras institucións (empresas de investigación e análise) puxeron o foco nos riscos ESG das compañías, brindando información sobre os mesmos que se pode empregar por terceiros (bancos, investidores, etc.). Os ratings ESG resultan unha opción importante para os distintos grupos de interese

dunha empresa, aínda que lles resulta moi difícil avaliar as actividades ESG, entre outras cousas, polo diferente reporting ou comunicación que estas realizan. Os ratings outorgan puntuacións independentes proporcionadas por terceiras partes (axencias de cualificación) que serven de referencia para a comparación. A medición dos riscos ESG polas axencias crea valor dado que impulsa novas prácticas (ver táboa 3). A metodoloxía aplicada nos ratings pode ser útil para as empresas interesadas en mellorar os aspectos fundamentais da RSE.

TÁBOA 3. CREACIÓN DE VALOR


Fonte: Traducido de Park e Ravenel (2013)

A RSE como ferramenta de competitividade

O investimento de recursos no compromiso coa sustentabilidade, se ben supón un gasto, permite que a empresa acade unha mellor posición competitiva. Con todo, xorde con iso un gran reto para as empresas e a propia Administración, xa que teñen que deseñar estratexias que poñan en valor a actividade desenvolvida, e deste xeito a RSE non sexa vista como unha carga que penaliza os resultados das empresas máis pequenas.

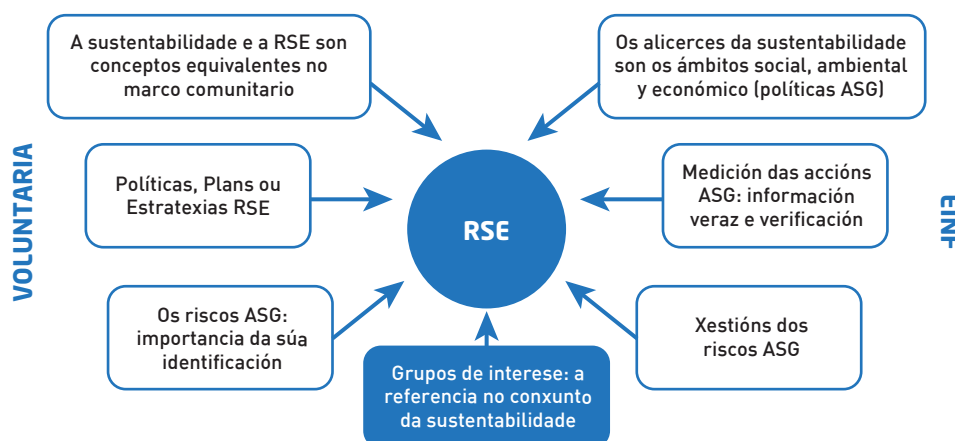
A importancia do perfil ESG das empresas

No núcleo dos criterios ESG reside a idea de que as empresas teñen máis probabilidades de ter éxito se crean valor para todos os seus grupos de interese (provedores, clientes, empregados, etc.) e non só para os seus propietarios. Os perfís de risco ESG permiten a diversas institucións (bancos, investidores, etc.) avaliar e comparar a sustentabilidade de distintas empresas.

Os riscos ESG. Que pode implicar que as empresas non actúen a nivel ESG?

Aínda que a RSE é voluntaria, o actual marco político europeo en favor da sustentabilidade conduce á reforma de diversas normas e un maior impulso no reporte da información de cuestións de sustentabilidade ou información non financeira, en resposta a un maior interese das administracións e da propia sociedade polo comportamento das empresas. Neste momento, o enorme impulso do Green Deal pode posicionar mellor a aquelas empresas que xa estaban comprometidas coa sustentabilidade, polo que pode dicirse que están mellor preparadas para evitar algúns riscos, incluído o normativo. E tamén pode considerarse que están en mellor posición aquelas empresas que xa tiñan non só unha clara política de sustentabilidade, senón tamén de xestión dos riscos ASG. Podemos concluír que a importancia dun método de xestión dos riscos ASG enriquece o modelo de xestión das cuestións de sustentabilidade na empresa, á vez reforza a capacidade da empresa para afrontar os riscos ASG e outros. Por iso é esencial deseñar unha metodoloxía que permita a identificación, análise e xestión dos riscos emerxentes. Na táboa 4 pódense apreciar os aspectos máis salientables do actual marco de desenvolvemento da RSE.

TÁBOA 4. MARCO DE DESENVOLVEMENTO DA RSE

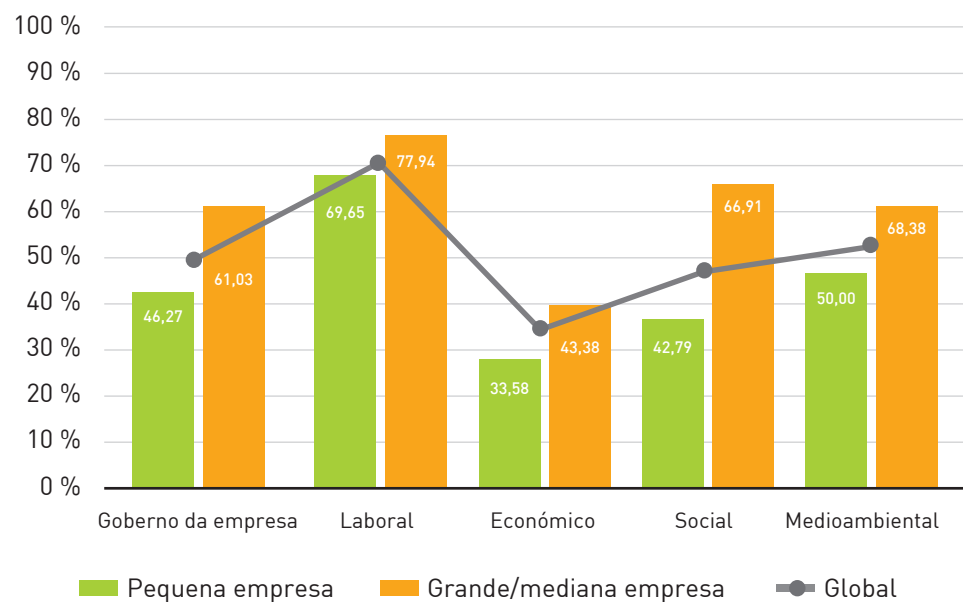


Fonte: Elaboración propia

Situación xeral respecto ao grao de coñecemento e desenvolvemento da RSE

A situación das empresas galegas amosa resultados similares a anos anteriores, con puntuacións situadas entre os niveis medio e alto (3,37 e 3,18 nunha escala de 1 a 5 respecto ao grao de coñecemento e desenvolvemento respectivamente). Atendendo ás diferentes áreas nas que se desenvolve a RSE, atopamos que o maior grao de desenvolvemento atópase no eido laboral, principalmente entre as pequenas empresas.

TÁBOA 5. ÁMBITOS DE DESENVOLVEMENTO DA RSE NAS EMPRESAS



Fonte: Elaboración propia

As empresas galegas asocian a RSE principalmente co compromiso social, a igualdade e medio ambiente. Pola contra, a asociación da RSE coas actividades de marketing ou coa rendibilidade ocupan as últimas posicións, xunto coa asociación entre o termo RSE e os criterios ASG.



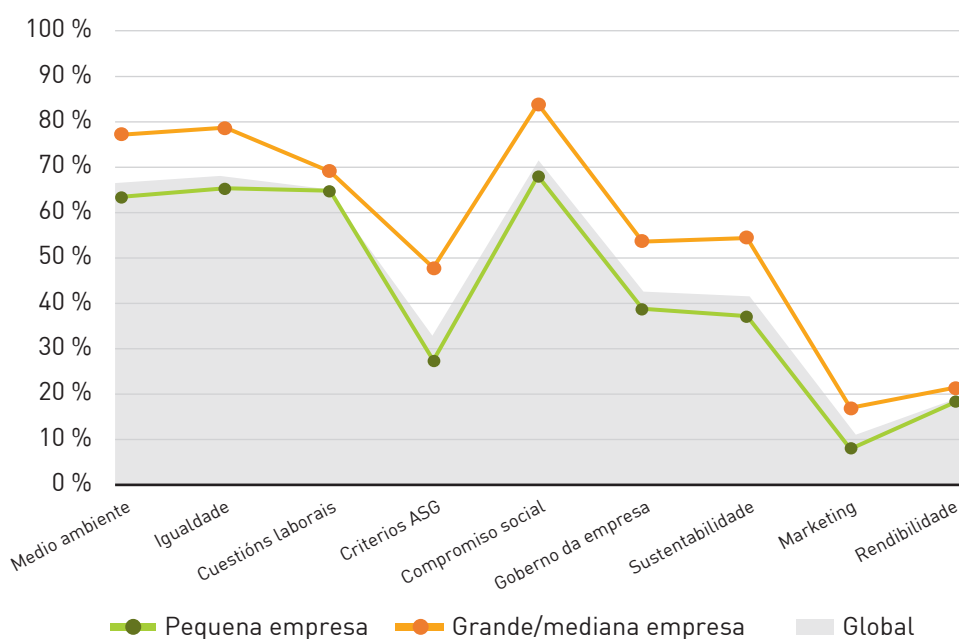
POTENCIAIS MELLORAS

- Extensión da RSE ao ámbito económico
- Un maior desenvolvemento por parte das pequenas empresas da RSE fóra do ámbito laboral



PUNTOS FORTES

- Coñecemento das definicións e desenvolvemento da RSE

TÁBOA 6. CUESTIÓNS ASOCIADAS CO TERMO RSE


A difusión das actividades de RSE pode verse afectada polo elevado uso das canles corporativas e das redes sociais como principais canles de comunicación.

ILUSTRACIÓN 1. CANLES DE COMUNICACIÓN UTILIZADOS POLAS EMPRESAS GALEGAS

POTENCIAIS MELLORAS

- Vinculación entre RSE e resultados, así como a súa inclusión nas actividades de marketing
- Uso de termos internacionalmente aceptados, tales como ASG


PUNTOS FORTES

- Identificación axeitada de diferentes ámbitos de actuación das medidas de RSE

Adecuación das medidas de RSE

As medidas implementadas de RSE buscan principalmente a atención das demandas dos grupos de interese, o control e xestión de riscos, o cumprimento normativo e actuar conforme a unha fiscalidade responsable. No caso concreto das medianas e grandes empresas, o cumprimento das obrigas de divulgación de información tamén ten un peso importante, que se reflicta na existencia de informes financeiros consolidados e na política de goberno corporativo como principais elementos a considerar para a implementación da RSE.

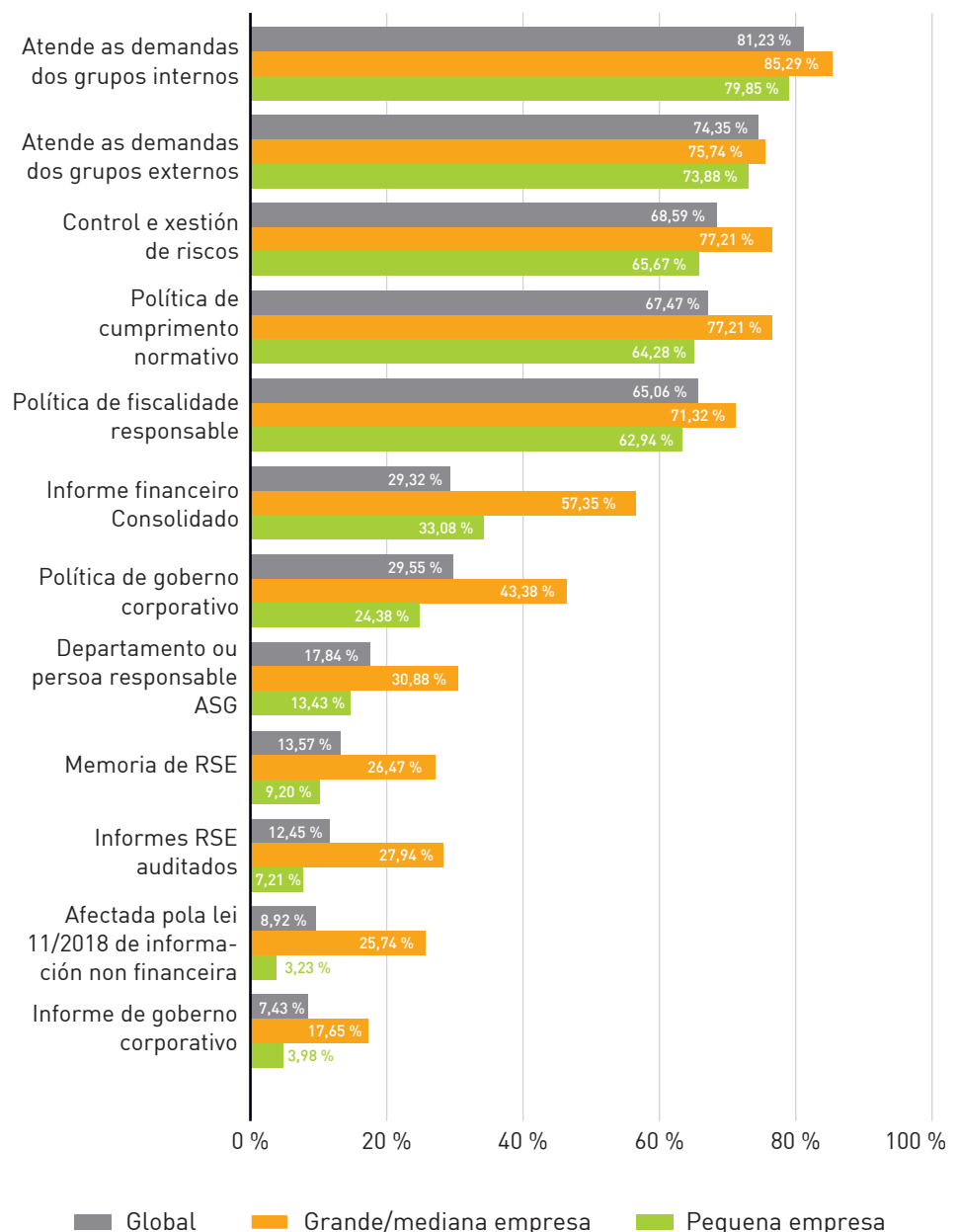
TÁBOA 7. IMPLANTACIÓN DA RSE NAS EMPRESAS

POTENCIAIS MELLORAS

- Uso da memoria de RSE como ferramenta de compromiso coa implementación e divulgación de medidas de RSE
- Maior visibilidade aos departamentos ou persoas responsables de ASG

PUNTOS FORTES

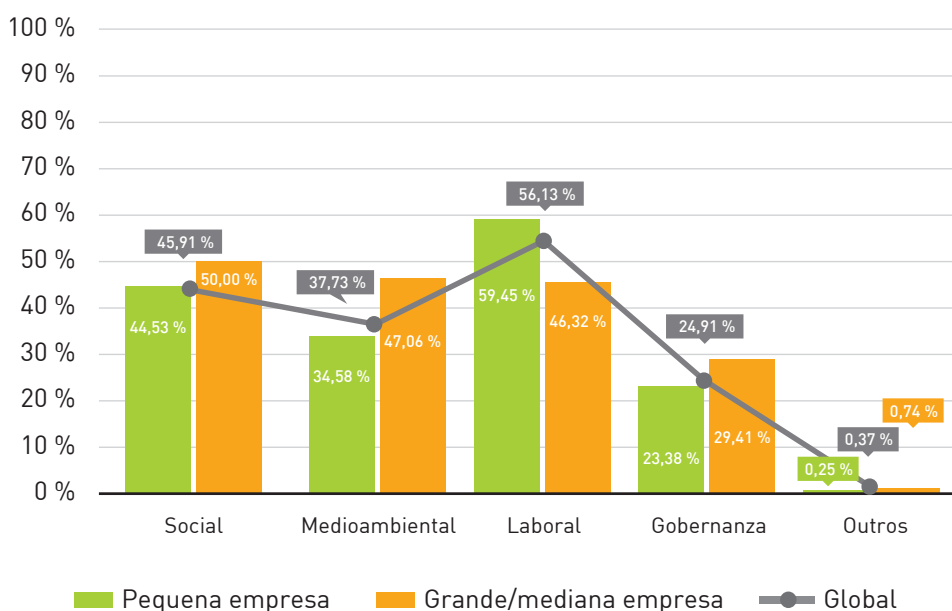
- Elevado grao de adecuación as demandas dos grupos de interese



Impacto da RSE nos resultados empresariais

As empresas identifican unha relación directa entre a posta en práctica de medidas de RSE e a mellora da súa reputación, alcanzando unha puntuación de 3,49 sobre un máximo de cinco puntos. 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, o que xustifica o maior desenvolvemento das accións de carácter social e medioambiental.

TÁBOA 8. ÁREAS DA RSE CON MAIOR IMPACTO NOS RESULTADOS EMPRESARIAIS



Adopción de estándares internacionais e vinculación cos ODS.

Existe unha baixa adopción de estándares internacionais, sendo os ODS e as normas OSHAS os únicos estándares que amosan unha certa presenza, pero aínda así só están presentes en menos de unha de cada cinco empresas. Máis positivos foron os valores referentes á contribución do tecido produtivo galego ao cumprimento dos ODS, que se concentran en tres obxectivos: o traballo decente e crecemento económico (68,67% das empresas), o fin da pobreza (67,66%) e a igualdade de xénero (57,43%).



POTENCIAIS MELLORAS

- Baixa adopción de estándares internacionais



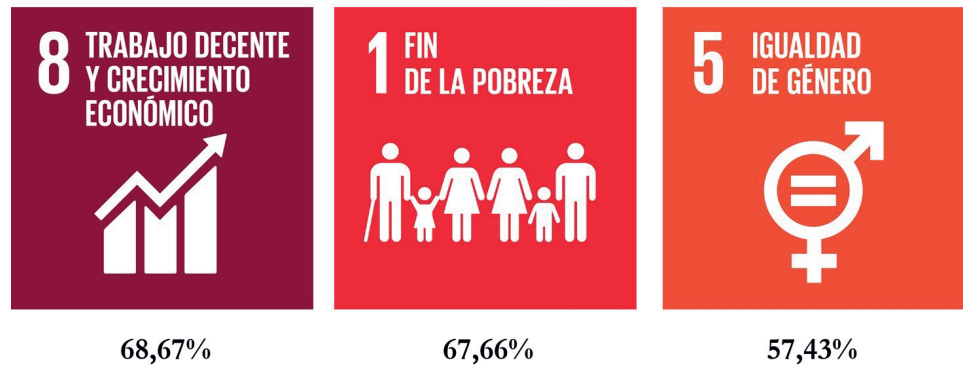
PUNTOS FORTES

- Elevada contribución ao cumprimento dos ODS

ILUSTRACIÓN 2. PRINCIPAIS ODS DESENVOLVIDOS POLAS EMPRESAS GALEGAS

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

As empresas galegas contribúen principalmente ao cumprimento dos seguintes ODS



Actuación no ámbito social

A actuación das empresas galegas respecto ao seu impacto social céntrase na colaboración cos provedores e no desenvolvemento de prácticas de comunicación e comercialización responsable, se ben existen importantes oportunidades de mellora na promoción da RSE entre os clientes e na loita contra a corrupción.

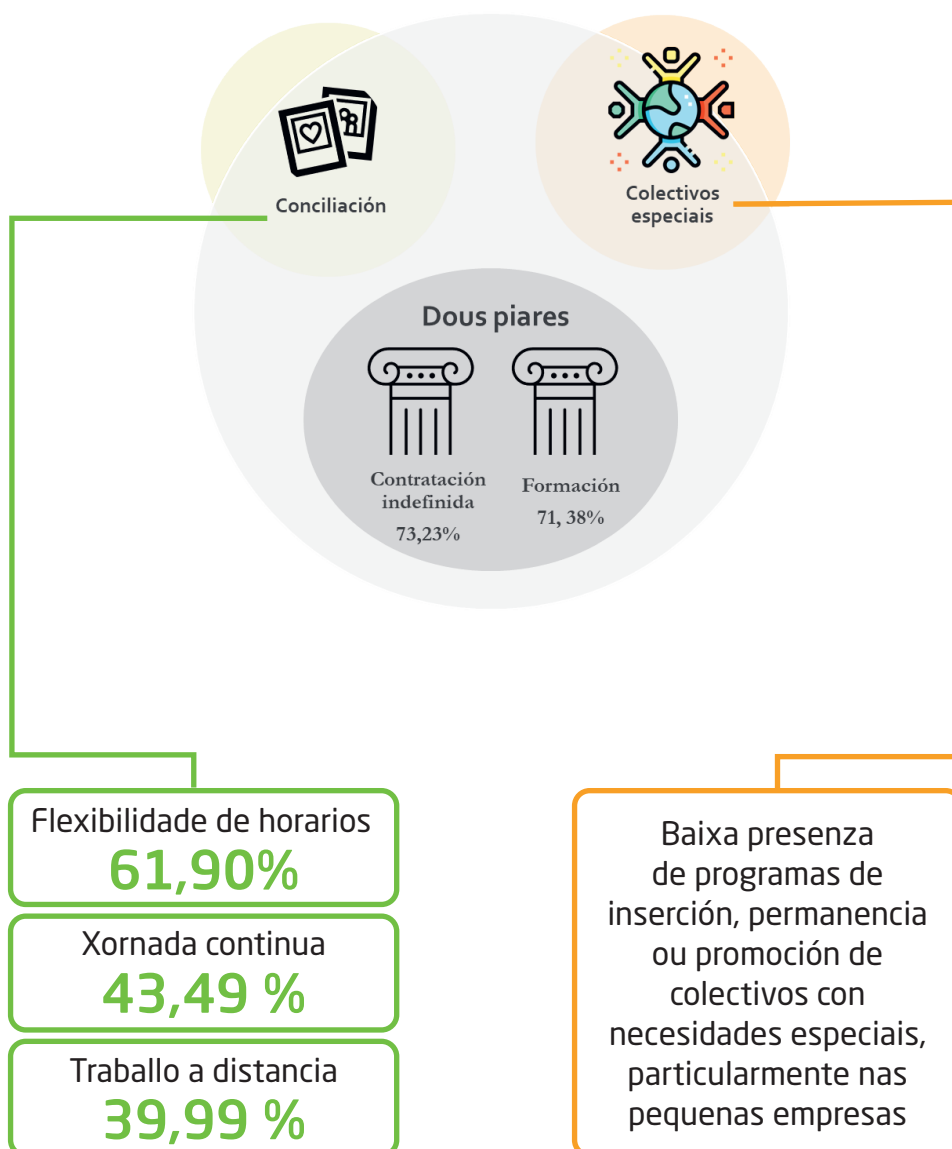
ILUSTRACIÓN 3. ÁMBITO SOCIAL



Actuación no ámbito laboral

As empresas concentran as súas prácticas na contratación indefinida e na formación como principais piares de comportamento socialmente responsable. Asemade, manifestan dispor de medidas de conciliación, tales como a flexibilidade de horarios, a existencia de xornada continua ou a dispoñibilidade de traballo a distancia. Outras medidas encamiñadas á integración de colectivos especiais presentan un menor grao de implementación, sendo particularmente reducida entre as pequenas empresas.

ILUSTRACIÓN 4. ÁMBITO LABORAL



Actuación no ámbito medioambiental

En relación cos aspectos medioambientais, destacan a presenza de certificacións medioambientais nun 23,79% das empresas, así como no uso maioritario da redución da contaminación como principal medida de comportamento responsable respecto aos impactos medioambientais. Asemade, ao redor dun terzo das empresas presentan indicadores de impacto medioambiental, e das mesmas a metade establece obxectivos a acadar.

ILUSTRACIÓN 5. ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL



1 de cada 4 empresas dispón de canto menos unha certificación medioambiental (23,79%), sendo esta porcentaxe moi superior nas medianas e grandes fronte as pequenas empresas (41,18% e 17,91% respectivamente).

1 de cada 2 empresas consideran que a redución da contaminación é a principal actuación para protexer o medio ambiente (43,68%), seguido do uso de recursos naturais e a economía circular xunto coa redución de gases de efecto invernadoiro.

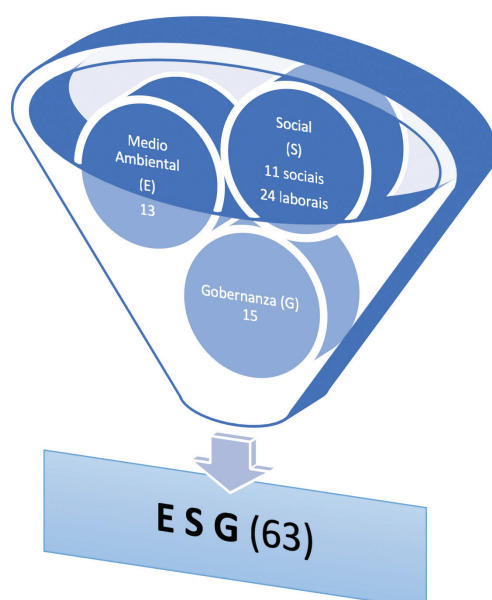
1 de cada 3 empresas presenta indicadores de impacto medioambiental: O 39,59% delas o fan para medir o impacto dos materiais empregados, o 38,85% para medir o impacto da enerxía utilizada e o 32,71% o fan para medir o impacto sobre a auga.

1 de cada 2 empresas establecen obxectivos medioambientais (46,84%). Esta porcentaxe redúcese lixeiramente respecto da existencia de medidas correctoras por incumprimento dos obxectivos (41,08%).

Nivel de desenvolvemento da RSE nas empresas galegas

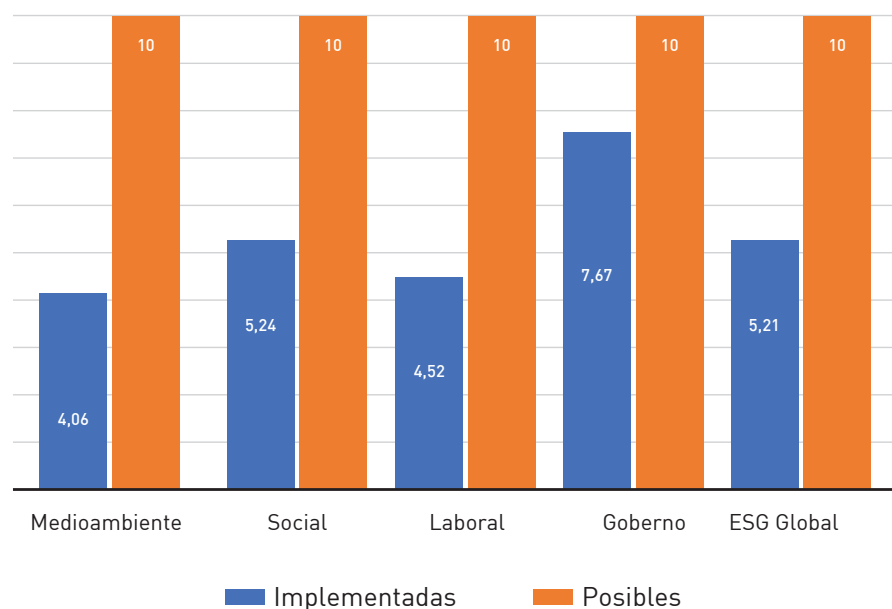
A medición da situación da RSE nas empresas galegas faise mediante a construción dun índice a partir da enquisa realizada especificamente para este estudo. Como variables representativas do grao de implementación da RSE utilizamos variables dicotómicas e construímos, ao igual que na anterior edición do estudo, un índice que mide o nivel de desenvolvemento de boas prácticas en materia de ESG. Ademais, tamén consideramos indicadores parciais de cada dimensión, en concreto: sociais, laborais, medioambientais e de goberno corporativo. Nesta edición engádese a dimensión de goberno corporativo, que non se incluíu no anterior, e tamén se incorporan moitas máis variables. En concreto, no ámbito medioambiental (E) mídense 13 elementos, no social (S), 11 de carácter social e 24 laborais, e no de goberno, outros 15. Como se pode observar na ilustración 6, unha empresa que teña implementados todos os aspectos mencionados acadará unha puntuación máxima de 63 puntos.

ILUSTRACIÓN 6. CONFIGURACIÓN DO INDICADOR ESG



Cando avaliamos en conxunto a ESG 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 33 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 bastante elevada de empresas con puntuacións moi altas, máis de 45 puntos, e as que acadan menos de 15 puntos apenas representan o 5%.

TÁBOA 9. PUNTUACIÓN ACADADA A NIVEL GLOBAL E POR ÁMBITOS DA ESG



Por outra banda, na mostra hai unha proporción elevada de pemes, nas que o tamaño é 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 30% de empresas que acadan un aprobado alto ou superan dita cualificación. Os esforzos agora deben centrarse en mellorar as dimensións medioambiental, laboral e social, fronte a de goberno empresarial, onde as empresas recoñecen ter avanzado máis.



MEDIO AMBIENTE



No que respecta ó ámbito medioambiental, podemos comprobar que as principais accións das empresas, dispoñibles na metade ou máis, se concentran no establecemento de obxectivos medioambientais, e de accións correctoras, nas estratexias de control da contaminación, así como a consideración do medio ambiente na propia estratexia empresarial. Tamén hai unha proporción importante (42,4%) que ten indicadores medioambientais. Polo tanto, as carencias principais atópanse na ausencia de estratexias de mitigación e adaptación ó cambio climático, no uso de recursos naturais, na implantación de modelos de economía circular, na protección da biodiversidade e nas certificacións medioambientais, onde apenas un 20% das empresas implementan as accións. Os recursos hídricos e a redución de gases acada valores algo superiores, pero aínda segue sendo ignorada por unha proporción moi elevada do sector empresarial. Certo é que as empresas non reciben apenas sancións, o que reflicte que en xeral compren coa normativa medioambiental.

TÁBOA 10. PUNTUACIÓN NO ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL



MAIOR PUNTUACIÓN

As principais accións das empresas, dispoñibles na metade ou máis, se concentran en:

- Establecer obxectivos medioambientais e de accións correctoras
- Estratexias de control da contaminación
- Consideración do medio ambiente na propia estratexia empresarial



MENOR PUNTUACIÓN

As principais carencias son:

- A ausencia de estratexias de mitigación e adaptación ó cambio climático
- Ausencia de estratexias de uso de recursos naturais
- Modelos de economía circular
- Protección da biodiversidade e a redución de recursos hídricos e emisións de gases

ÁMBITO SOCIAL E LABORAL





Ao avaliar as accións específicas contidas no índice social, destacaríamos a colaboración cos provedores, a aplicación de prácticas de comunicación responsable, a información de impactos positivos e negativos e o servizo de atención ó cliente, como as que están presentes nun maior número de empresas. Pola contra, as eivas principais atopámolos na ausencia do uso da información dos grupos de interese no deseño da estratexia empresarial, e na falta dunha política anticorrupción e da promoción da RSE entre a clientela.

TÁBOA 11. PUNTUACIÓN NO ÁMBITO SOCIAL

 MAIOR PUNTUACIÓN	 MENOR PUNTUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración con provedores • Prácticas de comunicación responsable • Información de impactos positivos e negativos • Servizo de atención ó cliente 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso da información dos grupos de interese no deseño da estratexia empresarial • Falta de política anticorrupción • Promoción da RSE entre os clientes

A diferenza do que pasa no ámbito social e medioambiental, non hai unha dimensión concreta na que se destaque a nivel laboral, e o habitual é que sexan a metade das empresas as que teñen a meirande parte das accións. Pero como vimos, a explicación está en que en xeral un grupo importante de empresas ten un nivel de implementación medio e despois hai empresas que desenvolven practicamente todas as accións e compensan ás que apenas están implicadas. En todo caso, a peor puntuación se acada na flexibilidade horaria, onde menos do 10% indican posuír dita medida. Arredor do 40% teñen flexibilidade horaria e teletraballo, sendo das dimensións cunha peor puntuación.



TÁBOA 12. PUNTUACIÓN NO ÁMBITO LABORAL

 MAIOR PUNTUACIÓN	 MENOR PUNTUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Plan de avaliación de desempeño • Política definida de promoción • Permiso de paternidade 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidade horaria • Redución de xornada • Teletraballo


**GOBERNO
CORPORATIVO**


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 fidedigna, 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 diversidade de xénero é a que presenta unha puntuación máis baixa.

TÁBOA 13. PUNTUACIÓN NO ÁMBITO ECONÓMICO

 MAIOR PUNTUACIÓN	 MENOR PUNTUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Adecuada regulación interna • Dedicación suficiente • Dimensión adecuada 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversidade de coñecemento • Diversidade de xénero

Factores principais que afectan o grao de desenvolvemento da RSE

Existen un conxunto de características que se asocian cun maior desenvolvemento da RSE, onde destaca principalmente o tamaño, a propiedade familiar, a implicación do consello de administración e a existencia dunha estrutura con especialistas en RSE. As variables económicas non parecen ser determinantes. Pero sen dúbida, estas variables non son independentes, de xeito que o tamaño e fundamental para dispor dunha estrutura mínima encargada da RSE. Este feito é un condicionante principal da estrutura empresarial galega, caracterizada pola presenza dunha porcentaxe moi elevada de pemes.

ILUSTRACIÓN 7. FACTORES DETERMINANTES DA RSE

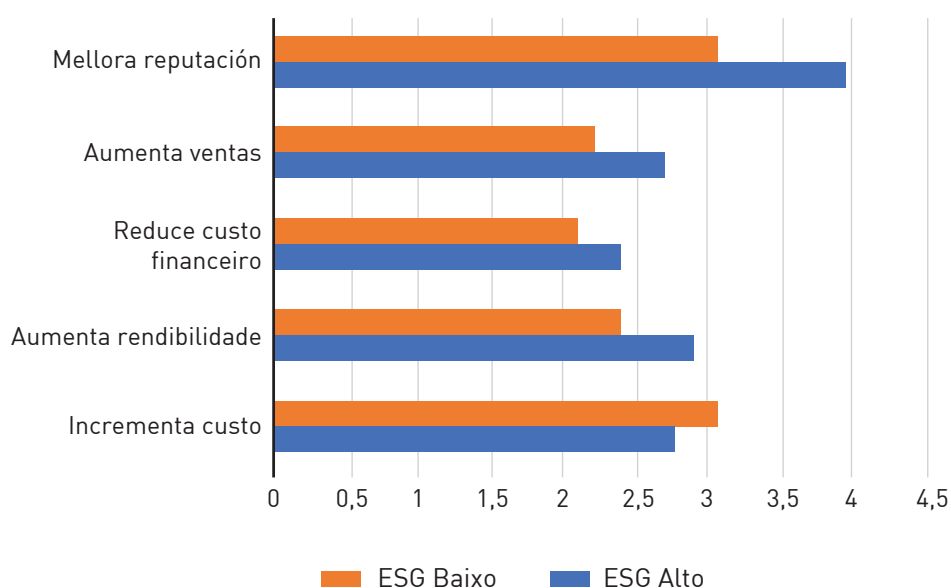


- O tamaño da empresa é un factor que inflúe claramente no grao de desenvolvemento da RSE, de modo que tanto a complexidade do negocio como os recursos que se precisan impulsan a implementación de accións nos ámbitos ESG.
- A existencia de persoal ou dun departamento específico claramente impulsa os índices ESG.
- As empresas familiares presentan mellores valoracións, corroborando o maior compromiso coa sustentabilidade en todas as dimensións.
- Tamén é preciso prestar atención a existencia dun consello de administración con diversidade de xénero e de conselleiros independentes.
- Nin a rendibilidade nin a solvencia parecen ser elementos necesarios para impulsar a RSE.

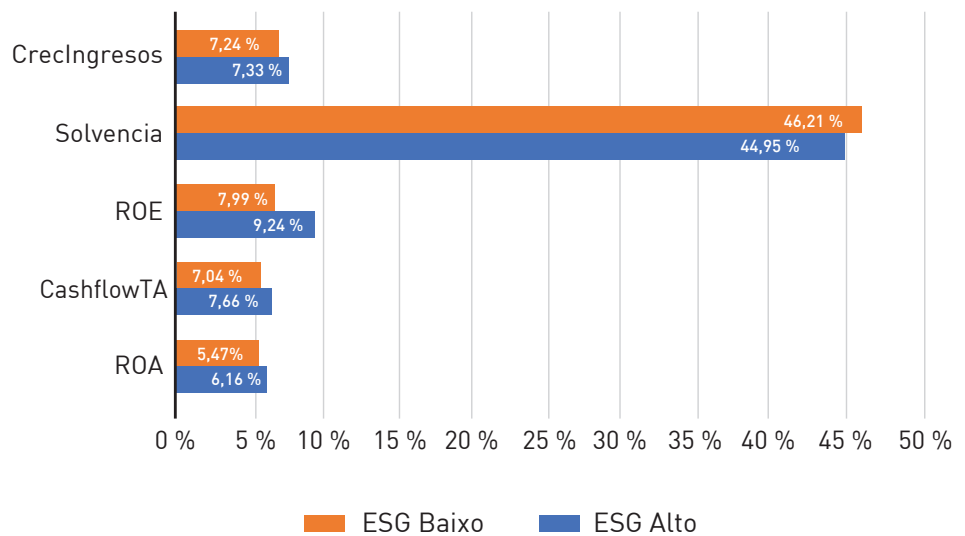
Impacto da RSE na empresa

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 desta. En particular destaca a reputación, xa que as empresas cun maior nivel de ESG perciben un efecto positivo moito máis elevado. Ademais, tamén consideran efectos tanxibles máis elevados en termos das maiores vendas, menores custos financeiros e aumento da rendibilidade. Polo tanto, os datos avalan que as empresas que realizan máis accións de RSE, o fan coa convicción de que son positivas para os resultados da empresa e que non supoñen un incremento de custos.

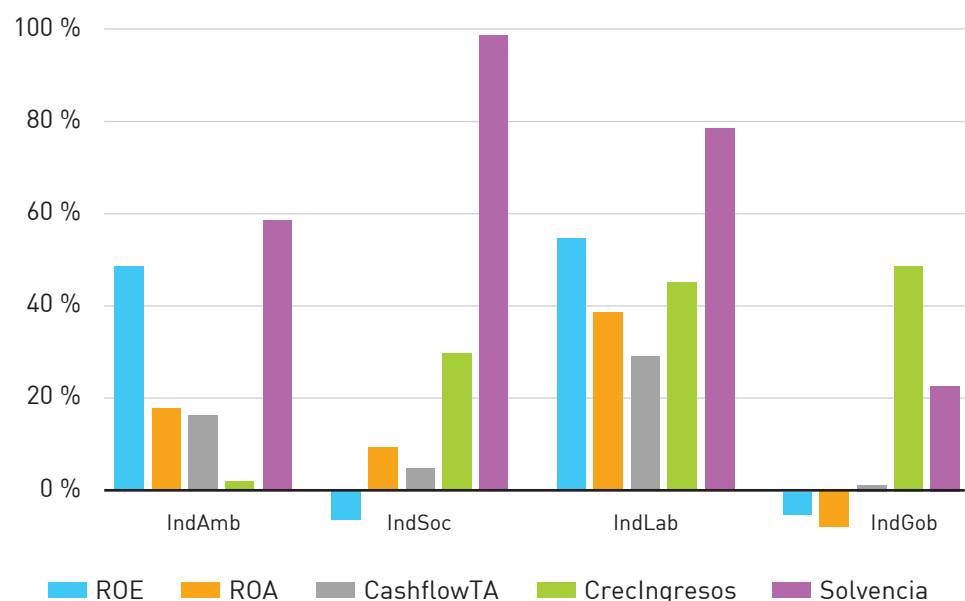
TÁBOA 14. IMPACTO PERCIBIDO DA RSE NOS RESULTADOS DA EMPRESA



O impacto percibido tamén se constata cando se avalían os indicadores económico-financeiros, con mellores taxas de rendibilidade e maior crecemento para as empresas cunha maior implantación da RSE.

TÁBOA 15. IMPACTO REAL DA RSE NOS RESULTADOS DA EMPRESA

As diferenzas entre empresas con alta e baixa ESG son importantes e moi favorables para as empresas dos grupos que teñen un maior nivel de desempeño no ámbito medioambiental tal e como se recolle na táboa seguinte. No índice social, tamén hai diferenzas positivas excepto para o ROE, mentres que no ámbito laboral é onde novamente estas se volven a incrementar de forma moi clara, tanto para a rendibilidade, como para a liquidez, o crecemento e a solvencia. En canto o indicador de goberno corporativo, os valores son positivos no crecemento e na solvencia pero non na rendibilidade.

TÁBOA 16. DIFERENZAS ENTRE EMPRESAS CON ALTA E BAIXA ESG

Efectos económicos da RSE nas empresas

- › 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.
- › As empresas cunha maior puntuación no índice ESG perciben que a RSE aporta unha maior reputación e ten un efecto maior nas vendas, nos menores custos financeiros e no aumento da rendibilidade.
- › Restringido a análise ao ano 2020, onde impactou de xeito relevante a pandemia, obsérvase de novo que as empresas cun maior nivel de ESG presentan mellores resultados económicos, sendo destacable o maior nivel de liquidez e solvencia, e a menor caída nos ingresos.
- › As empresas cun alto valor na dimensión laboral perciben uns efectos económicos, reputacionais e de resiliencia ante a COVID-19 moito máis favorables que aquelas que presentan un baixo grao de desenvolvemento no piar laboral.
- › Os índices medioambiental e laboral son os que mostran uns maiores efectos na rendibilidade económica e financeira, así como no nivel de *cash flow*.
- › O escaso efecto da dimensión social pode estar relacionado co baixo uso da información dos grupos de interese no deseño da estratexia empresarial e a falla da promoción da RSE entre a clientela.

Obrigación de elaborar o Estado de Información non Financeira en España

Na maioría dos países a presentación de información non financeira non foi tradicionalmente obrigatoria, pero as empresas incluían de forma voluntaria información ESG nos seus informes anuais, ambientais e de sustentabilidade, entre outros. Nos últimos anos as empresas están a verse obrigadas a incorporar unha maior información sobre os diferentes aspectos relacionados coa RSE nos seus estados contables. O Estado de Información non Financeira (EINF) é obrigatorio en España desde o 1 de xaneiro de 1.997 para aquelas empresas obrigadas polo Real Decreto Lei (RDL) 18/2017, que traspón ao noso ordenamento xurídico a Directiva sobre divulgación de información non financeira (Directiva 2014/95/UE). Posteriormente, a Lei 11/2018, relativa á información non financeira e sobre diversidade, aplicable aos exercicios económicos iniciados a partir do 1 de xaneiro de 2018, ampliou o alcance desta norma, ademais de esixir unha maior revelación de información vinculada á RSC.

Non obstante, como vemos na seguinte táboa esta obriga afecta as sociedades e grupos de maior tamaño, as pequenas e medianas empresas (pemes) inda non están suxeitas a elaborar este tipo de información.

TÁBOA 17. SUXEITOS CONTABLES OBRIGADOS A ELABORAR O EINF A PARTIR DO 1 DE XANEIRO DE 2021

Número de traballadores superior a 250 e, ademais, un dos dous seguintes supostos:

A

Entidades de interese público

B

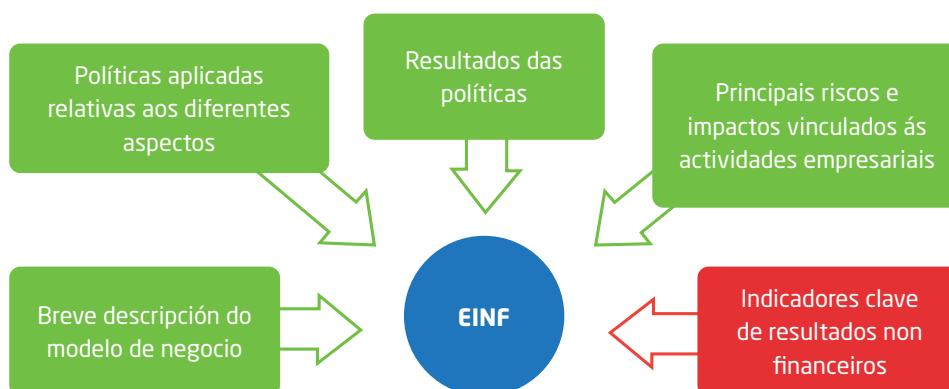
Entidades que cumpran durante dous exercicios consecutivos unha das seguintes circunstancias:

- > Activo do balance > 20.000.000 €
- > Importe neto da cifra de negocios > 40.000.000 €

O contido do estado de información non financeira

A Lei 11/2018 sinala o contido do EINF pero non recolle un modelo como tal; as empresas poden utilizar diferentes formatos e marcos de indicadores para presentar esta información. A seguinte ilustración sinala o contido do EINF.

ILUSTRACIÓN 8. CONTIDO DO ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA



Fonte: Lei 11/2018

Ademais, o EINF debe incorporar aquela información que sexa significativa sobre as seguintes cuestións que se detallan na seguintes táboa.

TÁBOA 18. INFORMACIÓN SIGNIFICATIVA PARA O EINF

MEDIOAMBIENTAL	SOCIAL E PERSOAL	SOCIEDADE
<ul style="list-style-type: none"> • Efectos das actividades da empresa • Contaminación • Economía circular e prevención e xestión de residuos • Uso sustentable dos recursos • Cambio climático • Protección da biodiversidade 	<ul style="list-style-type: none"> • Emprego • Organización do traballo • Saúde e seguridade • Relacións sociais • Formación • Accesibilidade • Igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromisos da empresa co desenvolvemento sustentable • Subcontratación e provedores • Consumidores • Información fiscal
<ul style="list-style-type: none"> • Dereitos humanos e corrupción e suborno 		

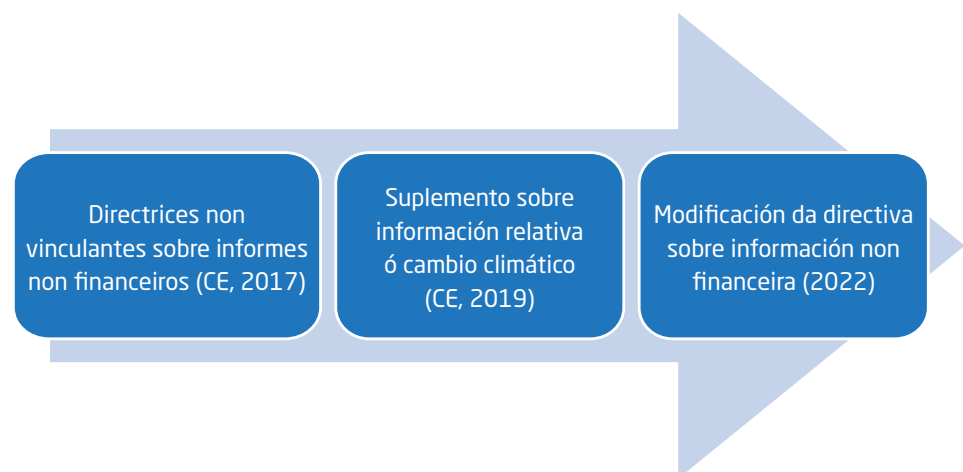
O EINF, que pode ser incluído no informe de xestión ou nun informe separado, debe ser aprobado, depositado e publicado xuntamente coas contas anuais, tratando de situar esta información ao mesmo nivel que a información financeira. Os auditores de contas deberán comprobar que se incorporou dita información no informe de xestión ou nun informe separado.

Evolución normativa en materia de información non financeira na Unión Europea

Como complemento á Directiva sobre divulgación de información non financeira (2014/95/UE) e, co obxectivo de mellorar a comparabilidade a nivel empresarial e sectorial, a Comisión Europea publicou en 2017 unhas directrices non vinculantes sobre a presentación de informes non financeiros, que inclúen exemplos de indicadores clave de resultados non financeiros, e en 2019 un suplemento sobre a información relacionada co cambio climático.

Ademais, no ano 2022 a Comisión Europea modificou a Directiva sobre información non financeira, xa que sinala que a calidade da información non mellorou o suficiente e expón crear un conxunto de normas obrigatorias en materia de sustentabilidade co obxectivo de lograr que esta información sexa máis comparable, fiable e fácil de atopar e utilizar por parte dos usuarios.

ILUSTRACIÓN 9. EVOLUCIÓN NORMATIVA EN MATERIA DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA



A Directiva (UE) 2022/2464 sobre a presentación de información sobre sustentabilidade por parte das empresas, supón un enfoque diferente, o cal xa pon de manifesto no cambio de denominación: pásase a utilizar o termo “información sobre sustentabilidade” en lugar de “información non financeira”, xa que esta última parece implicar que dita información non ten relevancia financeira. Outras novidades fan referencia á ampliación do ámbito de aplicación, á creación dun conxunto de estándares europeos preparados polo EFRAG (*European*

Financial Reporting Advisory Group), e á esixencia de verificación e dixitalización da información.

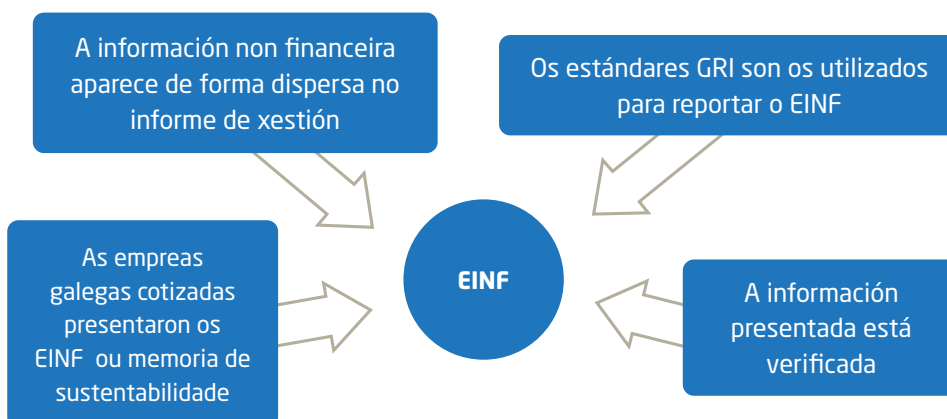
Análise do EINF elaborado polas principais empresas galegas cotizadas

O EINF foi elaborado por todas as grandes empresas galegas cotizadas en bolsa obrigadas a facelo. Aquelas non obrigadas fixérono de forma voluntaria ou incorporaron esta información nunha memoria de sustentabilidade.

A información non financeira inclúese como un anexo no informe de xestión consolidado e, dado que non existe un modelo obrigatorio de presentación, esta aparece dispersa no devandito estado contable. Todas elas utilizaron os estándares GRI para elaborar o EINF e adoptan elaborar unha táboa na que se sinala o contido da normativa, os indicadores GRI utilizados e a páxina do informe onde se atopan.

En canto á verificación da información non financeira, tal e como require a Lei 11/2018, todas as empresas achegan o seu informe de verificación. Na maioría das empresas analizadas que cotizan no mercado continuo foi a propia empresa que audita as contas anuais da entidade a que á súa vez verificou o EINF.

ILUSTRACIÓN 10. ILUSTRACIÓN 10 ANÁLISE DO EINF ELABORADO POLAS PRINCIPALIS EMPRESAS GALEGAS COTIZADAS



EINF

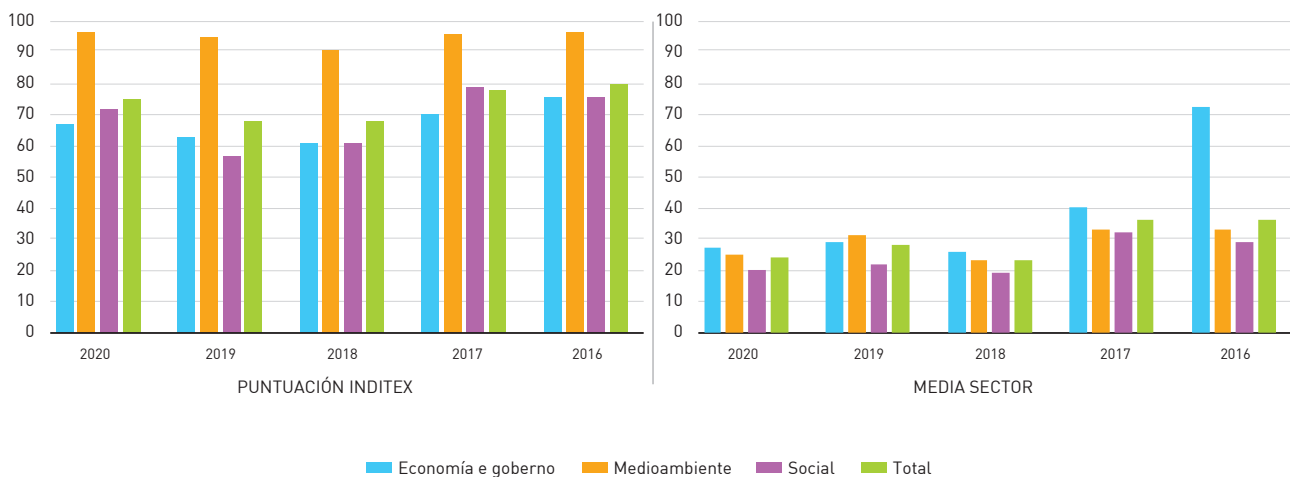
Valoración do ESG das empresas galegas mediante ratings de sustentabilidade. O caso de Inditex.

Como exemplo de boas prácticas seleccionamos á empresa Inditex, que ven elaborando información sobre RSE desde hai máis de 20 anos, e é considerada como unha das compañías cun mellor comportamento en materia de sustentabilidade ao estar presente nos índices de sustentabilidade máis recoñecidos do mundo.

Desde o ano 2002 Inditex forma parte do *Dow Jones Sustainability Index (DJSI) World*, índice no que en 2020 obtivo a puntuación máis elevada do seu sector. Na seguinte táboa 19 vemos como nos últimos cinco anos obtén puntuacións moi por riba da media do sector nos diferentes aspectos da sustentabilidade, destacando en especial na faceta ambiental.

DOW JONES SUSTAINABILITY WORLD INDEX

TÁBOA 19. EVOLUCIÓN DA PUNTUACIÓN NO DJSI WORLD: INDITEX E MEDIA DO SECTOR RETAILING



Fonte: Refinitiv Eikon

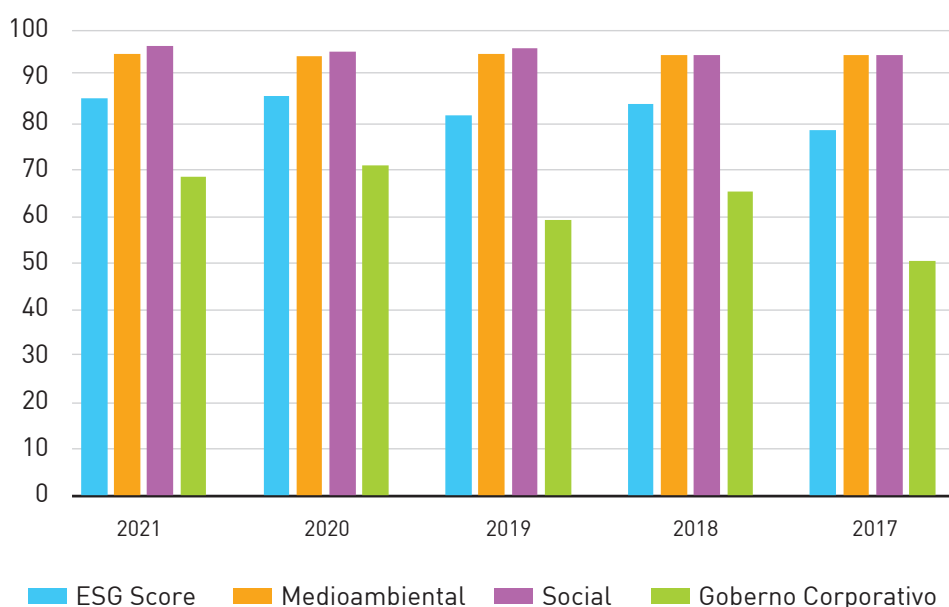


Tamén forma parte do índice *FTSE4 Good* desde 2002, e nos dous últimos anos (2020 e 2019) obtivo unha puntuación de 4,9 sobre 5. Ademais, figura no índice *S&P Sustainability*, ocupando o posto 44 de 452 empresas avaliadas na categoría de "retailing", sendo cualificada como unha empresa de baixo risco. Por outra banda, no *Sustainability Yearbook 2020*, publicado por *S&P Global*, obtivo a medalla de ouro da sustentabilidade. Tamén figura no *Global 100 most Sustainable Corporations (Corporate Knights)*, no que ocupa o posto 94 en 2020.

Igualmente, forma parte de índices centrados en cuestións específicas da RSE. Así, está incluída no *Bloomberg Gender Equality Index*, entre as 380 compañías de todo o mundo de diferentes sectores, e do índice *Global diversity & inclusion index (Refinitiv)* onde ocupa o posto 5 en 2020.

A nivel español, na clasificación MERCO, ocupa en 2020, no sector distribución moda, o primeiro posto das empresas con mellor reputación por noveno ano consecutivo. Tamén logra o primeiro posto na clasificación Merco Responsabilidade e Goberno corporativo. Finalmente, analizamos a valoración respecto a sustentabilidade de Inditex na plataforma de análise financeira *Refinitiv Eikon*, que elabora diferentes índices ESG.

TÁBOA 20. EVOLUCIÓN DO ESG SCORE, MEDIOAMBIENTAL, SOCIAL E GOBERNO CORPORATIVO DE INDITEX, 2017-21



Inditex destaca nos aspectos ambientais e sociais, onde en todos os exercicios analizados alcanza a máxima valoración, A+. En canto ao goberno corporativo, obsérvase unha evolución positiva, pasando dun rating B- en 2017 a B en 2018 e 2019, e B+ en 2020 e 2021.

En canto á súa posición relativa, a táboa seguinte mostra que Inditex ocupa o lugar 136 dun total de 9.574 empresas analizadas no índice ESG score. No referente aos diferentes piares, destaca especialmente no social, onde ocupa o 5 posto, e o ambiental, co posto 44. No piar relativo ao goberno corporativo figura no posto 2.132. Se facemos a comparación a nivel sectorial (Specialty Retailers), dun total de 206 empresas, ocupa o terceiro lugar, destacando no piar social, primeiro posto, e o ambiental, segundo posto, e, finalmente, no piar de goberno corporativo ocupa o posto 40. A nivel español ocupa o posto 6 das 74 empresas analizadas, sendo líder nos aspectos sociais e ambientais e alcanza o posto 17 en goberno corporativo.

TÁBOA 21. POSICIÓN RELATIVA DA EMPRESA INDITEX EN ESG SCORES CON RESPECTO AO TOTAL DE EMPRESAS, O SEU SECTOR E ESPAÑA (2020)

	TOTAL EMPRESAS	SECTOR: SPECIALTY RETAILERS	ESPAÑA
	9.574	206	74
ESG Score	136	3	6
Medioambiental	44	2	1
Social	5	1	1
Goberno Corporativo	2132	40	17

Fonte: Refinitiv Eikon





1.

1. DEFINICIÓN, ÁMBITOS, GRUPOS DE INTERESE E IMPLANTACIÓN DA RSE

1.1. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: A SUSTENTABILIDADE

Desde a definición de RSE proposta na **Estratexia renovada da UE para 2011-2014 sobre a responsabilidade social das empresas**, como «**a responsabilidade das empresas¹ polo seu impacto na sociedade**», nos seguintes anos houbo unha sucesión de fitos promovidos desde as organizacións internacionais gobernamentais e non gobernamentais, os gobernos e os propios actores que, ademais de consolidar a RSE, favoreceron que se consolidase a identificación da responsabilidade social coa sustentabilidade e os seus ámbitos: ambientais, sociais e de gobernanza (ASG).

Neste estudo escóllese o concepto de sustentabilidade como o que mellor define o marco actual da 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. Quere iso dicir que aquelas que non contribúan á sustentabilidade do sistema social e económico no que se desenvolven, e que lles ampara, non poden ser valoradas como socialmente responsables ou sustentables.

¹ COM/2011/0681 final. Dispoñible en <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:es:PDF>.

Aínda que a característica da voluntariedade no compromiso pola sustentabilidade segue estando vixente, a evolución das políticas ASG cobraron relevancia en relación co cumprimento do marco normativo, como se verá máis adiante. Como salientaba a citada estratexia de 2011, “o respecto da lexislación aplicable e dos convenios colectivos entre os interlocutores sociais é un requisito previo ao cumprimento da devandita responsabilidade”².

O Regulamento (UE) 2019/2088³ estableceu dúas definicións fundamentais, como son o “risco de sustentabilidade” e os “factores de sustentabilidade”, que ademais permitían comprender que o concepto de sustentabilidade non se refire exclusivamente á sustentabilidade ambiental senón tamén a factores sociais e económicos, resultando que os tres aspectos fundamentais da sustentabilidade son o ambiental, social e a gobernanza, a Directiva (UE) 2022/2464 establece como “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”, mellorando a proposta de reforma da Directiva de información non financeira⁴, en consonancia co documento ST_6292_2022_INIT do Coreper⁵, que considerou os dereitos humanos dentro das cuestións de sustentabilidade⁶.

Doutra banda, debe prestarse especial atención a que modelo da sustentabilidade na Unión Europea, tras a entrada en vigor da Directiva (UE) 2022/2464 de presentación de información sobre sustentabilidade por parte das empresas, pasa a demandar das empresas que a “información sobre sustentabilidade” atenda ás “cuestións de sustentabilidade” de forma coherente cos “factores de sustentabilidade” (Regulamento (UE) 2019/2088), decaendo o uso do termo

² A estratexia xa centraba o contido da devandita responsabilidade na integración das “preocupacións sociais, ambientais e éticas, o respecto dos dereitos humanos e as preocupacións dos consumidores nas súas operacións empresariais e a súa estratexia básica, a fin de: Maximizar a creación de valor compartido para os seus propietarios/accionistas e para as demais partes interesadas e a sociedade en sentido amplo; Identificar, previr e atenuar as súas posibles consecuencias adversas”.

³ Regulamento (UE) 2019/2088 do Parlamento Europeo e do Consello de 27 de novembro de 2019 sobre a divulgación de información relativa á sustentabilidade no sector dos servizos financeiros (Texto pertinente a efectos do EEE).

⁴ A proposta de Directiva do Parlamento Europeo e do Consello pola que se modifican a Directiva 2013/34/UE, a Directiva 2004/109/CE, a Directiva 2006/43/CE e o Regulamento (UE) n.º 537/2014, polo que respecta á información corporativa en materia de sustentabilidade, sinalaba que “a lista de cuestións de sustentabilidade sobre as que as empresas deben informar debe ser o máis coherente posible coa definición de «factores de sustentabilidade» establecida no Regulamento (UE) 2019/2088. Dita lista tamén debe corresponder ás necesidades e expectativas dos propios usuarios e empresas, que a miúdo utilizan os termos «ambiental», «social» e «gobernanza» como medio para clasificar o tres cuestións principais de sustentabilidade. A lista de factores de sustentabilidade establecida no Regulamento (UE) 2019/2088 non inclúe explicitamente as cuestións de gobernanza. A definición das cuestións de sustentabilidade na Directiva 2013/34/UE debe basearse, por tanto, na definición de «factores de sustentabilidade» establecida no Regulamento (UE) 2019/2088, pero coa adición das cuestións de gobernanza”.

⁵ Comité de Representantes Permanentes dos Gobernos dos Estados Membros da Unión Europea. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6292-2022-INIT/en/pdf>.

⁶ 2021/0104(COD), Comité de Representantes Permanentes (1ra parte): A lista de factores de sustentabilidade establecida no Regulamento (UE) 2019/2088 non inclúe explicitamente as cuestións de gobernanza. Por tanto, a definición das cuestións de sustentabilidade na Directiva 2013/34/UE debe referirse aos factores ambientais, sociais e de dereitos humanos e de gobernanza, e basearse na definición de “factores de sustentabilidade” establecida no Regulamento (UE) 2019/2088”.

“información non financeira”, reforzando ademais a importancia de coñecer, xunto con toda a información necesaria para comprender a evolución, os resultados e a situación da empresa, 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 empresarial.

Desta forma, podemos concluír que o actual modelo normativo da UE aposta por empregar o concepto de sustentabilidade para recoller as cuestións que tradicionalmente se inclúen na RSE. Por iso, empregaremos indistintamente o concepto de sustentabilidade como equivalente de RSE, dado que ambos conceptos definen o mesmo: a preocupación polos impactos sociais, ambientais e de gobernanza, isto é, os criterios ASG (ESG, polas súas siglas en inglés).

En España aínda temos vixente a **Estratexia Española de Responsabilidade Social das Empresas** (2014-2020), a cal 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”. Con todo, o marco normativo de impulso da sustentabilidade vén dado por diversas normas nacionais e europeas, especialmente pola Directiva (UE) 2022/2464 de presentación de información sobre sustentabilidade por parte das empresas⁷, e outras normas relevantes, especialmente o Regulamento sobre a divulgación de información relativa á sustentabilidade no sector dos servizos financeiros⁸ e o

⁷ Directiva (UE) 2022/2464 do Parlamento Europeo e do Consello do 14 de decembro de 2022 pola que se modifican o Regulamento (UE) n.º 537/2014, a Directiva 2004/109/CE, a Directiva 2006/43/CE e a Directiva 2013/34/UE, polo que respecta á presentación de información sobre sustentabilidade por parte das empresas.

⁸ Regulamento (UE) 2019/2088 do Parlamento Europeo e do Consello de 27 de novembro de 2019 sobre a divulgación de información relativa á sustentabilidade no sector dos servizos financeiros.

Regulamento (taxonomía de la UE) relativo ao establecemento dun marco para facilitar os investimentos sustentables e que modifica o Regulamento (UE) 2019/2088⁹.

Este marco promotor da sustentabilidade alcanzou unha maior definición en 2022 coa publicación da Directiva de presentación de información sobre sustentabilidade por parte das empresas¹⁰ e a publicación do Informe final sobre a taxonomía da UE¹¹, que ofrece unha listaxe de actividades económicas que contribúen aos obxectivos medioambientais da UE. Aínda que se poida percibir unha maior énfase nas cuestións ambientais, o certo é que a recentemente publicada Estratexia para financiar a transición a unha economía sustentable¹², outorga especial relevancia aos criterios ASG, cando sinala que “máis aló dos instrumentos financeiros, a Comisión estudará a posibilidade de aplicar etiquetas para os índices de referencia ambientais, sociais e de gobernanza (ASG) e criterios mínimos de sustentabilidade para os produtos financeiros que promovan características ambientais ou sociais. Por último, poden preverse axustes do Regulamento sobre o folleto de emisión para crear requisitos mínimos para a comparabilidade, transparencia e harmonización da información dispoñible para todos os valores ASG”. Finalmente, esta visión do modelo comunitario debe incluír a recente publicación da Proposta de Directiva sobre a dilixencia debida das empresas en materia de sustentabilidade co obxecto de fomentar un comportamento empresarial sustentable e responsable ao longo das cadeas de subministro mundiais¹³. Tamén debemos considerar a Lei 11/2018¹⁴, que ampliou o alcance da Directiva de Información Non Financeira (trasposta ao ordenamento xurídico español polo Real Decreto Lei 18/2017). A Lei 11/2018 amplía o número de empresas obrigadas a presentar o informe de información non financeira transcorridos tres anos desde a súa entrada en vigor, que pasaría de 500 a 250 traballadores (ter en conta que a norma establece outros requisitos adicionais). O importante desta normativa

⁹ Regulamento (UE) 2020/852 do Parlamento Europeo e do Consello de 18 de xuño de 2020 relativo ao establecemento dun marco para facilitar os investimentos sustentables e polo que se modifica o Regulamento (UE) 2019/2088.

¹⁰ Directiva (UE) 2022/2464 do Parlamento Europeo e do Consello do 14 de decembro de 2022 pola que se modifican o Regulamento (UE) n.º 537/2014, a Directiva 2004/109/CE, a Directiva 2006/43/CE e a Directiva 2013/34/UE, polo que respecta á presentación de información sobre sustentabilidade por parte das empresas.

¹¹ https://knowledge4policy.ec.europa.eu/publication/sustainable-finance-teg-final-report-eu-taxonomy_en

¹² COM (2021) 390 final, Comunicación da Comisión ao Parlamento Europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións, Estratexia para financiar a transición a unha economía sustentable, de 6.7.2021.

¹³ Vid. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_1145, incluída a proposta de Directiva.

¹⁴ Lei 11/2018, do 28 de decembro, pola que se modifican o Código de Comercio, o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/2010, do 2 de xullo, e a Lei 22/2015, do 20 de xullo, de Auditoría de Contas, en materia de información non financeira e diversidade.

reside en que se impón a obriga de informar sobre aspectos que no ámbito da RSE son importantes, como a información sobre cuestións ambientais, sociais e relativas ao persoal, dereitos humanos, loita contra a corrupción e o suborno ou información sobre a sociedade, destacando neste último caso o seu compromiso co desenvolvemento sustentable. Con todo, isto non debe confundirse coa xeración da obriga de establecer políticas de sustentabilidade ou de responsabilidade social empresarial máis aló do estrito cumprimento da normativa vixente. A obriga reside en brindar un estado de información non financeira consolidado que deberá incluír “a información necesaria para comprender a evolución, os resultados e a situación do grupo, e o impacto da súa actividade respecto, polo menos, a cuestións ambientais e sociais, ao respecto dos dereitos humanos e á loita contra a corrupción e o suborno, así como relativas ao persoal, incluídas as medidas que, no seu caso, adoptáronse para favorecer o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, a non discriminación e inclusión das persoas con discapacidade e a accesibilidade universal”.

Tamén pode suceder que algunhas accións responsables por parte das empresas terminen incorporándose ao dereito positivo, o que obriga ás empresas a analizar en que medida queda marxe para accións sustentables máis aló do ámbito subtraído á voluntariedade. Foi o caso do Real Decreto Lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, que modifica 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.

En conclusión, podemos definir a RSE como o compromiso ou a responsabilidade das empresas polo impacto das súas accións na sustentabilidade. Con todo, como puidemos apreciar, o concepto que deberá ordenar a responsabilidade das empresas é o de Sustentabilidade, que terá como contido os tres alicerces sobre os que xurdiu e asentouse a RSE, como son as políticas ASG (ambiental, social e de gobernanza). En todo caso, antes que establecer un debate sobre o concepto da RSE, optamos por destacar os elementos que debe conter

a definición de sustentabilidade ou de RSE, punto no que seguen estando vixentes as presentadas no anterior informe do Observatorio:

- › A Sustentabilidade (RSE) é un compromiso voluntario por parte das empresas, responsabilizándose polo impacto das súas accións (da súa actividade)
- › A responsabilidade das empresas impacta nos ámbitos económico, social e ambiental. Con todo, poden establecerse clasificacións máis detalladas dos ámbitos materiais da RSE dependendo da estratexia de sustentabilidade (RSE) da empresa e dos marcos ou estándares de RSE ou de Sustentabilidade que se empreguen
- › Os ámbitos da Sustentabilidade (RSE) deben abordarse desde a dobre dimensión interna e externa
- › A Sustentabilidade (RSE) é unha ferramenta que pode adaptarse a todo tipo de institucións, incluídas as Administracións públicas
- › O cumprimento da lexislación vixente é un requisito previo da Sustentabilidade (RSE), incluídos os convenios que lles sexan aplicables e os códigos de conduta aos que se someteron voluntariamente
- › A Sustentabilidade (RSE) non é unidireccional ou xerárquica, senón transversal e debe atender a un diálogo transparente cos seus grupos de interese. Este diálogo pode ir acompañado da comunicación das súas políticas de RSE a través de distintas canles de comunicación
- › A Sustentabilidade (RSE) é unha ferramenta que pode achegar valor engadido e competitividade á empresa e á vez pode crear valor compartido cos seus grupos de interese
- › A Sustentabilidade (RSE) é unha ferramenta que pode desenvolverse de forma estruturada (mediante plans, estratexias ou políticas) pero tamén debe aceptarse que pode desenvolverse informalmente, segundo a dimensión ou características das empresas, especialmente para as pequenas, micropemes e autónomos

- › Dado que o compromiso das empresas é voluntario, o informe das accións responsables tamén o é. Salvo que exista a obriga legal de informar sobre cuestións de sustentabilidade. No caso da Directiva (UE) 2022/2464, establécese que determinadas empresas:
 - » Presentarán información sobre os recursos inmateriais fundamentais e explicarán de que maneira o modelo de negocio da empresa depende fundamentalmente dos devanditos recursos e como constitúen devanditos recursos unha fonte de creación de valor para a empresa, e
 - » incluirán no informe de xestión a información necesaria para comprender o impacto da empresa nas cuestións de sustentabilidade, e a información necesaria para comprender como afectan as cuestións de sustentabilidade á evolución, os resultados e a situación da empresa

1.2. OS ÁMBITOS DA RSE

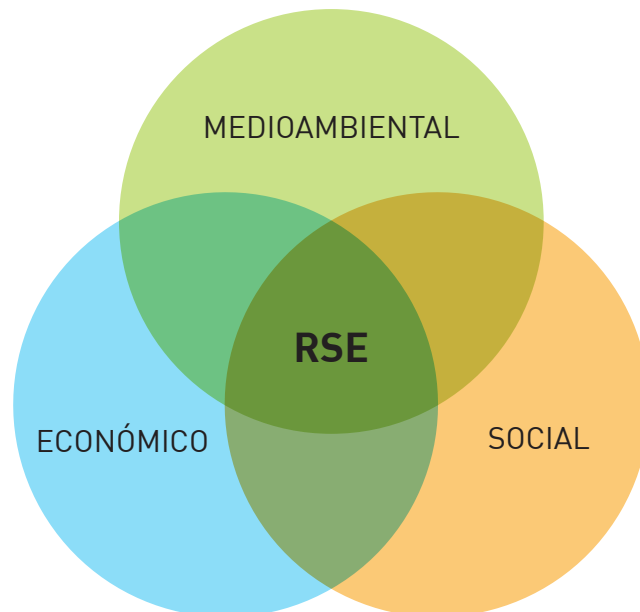
O ata aquí exposto permite apreciar facilmente os grandes ámbitos da Responsabilidade Social Empresarial: social, económico e ambiental. Con todo, poden atoparse diversos aspectos da vida das empresas que cobran especial relevancia dependendo da intensidade coa que se relacione cos seus grupos de interese, e por tanto permita identificar ámbitos específicos ou materiais relevantes, como, por exemplo, os dereitos humanos. A intensidade con que se manifesten un ou máis ámbitos determina os obxectivos materiais que podería asumir a empresa u 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 desenvolverlos como tamén impulsalos. Nese sentido, a Estratexia Galega de RSE 2019-2021 supuxo unha serie de retos estratéxicos baixo o concepto empresas, sociedade e administración “con valores”. A citada estratexia propuxo, en relación coas empresas, “promover e impulsar os valores da RSE como ferramenta de competitividade, produtividade e xeración

de emprego de calidade”; en relación coa sociedade, “impulsar a responsabilidade social en Galicia a través dunha estratexia viva, aberta e con visión de futuro na que tomen parte todos os grupos de interese, e permita poñer en valor as boas prácticas en RSE das empresas galegas e difundir os seus principios e valores na comunidade” e, en relación coa administración, “impulsar unha xestión responsable nas políticas, plans e programas da administración, en especial os organismos competentes en materia de emprego”.

Os estándares de Sustentabilidade de Global Reporting Initiative (GRI)¹⁵, entre os máis empregados do mundo e con moitos anos de implantación, son un claro exemplo relacionado cos ámbitos económico, ambiental e social, ademais de ofrecer estándares máis específicos en cada ámbito. Con todo, debemos considerar que dependendo da dimensión da empresa, as accións responsables non sempre van ter a mesma intensidade en todos os ámbitos, 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.

TÁBOA 22. ÁMBITOS DA RSE



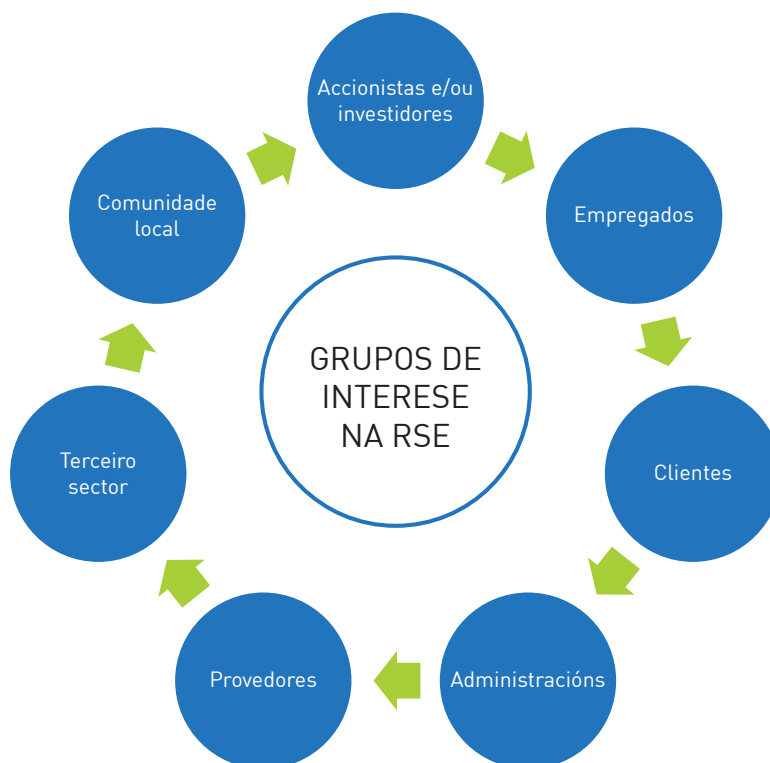
¹⁵ <https://www.globalreporting.org/standards/>

1.3. OS GRUPOS DE INTERESE

Toda estratexia ou política de RSE debe ter identificados os 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 a 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.

TÁBOA 23. EXEMPLO DE GRUPOS DE INTERESE DUNHA EMPRESA



1.4. OS OXECTIVOS 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 desenvóléronse 231 indicadores únicos¹⁶.

Trátase dunha Axenda ambiciosa, que ten como fin contribuír a frear e solucionar os grandes problemas dos que adocece a humanidade, moitos deles froito da actividade humana, especialmente os relacionados coa fame e a extrema pobreza, a inxustiza ou o medio ambiente. 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 as organizacións internacionais promover políticas para a súa consecución, posto que o seu cumprimento non é necesariamente obrigatorio.

A definición de desenvolvemento sustentable como «aquele 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 máis, pero iso non impide que ademais da acción das Administracións, as empresas tenten aliñar as súas políticas de RSE cos ODS. A administración galega integra os ODS na Estratexia Galega de RSE 2019-2021, aínda que xa estaban incorporados na Ferramenta XUNTA PRO RSE¹⁷.

¹⁶ O detalle dos indicadores pode verse en <https://unstats.un.org/sdgs/indicators/indicators-list/>.

¹⁷ <https://rse.xunta.gal/index.php/es/recursos/herramientas/xunta-pro-rse>.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

TÁBOA 24. OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SUSTENTABLE

ODS 1	Poñer fin á pobreza en todas as súas formas en todo o mundo
ODS 2	Poñer fin á fame, lograr a seguridade alimentaria e a mellora da nutrición e promover a agricultura sustentable
ODS 3	Garantir unha vida san e promover o benestar para todos en todas as idades
ODS 4	Garantir unha educación inclusiva, equitativa e de calidade e promover oportunidades de aprendizaxe durante toda a vida para todos
ODS 5	Lograr a igualdade entre os xéneros e apoderamento de todas as mulleres e nenas
ODS 6	Garantir a dispoñibilidade de auga e a súa xestión sustentable e o saneamento para todos
ODS 7	Garantir o acceso a unha enerxía alcanzable, segura, sustentable e moderna para todos
ODS 8	Fomentar o crecemento económico sostido, inclusivo e sustentable, o emprego pleno e produtivo, e o traballo decente para todos
ODS 9	Desenvolver infraestruturas resilientes, promover a industrialización inclusiva e sustentable, e fomentar a innovación
ODS 10	Reducir a desigualdade en e entre os países
ODS 11	Lograr que as cidades e os asentamentos humanos sexan inclusivos, seguros, resilientes e sustentables
ODS 12	Garantir modalidades de consumo e produción sustentables
ODS 13	Adoptar medidas urxentes para combater o cambio climático e os seus efectos
ODS 14	Conservar e utilizar de forma sustentable os océanos, os mares e os recursos mariños para lograr o desenvolvemento sustentable
ODS 15	Xestionar de forma sustentable os bosques, loitar contra a desertificación, deter e investir a degradación das terras e deter a perda de biodiversidade
ODS 16	Promover sociedades xustas, pacíficas e inclusivas
ODS 17	Revitalizar a Alianza Mundial para o Desenvolvemento Sustentable

Fonte: Elaboración propia

1.5. IMPLEMENTACIÓN DA SUSTENTABILIDADE NA EMPRESA

As empresas, independentemente do seu tamaño, poden implementar políticas de RSE. Dita implementación 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 implementarse de forma estruturada ou informal, segundo as características e dimensións da empresa, pero aínda que a RSE sexa un compromiso voluntario, certamente debemos considerar un determinado grao de esixencia.

As políticas ASG, 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 a información divulgada. Así, por exemplo, a Directiva 2006/43/CE modifica a Directiva 2006/43/CE («a Directiva sobre auditoría»), para introducir un réxime máis severo así como normas de verificación da información en materia de sustentabilidade.

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



1.5.1. 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 debe facerse a través dun estudo ou diagnóstico. Para elo, 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 dentro dos 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.

1.5.2. 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 trazar unha serie de posibles compromisos (voluntarios) e en que forma ou prazos podería empezar a implementalos, 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, dependendo das dimensións da empresa e a existencia dun Plan de RSE. Ambas esixen estruturar nalgunha medida os resultados do diagnóstico previo, pero o Plan esixe ademais un documento que recolla 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 mello-
ras nas políticas ou os plans de RSE é un requisito esencial para que
a empresa ostente a condición de empresa socialmente responsable.

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

1.5.3. COMUNICACIÓN DA RSE

Como sinalamos anteriormente, a RSE tamén é unha ferramenta que
serve ás empresas para mellorar a súa reputación, sustentabilidade e
competitividade. Por iso, cómpre alentar que aquelas que desenvol-
van políticas ou accións de RSE, de forma transparente e con impac-
tos evidentes, procedan a divulgalo.

A comunicación pódese desenvolver no ámbito interno e externo.
Así, hai unha comunicación de carácter interno, por exemplo, cos em-
pregados, os directivos ou os accionistas, e externo, por exemplo, cos
clientes, cos provedores ou coa Administración. A súa implementación
non só se limita á comunicación a través das ferramentas tradicionais
da RSE, que veremos seguidamente, senón que é un proceso per-
manente 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 a súas políticas
e accións responsables dun xeito máis directo ou inmediato, a dife-
rencia dos instrumentos que se poden empregar para transmitir a
información, como veremos inmediatamente.

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

O desenvolvemento dos procesos anteriores, para implementar a RSE ou políticas ASG, pode empregar diversos estándares para informar aos seus grupos de interese do progreso alcanzado. Aínda que moitas destas ferramentas empréganse para o informe, nada impide que se empreguen 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 «proteger, 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 RSE¹⁸, como, por exemplo, o *Reporting* Integrado, que se formula seguindo o Marco Internacional <IR>¹⁹, 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, condúcena a crear valor no curto, medio e longo prazo”. En España, os estándares máis empregados para o *reporting* son GRI²⁰. Tamén os Informes de Progreso do Pacto Mundial²¹. Debe sinalarse que, debido ás esixencias da Lei 11/2018, os estándares se subsumen nos Informes de xestión integrados o consolidados das empresas²².

Pódense apreciar diversos reportes integrados na base de datos de <IR>²³. A modo de exemplo podemos citar o de Telefónica de 2021²⁴. As páxinas web de GRI e do Pacto Mundial ofrecen os informes de sustentabilidade, coa posibilidade de buscar por países²⁵. No ámbito nacional, a páxina web do Portal da Responsabilidade Social²⁶ recolle informes de empresas españolas.

Na táboa 25 podemos ver un resumo das fases que se poden desenvolver segundo a empresa dispoña dun plan de RSE ou se limite a accións de RSE.

¹⁸ O ecosistema de normas e estándares é moi amplo e pode crear confusión nas pequenas empresas, ocasionar distorsións no deseño de políticas de RSE e, e, á vez, carecer dunha adecuada comprensión dos seus grupos de interese sobre o seu compromiso coa sustentabilidade. Sobre o ecosistema ESG, véxase, por exemplo, <https://widgets.weforum.org/esgecosystemmap/index.html#/standard-setters>.

¹⁹ <http://integratedreporting.org>

²⁰ <https://www.globalreporting.org/standards/>

²¹ <https://www.pactomundial.org/que-ofrecemos/informes-de-progreso/>

²² Efectivamente, conforme se establece na Lei de Sociedades de Capital (reformada pola Lei 11/2018), as sociedades, nos seus Informes de Xestión, deben expoñer unha análise que inclúa “tanto indicadores clave financeiros como de carácter non financeiro, que sexan pertinentes respecto da actividade empresarial concreta, incluída información sobre cuestións relativas ao medio ambiente, ao persoal e ao cumprimento de regras en materia de igualdade e non discriminación e discapacidade (art. 262)”, pero exime da devandita obriga ás sociedades que teñen a cualificación de empresas pequenas e medianas. Ademais, o mesmo artigo 262 establece no seu numeral 5 que “5. As sociedades de capital deberán incluír no informe de xestión un estado de información non financeira ou elaborar un informe separado co mesmo contido que o previsto para as contas consolidadas polo artigo 49, apartados 5, 6 e 7, do Código de Comercio, aínda que referido exclusivamente á sociedade en cuestión sempre que concorran nela os seguintes requisitos:

- a) Que o número medio de traballadores empregados durante o exercicio sexa superior a 500.
- b) Que, ben teñan a consideración de entidades de interese público de conformidade coa lexislación de auditoría de contas, ou ben, durante dous exercicios consecutivos reúnan, á fecha de peche de cada un deles, ó menos dúas das circunstancias seguintes:
 - 1º Que o total das partidas do activo sexa superior a 20.000.000 de euros.
 - 2º Que o importe neto da cifra anual de negocios supere os 40.000.000 de euros.
 - 3º Que o número medio de traballadores empregados durante o exercicio sexa superior a douscentos cincuenta.”

TÁBOA 25. FASES DE DESENVOLVEMENTO DA RSE. ELABORACIÓN PROPIA

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

Múltiples axencias de cualificación ou *rating*, así coma outras institucións (empresas de investigación e análise) puxeron o foco nos riscos ESG das compañías brindando información sobre os mesmos que se pode empregar por terceiros (bancos, investidores, etc.), por exemplo, para a medición de risco de crédito, toma de decisións de investimento (investimento socialmente responsable ou SRI), etc. Standard & Poors (2019) publicou un Atlas de riscos de ESG que representa a súa visión sobre os riscos ESG que diferentes sectores e xeografías enfróntanse. O denominado Mapa de materialidade da industria ESG é unha representación dos problemas ESG clave actuais e a súa contribución ás cualificacións ESG das empresas. Desta forma, distintas industrias e subindustrias están expostas principalmente a diferentes riscos ESG, e polo tanto son os riscos que MSCI analiza no seu rating ESG ás compañías.

²³ <http://examples.integratedreporting.org/home>

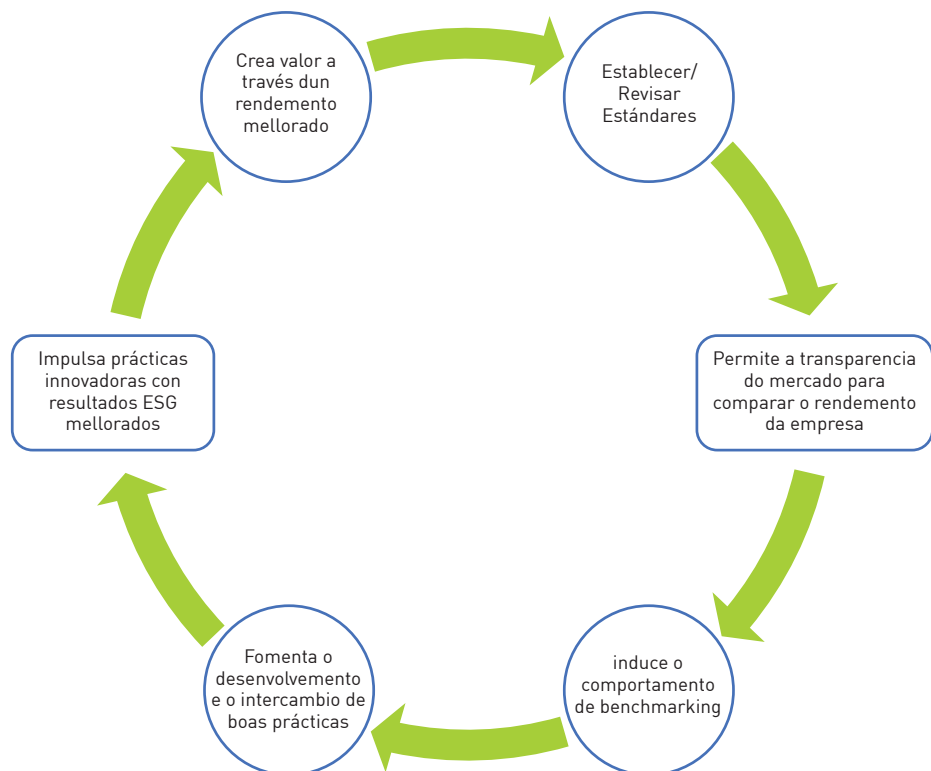
²⁴ <https://www.telefonica.com/es/accionistas-inversores/informacion-financiera/informe-anual-integrado-de-gestion/>

²⁵ <https://www.globalreporting.org/reportregistration/verifiedreports>; <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants>

²⁶ <https://www.mites.gob.es/es/rse/>

A importancia dos ratings ESG reside en que para os distintos grupos de intereses dunha empresa resulta moi difícil avaliar as actividades ESG, entre outras cousas, polo diferente reporting ou comunicación que estas realizan. Os ratings outorgan puntuacións independentes proporcionadas por terceiras partes (axencias de cualificación) que serven de referencia para a comparación. Do mesmo xeito que elaboran ratings de crédito que miden a capacidade para cumprir os compromisos financeiros e evitar a falta de pagamento, os ratings de risco ESG mide 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. A medición dos riscos ESG polas axencias crea valor dado que impulsa novas prácticas (ver táboa 26).

TÁBOA 26. CREACIÓN DE VALOR



Fonte: Traducido de Park e Ravenel (2013)²⁷

²⁷ Park, A., & Ravenel, C. (2013). Integrating sustainability into capital markets: Bloomberg LP and ESG's quantitative legitimacy. *Journal of Applied Corporate Finance*, 25(3), 62-67.

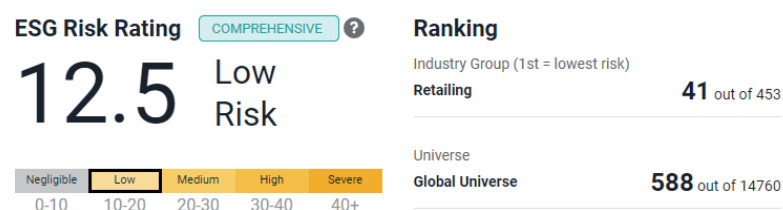
Entre as principais organizacións que avalían ás empresas sobre o rendemento ESG e determinan puntuacións ESG independentes que-remos sinalar a: Bloomberg ESG Data, Sustainalytics ESG Risk Ratings, Thomson Reuters ESG Scores, RepRisk, MSCI (anteriormente Morgan Stanley Capital Internacional) e Standard & Poor's (S&P). A continuación comentaremos brevemente as distintas metodoloxías.

Bloomberg ESG Data²⁸ ofrece datos ESG para máis de 11.800 empresas en máis de 100 países, con series históricas a partir de 2006. Bloomberg captura os datos das empresas dos informes de responsabilidade corporativa (RSE), informes anuais, páxinas web de empresas, etc. Desta forma recolle indicadores nuns 2.000 campos ou temas ESG.

Sustainalytics ESG Risk publica ratings ESG de actualmente 14.760 empresas. As valoracións das empresas están clasificadas en cinco niveis de risco: insignificante, baixo, medio, alto e grave e representado por globos. Miden o risco dunha empresa contra os seus competidores do sector (os denominados peers) 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). Tamén informan das cuestións ESG materiais e dos eventos que poden afectar ás operacións da empresa, partes interesadas ou o medio ambiente.

A modo de exemplo a empresa Inditex S.A. ten un risco ESG baixo (ESG Risk Rating de 12.5), estando na posición 41 de 453 das empresas da súa industria. A exposición de risco ESG de Inditex é Baixa e a xestión do risco ESG que fai é catalogada coma Alta.

TÁBOA 27. ESG RISK – INDITEX



Last Update: **Feb 14, 2022**

Fonte: Sustainalytics²⁹

²⁸ Ver <https://www.bloomberg.com/professional/dataset/global-environmental-social-governance-data/>

²⁹ Ver <https://www.sustainalytics.com/esg-rating/industria-de-dise-o-textil-s-a/1012270600>.

Refinitiv (anteriormente Thomson Reuters) **ESG Scores**³⁰ mide o rendemento ESG en 10 temas principais (Medioambientais -emisións, innovación ambiental dos produtos, uso de recursos-; Social -dereitos humanos, responsabilidade do produto, forza laboral, comunidade-; Gobernanza- xerencia, accionistas, estratexia de RSC-) 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 de 186 das máis relevantes e comparables segundo a industria e país³¹ alimenta o proceso xeral de avaliación e puntuación da compañía. Na táboa 28 móstranse as distintas cualificacións obtidas polas empresas (dende D- a A+), que sintetizan o seu desempeño ESG e a transparencia na súa información.

TÁBOA 28. CLASIFICACIÓN DESEMPEÑO ESG

RANGO DE PUNTUACIÓNS	CUARTIL	CUALIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN
De 0 a 25	Primer 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	Tercer 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

Inditex alcanza unha puntuación de ESG de 87 puntos sobre 100, obtendo unha letra A o que equivale a un excelente rendemento ESG. Cando analizamos os distintos piares vemos que a compañía destaca no pilar medioambiental (95 puntos) e social (97 puntos) obtendo bos resultados no pilar de gobernanza (73). No referente as puntuacións dos 10 temas principais a compañía unicamente alcanza resultados inferiores a 50 no relativo á estratexia de Responsabilidade Social Corporativa (42).

³⁰ 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

³¹ Para calcular as puntuacións das categorías ambientais e sociais utilízase o grupo industrial de coma referencia, mentres que para calcular as puntuacións das categorías de gobernanza utilízase o país de constitución.

RepRisk³² realiza a avaliación de riscos ESG para máis de 190.000 empresas públicas e privadas (aproximadamente o 7% son sociedades cotizadas e o 93% son empresas non cotizadas). Actualmente o ámbito de investigación principal de RepRisk está composto por 28 temas ESG e 73 etiquetas “temas candentes” ESG. O Índice RepRisk (RRI), que toma valores de 0 a 100, captura e cuantifica de forma dinámica a exposición ao risco reputacional relacionada cos problemas ESG. O RRI depende dos incidentes de risco da empresa e do desempeño actual da xestión de riscos. A clasificación de RepRisk (RRR) é unha clasificación de letras (AAA a D), que en contraste co índice RepRisk (RRI) depende non só do propio rendemento dunha empresa, senón tamén do seu país e sector. As letras AAA, AA, A indican unha baixa exposición ao risco ESG, BBB, BB, B denota exposición ao risco ESG medio, CCC, CC, C indica unha alta exposición ao risco ESG e finalmente, D indica unha exposición ao risco ESG moi alta.

MSCI ESG³³ elaborou unha cualificación baseada en regras para identificar ás empresas líderes e atrasadas dun sector segundo a súa exposición aos riscos ESG e o ben que xestionan eses riscos en relación aos seus pares. As valoracións ESG nos problemas materiais clave van desde empresas líderes (AAA, AA), empresas medias (A, BBB, BB) ata empresas atrasadas (B, CCC). As empresas atrasadas están mal posicionadas no seu sector en función da súa alta exposición e a incapacidade de xestionar os riscos ESG significativos³⁴. 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 (que tan exposta está a empresa a cuestións materiais da industria?) e as métricas de xestión (como xestiona a empresa cada cuestión clave?). Os datos calcúlanse para os 3 Pares (E-S-G), 10 Temas e 35 Cuestións clave. Para cada industria selecciónanse anualmente 35 cuestións clave seleccionados que se ponderan en función do chamado “Mapa de materialidade da industria ESG”³⁵, que é unha representación dos principais problemas ESG actuais e a súa contribución ás cualificacións ESG das empresas por industria e subindustria. A modo de exemplo , dentro da industria dos materiais, a

³² Ver <https://www.reprisk.com/news-research/resources/methodology>

³³ Ver <https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-ratings>

³⁴ MSCI ESG Research (2020). MSCI ESG Ratings Methodology. Disponible en <https://www.msci.com/documents/1296102/4769829/MSCI+ESG+Ratings+Methodology+-+Exec+Summary+Dec+2020.pdf/15e36bed-bba2-1038-6fa0-2cf52a0c04d6?t=1608110671584>

³⁵ Ver <https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-ratings/materiality-map>

subindustria do aluminio está exposta principalmente a diferentes riscos ESG e, polo tanto, estes son os riscos que MSCI analiza na súa cualificación ESG para as empresas:

- › No ámbito dos riscos relacionados co medio ambiente, unha empresa da subindustria do aluminio está moi exposta ao risco de contaminación e residuos por emisións e residuos tóxicos. Deste xeito, MSCI analiza as empresas sobre a posible contaminación ambiental e as emisións tóxicas ou canceríxenas que se derivan das súas operacións e a solidez dos seus sistemas de xestión ambiental.
- › En canto aos riscos sociais, analízase a xestión laboral e a seguridade e saúde laboral.
- › Na parte de goberno, só se analiza o risco de goberno, entendido como o impacto que a ética empresarial e as prácticas de goberno corporativo das empresas teñen sobre os investidores.

A modo de exemplo, Inditex obtén unha cualificación AAA, polo tanto é unha empresa líder no seu sector (industria do consumo discrecional de venda polo miúdo).

Outra métrica que elabora MSCI é a denominada métrica de aumento de temperatura implícita, que proporciona unha indicación de como as empresas axústanse aos obxectivos climáticos mundiais. Inditex, por exemplo, ten un aumento implícito da temperatura de 2,17 °C e está en camiño de que se produza un quecemento que dificultaría os obxectivos climáticos globais (Obxectivo do Panel Intergubernamental sobre o Cambio Climático, IPCC, de limitar ata a 2 °C o aumento global da temperatura no ano 2100, en comparación cos niveis preindustriais).

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)³⁶, 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:

- › A súa puntuación ESG Score 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.
- › O seu ESG Score final (unha puntuación máis alta indica unha mellor sustentabilidade) que é a suma da súa puntuación ESG Score e a avaliación da preparación.

Inditex obtivo un 75 sobre 100 na súa recente Avaliación de Sustentabilidade Corporativa Global de S&P³⁷, o que a situou no percentil 98 do sector minorista; é dicir, o 98% dos actores do sector acadaron puntuacións ESG similares ou inferiores á de Inditex. Destaca especialmente a actuación na dimensión ambiental: cunha puntuación de 94 sobre 100.

1.5.6. A IMPORTANCIA DO PERFIL ESG DAS EMPRESAS

No núcleo dos criterios ESG reside a idea de que as empresas teñen máis probabilidades de ter éxito se crean valor para todos os seus grupos de interese (provedores, clientes, empregados, etc.) e non só para os seus propietarios. Os perfís de risco ESG permiten a diversas institucións (bancos, investidores, etc.) comparar distintas empresas. A cada vez maior concienciación das entidades financeiras no ámbito ESG unido a futuros cambios legislativos, está a provocar un aumento da necesidade de ter en conta os factores ambientais, sociais e de goberno corporativo no modelo de negocio e na estratexia de investimento para ser socialmente responsables. Por un lado, perfís baixos de risco ESG deberían traducirse nunha redución do custo do capital o que implicará que aumente o potencial de rendibilidade das

³⁶ Ver <https://www.spglobal.com/esg/csa/>

³⁷ Data de avaliación: 12 de novembro de 2021. Fonte: <https://www.inditex.com/en/article?articleId=677955&title=Inditex+posts+record+levels+of+revenue%2C+profit+and+cash+for+second+consecutive+quarter>

empresas. Por outro lado, o investimento sostible (SRI) está en auxe, definíndose coma aquel que engade preocupacións ambientais, sociais e de bo goberno aos criterios financeiros.

A estratexia do plan de acción sobre finanzas sostibles, adoptado pola Comisión Europea en marzo de 2018, conta cun total de 10 accións clave divididas en tres categorías: a reorientación dos movementos de capitais cara a unha economía máis sostible; a incorporación da sustentabilidade na xestión de riscos; e a promoción da transparencia a longo prazo. Existe unha Taxonomía da UE que define as actividades que se consideran sostibles. En primeiro lugar, as empresas recorrerán a ela para informar da súa sustentabilidade. Posteriormente, os xestores de activos usarán esta información para informar da sustentabilidade dos seus produtos. Os asesores financeiros usarán esa información para avaliar as preferencias dos seus clientes. E os clientes tomarán as súas decisións en base a esta información. Desta forma espérase que a banca teña que medir os riscos ESG da súa carteira de activos polo que impulsará a medición de riscos ESG nas pemes.

1.5.7. A RSE COMO FERRAMENTA DE COMPETITIVIDADE

Como sinala a Estratexia Española de RSE, “ao asumir a súa responsabilidade social, as empresas poden granxearse unha confianza duradeira dos traballadores, os consumidores e os cidadáns que sexa a base de modelos empresariais sustentables. Esta maior confianza permitiría ás empresas innovar e crecer”.

Con todo, independentemente de que os indicadores de competitividade poidan avalar á RSE como ferramenta de competitividade, a RSE é unha ferramenta que permite a mellora en outros ámbitos da actividade empresarial, o que beneficia a sustentabilidade do proxecto empresarial o da xestión da empresa. Así, una política de bo goberno ou una fiscalidade responsable baseada en criterios ASG non só aportan valor engadido, mellorando a imaxe ou reputación da empresa, poden mellorar tamén a produtividade e a competitividade das empresas, como se verá mais adiante no presente informe.

Por iso, debe considerarse que o investimento de recursos no compromiso coa sustentabilidade, se ben supón un gasto, permite que a empresa acade una mellor posición competitiva. As grandes empresas

españolas así o demostraron coa importancia que outorgaron á RSE nas súas estratexias empresariais. Con todo, xorde con iso un grande reto para as empresas e a propia Administración, xa que a rendibilidade que alcanzaron as grandes empresas españolas, en particular as do IBEX 35, estivo vinculada a un nivel de esforzo organizacional e de investimento que é difícil transvasar ás pequenas empresas. As empresas de menor dimensión necesitan apoio para que os grupos de interese poñan en valor o seu compromiso coa RSE, xa que os investimentos en RSE poden chegar a ser unha verdadeira carga. Neste sentido, as administracións desenvolven un rol esencial, por unha banda desenvolvendo estratexias e políticas de impulso (plans, axudas, ecosistemas, etc.) e doutra banda, sendo tractoras e exemplares nestes procesos, desenvolvendo políticas sostibles. O actual plan europeo de recuperación económica da pandemia da COVID-19 aposta decididamente por políticas e financiamento baseadas nunha dobre transformación dixital e verde, onde a prioridade estará naquelas accións que sexan sostibles.

1.5.8. OS RISCOS ESG. QUE PODE IMPLICAR QUE AS EMPRESAS NON ACTÚEN A NIVEL ESG

1.5.8.1. Os riscos ESG

Os riscos ESG (siglas en inglés de “*environmental, social and governance*”) son aqueles vinculados a problemas ambientais, sociais e de bo goberno (ASG polas súas siglas en galego). O cambio climático, as desigualdades sociais e a gobernanza empresarial introducen novos riscos á actividade empresarial. Unha definición dos riscos ESG vén dada por COSO & WBCSD (2018): riscos e/ou oportunidades ambientais, sociais e de gobernanza que poden afectar a unha entidade e que son comunmente denominados riscos de sustentabilidade, non financeiros ou extra financeiros. Exemplos de temas ESG relacionados coa sustentabilidade ambiental inclúen: cambio climático, conservación da auga, uso sostible do solo, esforzos de reciclaxe, contaminación, impacto na biodiversidade, entre outros. Os relacionados coa responsabilidade social inclúen: normas laborais, cuestións de dereitos humanos, relacións cos traballadores, etc. Finalmente, exemplos de temas ESG relacionados coa gobernanza inclúen: cumprimento da normativa de privacidade de datos, evasión

fiscal, retribución executiva, corrupción, nomeamentos de directores e conselleiros, etc.

O Foro Económico Mundial alertou da importancia dos riscos ESG. No ano 2018 catro dos cinco riscos de maior relevancia eran ambientais ou sociais, entre eles os fenómenos meteorolóxicos, as crises da auga, os desastres naturais e o fracaso das medidas para mitigar e adaptarnos ao cambio climático. No devandito informe tamén pon de relevo a conexión cada vez maior que existe entre os propios riscos ESG e os riscos doutras categorías. Unida a esta crecente importancia dos riscos ESG tamén se proporciona cada vez unha maior información acerca dos mesmos por parte das empresas. Desde 2017, a Directiva da Unión Europea sobre divulgación de información non financeira (Directiva 2014/95/UE) esixe que as empresas que traballan nos Estados membros e satisfán unha serie de criterios inclúan nos informes de xestión unha declaración con información relacionada sobre os mesmos. Desta forma preténdese proporcionar información non financeira, necesaria para comprender o impacto da súa actividade en cuestións ambientais e sociais, respecto aos dereitos humanos e á loita contra a corrupción e suborno, entre outros. En España a Lei 11/2018 publicada no Boletín Oficial do Estado o 29 de decembro de 2018 establece o estado de información non financeira, que pode incluírse no informe de xestión. Moitas sociedades realizaron para o reporte da indicadores clave de resultados non financeiros incluídos neste estado os denominados estándares GRI (*Global Reporting Initiative*), que representan un marco de mellores prácticas a nivel global para informar publicamente acerca dos impactos económicos, ambientais e sociais dunha organización. Antes do ano 2017 moitas empresas españolas voluntariamente informaban nos denominados informes de sustentabilidade de acordo cos GRI. Os riscos ESG deben ser xestionados adecuadamente polas empresas, de forma que deben ser incluídos ao igual que o resto de riscos (financeiros, operativos, etc.) no seu proceso de xestión de riscos (identificación de riscos, avaliación de riscos, tratamento de riscos e, finalmente, comunicación e divulgación de riscos).

1.5.8.2 Que pode implicar que as empresas non actúen a nivel ESG

Aínda que a RSE é voluntaria, o actual marco político europeo en favor da sustentabilidade conduce á reforma de diversas normas e un maior impulso no reporting da información de cuestións de

sustentabilidade³⁸, en resposta a un maior interese das administracións e da propia sociedade polo comportamento das empresas. Neste momento, o enorme impulso do Green Deal pode situar mellor a aquelas empresas que xa estaban comprometidas coa sustentabilidade, polo que se pode dicir que están mellor preparadas para algúns riscos, incluído o normativo. E tamén pode considerarse que están en mellor posición aquelas empresas que xa tiñan non só unha clara política de sustentabilidade, senón tamén de xestión dos riscos ASG.

Se unha empresa conta cunha política de xestión de riscos, e, en particular, dos riscos ASG, vai poder ofrecer aos seus grupos de interese información transparente e, polo tanto, confianza, a cal resulta un elemento esencial para a toma de decisións dos devanditos grupos.

As empresas deben definir cales son os riscos relacionados cos criterios ASG ou de sustentabilidade. 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 obrigacións voluntarias ou normativas asociadas aos devanditos riscos.

A Federación de Asociacións Europeas de Xestión de Riscos (FERMA) publicou unha guía europea para a xestión de riscos europeos sobre riscos de sustentabilidade que “propón considerar os riscos ESG en base ao proceso común de xestión de riscos: axustes preliminares, identificación e priorización de riscos, avaliación e tratamento de riscos e, finalmente, informes, comunicación e divulgación de riscos. Na primeira fase débese identificar os factores internos e externos que lle afectan á empresa, así como o horizonte temporal. Así, os riscos ESG aos que se enfronta unha empresa e as súas operacións poden resultar tanto de factores internos (contaminación que provoca a empresa, etc.) como externos (eventos naturais, etc.)

³⁸ Non obstante ata que non se aprobe e entre en vigor a reforma da Directiva de Información Non Financeira, debemos entendela como información non financeira.

á empresa. Nunha segunda fase, débese identificar os riscos ESG de forma metódica para asegurarse de que se definiron todos os riscos que poden afectar á consecución dos obxectivos da empresa. En terceiro lugar, a avaliación dos riscos ESG (comparar os riscos ESG estimados cos criterios de risco previamente establecidos pola empresa) e o seu tratamento (seleccionar e aplicar medidas para modificar o risco ESG). Finalmente, realízase o informe de riscos ESG aos diferentes niveis da empresa, e a comunicación e divulgación regular dos riscos ESG aos seus interesados³⁹”.

Podemos concluír que a importancia dun método de xestión dos riscos ASG enriquece o modelo de xestión das cuestións de sustentabilidade na empresa, á vez que atender a estas reforza a capacidade da empresa para afrontar os riscos ASG e outros, aínda que debe advertirse que isto non significa que todos os retos sobre as cuestións de sustentabilidade nas empresas representen un risco ou teñan o mesmo nivel de risco. Por iso é esencial determinar unha metodoloxía que permita a súa identificación, xestión e previsión de riscos emerxentes.

³⁹ Otero González et al. (2021). La gestión integral del riesgo y el seguro. Fundación INADE 2021.



2.

2. ANÁLISE DA RSE EN GALICIA

Para avaliar a situación da RSE en Galicia realizouse unha enquisa na que participaron 538 empresas, das cales 402 (74,72%) son pequenas e as restantes 136 (25,28%) son medianas ou grandes empresas. O ámbito a analizar está integrado por empresas con actividade en Galicia, tanto con sede social na Comunidade como fóra da mesma. De acordo coa información facilitada polo Instituto Galego de Estatística (IGE), na Explotación do directorio de empresas e unidades locais, exercen a súa actividade en Galicia un total de 245.600 empresas.

TÁBOA 29. UNIVERSO DE EMPRESAS QUE OPERAN EN GALICIA

ANO 2020		EMPRESAS CON ACTIVIDADE	
Galicia		245.660	
DESGLOSE POR PROVINCIAS:	EMPRESAS CON ACTIVIDADE	% SOBRE O TOTAL DE EMPRESAS	
A Coruña	99.932	40.68 %	
Lugo	37.300	15.18 %	
Ourense	26.528	10.80 %	
Pontevedra	81.900	33.34 %	

Fonte: IGE

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. No relativo á mostra obtida, a súa distribución territorial-aseméllase ao conxunto das empresas con actividade en Galicia.

TÁBOA 30. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA

ANO 2020	MOSTRA: 538	
A Coruña	215	39.96 %
Lugo	61	11.34 %
Ourense	42	7.81 %
Pontevedra	206	38.29 %
Fóra de Galicia	14	2.60 %

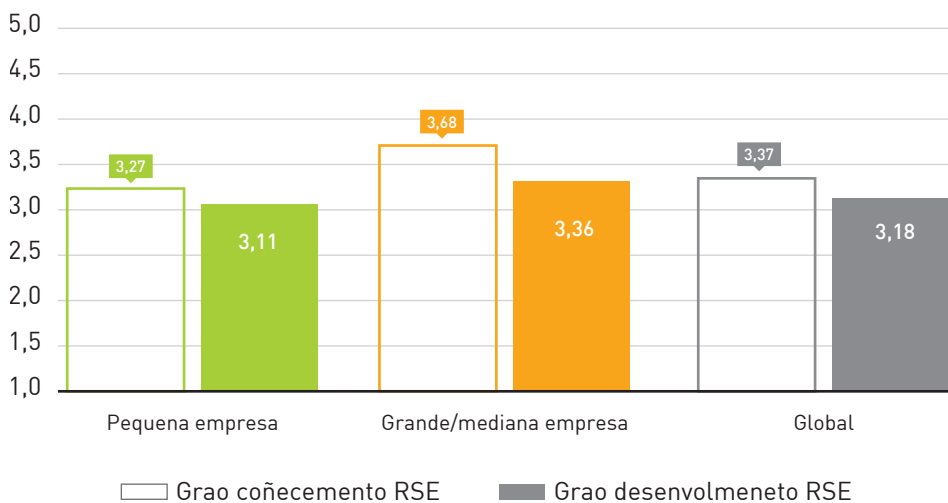
2.1. COÑECEMENTO DA RSE

Neste primeiro apartado analízanse variables relativas ao coñecemento e aos campos de aplicación da RSE nas empresas. Para valorar o grao de difusión da RSE entre as empresas preguntouse acerca do grao de coñecemento que consideraban que tiñan sobre RSE. Unha vez avaliado o nivel de coñecemento, pretendeuse coñecer o grado de desenvolvemento que a empresa tiña en materia de RSE, valorándoo nunha escala de 1 a 5. Os resultados obtidos respecto ao grao de coñecemento amosaron un valor medio de 3,37, sendo esta cifra superior nas grandes ou medianas empresas (3,68) fronte ás pequenas (3,27), o cal sinala que o coñecemento da RSE sitúase nun nivel intermedio ou intermedio-alto entre as empresas galegas integrantes da mostra. Cuns valores semellantes, aínda que lixeiramente inferiores, os resultados respecto ao desenvolvemento da RSE nas empresas presenta unha puntuación media de 3,18, e novamente con valores lixeiramente superiores nas grandes ou medianas (3,36) respecto das pequenas empresas (3,11). Estes resultados son moi semellantes aos obtidos nos informes anteriores, se ben o feito de que a mostra non conteña as mesmas empresas fai que os resultados obtidos deban ser interpretados con precaución.

Outro factor que podemos considerar nesta aparente baixada é que moitas das empresas que participaron en 2019, principalmente grandes e medianas, tiñan un elevado nivel de desenvolvemento, pero non participaron na actual enquisa do Observatorio. A mostra, sendo representativa, adoeceu da ausencia de certas empresas grandes e medianas, e mesmo de empresas pequenas cun alto nivel de

desempeño, pero que, argumentaron que debido á crise ocasionada pola pandemia e non sendo obrigatoria a enquisa, non dispoñían nese momento de recursos suficientes para participar no estudo.

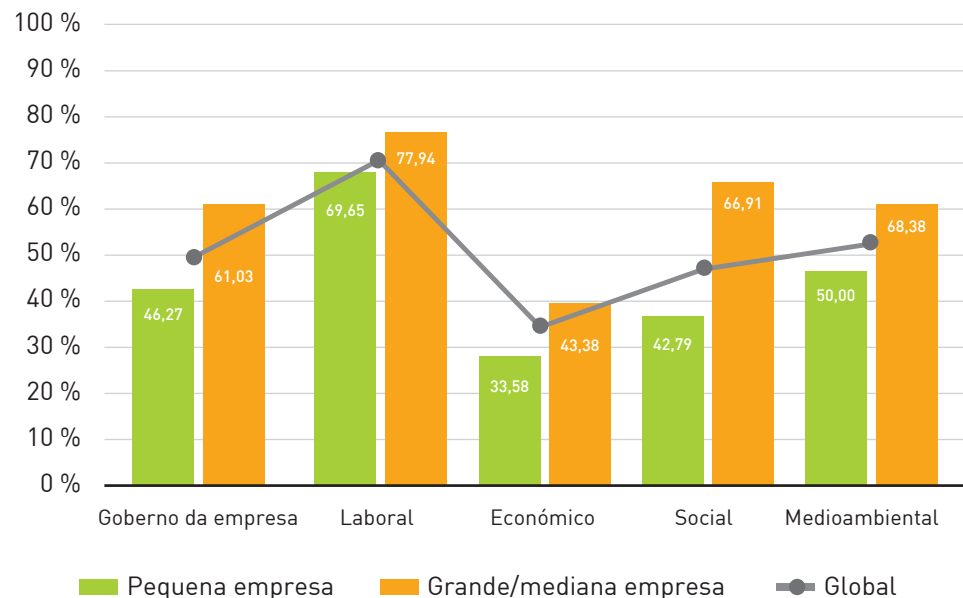
TÁBOA 31. GRAO DE COÑECEMENTO E DE DESENVOLVEMENTO DA RSE



Atendendo aos eidos da RSE que se desenvolven nas empresas, a continuación avaliamos en que áreas ten lugar a implantación de medidas ou de actuación de RSE. Para iso pediuse ás empresas que seleccionasen aqueles nos cales desenvolvían medidas de RSE entre un total de cinco eidos: o económico, o social, o laboral, o medioambiental ou o goberno da empresa. Os resultados apuntan a que a maioría das empresas medidas no ámbito laboral (71,75%), presentan diferenzas reducidas en función do teu tamaño (as grandes ou medianas con un 77,94% de desenvolvemento e as pequenas empresas con un 69,65%). O resto de ámbitos están presentes en ao redor do 50% das empresas, coa única excepción do ámbito económico (36,06%) e en todos eles existen importantes diferenzas en función do tamaño da empresa. Así, máis dun 60% das grandes ou medianas empresas desenvolven medidas nos eidos social, medioambiental e de goberno da empresa, pero nas pequenas empresas estes ámbitos non contan cun desenvolvemento da RSE en máis do 50% das mesmas. Estes resultados, se ben non son directamente comparables cos obtidos en estudos anteriores, ao incrementarse o número de ámbitos considerados respecto ao estudo de 2019, amosan unha redución xa que os valores descenden do 65,71% ao 48,88% no ámbito social, do 77,39% ao 71,75% no ámbito laboral, do 63,28% ao 54,65% no ámbito medioambiental e do 36,87% ao 36,06% no ámbito económico.

O anterior vén a indicar que a incerteza creada pola pandemia levou a restrinxir actuacións, principalmente no eido social.

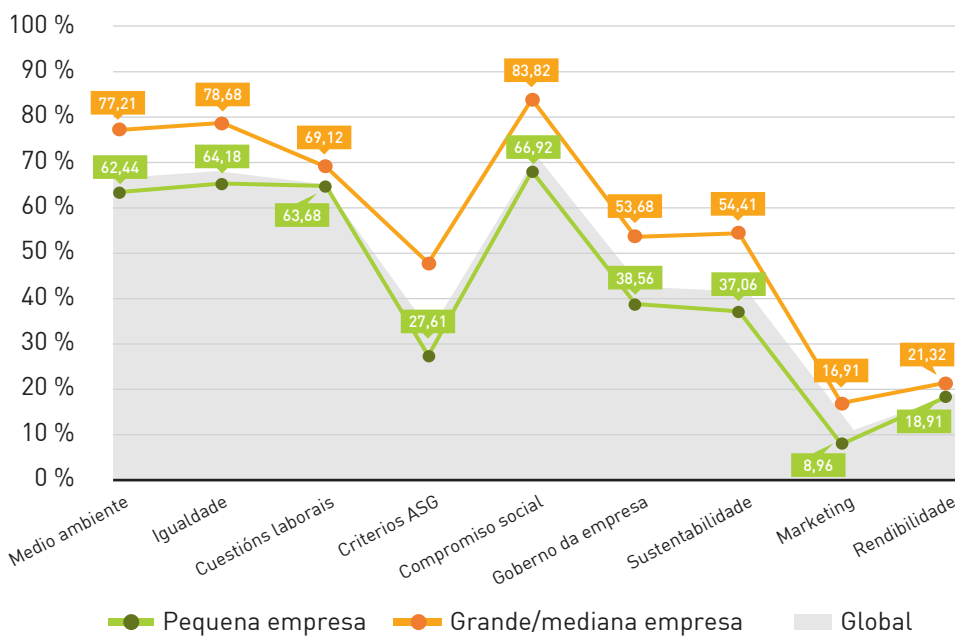
TÁBOA 32. ÁMBITOS DE DESENVOLVEMENTO DA RSE NAS EMPRESAS



Tamén se preguntou acerca da asociación da RSE con diversos termos, para avaliar as dimensións coas que as empresas asocian a sustentabilidade. O termo máis destacado foi o “compromiso social”, pois así o sinalan o 71,19% das empresas, concretamente o 83,82% das grandes ou medianas e o 66,92% das pequenas. Outros termos tamén relevantes, con diferenzas similares entre grandes ou medianas e pequenas empresas, foron a “igualdade”, o “medio ambiente” e as “cuestións laborais”, sinalados por un 67,84%, 66,17% e 65,06% respectivamente do conxunto de empresas. Pola contra, os criterios ASG (32,71%), o marketing (10,97%) ou a rendibilidade (19,52%) presentan unha menor relación, o que podería apuntar a unha posible baixa estandarización ou a unha percepción da existencia dunha escasa asociación da RSE con resultados empresariais. Por outra banda, a baixa asociación da RSE cos criterios ASG e a sustentabilidade amosa que aínda se recorre ao termo tradicional e non se estendeu entre as empresas a denominación utilizada máis recentemente nos mercados financeiros, no ámbito académico e incluso a nivel regulador. A observación dos resultados amosa asemade que as grandes ou medianas empresas asocian en maior medida os termos sinalados coa RSE respecto das pequenas empresas, en liña co maior coñecemento e grao de desenvolvemento amosado. Cómpre destacar que

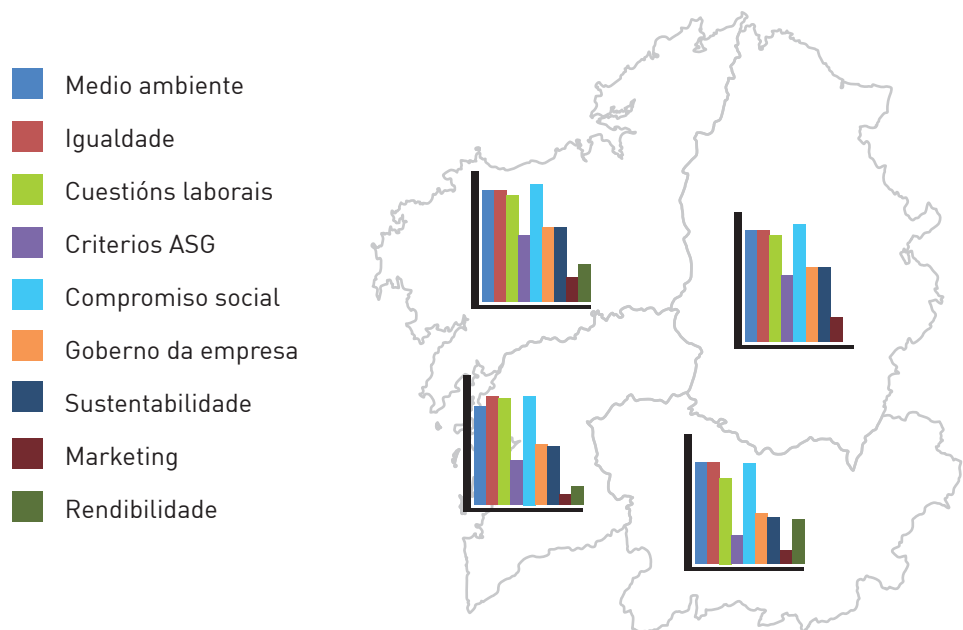
os resultados non son directamente comparables cos obtidos en estudos anteriores, ao non coincidir o conxunto de termos, pero si se observa un lixeiro descenso xeneralizado, que é especialmente acusado no relativo ao termo compromiso social, pois un 95% das empresas sinalaron este termo no informe do 2019 fronte ao 71,19% do informe actual. Con todo, as variacións noutros aspectos relativos a outros grupos de interese (como os vinculados a accións sociais -compromiso social- explícanse en relación coa crise económica, financeira, laboral e empresarial derivada da pandemia da COVID-19, no período 2020/2021, no que se sitúa o ámbito temporal do estudo e da enquisa.

TÁBOA 33. CUESTIÓNS ASOCIADAS CO TERMO RSE



No relativo á distribución territorial dos termos, amósase que as empresas da provincia de A Coruña presentan valores máis elevados en todos eles, coas únicas excepcións do goberno da empresa, onde as empresas lucenses supéranas por algo menos dun punto porcentual; e o termo rendibilidade, superado polas empresas da provincia de Ourense ao mencionarse por un 28,57% das mesmas fronte ao 23,72% das empresas de A Coruña.

ILUSTRACIÓN 11. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DA CUESTIÓNS ASOCIADAS CO TERMO RSE



Fonte: Elaboración propia. Mapa creado a partir do mapa vectorial do Instituto Xeográfico Nacional.

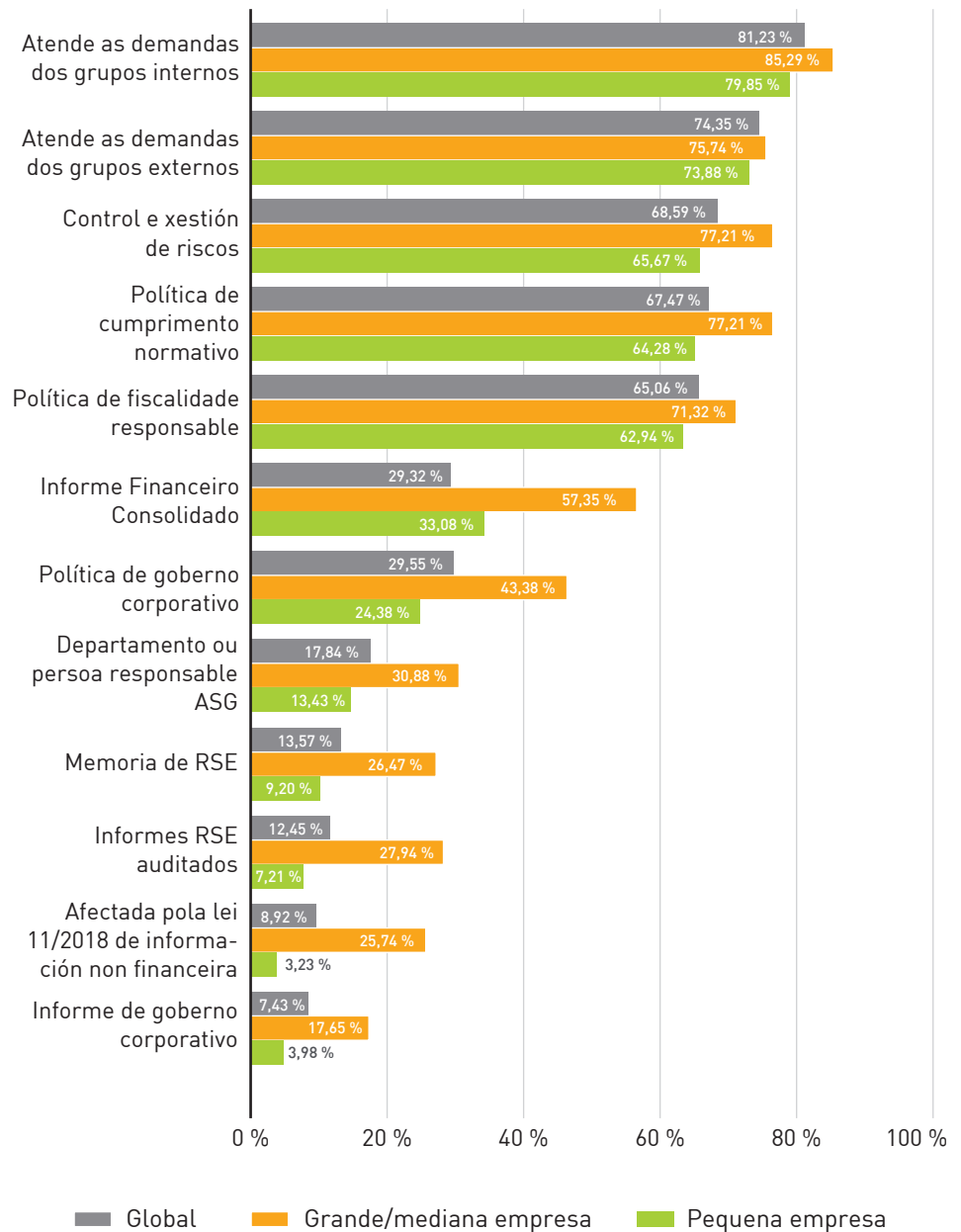
TÁBOA 34. DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DA CUESTIÓNS ASOCIADAS CO TERMO RSE

	MEDIO AMBIENTE	IGUALDADE	CUESTIÓNS LABORAIS	CRITERIOS ASG	COM-PROMISO SOCIAL	GOBERNO DA EMPRESA	SUSTENTABILIDADE	MARKE-TING	RENDIBILIDADE
A Coruña	70,70%	71,16%	66,98%	41,86%	74,42%	46,51%	47,91%	14,88%	23,72%
Pontevedra	62,14%	67,48%	67,48%	27,18%	68,93%	38,83%	37,38%	6,31%	11,65%
Ourense	64,29%	64,29%	54,76%	16,67%	64,29%	30,95%	28,57%	7,14%	28,57%
Lugo	60,66%	63,93%	60,66%	31,15%	70,49%	47,54%	37,70%	14,75%	27,87%

2.2. IMPLANTACIÓN DA RSE E ESTÁNDARES UTILIZADOS

Neste segundo apartado preténdese coñecer a implantación da RSE nas empresas, atendendo, en primeiro lugar á situación dentro da empresa e, en segundo lugar á adecuación a algún dos estándares. Respecto á implantación da RSE nas empresas, observamos que existe unha elevada preocupación por atender ás demandas dos grupos de interese, tanto internos (81,23%) como externos (74,35%), seguido do control e xestión de riscos (68,59%), Política de cumprimento normativo (67,47%) e Política de fiscalidade responsable (65,06%). Para todos estes elementos as diferenzas entre grandes ou medianas e pequenas empresas oscilan entre 1,85 puntos e 13,03 puntos presentando maiores valores nas medianas e nas grandes empresas. A unha distancia importante sitúanse as demais cuestións, que se relacionan en gran parte con resultados ou evidencias da implantación da RSE, tales como a presentación do informe de goberno corporativo (7,43%) a presentación de informes de RSE auditados (12,45%) ou da Memoria de RSE (13,57%), así como da existencia dunha persoa ou departamento responsable de ASG (17,84%). Para todos estes elementos existen importantes diferenzas entre pequenas e grandes ou medianas empresas, que superan en 13 puntos porcentuais en todos eles a favor das medianas ou grandes empresas.

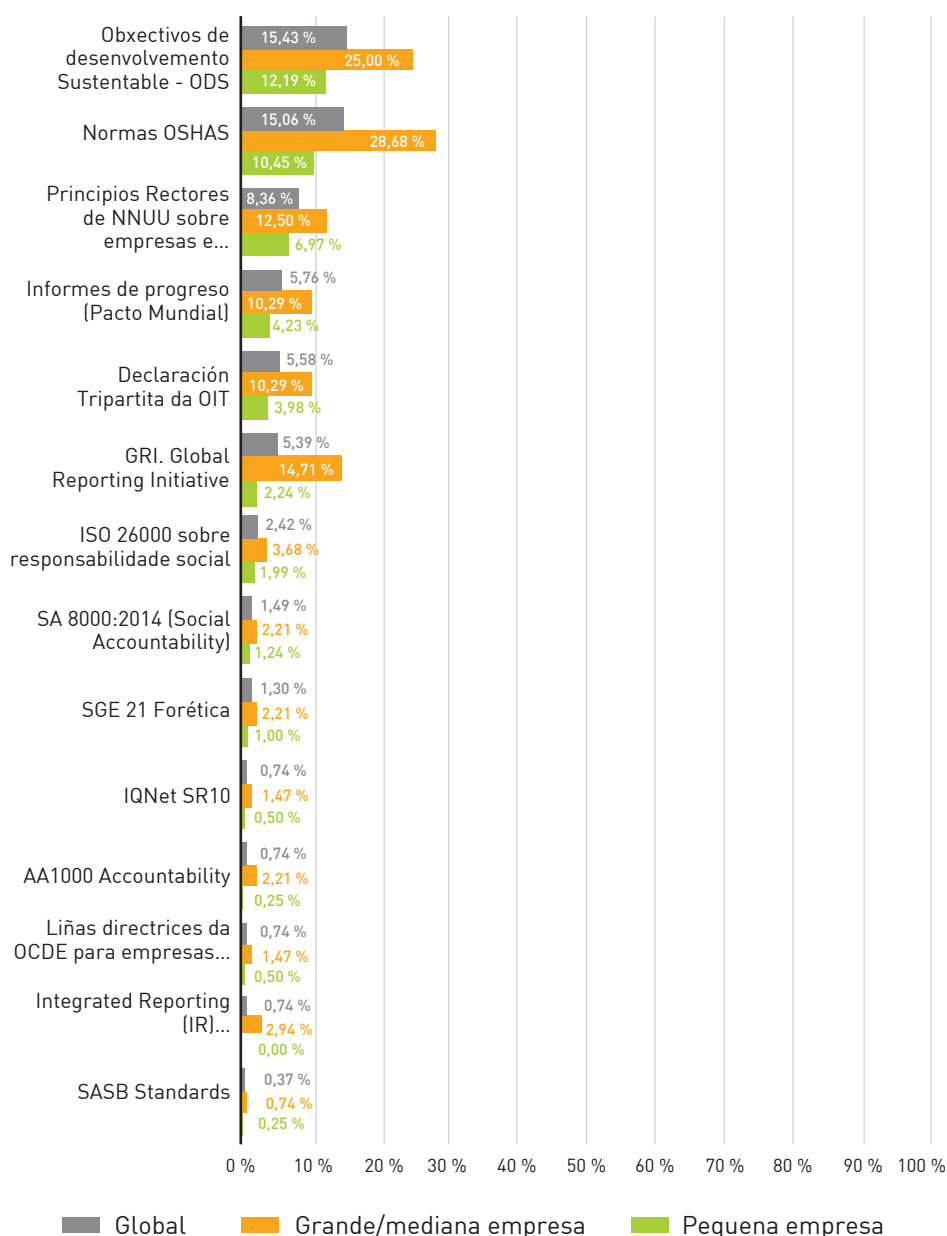
TÁBOA 35. IMPLANTACIÓN DA RSE NAS EMPRESAS



Os resultados obtidos respecto á estandarización amosan unha escasa adopción de estándares de RSE. Destaca unicamente a orientación aos obxectivos de desenvolvemento sustentable (15,43%) e as normas OSHAS (15,06%), a moita distancia do resto de estándares. Ademais, a adecuación a estándares está máis presente nas grandes ou medianas que nas pequenas empresas (25,00% e 28,68% para ODS e OSHAS respectivamente fronte ao 12,19% e 10,45% nas pequenas empresas). Esta situación pensamos que mudará de xeito importante coa modificación da Directiva de divulgación de información

non financeira, en relación coas grandes e medianas empresas galegas que cumpran os novos requisitos respecto á obriga de informar acerca das cuestións de sustentabilidade (información non financeira) onde propón se cabe que exista un maior *reporting* incluído no informe de xestión e que afectará ás empresas grandes, ás pequenas cotizadas, pero ao resto tamén, debido á presión que terán por parte das institucións financeiras para recibir financiamento. Con todo, nas empresas de pequena dimensión, a xestión da RSE empregando determinados estándares ou normas ten pouco desenvolvemento debido á carga económica e de recursos humanos que implica.

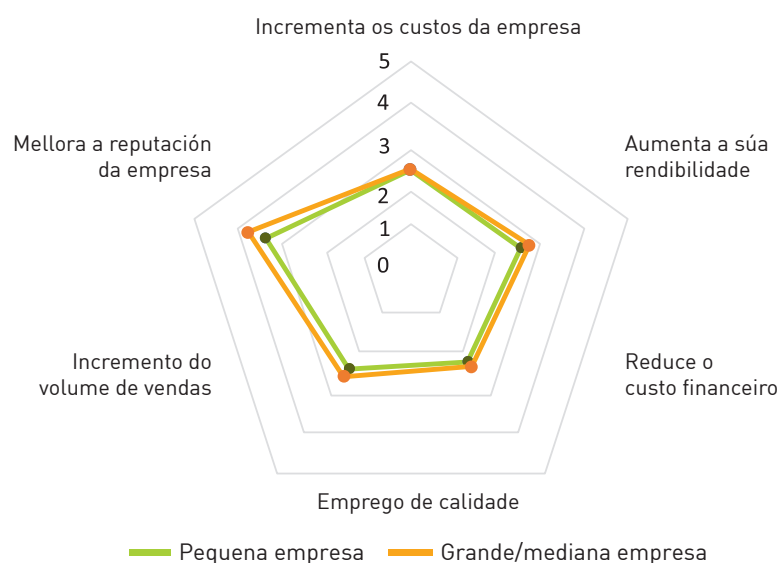
TÁBOA 36. ESTÁNDARES DA IMPLANTACIÓN DE RSE



2.3. IMPACTO DA RSE PERCIBIDO POLAS EMPRESAS

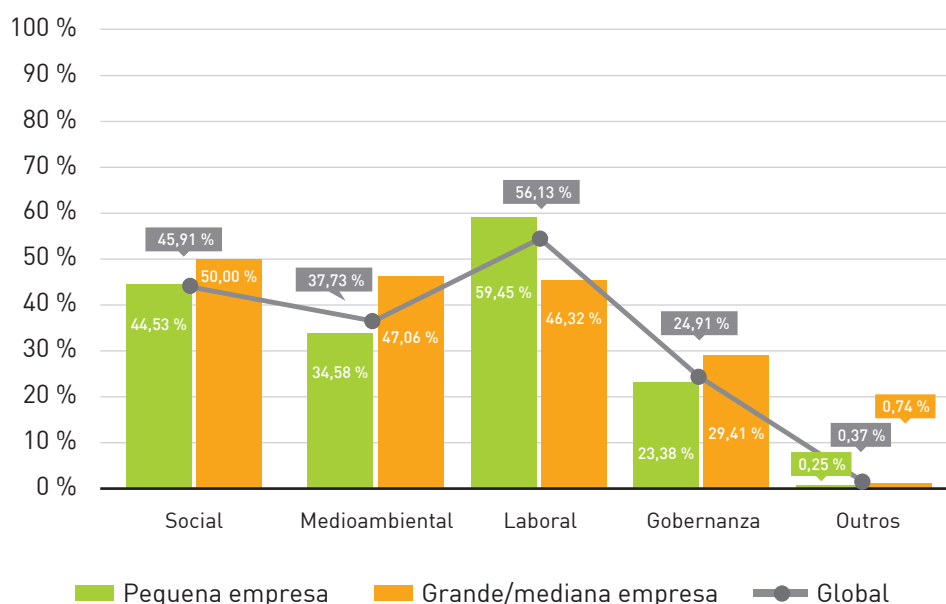
Neste bloque avalíase a percepción que teñen as empresas sobre o impacto xerado pola RSE. Para iso formuláronse dúas preguntas para coñecer, tanto o medio a través do cal a RSE xera un efecto na empresa, como aquelas áreas de actuación susceptibles de xerar un maior impacto. Atendendo ás percepcións manifestadas, a maioría das empresas consideran que a RSE ten un impacto intermedio na maioría dos factores considerados (entre 2 e 3 puntos sobre 5), excepto sobre a reputación, que amosa unha media superior, alcanzando unha puntuación media de 3,49. Como é habitual, as grandes ou medianas empresas consideran que o impacto é superior fronte ás pequenas empresas, se ben as diferenzas son moi reducidas. Este resultado apunta a que as empresas perciben unha relación significativa da RSE coa reputación, se ben consideran que a obtención de resultados a través do aumento de vendas, da redución de custes ou do aumento de rendibilidade non é tan directa. É posible que iso reflecta o feito de que as medidas de RSE poidan xerar unha maior estabilidade nos resultados, se ben trátase dunha proposta que pode ser formulada pero non verificada a partir da información observada.

TÁBOA 37. IMPACTOS ECONÓMICOS DA RSE



A continuación preguntouse ás empresas que áreas da RSE presentaban maiores impactos sobre os resultados. En termos globais, a implantación de medidas e políticas no eido laboral teñen un maior impacto nos resultados (56,13%) que as medidas no eido social (45,91%), medioambiental (37,73%) ou na gobernanza (24,91%). Ademais, obsérvanse diferenzas importantes en función do tamaño da empresa. Mentres as pequenas empresas consideran en maior medida o eido laboral (59,45%), as grandes empresas céntranse no ámbito social (50,00%).

TÁBOA 38. ÁREAS DA RSE CON MAIOR IMPACTO NOS RESULTADOS EMPRESARIAIS

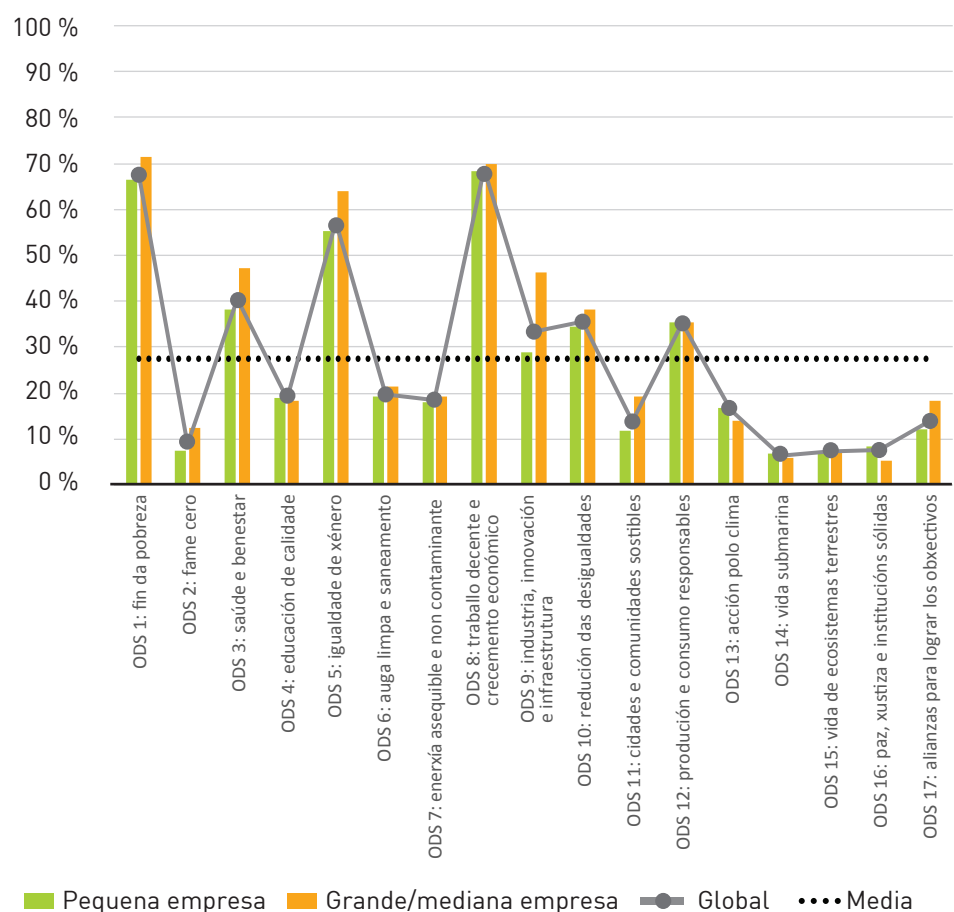


2.4. OS OXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SUSTENTABLE (ODS)

A continuación amósase a contribución das empresas analizadas respecto do cumprimento dos obxectivos de desenvolvemento sustentable (ODS). Para iso, pediuse ás empresas que identificasen cales eran os ODS aos que contribuían, ata un máximo de cinco. Os resultados amosan que as empresas galegas contribúen principalmente ao fin da pobreza (67,66%) e ao traballo decente e crecemento económico (68,67%), seguido da igualdade de xénero (57,43%). A continuación

sitúase a contribución á saúde e benestar (40,52%), redución da desigualdade (35,50%), produción e consumo responsable (35,31%) e finalmente á industria, innovación e infraestrutura (33,27%). Os resultados son similares independentemente do tamaño da empresa, non superando os 9 puntos porcentuais de diferenza na contribución a ningún dos obxectivos, coa única excepción do ODS 9: industria, innovación e infraestrutura, o cal se ben se sitúa por riba da media tanto para as grandes ou medianas como pequenas empresas, existe unha diferenza de 17,47 puntos, xa que o 46,32% das grandes ou medianas o situaron entre os cinco principais ODS fronte ao 28,86% das pequenas.

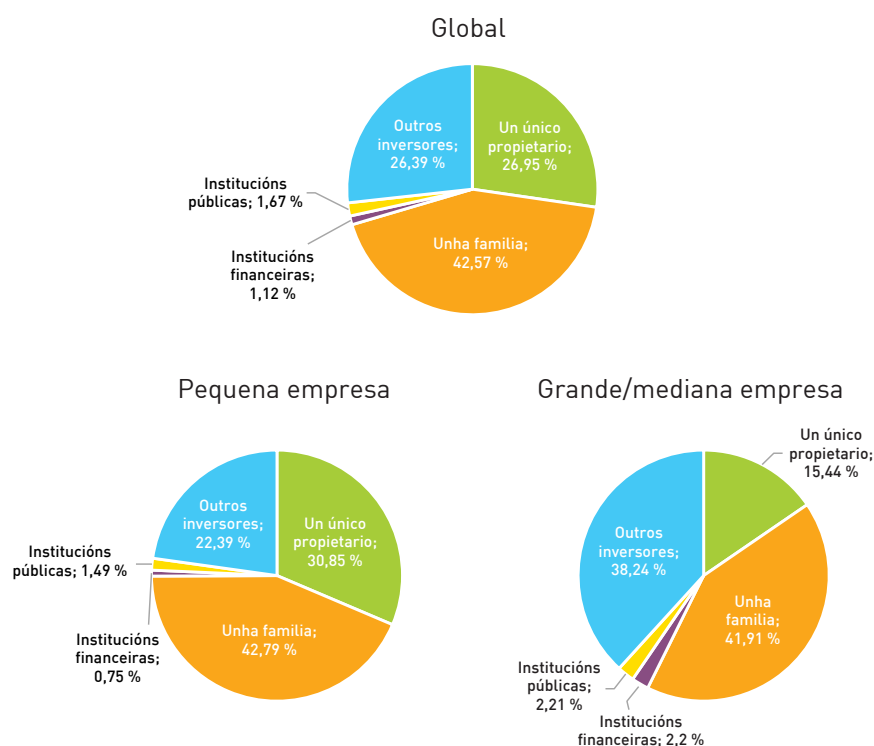
TÁBOA 39. CONTRIBUCIÓN DAS EMPRESAS GALEGAS AO CUMPRIMENTO DOS ODS



2.5. PROPIEDAD E GOBERNO DA EMPRESA

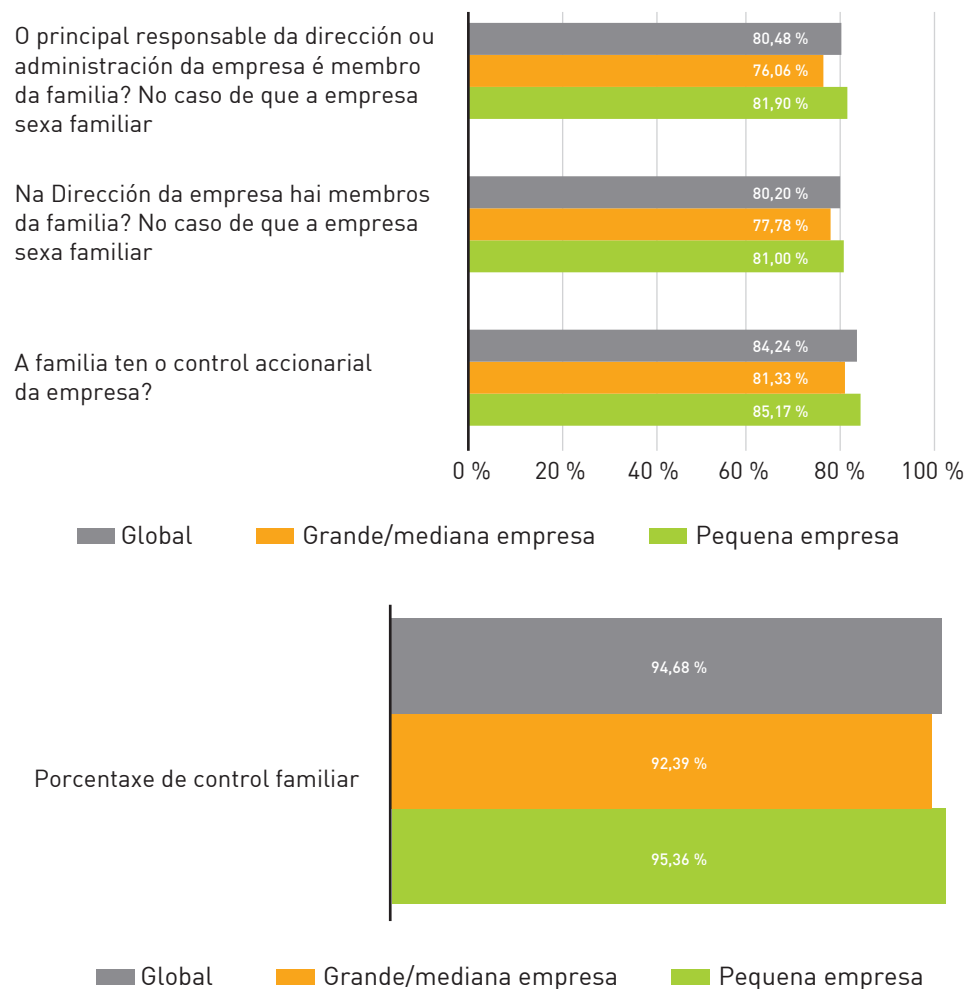
Neste bloque avalíase a situación de propiedade e goberno das empresas galegas. Para alcanzar o fin proposto preguntouse ás empresas sobre diversas cuestións da composición da propiedade así como do órgano de administración. Para coñecer a estrutura de propiedade pediuse as empresas que identificasen a natureza dos propietarios. A maior parte das empresas contan con un único propietario (26,95%) ou unha familia (42,57%) entre os seus propietarios. Asemade, a análise dos resultados sinala que ao redor de unha de cada catro empresas presenta outros inversores que non son membros da familia entre os seus propietarios. Esta proporción é maior nas medianas e grandes empresas, onde alcanza valores ao redor do 40% do tecido empresarial fronte ao redor do 25% que amosa nas pequenas empresas. No caso das pequenas empresas, é preciso mencionar que unha parte reducida das mesmas non identificaron a estrutura de propiedade (1,74% da mostra).

TÁBOA 40. ESTRUCTURA DE PROPIEDAD DAS EMPRESAS DA MOSTRA



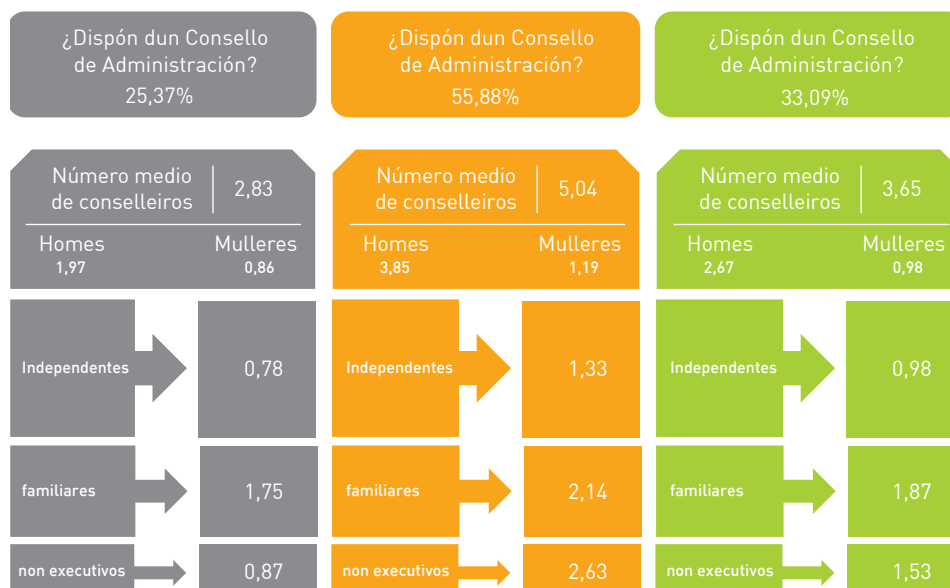
Co obxectivo de afondar no coñecemento sobre a xestión da empresa, centrouse a atención naquelas que son de propiedade familiar. Unha análise das mesmas amosa que na maioría a familia ten o control por posuír a meirande parte das accións (84,24%), participar na dirección da empresa (80,20%) ou atribuír a un dos seus membros a responsabilidade principal na dirección ou administración (80,48%). Estes resultados presentan diferenzas pouco importantes en función do tamaño da empresa. Asemade a porcentaxe de control familiar medio da propiedade da empresa sitúase por riba do 90%, novamente con escasas diferenzas en función do tamaño da empresa.

TÁBOA 41. PROPIEDAD E XESTIÓN FAMILIAR DAS EMPRESAS



A continuación preséntanse as respostas relativas á xestión da empresa, centradas no seu órgano de xestión, isto é, no consello de administración. Os resultados amosan que soamente unha de cada tres empresas dispoñen dun consello de administración, cun número medio de 3,65 membros. Estes resultados son maiores para as medianas e grandes empresas que para as pequenas (55,88% das empresas presentan consello de administración e de media conta con 5,04 membros fronte ao 25,37% das pequenas con 2,83 membros de media). No relativo á súa composición, ao redor da metade son membros da familia que controla a empresa (1,87 membros dun total de 3,65), seguido de membros non executivos (1,53) e membros independentes (0,98). Na análise atendendo ao tamaño da empresa atopamos unha maior presenza da familia nas pequenas empresas en termos relativos (61,93% fronte ao 42,48% das medianas e grandes) fronte á maior presenza de membros non executivos nas medianas e grandes empresas (52,27% fronte ao 30,79% das pequenas empresas).

TÁBOA 42. COMPOSICIÓN DO CONSELLO DE ADMINISTRACIÓN



Neste apartado tamén se avalían as características da administración da sociedade e en que medida esta conta con medidas, políticas ou actuacións que melloren a súa gobernanza. As respostas obtidas sinalan que no relativo aos órganos de administración, unha parte moi importante das empresas afirman dispoñer dunha axeitada regulación das funcións do órgano de administración (75,46%), cunha

dedicación axeitada dos administradores ou dos directivos para desempeñar as funcións encomendadas (75,09%), presentando escasas diferenzas en función do tamaño da empresa.

É importante destacar tamén que as empresas enquisadas sitúanse no 72,86% ao responder á cuestión de se a información non financeira que difunden reflicte a imaxe real da empresa, alcanzado as grandes e medianas empresas o 80,88%. Isto é importante destacalo porque, aínda que non se profundou neste aspecto na enquisa, trátase dun dato importante, porque a información fornecida permite aos grupos de interese comprender mellor o comportamento ASG da empresa.

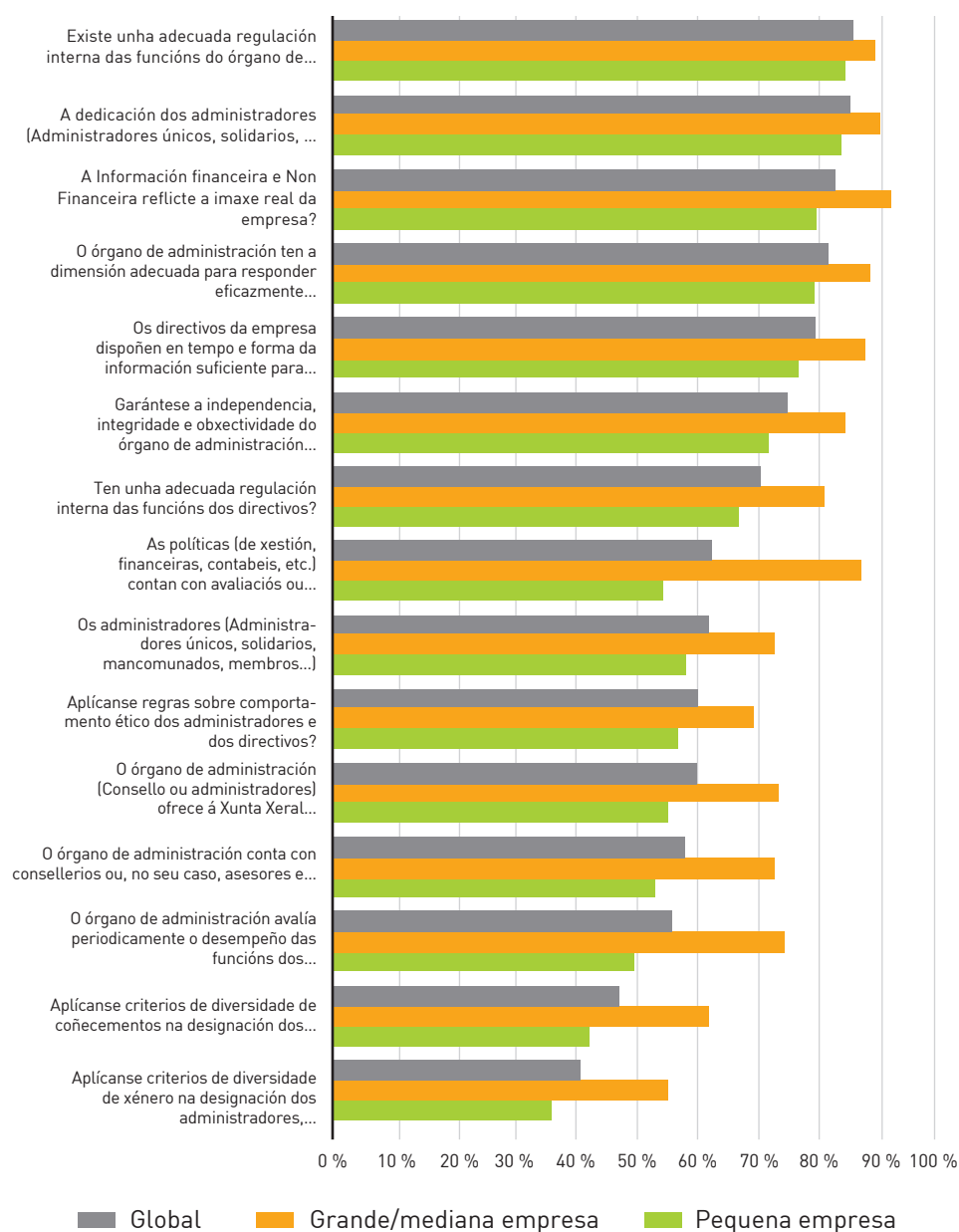
Hai outros aspectos da administración da empresa nos que tamén atopamos porcentaxes altas. Así, sobre a cuestión da dimensión do órgano de administración, o 71,75% considera que ten unha dimensión adecuada. O 69,89% declaran que os seus directivos dispoñen en tempo e forma de información suficiente para realizar o seu traballo na empresa, mentres que o 65,99% afirma que garante a independencia, integridade e obxectividade do órgano de administración e, no seu caso, dos directivos da empresa. A última cuestión que se sitúa na franxa entre o 60 e 70%, é a que considera que ten unha adecuada regulación interna das funcións dos seus directivos.

Tamén se preguntou se as políticas (de xestión, financeiras, contables, etc.) contaban con avaliacións ou informes elaborados por asesores e consultores profesionais independentes, respondendo afirmativamente o 55,02%. Con todo, aínda que dito valor pode semellar baixo, é o resultado de que as grandes e medianas empresas levan a cabo ditas avaliacións no 76,47% dos casos, fronte o 47,76% das pequenas, o que podería explicarse porque nese grupo inclúense as microempresas e autónomos, que poden non necesitar tales avaliacións ou informes. Preguntadas as empresas se os administradores (Administradores únicos, solidarios, mancomunados, membros do Consello de Administración) ou os seus directivos se elixen en función da súa cualificación técnica e a súa experiencia profesional, o 63,97% das grandes empresas contestou que si, pero a cifra global baixa ata o 54,46%. Nesta franxa do 50 ao 60%, tamén se atopan as cuestións sobre a aplicación de regras de comportamento ético dos administradores e dos directivos, 52,79%; se o órgano de administración ofrece á Xunta Xeral información máis aló da

establecida legalmente (52,60%), e se o órgano de administración conta con conselleiros ou, no seu caso, asesores e consultores independentes, 50,93%.

Polo contrario, existe unha baixa aplicación de criterios de diversidade, tanto de xénero (35,87%), como de coñecementos (41,45%) para designar cargos de responsabilidade e na avaliación periódica do desempeño das funcións dos seus executivos/directivos (49,07%).

TÁBOA 43. ASPECTOS XERAIS DE ADMINISTRACIÓN DA EMPRESA

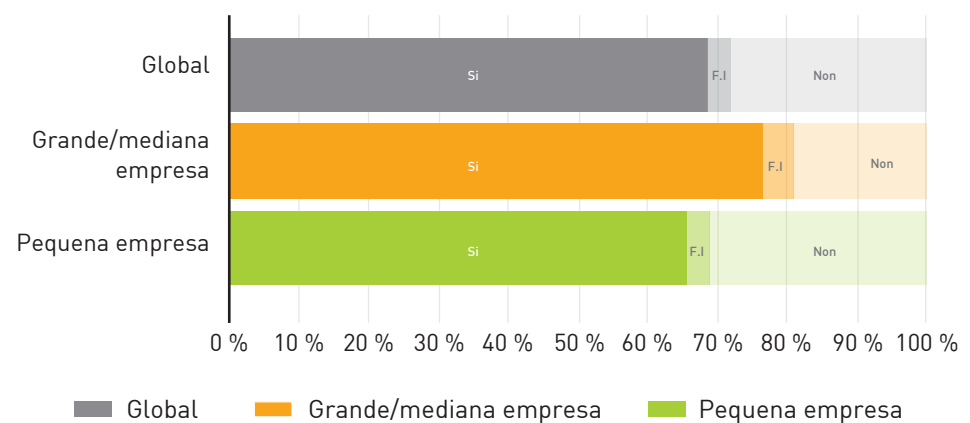


2.6. O ÁMBITO SOCIAL

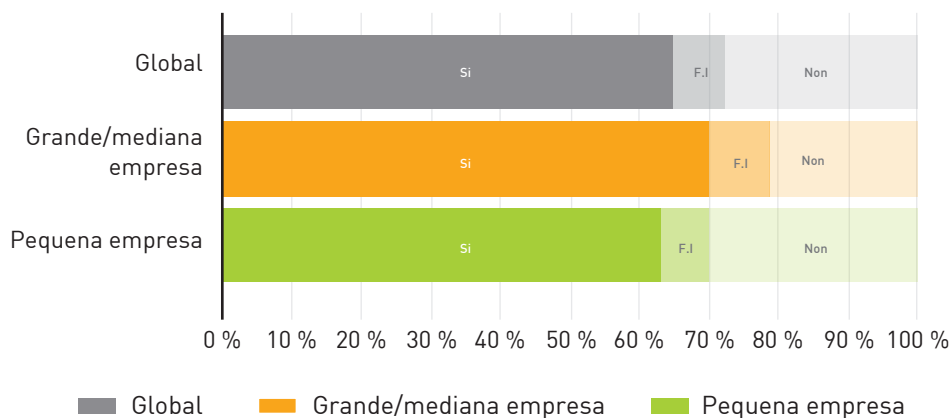
No seguinte bloque avalíanse os aspectos sociais considerados polas empresas, así como as canles de comunicación e resolución de conflitos utilizadas. Para coñecer os criterios sociais considerados polas empresas preguntouse sobre un conxunto de aspectos xerais, permitindo ademais que as empresas indicasen se a pesar de manifestar unha resposta negativa estaban en fase de implementación da medida.

Os aspectos máis destacables nos que as empresas amosan un maior compromiso son a colaboración cos provedores para a mellora dos produtos e servizos (68,22%, táboa 44) e o desenvolvemento de prácticas de comunicación comercial e contractual responsables (64,68%, táboa 45).

TÁBOA 44. COLABORA COS SEUS PROVEDORES NA MELLORA DOS PRODUTOS/SERVIZOS



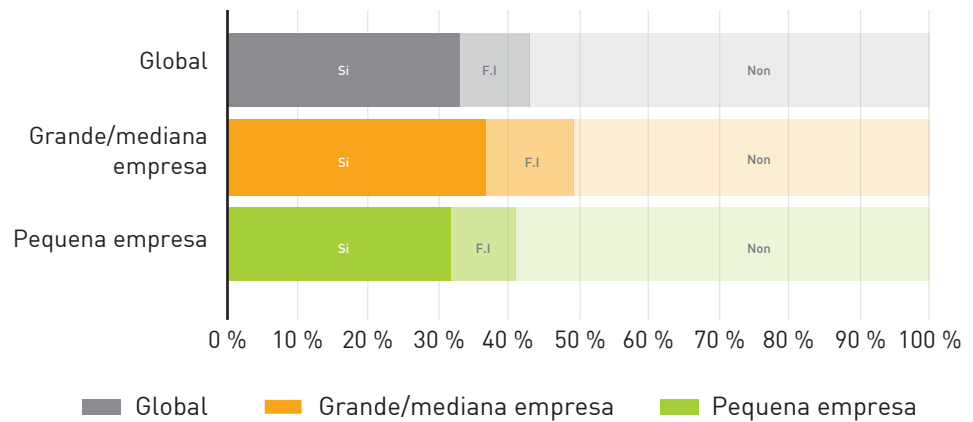
	PEQUENA EMPRESA	GRANDE/MEDIANA EMPRESA	GLOBAL
SI	65,67 %	75,74 %	68,22 %
En fase de implementación	3,23 %	5,15 %	3,72 %
Non	31,09 %	19,12 %	28,07 %

TÁBOA 45. DESENVOLVE PRÁCTICAS DE COMUNICACIÓN COMERCIAL E CONTRACTUAL RESPONSABLES


	PEQUENA EMPRESA	GRANDE/MEDIANA EMPRESA	GLOBAL
SI	62,94 %	69,58 %	64,68 %
En fase de implementación	6,97 %	8,82 %	7,43 %
Non	30,10 %	21,32 %	27,88 %

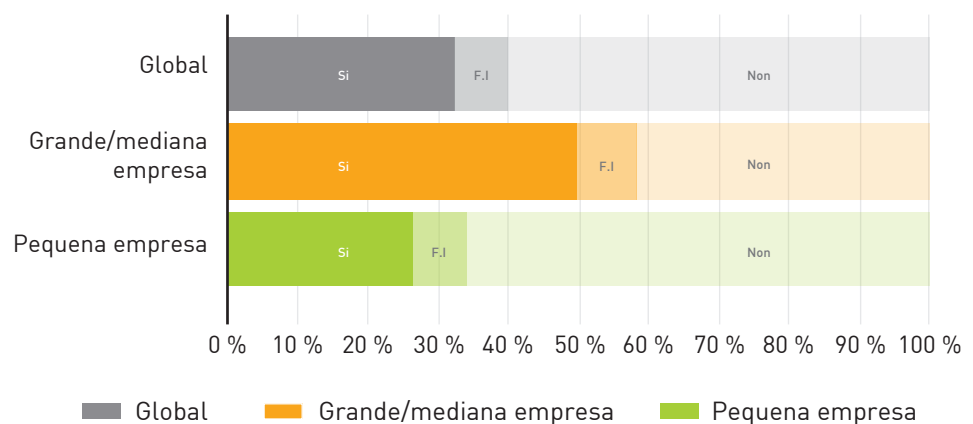
No lado contrario, soamente unha de cada tres empresas promoven a RSE entre a súa clientela ou contan cunha política de loita contra a corrupción (33,09%, táboa 46, e 32,16% respectivamente, táboa 47). Os resultados obtidos, a pesar de non resultar directamente comparables aos obtidos no último informe debido a modificacións nas posibles respostas, si amosan unha redución xeneralizada en todos os aspectos coincidentes.

Por tamaño, as pequenas empresas soamente presentan valores mais elevados fronte as medianas e grandes empresas na difusión da RSE entre a súa clientela (50,50% fronte ao 49,26%).

TÁBOA 46. PROMOVE A RSE ENTRE A SÚA CLIENTELA

	PEQUENA EMPRESA	GRANDE/MEDIANA EMPRESA	GLOBAL
SI	31,84 %	36,76 %	33,09 %
En fase de implementación	9,20 %	12,50 %	10,04 %
Non	58,96 %	50,74 %	56,88 %

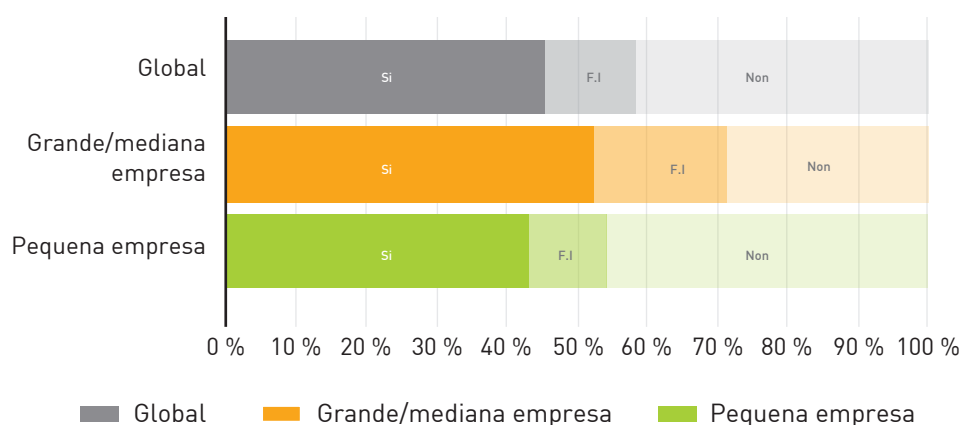
Entre as restantes categorías consideradas, nas cales as medianas e grandes empresas presentan valores superiores ás pequenas, destacan as diferencias no relativo á identificación e avaliación de impactos así como na existencia dunha política de loita contra a corrupción, pois entre as grandes están presentes nun 55,15% e 49,26% fronte ao 40,20% e 26,47% das pequenas. As diverxencias en materia de políticas anticorrupción poden explicarse nalgunha medida porque as empresas que as desenvolven están internacionalizadas.

TÁBOA 47. CONTA CUNHA POLÍTICA CONTRA A CORRUPCIÓN

	PEQUENA EMPRESA	GRANDE/MEDIANA EMPRESA	GLOBAL
SI	26,37 %	49,26 %	32,16 %
En fase de implementación	7,71 %	8,82 %	7,99 %
Non	65,92 %	41,91 %	59,85 %

Atendendo exclusivamente a aqueles aspectos que están en fase de implementación, e que polo tanto poden supoñer unha implantación futura, destaca especialmente a priorización dos provedores segundo criterios ambientais, laborais, sociais e de bo goberno (13,01%), aspecto no que están a traballar un 19,12% das medianas e grandes empresas e un 10,95% das pequenas.

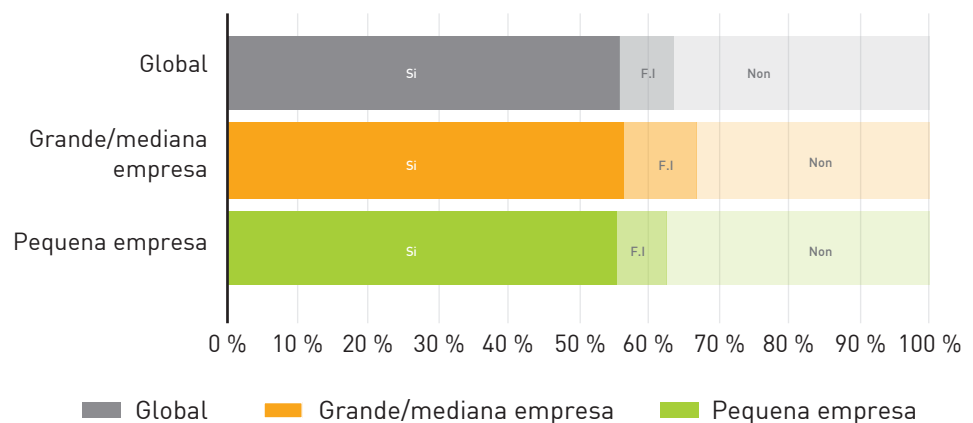
TÁBOA 48. PRIORIZACIÓN DOS PROVEDORES SEGUNDO CRITERIOS AMBIENTAI, LABORAIS, SOCIAIS E DE BO GOBERNO



	PEQUENA EMPRESA	GRANDE/MEDIANA EMPRESA	GLOBAL
SI	43,03 %	52,21 %	45,35 %
En fase de implementación	10,95 %	19,12 %	13,01 %
Non	46,02 %	28,68 %	41,64 %

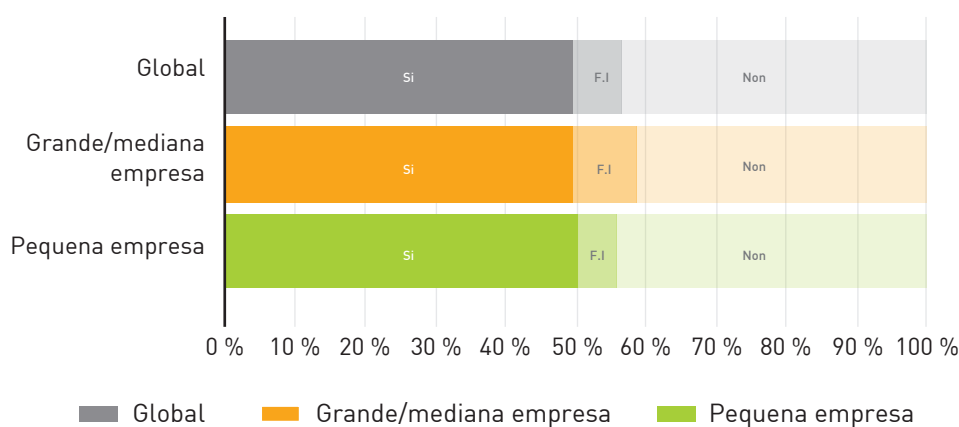
Outros aspectos que nos axudan a comprender en que medida as empresas valoran os seus impactos no ámbito social, son a información que ofrecen aos seus clientes sobre os devanditos impactos, a promoción do consumo responsable e a identificación e avaliación dos seus impactos no territorio no que actúa. No primeiro caso, as empresas que informan os seus clientes sobre os impactos positivos ou negativos dos seus produtos ou servizos alcanzan un 55,76%, en tanto que só un 7,99% está en fase de implementación, isto significa que o 36,25% non informa sobre os seus impactos.

TÁBOA 49. INFORMACIÓN SOBRE IMPACTOS DOS PRODUCTOS O SERVIZOS



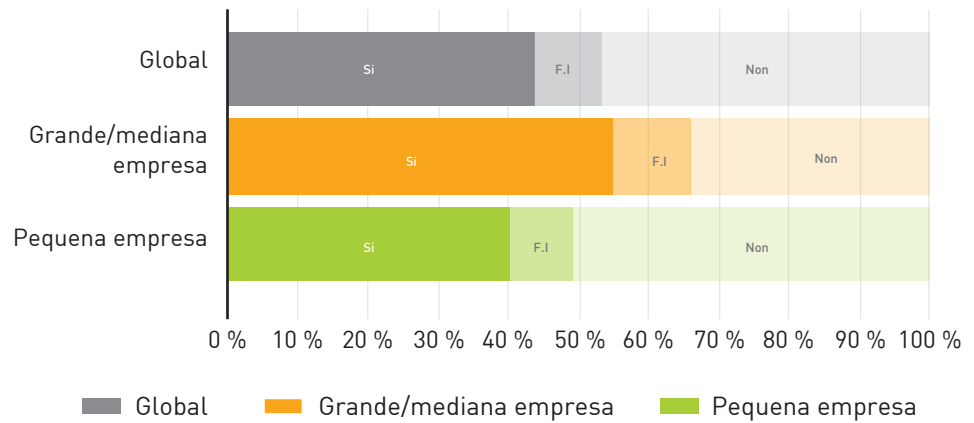
	PEQUENA EMPRESA	GRANDE/MEDIANA EMPRESA	GLOBAL
SI	55,47 %	56,62 %	55,76 %
En fase de implementación	7,21 %	10,29 %	7,99 %
Non	37,31 %	33,09 %	36,25 %

A cuestión anterior garda relación coa pregunta sobre o fomento dun consumo responsable, xa que unha acción proactiva da empresa en favor dun consumo responsable significaría que esta ten identificados os seus posibles impactos negativos. En todo caso, un 50,19% de empresas si fomentan un consumo responsable e un 6,51% están en proceso de facelo. Debe advertirse que o elevado número de empresas que non realizan esta práctica pode deberse a que moitas delas non manteñen unha relación directa co cliente final (por exemplo unha fábrica).

TÁBOA 50. EMPRESAS QUE PROMOVEN O CONSUMO RESPONSABLE

	PEQUENA EMPRESA	GRANDE/MEDIANA EMPRESA	GLOBAL
SI	50,50 %	49,26 %	50,19 %
En fase de implementación	5,47 %	9,56 %	6,51 %
Non	44,03 %	41,18 %	43,31 %

Dende a anterior perspectiva pode analizarse o elevado número de empresas que non identifican e avalían os impactos da súa actividade no territorio no que actúan, ascendendo ao 46,47%, xa que as empresas de servizos poden considerar que non lles compete. Pero isto debe examinarse con máis detalle. Así por exemplo, as empresas que realizan vendas en liña, estando ou non deslocalizadas, cuxa actividade pode ter un alto impacto en cuestións sociais e laborais (afectar o comercio polo miúdo, emprego de baixa calidade ou con baixas retribucións), económicas (acaparar cotas de mercado, erixir barreiras de mercado) ou ambientais (producir unha elevada pegada de carbono por unha organización deficiente relativa ao reparto -mesmo en domingos e festivos-, xestión das devolucións, ou por crear unha cadea de distribución internacional para pedidos cuxo custo en pegada de carbono pode ser moi superior ao dos propio produtos, etc.). Os indicadores analizados evidencian un taxa baixa na implicación das empresas, que non melloraría notablemente aínda cando aquelas que están en fase de implementación cheguen a desenvolvelas.

TÁBOA 51. EMPRESAS QUE IDENTIFICAN E AVALÍAN OS IMPACTOS DA SÚA ACTIVIDADE NO TERRITORIO NO QUE ACTÚAN


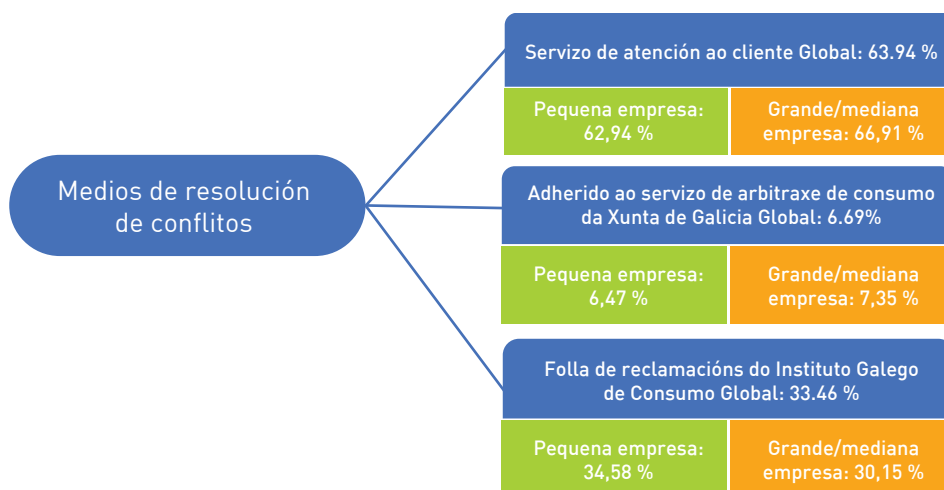
	PEQUENA EMPRESA	GRANDE/MEDIANA EMPRESA	GLOBAL
SI	40,30 %	55,15 %	44,05 %
En fase de implementación	8,96 %	11,03 %	9,48 %
Non	50,75 %	33,82 %	46,47 %

No relativo ás canles de comunicación cos grupos de interese, a información corporativa e as redes sociais dominan fronte ao resto de canles, sendo utilizadas por un 48,51% e un 48,33% das empresas, respectivamente. Neste aspecto, non se observan diferenzas importantes na xerarquización das canles utilizadas, se ben as grandes empresas fan un uso máis intenso destas a todos os niveis, superando na utilización dalgunha delas en 20 puntos porcentuais ás pequenas empresas e duplicando o uso da intranet e dos portais corporativos, de medios especializados e, en particular, da memoria de RSE ou sustentabilidade, canle utilizada por un 16,91% das medianas e grandes empresas fronte ao 3,73% das pequenas. Respecto ao informe anterior, comparando os resultados obtidos para as grandes e medianas empresas, amósase un incremento no uso da información corporativa, presente nun 63,97% das empresas no informe actual fronte ao 56,94% do ano 2019 e unha redución no uso das redes sociais ata o 52,94% fronte ao 57,64% do ano 2019.

TÁBOA 52. CANLES DE COMUNICACIÓN COS GRUPOS DE INTERESE

	PEQUENA EMPRESA	GRANDE/MEDIANA EMPRESA	GLOBAL
Información corporativa	43,28 %	63,97 %	48,51 %
Redes sociais	46,77 %	52,94 %	48,33 %
Canais de comunicación internos	28,36 %	48,53 %	33,46 %
Intranet dos portais corporativos	16,42 %	29,41 %	19,70 %
Medios especializados	15,92 %	29,41 %	19,33 %
Memorias de RSE ou sustentabilidade	3,73 %	16,91 %	7,06 %
Grao de utilización como ferramenta de xestión estratéxica (1 baixo - 5 alto)	2,38	2,72	2,47

En canto a resolución de conflitos, a principal ferramenta utilizada é o servizo de atención ao cliente (63,94%), seguido da folla de reclamacións do Instituto Galego de Consumo (33,46%), cunha escasa adhesión ao servizo de arbitraje de consumo da Xunta de Galicia (6,69%). Non se observan nestes aspectos diferenzas significativas en función do tamaño da empresa nin tampouco respecto dos resultados obtidos no último informe.

TÁBOA 53. MEDIOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

2.7. O ÁMBITO LABORAL

Neste bloque afondarase na implementación da RSE no eido laboral. Para iso, preguntóuselle as empresas sobre prácticas, políticas e medidas levadas a cabo neste ámbito. As respostas relativas ao desenvolvemento das prácticas de RSE no eido laboral apuntan á existencia de dous piares principais, que son a aposta pola contratación indefinida e pola formación. Sobre o primeiro aspecto, destaca a promoción da contratación indefinida como opción principal no 73,23% das empresas, mesmo con anterioridade á entrada en vigor do Real Decreto-lei 32/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía da estabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo, que xeneraliza esta opción. Sobre o derradeiro aspecto, cómpre salientar que, o 71,38% das empresas dispón de medidas de adaptación de xornada ou de permisos para asistir a cursos de formación profesional, alén do previsto no convenio colectivo, e un 70,26% ten unha política de formación continua.

TÁBOA 54. CUESTIÓNS LABORAIS 1

	PEQUENA EMPRESA	GRANDE/MEDIANA EMPRESA	GLOBAL
A empresa promove a contratación indefinida como opción principal	73,38 %	72,79 %	73,23 %
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?	70,15 %	75,00 %	71,38 %
Dispón a súa empresa dunha política de formación continua do persoal?	67,41 %	78,68 %	70,26 %

No anterior informe do Observatorio xa se puxo de manifesto que a satisfacción dos traballadores achega unha mellor taxa de resultados na consecución dos obxectivos da empresa, polo que na enquisa considerouse importante valorar o grao de aquela. Asemade, antollouse imprescindible establecer en que medida as persoas traballadoras son sabedoras dos obxectivos das empresas, para coadxuvar á súa consecución. Así, evidenciouse que o 60,04% de empresas teñen mecanismos para mellorar a satisfacción dos seus traballadores, mentres

que o 64,50% informan aos seus traballadores dos seus obxectivos e estratexias empresariais. Polo tanto, ese limiar pode considerarse baixo en relación co número de empresas que teñen mecanismos para mellorar a satisfacción dos seus traballadores, cos cales tamén se podería contribuir á obtención dos obxectivos propostos, xa que unha maior transparencia podería favorecer unha maior implicación das persoas traballadoras na estratexia empresarial.

Tamén hai unha ampla marxe de mellora en canto ás políticas relacionadas coa igualdade retributiva, dado que a definición dunha política salarial, de incentivos e beneficios acorde co principio de igualdade retributiva apenas presenta unha taxa global do 54,28%, aspecto que melloraría a rendibilidade e o compromiso coa consecución dos obxectivos empresariais do persoal pertencente ao sexo feminino.

TÁBOA 55. CUESTIÓNS LABORAIS 2

	PEQUENA EMPRESA	GRANDE/MEDIANA EMPRESA	GLOBAL
A súa organización informa aos seus traballadores dos seus obxectivos e estratexias empresariais?	64,43 %	64,71 %	64,50 %
A organización ten mecanismos que utiliza para mellorar a satisfacción dos traballadores?	57,96 %	66,18 %	60,04 %
Ten definida unha política salarial, de incentivos e beneficios acorde co principio de igualdade retributiva?	50,25 %	66,18 %	54,28 %

En relación coas políticas relacionadas cos riscos laborais e a saúde laboral, ou a formación para favorecer o traballo e a produtividade do mesmo en relación co traballo a distancia, incluída a formación en competencias dixitais do persoal, as empresas medianas e grandes presentan un mellor resultado que as pequenas, malia que as medias apenas superen o 60%, como se pode apreciar na táboa 56.

A formación das persoas traballadoras en competencias dixitais, en xeral, e a destinadas aos traballadores a distancia despunta, así como un eido da RSE que numerosas empresas manteñen a barbeito, desbotando unha valiosa oportunidade para acometer, mediante medidas formativas, os retos a afrontar perante a Cuarta Revolución Industrial.

Nótese, ademais, a menor presenza de medidas formativas especificamente destinadas ao persoal que presta servizos a distancia, cando a axeitada implementación de fórmulas de traballo en remoto baseadas no uso intensivo das novas tecnoloxías redunda nun menor impacto medioambiental, coadxuvando á mellora noutro ámbito clave da RSE. Unha axeitada implantación de medidas formativas permitiría, particularmente no que atinxe ao persoal con funcións directivas, contribuíría a unha mellor organización dos recursos humanos e enervaría en boa parte os riscos psicosociais aos cales se expón quen traballa en remoto.

A consecución dunha igualdade efectiva na empresa recomenda tamén afondar no deseño de medidas formativas a distancia, susceptibles de ser aproveitadas polos que desfruten de períodos de excedencia por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e profesional.

TÁBOA 56. CUESTIÓNS LABORAIS 3

	PEQUENA EMPRESA	GRANDE/MEDIANA EMPRESA	GLOBAL
Recentemente (2019 ou 2020) realizou algún tipo de estudo para detectar necesidades relativas a riscos laborais e saúde laboral?	51,00 %	63,24 %	54,09 %
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 desfruten dun período de excedencia?	50,75 %	62,50 %	53,72 %
Dispensa a súa empresa formación ao seu persoal en competencias dixitais?	49,75 %	64,71 %	53,53 %
Ofrece a súa empresa formación específica aos traballadores a distancia?	44,78 %	54,41 %	47,21 %

A consecución dunha igualdade efectiva na empresa periga tamén polas taxas medias baixas en relación coa definición dos criterios para a promoción do persoal e a avaliación do desempeño dos traballadores e das funcións e dos requisitos de acceso aos postos claves das empresas. Aínda que a media nestes aspectos é inferior ao 45%, preto do 60% das grandes e medianas empresas si manifestaron ter criterios, plans ou políticas sobre estes aspectos, mentres que as cifras na pequena empresa son moito máis baixas, manténdose por baixo do 40%.

TÁBOA 57. CUESTIÓNS LABORAIS 4

	PEQUENA EMPRESA	GRANDE/MEDIANA EMPRESA	GLOBAL
A promoción do persoal faise cunha metodoloxía e criterios definidos previamente? (Enténdase, á marxe do disposto no convenio colectivo.).	39,55 %	59,56 %	44,61 %
A empresa ten un Plan de avaliación do desempeño dos traballadores?	39,30 %	58,09 %	44,05 %
Existe unha política definida das funcións (e dos requisitos de acceso) para a postos clave da empresa, alén do previsto no convenio colectivo?	36,07 %	56,62 %	41,26 %

A insuficiencia de medidas de RSE adoptadas nese senso queda de manifesto nas cuestións relativas á igualdade de oportunidades ben por razón de xénero ou de diversidade. Concretamente, no relativo á igualdade de oportunidades, menos da cuarta parte das empresas realizaron acción concretas para fomentar a inclusión de persoas con discapacidade, á marxe do disposto no convenio colectivo (24,91%), ou dispoñen de medidas de formación ou de sensibilización do persoal en materia de igualdade de xénero, identidade de xénero e orientación sexual (24,91%). Semella tamén reducida a porcentaxe de empresas que dispón dunha política de diversidade en relación cos órganos de administración da sociedade (20,07%), sendo aínda máis reducida a porcentaxe de empresas que realiza voluntariamente algunha auditoría tendente a garantir a igualdade retributiva por razón de sexo (12,83%).

Debe resaltarse que existe unha proporción relevante de empresas que apostan por establecer plans de igualdade, aínda que non estean obrigadas, con máis do 25% no caso das pequenas empresas. Por contra, e aínda que iso non significa que non existan outras medidas contra o acoso, poucas empresas pequenas declaran dispor dun protocolo destinado a previr e actuar fronte a estas situacións (22,89%), sendo maior a porcentaxe nas medianas e grandes empresas 61,03%.

TÁBOA 58. CUESTIÓNS LABORAIS 5

	PEQUENA EMPRESA	GRANDE/MEDIANA EMPRESA	GLOBAL
Realizouse algún tipo de acción concreta para fomentar a igualdade de oportunidades para todos e todas (incluída a igualdade de xénero e igualdade de remuneración por un traballo de igual valor, a formación e o desenvolvemento de habilidades, e o emprego e a inclusión de persoas con discapacidade)	33,33 %	63,24 %	40,89 %
A súa empresa elabora un plan de igualdade, a pesar de non estar obrigada?	27,86 %	52,21 %	34,01 %
A súa empresa ten unha política de diversidade en relación co persoal da empresa, incluído o directivo?	30,85 %	41,18 %	33,46 %
Dispón dalgún protocolo destinado a previr e actuar fronte a situacións de acoso?	22,89 %	61,03 %	32,53 %
Realizouse algún tipo de acción concreta para fomentar a igualdade de oportunidades para a inclusión de persoas con discapacidade, á marxe do disposto no convenio colectivo?	19,15 %	41,91 %	24,91 %
Dispón dalgunha medida de formación ou sensibilización do persoal en materia de igualdade de xénero, identidade de xénero e orientación sexual?	18,41 %	44,12 %	24,91 %
Realiza voluntariamente algunha outra auditoría tendente a garantir a igualdade retributiva por razón de sexo?	9,20 %	23,53 %	12,83 %

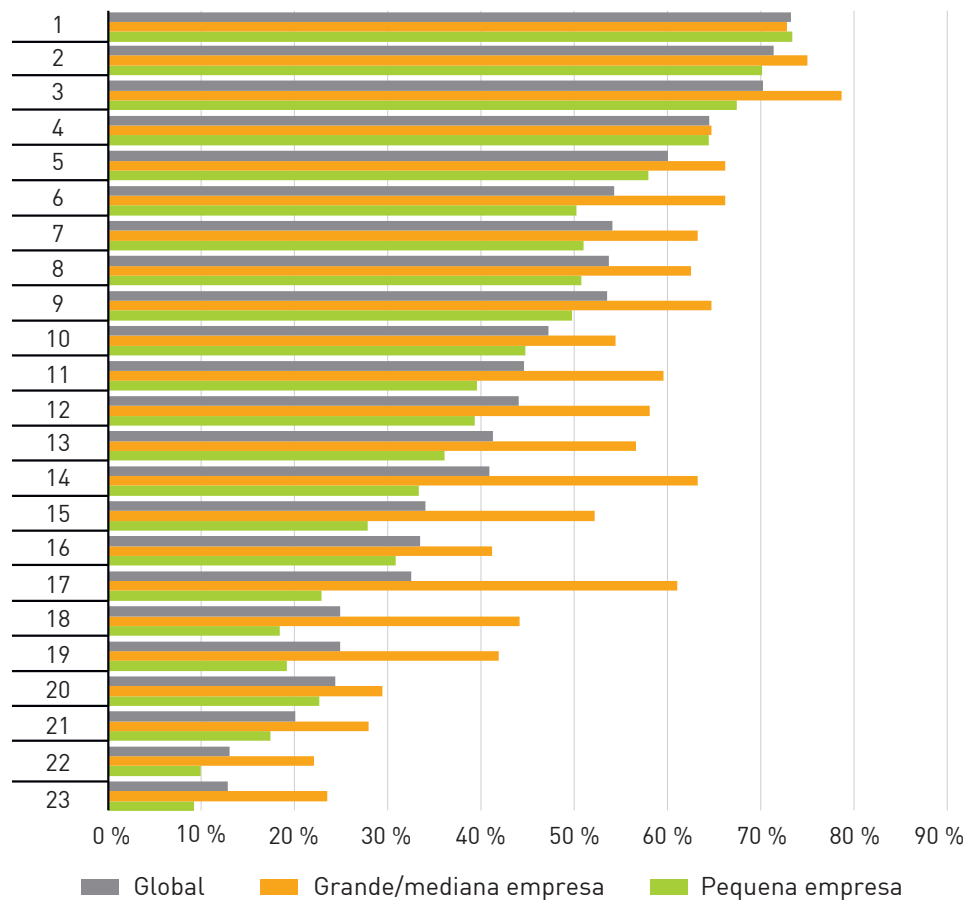
No relativo ao impacto das TIC, só un 13,01% das empresas utilizan o Big Data, a *gamificación*, a realidade virtual ou outras ferramentas dixitais na súa relación cos seus empregados, e soamente unha de cada catro empresas dispoñen dunha política interna que mellora o exercicio do dereito á desconexión ou o fomento dun uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática (24,35%). Unha análise por tamaño amosa que as medianas e grandes empresas presentan valores superiores en todos os ítems con diferencias destacables na maioría dos mesmos e coa única excepción do fomento da contratación indefinida, onde tanto as pequenas como medianas e grandes empresas presentan valores moi semellantes.

TÁBOA 59. CUESTIÓNS LABORAIS 6

	PEQUENA EMPRESA	GRANDE/MEDIANA EMPRESA	GLOBAL
Dispón dunha política interna que mellore o exercicio do dereito á desconexión e/ ou un sistema de mellora continua da formación e da sensibilización do persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática?	22,64 %	29,41 %	24,35 %
A súa empresa ten unha política de diversidade en relación cos órganos de administración da sociedade?	17,41 %	27,94 %	20,07 %
A súa empresa (Recursos Humanos) emprega o Big Data, a gamificación a realidade virtual ou outras ferramentas dixitais na súa relación cos seus empregados?	9,95 %	22,06 %	13,01 %

TÁBOA 60. MEDIDAS DE RSE APLICADAS NO ÁMBITO LABORAL

1. A empresa promove a contratación indefinida como opción principal.
2. 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?
3. Dispón a súa empresa dunha política de formación continua do persoal?
4. A súa organización informa os seus traballadores dos seus obxectivos e estratexias empresariais?
5. A organización ten mecanismos que utiliza para mellorar a satisfacción dos traballadores?
6. Ten definida unha política salarial, de incentivos e beneficios acorde co principio de igualdade retributiva?
7. Recentemente (2019 ou 2020) realizou algún tipo de estudo para detectar necesidades relativas a riscos laborais e saúde laboral?
8. 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 desfruten dun período de excedencia?
9. Dispensa a súa empresa formación ao seu persoal en competencias dixitais?
10. Ofrece a súa empresa formación específica aos traballadores a distancia?
11. A promoción do persoal faise cunha metodoloxía e criterios definidos previamente? (Enténdase, á marxe do disposto no convenio colectivo).
12. A empresa ten un Plan de avaliación do desempeño dos traballadores?
13. Existe unha política definida das funcións (e dos requisitos de acceso) para a postos clave da empresa, alén do previsto no convenio colectivo?
14. Realizouse algún tipo de acción concreta para fomentar a igualdade de oportunidades para todos etodas (incluída a igualdade de xénero e a igualdade de remuneración por un traballo de igual valor, a formación e o desenvolvemento de habilidades, e o emprego e a inclusión de persoas con discapacidade).
15. A súa empresa elabora un plan de igualdade, a pesar de non estar obrigada?
16. A súa empresa ten unha política de diversidade en relación co persoal da empresa, incluído o directivo?



Pregunta: Indique o seguinte para cada un dos elementos. Posibles respostas: Si, Non.

17. Dispón dalgún protocolo destinado a previr e actuar fronte a situacións de acoso?
18. Realizouse algún tipo de acción concreta para fomentar a igualdade de oportunidades para a inclusión de persoas con discapacidade, á marxe do disposto no convenio colectivo?
19. Dispón dalgunha medida de formación ou sensibilización do persoal en materia de igualdade de xénero, identidade de xénero e orientación sexual?
20. Dispón dunha política interna que mellore o exercicio do dereito á desconexión e/ou un sistema de mellora continua da formación e de sensibilización do persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática?

21. A súa empresa ten unha política de diversidade en relación cos órganos de administración da sociedade?
22. A súa empresa (Recursos Humanos) emprega o Big Data, a gamificación ou a realidade virtual ou outras ferramentas dixitais na súa relación cos seus empregados?
23. Realiza voluntariamente algunha outra auditoría tendente a garantir a igualdade retributiva por razón de sexo.

TÁBOA 61. MEDIDAS DE RSE APLICADAS NO ÁMBITO LABORAL

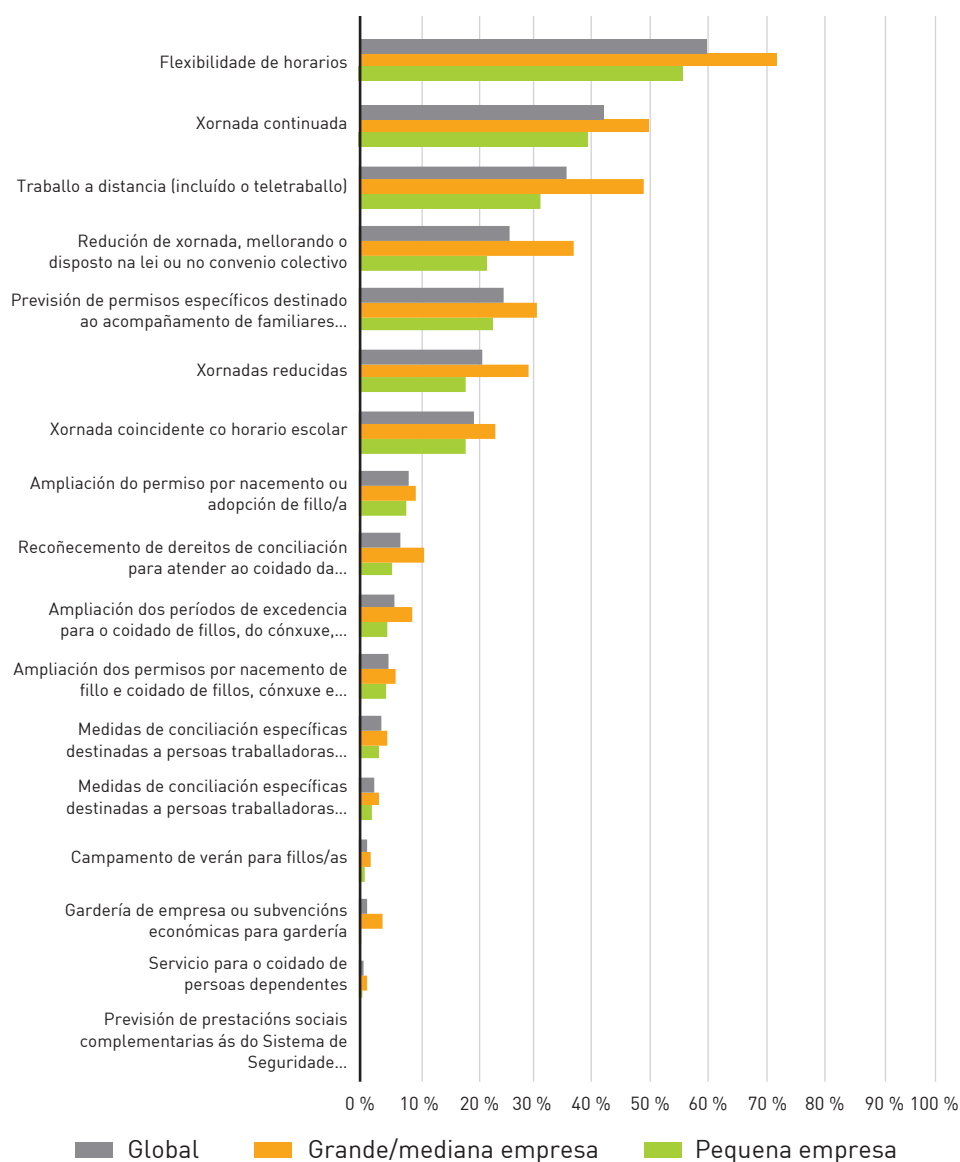
	PEQUENA EMPRESA	GRANDE/MEDIA-NA EMPRESA	GLOBAL
A empresa promove a contratación indefinida como opción principal	73,38 %	72,79 %	73,23 %
Dispón a súa empresa de medidas de adaptación de xornada ou de permisos para asistir a cursos de formación profesional, alén do previsto no convenio colectivo?	70,15 %	75,00 %	71,38 %
Dispón a súa empresa dunha política de formación continua do persoal?	67,41 %	78,68 %	70,26 %
A súa organización informa os seus traballadores dos seus obxectivos e estratexias empresariais?	64,43 %	64,71 %	64,50 %
A organización ten mecanismos que utiliza para mellorar a satisfacción dos traballadores?	57,96 %	66,18 %	60,04 %
Ten definida unha política salarial, de incentivos e beneficios acorde co principio de igualdade retributiva?	50,25 %	66,18 %	54,28 %
Recentemente (2019 ou 2020) realizou algún tipo de estudo para detectar necesidades relativas a riscos laborais e saúde laboral?	51,00 %	63,24 %	54,09 %
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 desfruten dun período de excedencia?	50,75 %	62,50 %	53,72 %
Dispensa a súa empresa formación ao seu persoal en competencias dixitais?	49,75 %	64,71 %	53,53 %
Ofrece a súa empresa formación específica aos traballadores a distancia?	44,78 %	4,41 %	47,21 %
A promoción do persoal faise cunha metodoloxía e criterios definidos previamente? (Enténdase, á marxe do disposto no convenio colectivo)	39,55 %	59,56 %	44,61 %
A empresa ten un Plan de avaliación do desempeño dos traballadores?	39,30 %	58,09 %	44,05 %
Existe unha política definida das funcións (e dos requisitos de acceso) para a postos clave da empresa, alén do previsto no convenio colectivo?	36,07 %	56,62 %	41,26 %
Realizouse algún tipo de acción concreta para fomentar a igualdade de oportunidades para todos etodas (incluída a igualdade de xénero e a igualdade de remuneración por un traballo de igual valor, a formación e o desenvolvemento de habilidades, e o emprego e a inclusión de persoas condiscapacidade)	33,33 %	63,24 %	40,89 %
A súa empresa elabora un plan de igualdade, a pesar de non estar obrigada?	27,86 %	52,21 %	34,01 %

	PEQUENA EMPRESA	GRANDE/MEDIA-NA EMPRESA	GLOBAL
A súa empresa ten unha política de diversidade en relación co persoal da empresa, incluído o directivo?	30,85 %	41,18 %	33,46 %
Dispón dalgún protocolo destinado a previr e actuar fronte a situacións de acoso?	22,89 %	61,03 %	32,53 %
Realizouse algún tipo de acción concreta para fomentar a igualdade de oportunidades para a inclusión de persoas con discapacidade, á marxe do disposto no convenio colectivo?	19,15 %	41,91 %	24,91 %
Dispón dalgunha medida de formación ou sensibilización do persoal en materia de igualdade dexénero, identidade de xénero e orientación sexual?	18,41 %	44,12 %	24,91 %
Dispón dunha política interna que mellore o exercicio do dereito á desconexión e/ou un sistema de mellora continua da formación e de sensibilización do persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática?	22,64 %	29,41 %	24,35 %
A súa empresa ten unha política de diversidade en relación cos órganos de administración dasociedade?	17,41 %	27,94 %	20,07 %
A súa empresa (Recursos Humanos) emprega o Big Data, a gamificación ou a realidade virtual ou outras ferramentas dixitais na súa relación con os seus empregados?	9,95 %	22,06 %	13,01 %
Realiza voluntariamente algunha outra auditoría tendente a garantir a igualdade retributiva porrazón de sexo	9,20 %	23,53 %	12,83 %

Na seguinte táboa amósanse as medidas de conciliación aplicadas polas empresas analizadas. Entre as prácticas utilizadas destacan a flexibilidade de horarios (61,90%), a xornada continua (43,49%) e o traballo a distancia (36,99%) con porcentaxes que distan da totalidade. De seguido, a redución da xornada (26,77%), os permisos específicos de acompañamento de familiares a consultas médicas (25,84%) o uso de xornadas reducidas (21,93%) e a disposición dunha xornada coincidente co horario escolar (20,45%) son as medidas máis presentes, quedando o resto de prácticas presentes en menos de unha de cada dez empresas consideradas. Trátanse de polo menos 7 medidas que superan o 20% que están implantadas nas empresas galegas e que dan conta da evolución nun ámbito moi ríxido non hai moitos anos, que se demostrou compatible coa eficiencia e mesmo coa mellora do rendemento e dos resultados das empresas.

Por tamaños, as medianas e grandes empresas presentan maiores opcións no relativo as medidas de conciliación, superando en todos os ítems ás pequenas empresas, nos principais casos comentados nun xeito significativo (entre 5,11 e 18,40 puntos porcentuais). Estas diferenzas poden explicarse pola necesidade dun tamaño mínimo para que sexa factible a súa implantación. Particularmente, as pequenas empresas presentan maiores dificultades para as cuestións relativas ao axuste da xornada, xa que é posible que a actividade realizada esixa unha atención ao cliente nun horario determinado, para o cal sexa preciso un mínimo de persoas e a empresa non poida establecer quendas ou rotacións pola escaseza de persoal.

TÁBOA 62. MEDIDAS PARA CONTRIBUÍR Á ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO E FAVORECER A CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

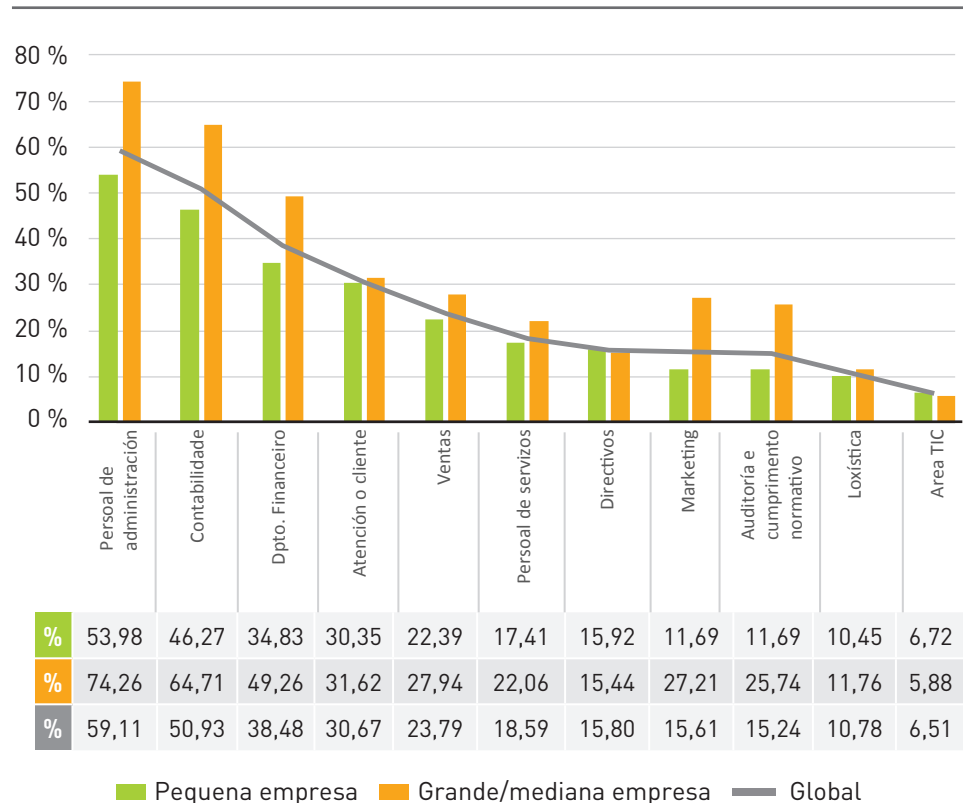


Co obxectivo de coñecer os resultados das medidas en materia de igualdade de xénero, preguntouse en que áreas existía unha maior presenza de mulleres que de homes. As respostas obtidas apuntan a que soamente ocorre nas áreas de administración (59,11%) e contabilidade (50,93%). O maior contraste amósase nas áreas de TIC e Loxística, onde soamente unha de cada quince e unha de cada nove empresas respectivamente amosan ter mais presenza de mulleres que de homes. Por tamaños, nas grandes empresas existe unha maior presenza de mulleres nas devanditas áreas, con diferenzas importantes no persoal de administración (un 76,26% das medianas e grandes empresas afirman ter mais presenza mulleres que de homes fronte ao 53,98% das pequenas) e na área de contabilidade (64,71% fronte ao 46,27% das pequenas empresas).

Como contrapunto, destaca a área TIC, onde só un 5,88% das medianas e grandes empresas afirman ter máis presenza de mulleres que de homes fronte ao 6,72% das pequenas empresas.

Tampouco resulta posible obviar a escasa presenza feminina entre o persoal directivo, que rolda o 15% en todo tipo de empresas.

TÁBOA 63. ÁREAS CON MAIOR PRESENZA DE MULLERES QUE DE HOMES





De seguido, analízase se a empresa dispón dalgún programa de inserción, permanencia ou promoción de colectivos especiais. Os resultados observados son preocupantes, pois máis da metade das empresas non dispoñen de ningún programa, sendo as persoas con discapacidade cun 12,08% o principal colectivo, seguido da xuventude, cun 10,78%, as que concentran ás accións. Neste último caso, sería moi interesante concienciar sobre a importancia de que as empresas dispoñan de programas de acollida da xuventude para fomentar a retención do talento en Galicia. Programas que, polo demais convén que veñan acompañados de medidas formativas. En función do tamaño, obsérvase unha maior presenza destas medidas nas medianas e grandes empresas, cunha diferenza moi importante na inclusión de persoas con discapacidade (25,74% das medianas e grandes empresas fronte a un 7,46% das pequenas empresas).

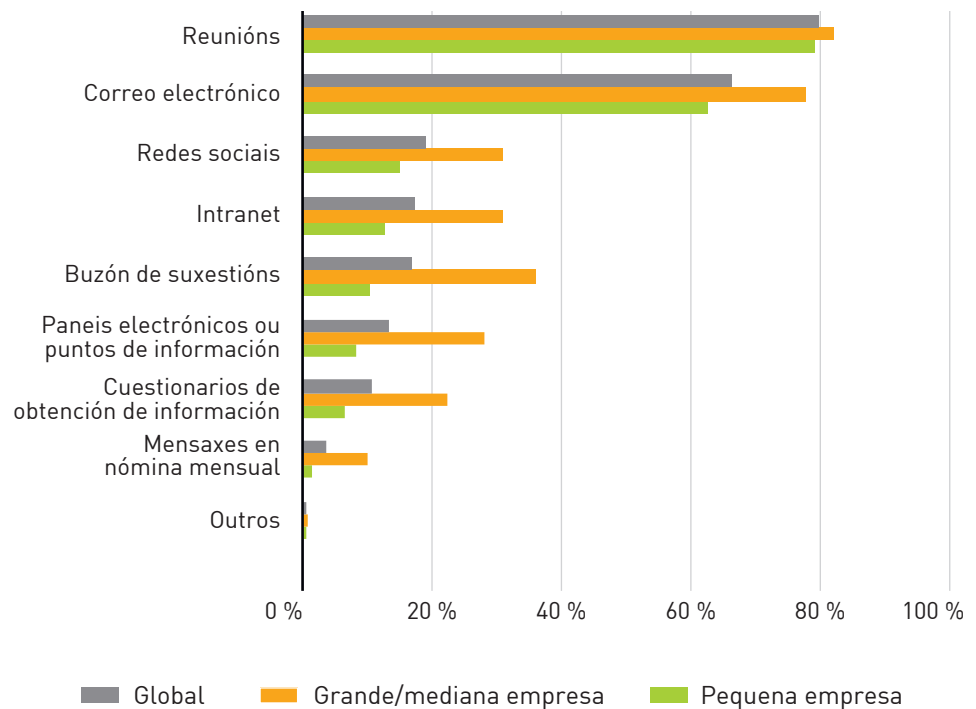
TÁBOA 64. PROGRAMAS DE INSERCIÓN, PERMANENCIA OU PROMOCIÓN DE COLECTIVOS ESPECIAIS



Xa por último, na táboa 64 amósanse cales son as canles de comunicación interna dentro das empresas. As reunións (81,60%) e o correo electrónico (67,84%) son a moita distancia as máis utilizadas. Arredor dun terzo das grandes empresas utilizan outras canles tales como as redes sociais, a intranet, a caixa de suxestións, os paneis electrónicos

ou os cuestionarios fronte ao feito de que menos de unha de cada cinco pequenas empresas utiliza alternativas ás reunións ou ao correo electrónico. O anterior denota o menor aproveitamento destas novas ferramentas polas pequenas empresas.

TÁBOA 65. CANLES DE COMUNICACIÓN INTERNA



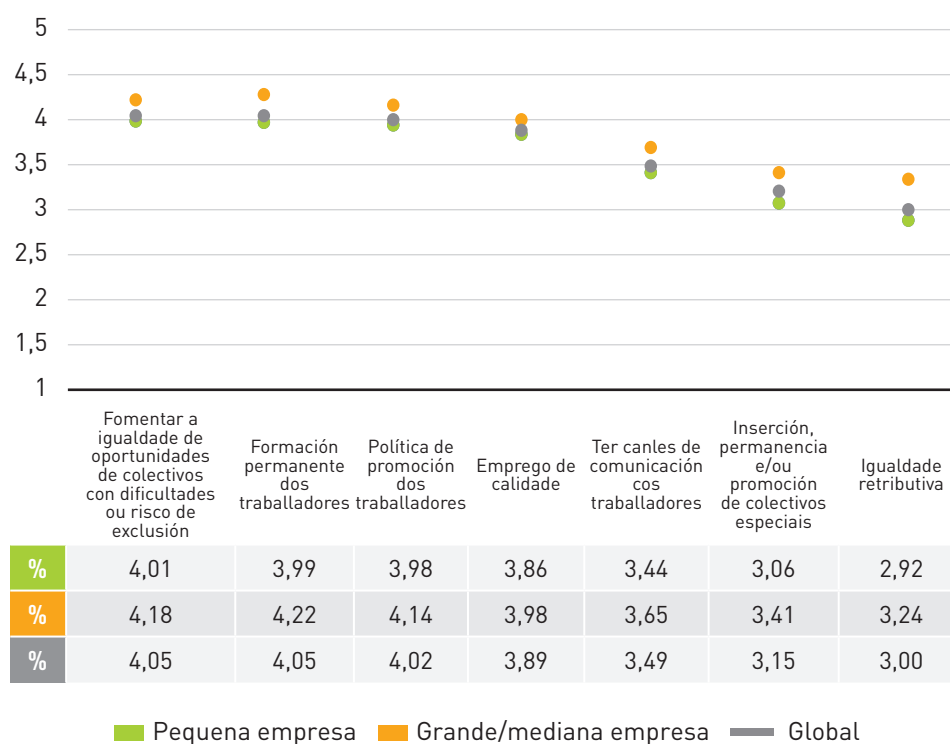
Unha vez coñecida a situación das empresas, preguntouse sobre a importancia outorgada a un conxunto de aspectos do ámbito laboral. Así, o principal aspecto considerado como importante polas empresas foi o fomento da igualdade de oportunidades de colectivos con dificultades ou en risco de exclusión, coa valoración de 4,05 sobre 5 puntos, pero, pola contra, estes resultados contrastan coa importancia manifestada sobre a inserción, permanencia ou promoción de colectivos especiais, que ocupa a penúltima posición con 3,15 puntos, só por riba da igualdade retributiva con 3 puntos. Resulta salientable ademais a importancia elevada que se outorga á formación permanente, cunha valoración de 4,05 puntos así como as políticas de promoción do persoal, con 4,02 puntos. A todos os elementos considerados as medianas e grandes empresas outórganlles unha importancia superior fronte as pequenas, presentando unha importancia media, alta ou moi alta en todos os elementos considerados pero,



en calquera caso, estas diferenzas non resultan significativas nin na valoración nin na xerarquía considerada.

A formación dos traballadores eríxese nunha das principais preocupacións das empresas, que se viron abocadas a procesos complexos de dixitalización e/ou automatización, froito do desenvolvemento tecnolóxico disruptivo, especialmente das tecnoloxías dixitais (e en particular da IA e o Big Data), cun gran impacto nas propias condicións de desenvolvemento dos mercados. Todas estas tecnoloxías e procesos tiveron un inusitado impulso a raíz da crise da pandemia da COVID-19, e que require que as empresas, tanto traballadores como directivos, melloren as súas competencias dixitais (Upskilling) ou inclusive afronten un proceso de reciclaxe de competencias, dado que moitos postos de traballo teñen un alto risco de redefinición. Por iso, as empresas deben asumir este reto, como unha forma de mellorar as súas capacidades competitivas, pero tamén os propios traballadores, como unha forma de mellorar, adaptarse e mesmo permanecer no mercado de traballo.

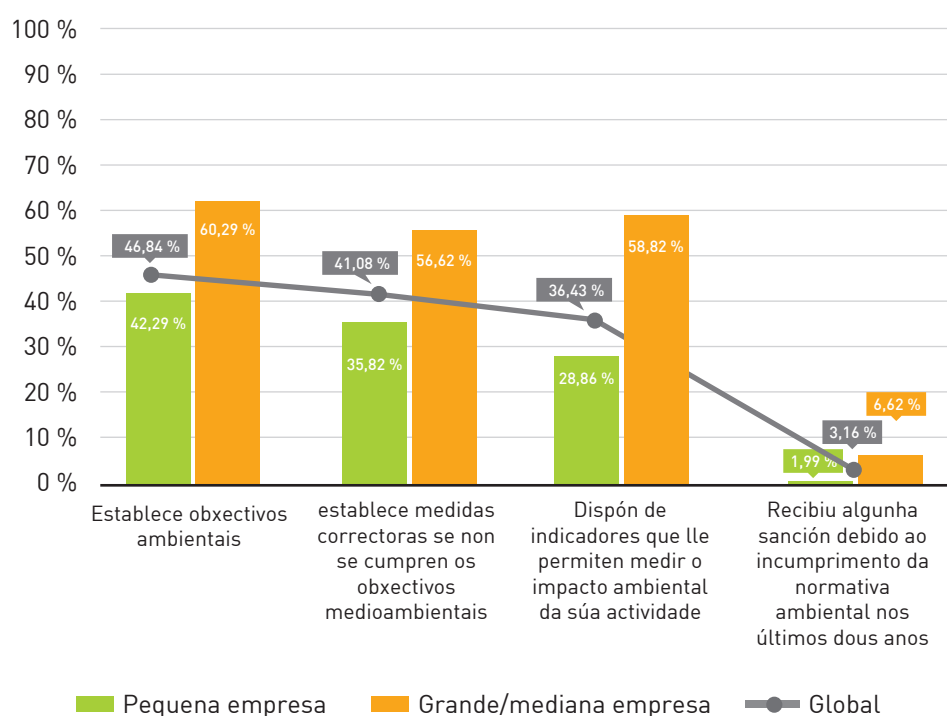
TÁBOA 66. IMPORTANCIA DOS ASPECTOS LABORAIS



2.8. O ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL

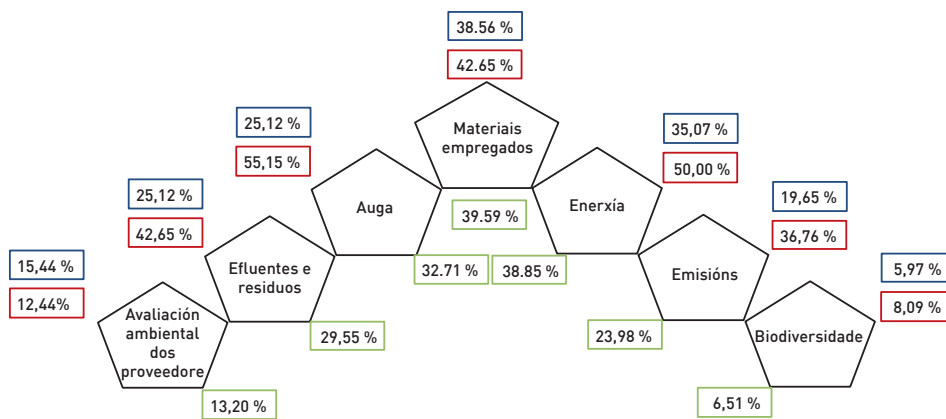
No seguinte bloque móstranse as respostas recibidas respecto da consideración do medio ambiente. A primeira cuestión fai referencia á cuestións básicas e indicativas da situación de partida da empresa. Como pode comprobarse, preto da metade das empresas establecen obxectivos medioambientais (46,84%), se ben esta porcentaxe redúcese lixeiramente cando se pregunta si se establecen medidas correctoras por incumprimento dos obxectivos (41,08%). Un desenvolvemento máis profundo dos obxectivos medioambientais, centrado na existencia de indicadores, está presente nunha de cada tres empresas (36,43%) e a existencia de sancións e claramente residual. Cunha diferenza importante, as medianas e grandes empresas teñen en consideración en maior medida os seus impactos ambientais, así como a implantación de medidas correctoras e a dispoñibilidade de indicadores, a pesares de que presentan en maior medida sancións por incumprimento, triplicando a porcentaxe de empresas sancionadas respecto as pequenas nos dous últimos anos por incumprimento de normativa medioambiental.

TÁBOA 67. DESENVOLVEMENTO DE ACCIÓNS OU ESTRATEXIAS PARA PROTEXER O MEDIO AMBIENTE



Unha vez identificadas aquelas empresas que dispoñen de indicadores de impacto ambiental, que ascende ao 36,43% da mostra (28,86% nas pequenas e o 58,82% das medianas e grandes empresas), a continuación profundouse no coñecemento dos indicadores utilizados. Para iso, preguntóuselle ás empresas a que áreas pertencían os indicadores utilizados. Os resultados obtidos identificaron os materiais empregados (39,59%), a enerxía (38,85%) e a auga (32,71%) coma os tres elementos que concentran en maior medida indicadores, tanto nas medianas e grandes como nas pequenas empresas. Nunha segunda liña atópase o uso de indicadores relativos a emisións (23,98%) e efluentes e residuos (29,55%) a moita distancia dos indicadores relativos a avaliación ambiental dos provedores (13,20%) e a biodiversidade (6,51%). Por tamaño, as medianas e grandes empresas superan amplamente aos pequenas empresas no uso de indicadores en todas as áreas coa única excepción da avaliación ambiental dos provedores, área na que a porcentaxe de pequenas empresas con indicadores supera en tres puntos porcentuais á presenza entre as medianas e grandes.

TÁBOA 68. INDICADORES DE IMPACTO AMBIENTAL EMPREGADOS



Indicadores de impacto ambiental

Respecto ás actuacións que as empresas levan a cabo para protexer o medio ambiente, como se pode ver na táboa 69, dun total de 7 ítems, a redución da contaminación é a principal vía presente no 43,68% das empresas (48,53% nas medianas e grandes empresas e 42,04% das pequenas empresas). En relación ao resto de áreas, existen diferencias importantes en función do tamaño da empresa, sendo o uso de recursos naturais e a economía circular xunto coa redución de gases de efecto invernadoiro un elemento algo máis presente nas medianas e grandes empresas (38,24% e 31,62% respectivamente) fronte a unha presenza máis reducida nas pequenas empresas (26,87% e 20,65% respectivamente). En todo caso, os resultados mostran que aínda existe una baixa concienciación medioambiental e as empresas están moi pouco preparadas para afrontar o cambio climático e ademais, non teñen emprendido accións suficientes para paliar, tal e como se desprende da enquisa, onde só un 23,42% levan acabo accións para reducir a emisión de gases de efecto invernadoiro.

TÁBOA 69. ACCIÓNS OU ESTRATEXIAS UTILIZADAS PARA A PROTECCIÓN DO MEDIO AMBIENTE

	PEQUENA EMPRESA	GRANDE/MEDIANA EMPRESA	GLOBAL
Contaminación (ambiental, acústica, etc)	42,04 %	48,53 %	43,68 %
Uso de recursos naturais e economía circular	26,87 %	38,24 %	29,743 %
Redución de gases de efecto invernadoiro	20,65 %	31,62 %	23,42 %
Mitigación do cambio climático	15,67 %	22,79 %	17,47 %
Adaptación ao cambio climático	14,43 %	19,85 %	15,80 %
Protección da biodiversidade e ecosistemas	13,93 %	18,38 %	15,06 %
Recursos hídricos e mariños	10,70 %	18,38 %	12,64 %

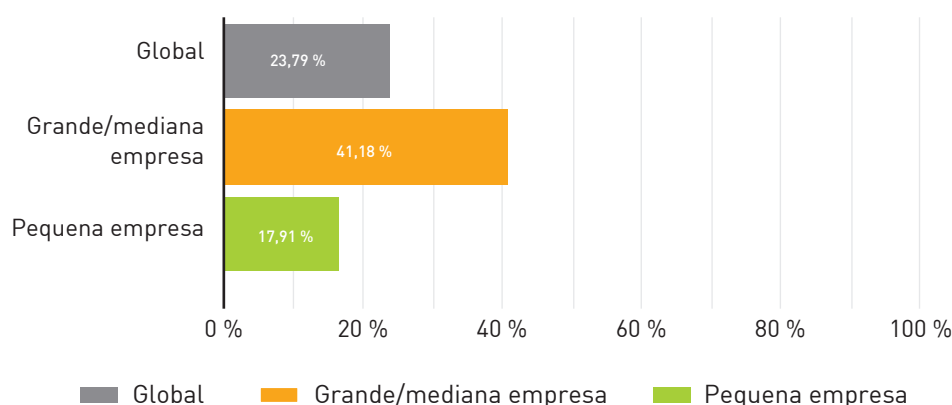
Pregunta: A súa empresa desenvolve algunha acción ou estratexia para protexer o medio ambiente? Posibles respostas: Si, Non a cada un dos elementos mencionados.

Para coñecer a estandarización das medidas encamiñadas á protección do medio ambiente pedíuselle ás empresas que identificasen as certificacións medioambientais coas que dispoñían, dunha lista de 11 certificacións e permitindo engadir certificacións adicionais non



listadas. Os resultados mostran que ao redor de unha de cada catro empresas dispoñía de canto menos unha certificación medioambiental (23,79%), sendo esta porcentaxe moi superior nas medianas e grandes fronte as pequenas empresas (41,18% e 17,91% respectivamente).

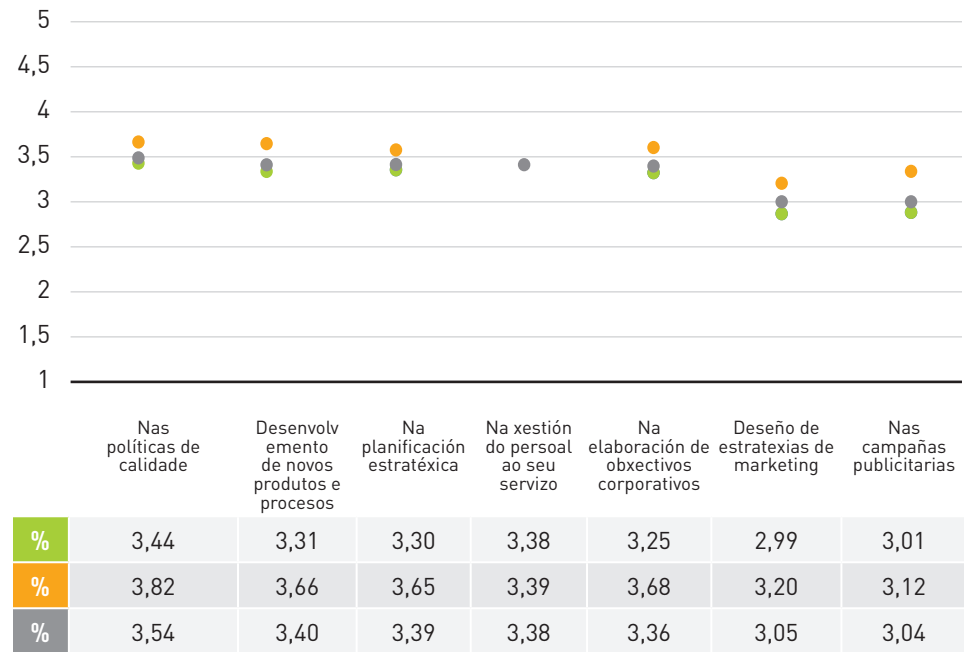
TÁBOA 70. CERTIFICACIÓNS MEDIOAMBIENTAIS



Finalmente, consultouse en que decisións se tiña en conta a información medioambiental, obtendo valores intermedios (entre 3,04 e 3,54) para todas as decisións consideradas e non observando diferenzas importantes en función do tamaño da empresa, se ben as medianas e grandes presentan valores lixeiramente superiores en todos os elementos considerados.

As cuestións consideradas son importantes, porque retroalimentan as políticas económicas, laborais, sociais e ambientais da empresa, xa que considerar os impactos ambientais na xestión do persoal ou ben a formación destes nas cuestións ambientais, ten un efecto e impacto directo na posibilidade de obter mellores resultados empresariais. O mesmo sucede cos obxectivos corporativos, porque a consideración de obxectivos ambientais pode comportar un valor engadido outorgado polos seus grupos de interese en tanto estes demanden unha maior protección do medio ambiente ou da circularidade (economía circular) na empresa. Por iso, aínda que a media pode baixar en relación co conxunto de empresas, en calquera caso, por tamaño ningunha está por baixo dun nivel medio (3 puntos) en calquera dos aspectos, como se aprecia na táboa 71.

TÁBOA 71. CUESTIÓN CONSIDERADA NO IMPACTO AMBIENTAL



■ Pequena empresa ■ Grande/mediana empresa ■ Global





3.

3. RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E DESEMPEÑO

3.1. INTRODUCCIÓN

Nos capítulos anteriores vimos a nivel descriptivo a situación da RSE e os seus ámbitos no sector empresarial galego. Agora é o momento de ver os efectos derivados de que as empresas se impliquen en maior medida con modelos de xestión máis sustentables. Pero seguindo a Willian Thomson 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, para saber os efectos que ten a RSE nas empresas, temos que dispor dun indicador que permita medir o grao de implementación da RSE. Por outra banda, tamén haberá que definir as variables sobre as que se pretende avaliar o desempeño. Deste xeito, poderemos ter un indicador que permita avaliar os avances na RSE, se a implementación contribúe aos obxectivos das empresas, e se as políticas públicas están a contribuír tanto a mellorar a RSE coma o desempeño do sector empresarial.

O efecto da RSE sobre o desempeño financeiro das empresas ten sido 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 e a solvencia. Pensamos que pode ser de interese coñecer se o esforzo que realizan as empresas en termos de RSE ten como contrapartida mellores resultados. Como é ben sabido, as políticas de RSE

consumen recursos pero ao mesmo tempo poden modificar a reputación da empresa, a satisfacción dos traballadores e a redución de impactos negativos, como por exemplo, as sancións medioambientais. Por ese motivo, *a priori* é difícil saber os efectos dunha maior implicación en termos de responsabilidade social empresarial. 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, polo 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, e a RSE que ten un efecto positivo é a que afecta os intanxíbeis das empresas, é dicir, a innovación, o capital humano e a cultura da organización. Son ditos factores os que modulan a relación entre a RSE e o desempeño financeiro.
- › A importancia da divulgación e a comunicación. Para que a RSE inflúa na reputación da empresa é preciso que esta transcenda ó 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.

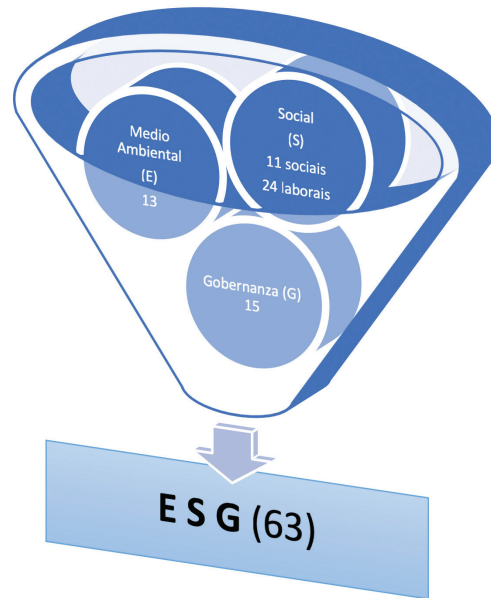
3.2. MEDINDO O NIVEL DE DESENVOLVEMENTO DA RSE

Nos capítulos anteriores avaliamos múltiples aspectos da RSE de forma individual. Para coñecer a relación entre a RSE e o desempeño das empresas precisamos ter un indicador que permita diferenciar entre as empresas que teñen unha maior implicación, tanto a nivel global coma nos diferentes ámbitos. Neste apartado explicamos como construímos ditos indicadores, e mostramos os resultados obtidos por tipoloxía de empresa.

3.2.1. Índices de Responsabilidade Social Empresarial

Como variables representativas do grao de implementación da RSE utilizamos variables dicotómicas e construímos, ao igual que na anterior edición do estudo, un índice que mide o nivel de desenvolvemento de boas prácticas en materia de ESG. Ademais, tamén consideramos indicadores parciais de cada dimensión, en concreto: sociais, laborais, medioambientais e de goberno corporativo. Nesta edición engádesse a dimensión de goberno corporativo, que non se incluíu no anterior, e tamén se incorporan moitas máis variables. En concreto, no ámbito medioambiental (E) mídense 13 elementos, no social (S), 11 de carácter social e 24 laborais, e no de goberno, outros 15. Como se pode observar na ilustración 12, unha empresa que teña implementados todos os aspectos mencionados acadará unha puntuación máxima de 63 puntos.

ILUSTRACIÓN 12. 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. Tamén se valora positivamente que a empresa dispoña dunha certificación medioambiental e considere o medio ambiente no deseño da estratexia.

TÁBOA 72. ELEMENTOS CONSIDERADOS NA CONSTRUCIÓN DO INDICADOR MEDIOAMBIENTAL





MEDIO AMBIENTE (E)

- Establece a súa organización/empresa obxectivos ambientais
- No caso de que estableza obxectivos medioambientais, establece medidas correctoras se non se compren
- 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
- Desenvolve accións ou estratexias de mitigación do cambio climático
- Desenvolve accións ou estratexias de adaptación ao cambio climático
- Desenvolve accións ou estratexias de recursos hídricos e mariños
- Desenvolve accións ou estratexias de uso de recursos naturais e economía circular
- Desenvolve accións ou estratexias de contaminación (ambiental, acústica, etc.
- Desenvolve accións ou estratexias de protección da biodiversidade e ecosistemas (perda de biodiversidade ou empobrecemento dos ecosistemas)
- Desenvolve accións ou estratexias de redución de gases de efecto invernadoiro
- Conta cunha certificación medioambiental
- A súa empresa considera os aspectos medioambientais na estratexia empresarial

Na construción do indicador social (S), diferenciamos entre aspectos sociais (Ss) e laborais (SI). Por unha banda, no ámbito social, avalíase se a empresa ten en conta criterios ESG na selección de provedores, ten prácticas de comunicación responsables, informa sobre os impactos dos seus produtos, promove a sustentabilidade cos clientes ou favorece o desenvolvemento social, entre outros. 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 73. ELEMENTOS CONSIDERADOS NA CONSTRUCIÓN DO INDICADOR SOCIAL (S)

 SOCIAL (SS)	<ul style="list-style-type: none"> • Prioriza os provedores segundo criterios ambientais, laborais, sociais e de bo goberno • Colabora cos seus provedores na mellora dos produtos/servizos • Desenvolve prácticas de comunicación comercial e contractual responsables • Informa aos seus clientes sobre os impactos positivos/negativos dos seus produtos/servizos • Promove a RSE entre a súa clientela • Promove entre a súa clientela o consumo responsable • 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 • Dispón de servizo de atención ó cliente • Utiliza como ferramenta de xestión estratéxica a información dos grupos de interese
 LABORAL (SI)	<ul style="list-style-type: none"> • Ten un plan de igualdade • Realiza accións para fomentar a igualdade • Realiza accións para fomentar inclusión de persoas con discapacidade • Promoción baseada en criterios definidos previamente • Política de diversidade nos órganos de administración • Política de diversidade co persoal da empresa • Promove a contratación indefinida como opción principal • Dispón dun plan de avaliación do desempeño • Dispón de mecanismos para mellorar a satisfacción dos traballadores • Informa aos traballadores dos obxectivos e estratexias • Hai unha política definida dos requisitos clave para acceder a postos clave • Existe unha política de formación continua do persoal • Dispón de medidas de adaptación de xornada ou permisos para formación • Ofrece formación en liña • Ten unha política salarial acorde co principio de igualdade • Realizou estudos recentes de riscos e saúde laboral • Dispón de protocolos para previr o acoso • Ten medidas para a formación ou sensibilización en igualdade • Dispón dunha política de dereito á desconexión • Ten flexibilidade de horarios • Xornada coincidente con horario escolar • Teletraballo • Redución de xornada • Ampliación de permiso de paternidade/maternidade

Na construción do indicador de goberno corporativo (G), avalíase a existencia dunha regulación interna, a dedicación dos administradores, a información proporcionada, a dimensión, 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 74. ELEMENTOS CONSIDERADOS NA CONSTRUCIÓN DO INDICADOR DE GOBERNO CORPORATIVO (G)



GOBERNO CORPORATIVO (G)

- Existe unha adecuada regulación interna das funcións do órgano de administración.
- A dedicación dos administradores é suficiente para desempeñar as funcións encomendadas
- O órgano de administración (Consello ou administradores) ofrece á Xunta Xeral información máis alá da establecida legalmente
- O órgano de administración ten a dimensión adecuada para responder eficazmente ás 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
- Existe unha adecuada regulación interna das funcións dos directivos
- Os administradores ou os directivos elíxense en función da súa cualificación técnica e a súa experiencia profesional
- Aplícanse regras sobre comportamento ético dos administradores e dos directivos
- Os directivos da empresa dispoñen en tempo e forma da información suficiente para realizar o seu traballo
- O órgano de administración conta con conselleiros ou, no seu caso, asesores e consultores independentes
- A información financeira e non-financieira reflicte a imaxe real da empresa.
- As políticas (de xestión, financeiras, contábeis, etc.) son sometidas a avaliacións ou informes elaborados por asesores e consultores profesionais independentes
- Aplícanse criterios de diversidade de coñecementos na designación dos administradores, directivos e cargos de responsabilidade
- Aplícanse criterios de diversidade de xénero na designación dos administradores, directivos e cargos de responsabilidade

Tamén se valoraron outros cinco aspectos xerais que inflúen no nivel de implementación da RSE. En concreto, o feito de contar cun departamento ou persoal dedicado á RSE, así como de dispoñer de política de goberno corporativo, fiscalidade responsable ou de cumprimento normativo. Tamén se valora positivamente a aquelas empresas que contan cunha política de xestión e control de riscos.

TÁBOA 75. ASPECTOS XERAIS DA RSE CONSIDERADOS

ESG XERAIS	<ul style="list-style-type: none"> • Conta a súa organización cunha persoa ou un departamento responsable da RSE (ESG) • Ten a súa organización unha política de Goberno Corporativo • Ten a súa organización unha política de fiscalidade responsable • Ten a súa organización unha política de cumprimento normativo • Ten unha política de control e xestión de riscos
-------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.2.2. Análise dos diferentes indicadores ESG

3.2.2.1. Índice medioambiental

A dimensión medioambiental está crecendo estes anos, froito da maior sensibilización das empresas e da sociedade en xeral, cos efectos da contaminación e do cambio climático. Os compromisos adquiridos no ámbito europeo e mundial crearon unha maior conciencia acerca dos impactos que a actividade económica está a causar no planeta e da necesidade de establecer un plan de acción que evite o aumento da temperatura por riba do limiar de 1,5 graos. Ademais, no COP 26 que tivo lugar no 2021 en Glasgow, incluíuse a pegada hídrica, para protexer un recurso tan importante como a auga, e chegouse a un acordo para protexer as masas forestais, apostar pola economía circular e reducir as emisións dos gases que causan o efecto invernadoiro.

Na Táboa 76 podemos ver coma a media de accións medioambientais implementadas sitúase en torno a 5 das 13 posibles, poñendo de manifesto que unha proporción moi alta do sector empresarial ten importantes eivas en materia medioambiental, e aínda queda un longo camiño por percorrer para que as empresas desenvolvan todas as accións posibles.

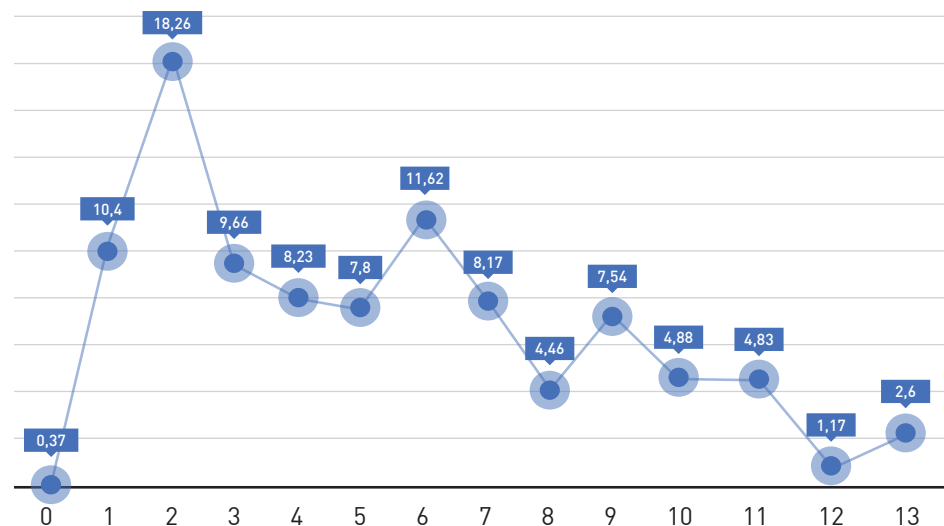
TÁBOA 76. PUNTUACIÓN MEDIA FRONTE A PUNTUACIÓN POSIBLE (MEDIO AMBIENTE)



Certo é que dita puntuación é o resultado de situacións moi heteroxéneas. Por un lado, existe preto dun 47% das empresas que non

superan os 4 puntos, mentres que outro 33% supera os 7 puntos. Deste xeito, atopamos unha poboación empresarial dividida entre aquelas cunha baixa concienciación medioambiental, preto do 50%, 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 gallegas. Máxime se temos en conta a necesidade de loitar contra o cambio climático e os riscos ós que se expoñen as empresas que non adopten políticas para preservar o medio ambiente. Certo é que existen exemplos de empresas moi implicadas que poden servir de exemplo, e que poñen de manifesto a importancia das accións das administracións para fomentar a sustentabilidade.

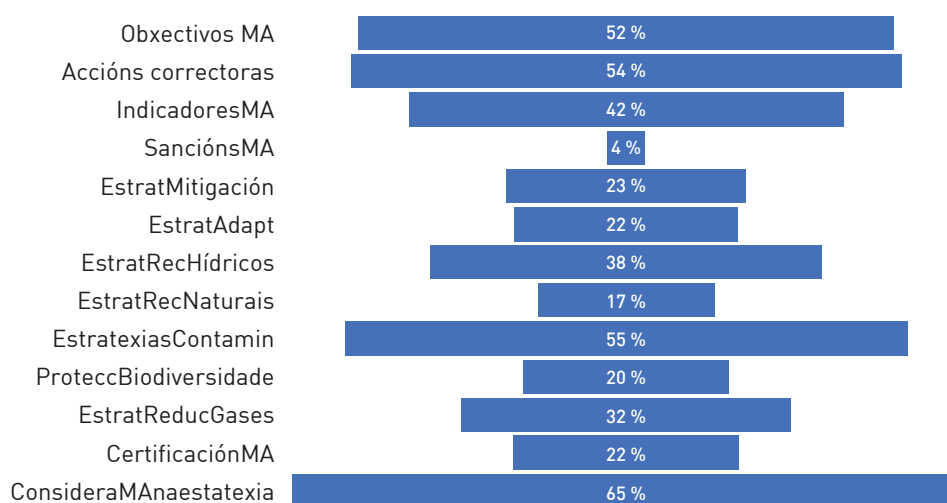
TÁBOA 77. HISTOGRAMA DA PUNTUACIÓN ACADADA NO INDICADOR MEDIOAMBIENTAL



Ao analizar os diferentes elementos que integran o indicador medioambiental (E), podemos comprobar que as principais accións das empresas, dispoñibles na metade ou máis, céntranse no establecemento de obxectivos medioambientais e de accións correctoras, nas estratexias de control da contaminación, así como na consideración do medio ambiente na propia estratexia empresarial. Tamén hai unha proporción importante (42,4%) que teñen indicadores medioambientais. Polo tanto, as carencias principais atópanse na ausencia de estratexias de mitigación e adaptación ó cambio climático, no uso de recursos naturais e na implantación de modelos de economía circular, na protección da biodiversidade ou nas certificacións medioambientais, onde apenas un 20% das empresas

implementan ditas accións. Os recursos hídricos e a redución de gases acada valores algo superiores, pero aínda segue sendo ignorada por unha proporción moi elevada do sector empresarial. Certo é que as empresas non reciben apenas sancións, o que reflicte que en xeral cumpren coa normativa medioambiental.

TÁBOA 78. NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN EN CADA ELEMENTO INTEGRANTE DO ÍNDICE MEDIOAMBIENTAL



3.2.2.2. Índice social

A dimensión social semella estar máis desenvolvida que a medioambiental xa que as empresas declaran ter implementadas máis da metade das accións consideradas, estando preto de 6 o valor medio, sobre un total de 11. Ademais, algúns ítems chegan a ser implementados polo 80% das empresas enquisadas.

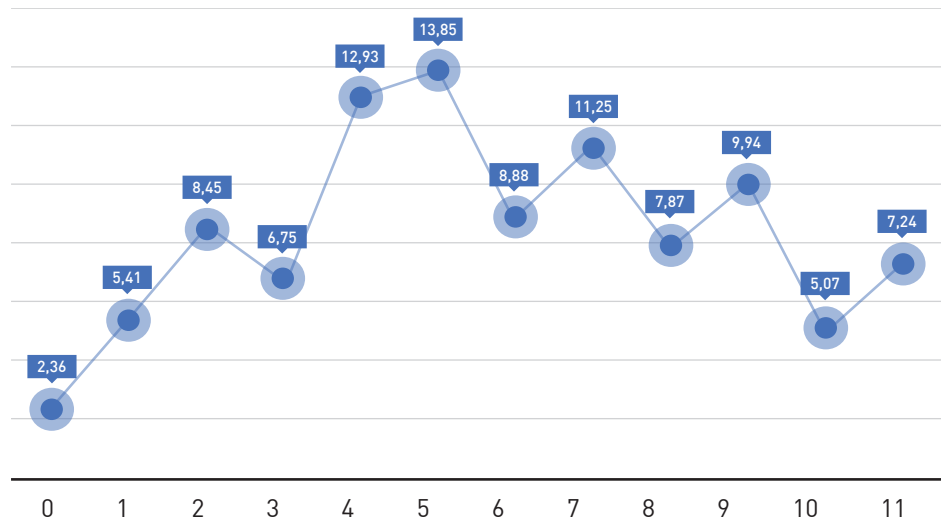
TÁBOA 79. PUNTUACIÓN MEDIA FRONTE A PUNTUACIÓN POSIBLE (SOCIAL)



A situación é algo mellor que na dimensión medioambiental de modo que máis do 60% das empresas acadan a puntuación media, pero tamén existe marxe de mellora, porque atopamos a un 23% que non chegan aos catro puntos. A mellora da dimensión social é fundamental xa que moitas das accións desenvolvidas neste ámbito

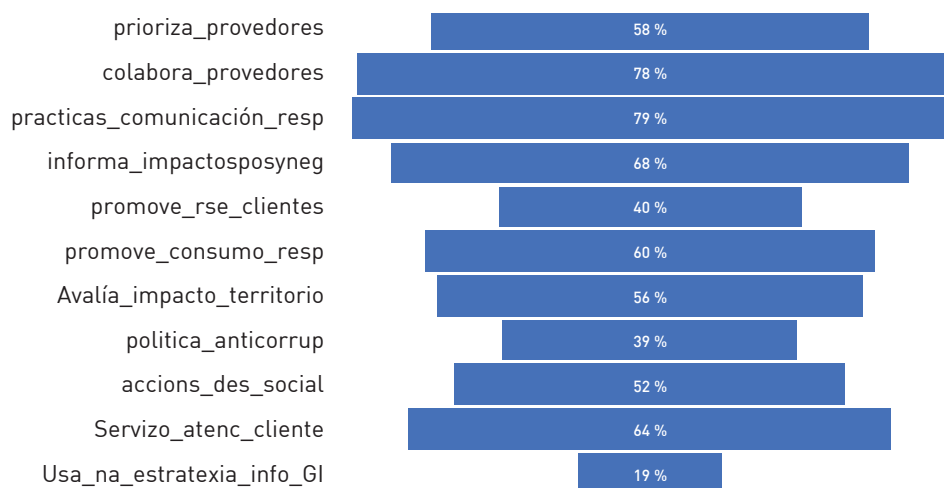
teñen un impacto directo na imaxe da empresa e pódense rendibilizar a través da súa difusión e divulgación.

TÁBOA 80. HISTOGRAMA DA PUNTUACIÓN ACADADA NO INDICADOR SOCIAL



Ao avaliar as accións específicas contidas no índice social, destacaríamos a colaboración cos provedores, a aplicación de prácticas de comunicación responsable, a información de impactos positivos e negativos e o servizo de atención ó cliente, como as que están presentes nun maior número de empresas. Pola contra, as eivas principais atopámoste na ausencia do uso da información dos grupos de interese no deseño da estratexia empresarial, e na falta dunha política anticorrupción e da promoción da RSE entre a clientela.

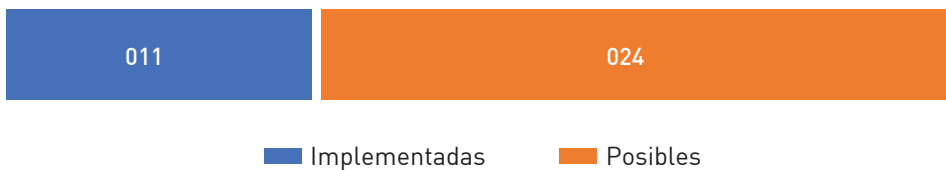
TÁBOA 81. NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN EN CADA ELEMENTO DO ÍNDICE SOCIAL



3.2.2.3. Índice laboral

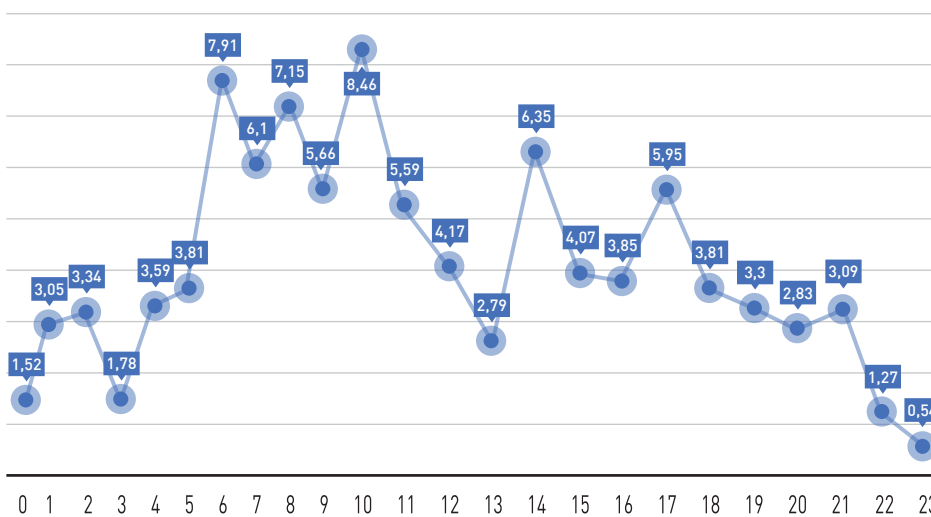
Un dos ámbitos onde a RSE tivo un maior impacto foi no laboral debido a que a pandemia creou un escenario propicio para impulsar o teletraballo, a formación *on-line* ou a adaptación da xornada. En todo caso, dun total de 24 posibles accións consideradas como de boas prácticas en materia laboral, as empresas declaran ter implantadas menos da metade. Aínda así, son moitas as empresas que teñen modificado a xornada laboral, pasando da xornada partida á xornada continua. Tamén en moitos casos o teletraballo se mantivo unha vez superada a pandemia. Estes cambios, que xurdiron ante os plans de continxencia despregados polas empresas, agora estanse a manter en moitos casos, ben sexa porque se constatou a súa efectividade ou por atender as demandas dos traballadores.

TÁBOA 82.- PUNTUACIÓN MEDIA FRONTE Á PUNTUACIÓN POSIBLE (LABORAL)



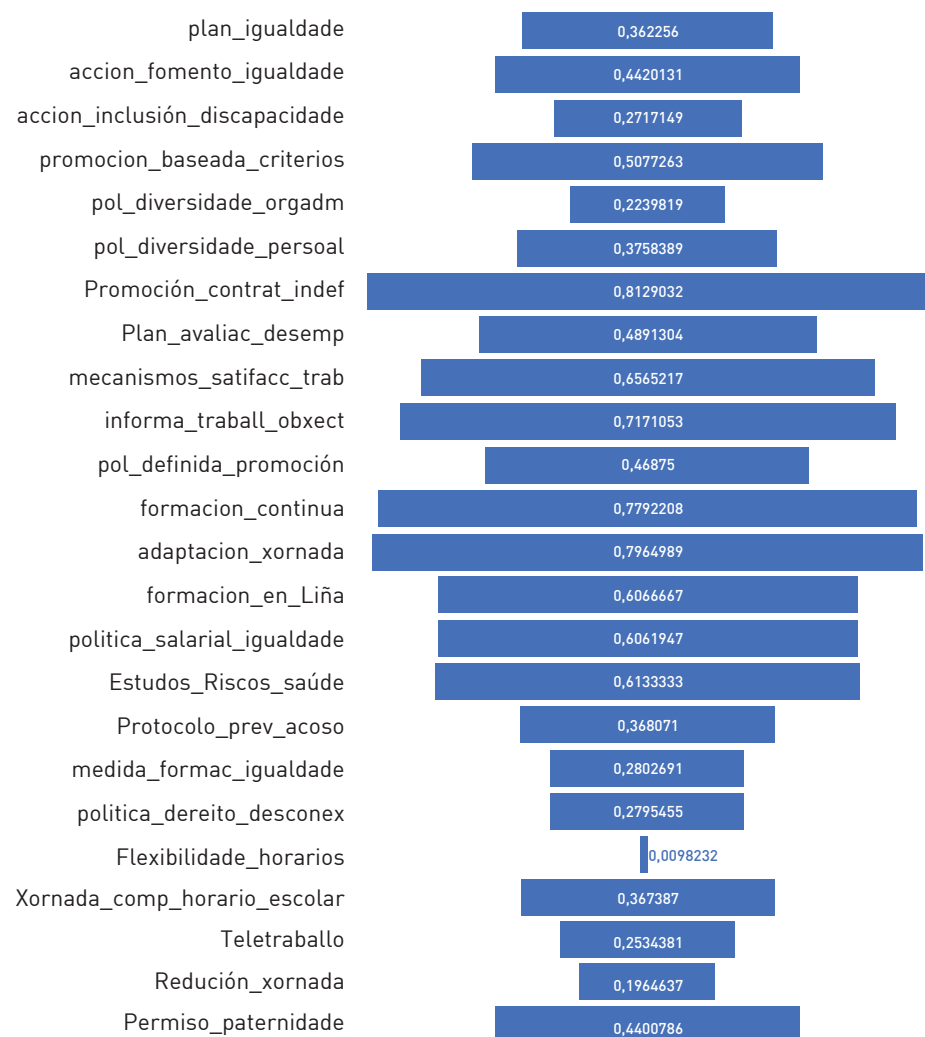
Ao igual que ocorre coas outras dimensións, existen realidades moi diferentes, con empresas alleas ó desenvolvemento da RSE no eido laboral (25% non acadan os 6 puntos). A meirande parte concéntranse no nivel intermedio (un 60% teñen entre 7 e 17), mentres que o resto, arredor do 15%, xa presentan a práctica totalidade das accións implantadas.

TÁBOA 83. HISTOGRAMA DA PUNTUACIÓN ACADADA NO INDICADOR LABORAL



Na dimensión laboral as empresas acadan boas puntuacións nas dimensións relativas á formación, adaptación de xornada e estudo de riscos. Tamén existen incentivos para mellorar a satisfacción dos traballadores e se observa en xeral unha política centrada na contratación indefinida. Non ocorre o mesmo con outros aspectos como a inclusión, a igualdade e diversidade dos órganos de administración, a xornada compatible co horario escolar, a flexibilidade horaria ou a redución de xornada, onde apenas o 25% das empresas responden afirmativamente. O feito de que moitas das empresas sexan de pequena dimensión limita a capacidade da empresa para implementar estas accións. Non obstante, é preciso levar a cabo accións de concienciación que favorezan ás medidas que máis inflúen na conciliación familiar e, consecuentemente, na satisfacción persoal e no rendemento das persoas.

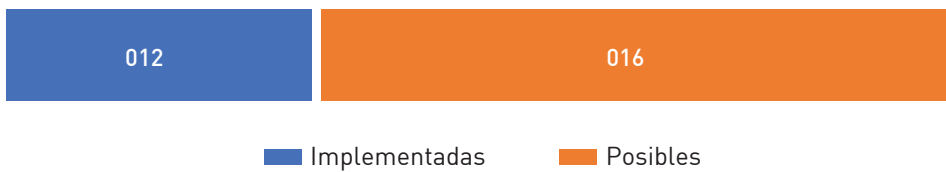
TÁBOA 84. NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN EN CADA ELEMENTO DO ÍNDICE LABORAL



3.2.2.4. Índice de goberno corporativo

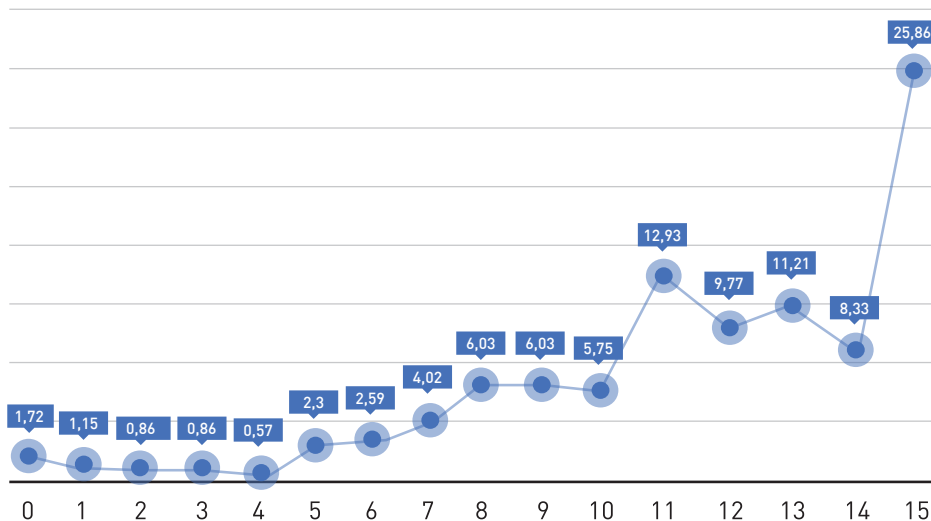
As prácticas de goberno corporativo son as que presentan unha mellor valoración, cunha nota media que supera os 12 puntos, sobre os 16 posibles. Isto significa que é a dimensión máis desenvolvida e onde as empresas declaran ter avanzado máis.

TÁBOA 85. PUNTUACIÓN MEDIA FRONTE A PUNTUACIÓN POSIBLE (GOBERNO CORPORATIVO)



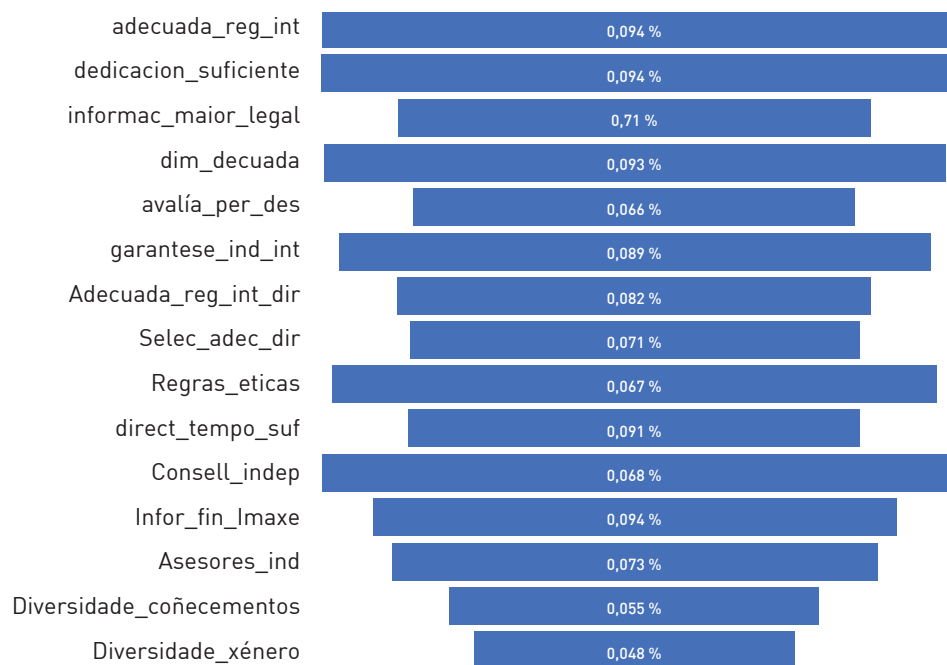
Como se pode observar na táboa 86, un 25% das empresas acadan a máxima cualificación, declarando que teñen implementadas as 16 accións consideradas como prácticas de bo goberno. Tamén se observa que un 80% das empresas acada 10 ou máis puntos, o que significa que son poucas as empresas que consideran ter un nivel pouco desenvolvido en materia de goberno da empresa.

TÁBOA 86. HISTOGRAMA DA PUNTUACIÓN ACADADA NO INDICADOR DE GOBERNO CORPORATIVO



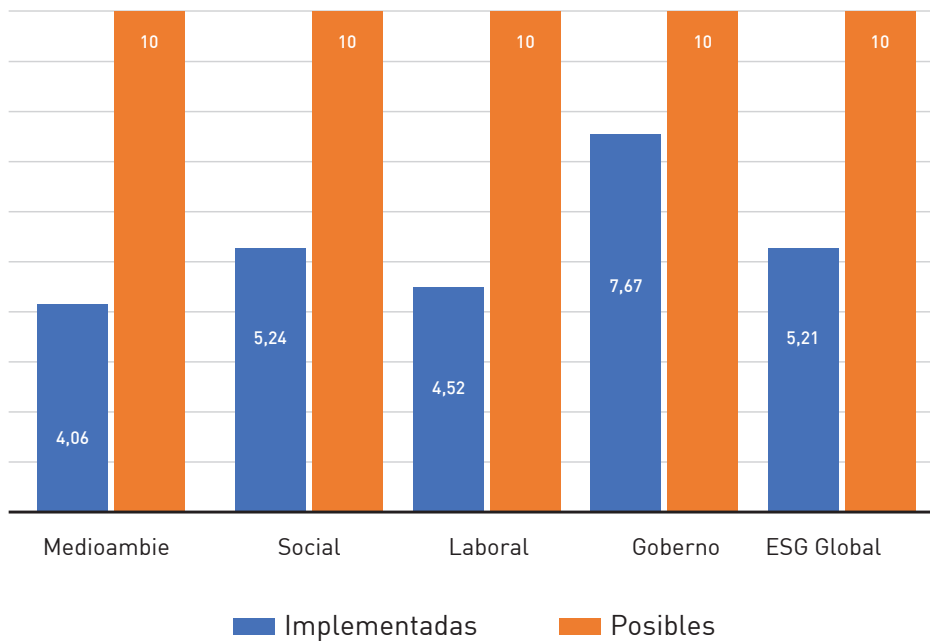
En xeral as empresas consideran que teñen un regulamento interno axeitado, que a dedicación dos administradores é suficiente e que a dimensión é proporcionada. As empresas destacan que a información subministrada reflicte a imaxe fidedigna, se ben a porcentaxe das que teñen regras éticas ou conselleiros 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 diversidade de xénero é a que presenta unha puntuación máis baixa.

TÁBOA 87. NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN EN CADA ELEMENTO DO ÍNDICE DE GOBERNO CORPORATIVO

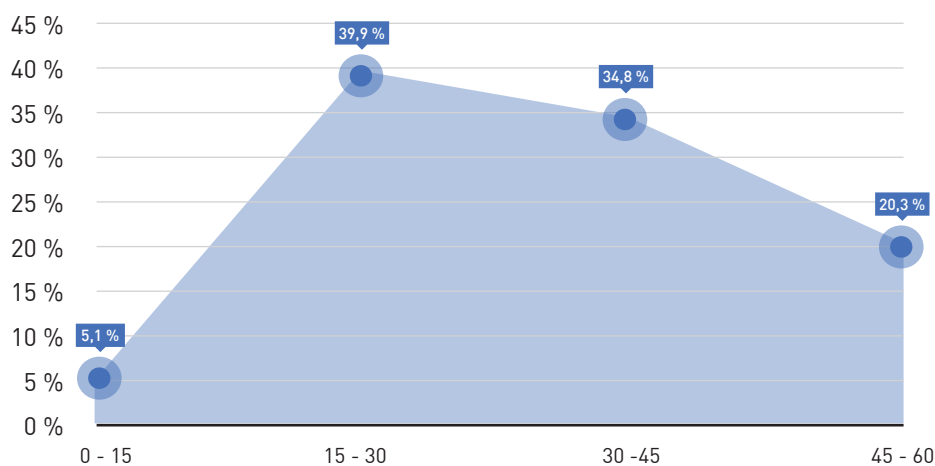


3.2.2.5. Índice global

Cando avaliamos en conxunto a ESG 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 33 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 bastante alta de empresas con puntuacións moi elevadas, máis de 45 puntos, e as que acadan menos de 15 puntos apenas superan o 5%.

TÁBOA 88. PUNTUACIÓN ACADADA A NIVEL GLOBAL E POR ÁMBITOS DA ESG

Por outra banda, na mostra hai unha proporción elevada de pemes, sendo o tamaño un determinante fundamental da RSE. Este resultado ven a destacar que o esforzo que as empresas están a levar a cabo no marco dos programas públicos de fomento da RSE están a dar os seus froitos, e xa hai un 30% de empresas que acadan un aprobado alto ou superan dita cualificación. 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.

TÁBOA 89. DISTRIBUCIÓN DO GRAO DE IMPLEMENTACIÓN GLOBAL DA RSE

En canto á relación entre os diversos índices, *a priori* esperamos que a correlación sexa elevada, entendendo que as empresas máis comprometidas nunha das dimensións da RSE tamén o están nas outras. En xeral, obsérvase unha correlación positiva, se ben é máis intensa entre as cuestións laborais e sociais, e debilitada co goberno corporativo. Este resultado indica que as empresas máis sensibles co ámbito laboral e social tamén o son ao nivel medioambiental, pero en menor medida a nivel de gobernanza.

TÁBOA 90. CORRELACIÓN ENTRE OS DIFERENTES ÍNDICES

	INDMA	INDSOC	INDLAB	INDGOB	ESGGLOBAL
IndMA	1.00				
IndSOC	0.60	1.00			
IndLab	0.59	0.63	1.00		
IndGob	0.36	0.50	0.46	1.00	
ESGglobal	0.78	0.82	0.87	0.71	1.00

No Cadro 1 resúmense as principais conclusións da análise dos distintos indicadores.

CADRO 1. PRINCIPALIS CONCLUSIÓNS DA ANÁLISE DOS ÍNDICES ESG

- **1.** A cualificación media supera o aprobado, cunha puntuación de 5,21 puntos sobre 10
- **2.** As empresas da mostra desenvolven 33 accións de RSE das 64 posibles consideradas no estudo
- **3.** A situación é mellorable, pero tamén hai que dicir que existe unha porcentaxe bastante elevada de empresas con puntuacións moi elevadas, máis de 45 puntos, e as que acadan menos de 15 puntos apenas superan o 5%
- **4.** 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
- **5.** 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
- **6.** As eivas principais no ámbito social atopámonas na ausencia do uso da información dos grupos de interese no deseño da estratexia empresarial, na falta dunha política anticorrupción e da promoción da RSE entre a clientela
- **7.** A nivel laboral precísase mellorar particularmente a flexibilidade horaria, onde menos dun 10% das empresas dispón desta opción
- **8.** A dimensión do goberno é onde as empresas presentan mellor puntuación, e o ámbito máis feble é o da diversidade de xénero



3.3. CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS QUE AFECTAN AO NIVEL DE DESENVOLVEMENTO DA RSE

O grao de implantación da RSE depende de moitos factores, entre os que destaca 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 13. FACTORES QUE DETERMINAN O NIVEL DE DESENVOLVEMENTO DA RSE

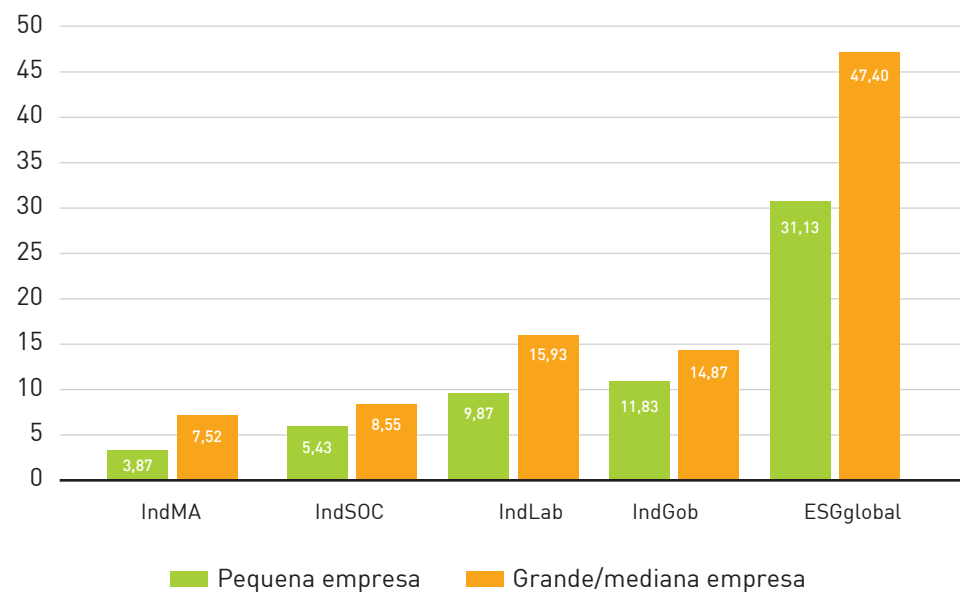


3.3.1. Análise individualizada dos factores que inflúen no nivel de RSE

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 implementar moitas das accións que consideramos no índice ESG. Estes resultados confirmanse cando vemos as diferencias existentes entre as empresas pequenas e medianas-grandes, onde estas últimas superan en máis de 17 puntos ás pequenas. 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.

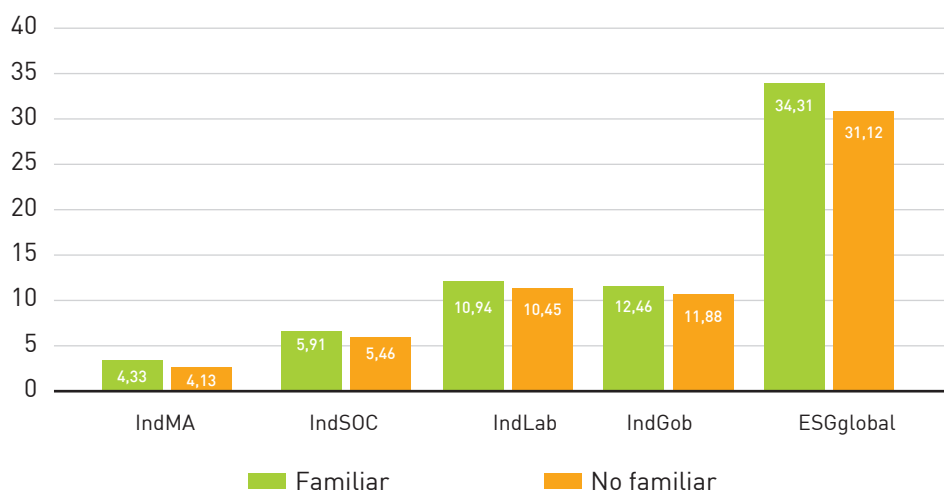
TÁBOA 91. NIVEL DE DESENVOLVEMENTO DA RSE EN RELACIÓN AO TAMAÑO EMPRESARIAL



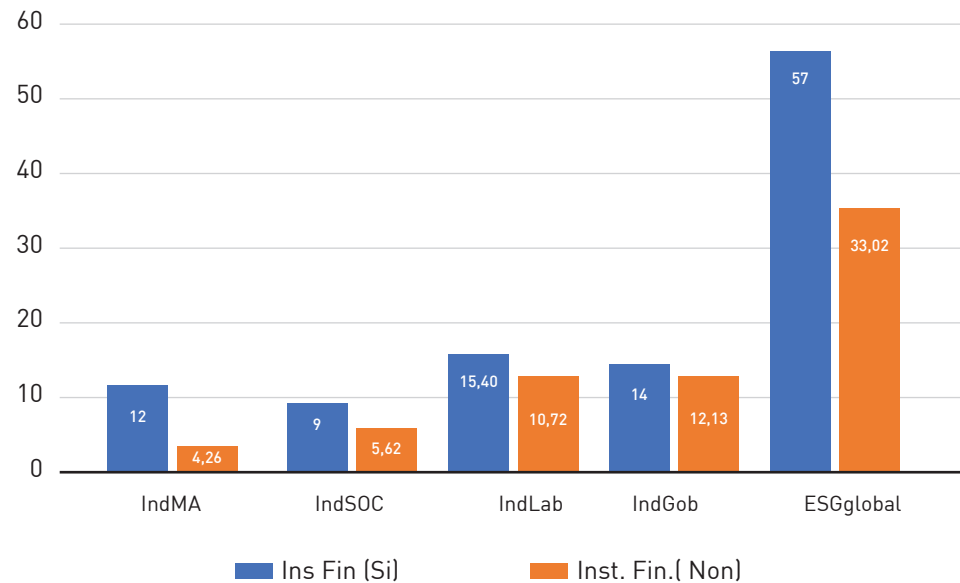
Propiedade

Neste apartado avaliamos o efecto que pode ter a propiedade no grao de implicación en ESG. Comezamos diferenciando entre empresas familiares e non familiares, o feito de que sexa unha familia a propietaria relaciónase positivamente co nivel de desenvolvemento da RSE, de modo que no índice global, a diferenza elévase a tres puntos. As características das empresas familiares tales como o compromiso, os valores compartidos e a solidariedade poden ser razóns que expliquen esa maior implicación.

TÁBOA 92. NIVEL DE DESENVOLVEMENTO DA RSE EN RELACIÓN Á PROPIEDAD FAMILIAR



Pero o factor que da lugar a unha maior diferenza é o feito de que na propiedade da empresa haxa unha institución financeira. Isto pode interpretarse como que as institucións financeiras potencian a RSE nas empresas participadas, ou ben, que participan só nas empresas cun importante desenvolvemento de ESG. Deste xeito evitan riscos que se poden derivar dun baixo nivel de sustentabilidade.

TÁBOA 93. NIVEL DE DESENVOLVEMENTO DA RSE EN RELACIÓN Á PROPIEDAD DAS INSTITUCIÓN FINANCEIRAS


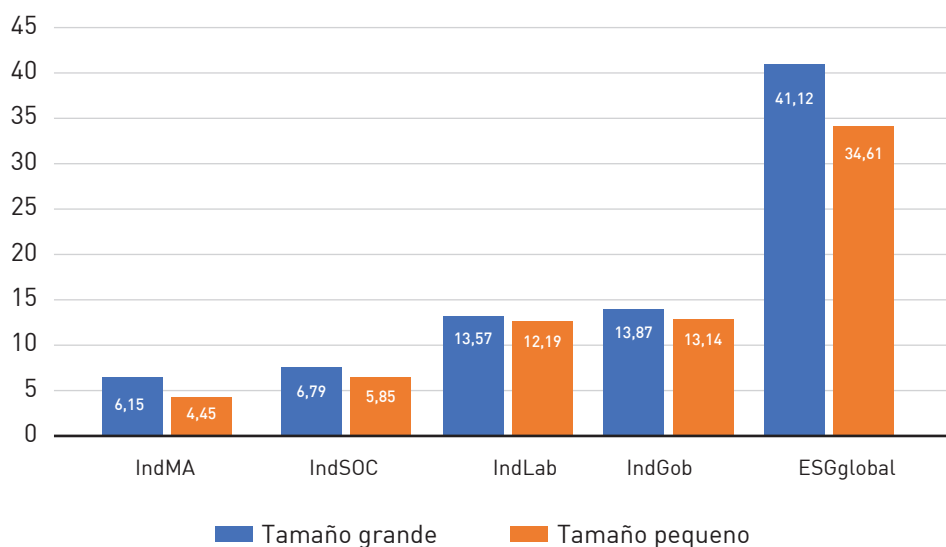
Tamén comprobamos que as empresas participadas por institucións públicas acadaban mellor puntuación en todas as dimensións, pero non se inclúen porque a porcentaxe de participadas é moi pequena e pouco representativa.

Consello de administración

O consello de administración xoga un papel moi relevante no grao de implementación 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 aos directivos. Como se aprecia na táboa 94, o maior tamaño do consello relaciónase positivamente co despregue da RSE na empresa. As diferencias son importantes en todas as dimensións, corroborándose dita relación. En todo caso, 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.

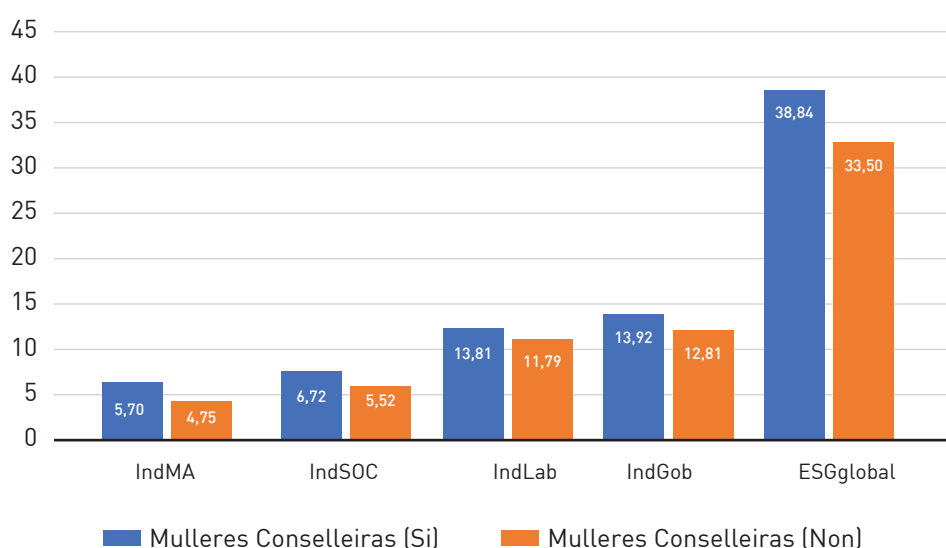


TÁBOA 94. NIVEL DE DESENVOLVEMENTO DA RSE EN RELACIÓN AO TAMAÑO DO CONSELLO



A diversidade do consello de administración tamén parece importar, e na táboa 95 obsérvase como as empresas cun maior número de conselleiras acadan mellores puntuacións. Polo tanto, a diversidade de xénero semella que favorece unha maior implicación na RSE. Certo é que para corroboralo sería preciso controlar outros factores.

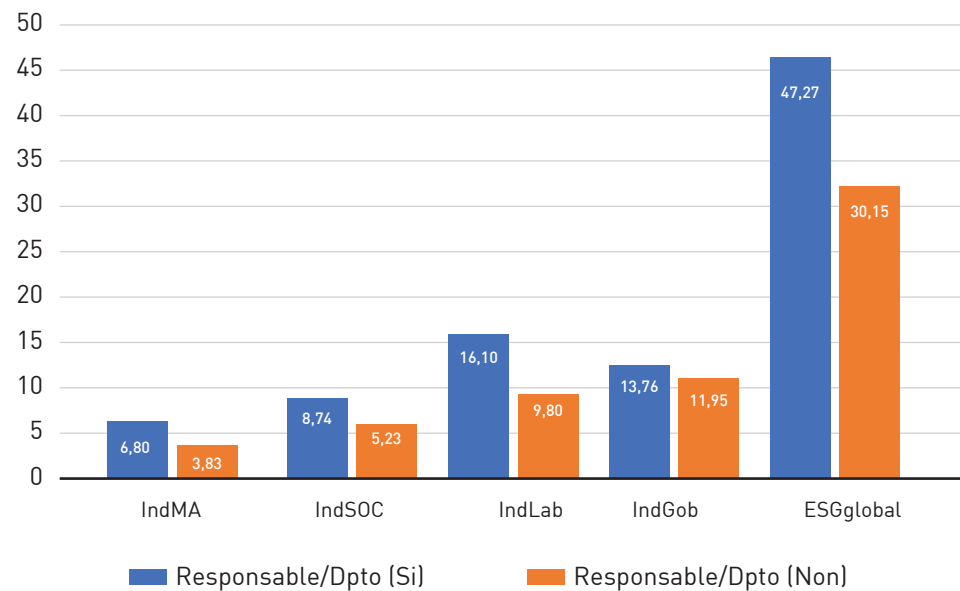
TÁBOA 95. NIVEL DE DESENVOLVEMENTO DA RSE EN RELACIÓN AO XÉNERO DO CONSELLO



Departamento/Responsable

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. O feito de que existan responsables especializados é un factor determinante que debe considerarse en toda estratexia que trate de impulsar a RSE. Polo tanto, parece necesario que o impulso dende a administración aposte por dotar ás empresas das persoas/estruturas necesarias para lograr un avance decidido na sustentabilidade.

TÁBOA 96. NIVEL DE DESENVOLVEMENTO DA RSE EN RELACIÓN A EXISTENCIA DUN DEPARTAMENTO/RESPONSABLE

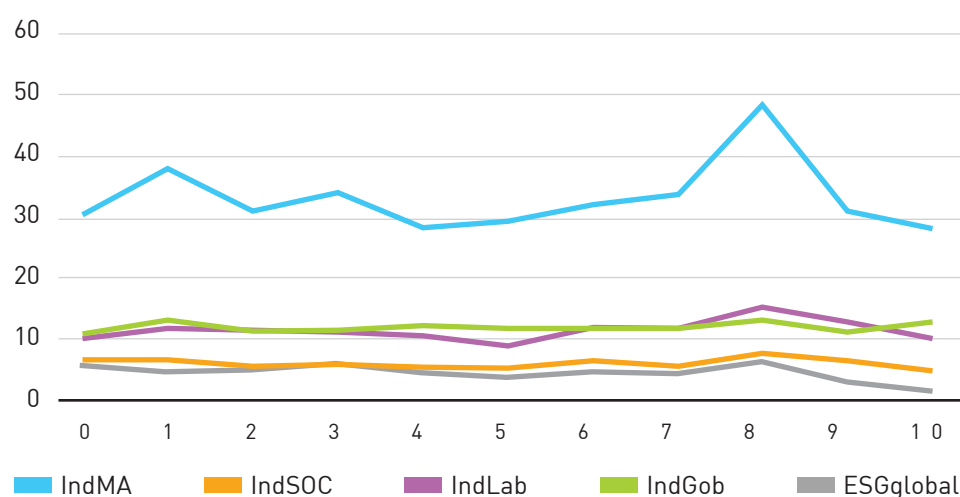




Sector de actividade

O análise tendo en conta os sectores de actividade mostra unha certa homoxeneidade, se ben destacan positivamente as puntuacións ESG do grupo 8, onde se atopan as actividades educativas, hospitalarias, sistemas de seguridade, limpeza, servicios administrativos e de apoio as empresas, entre outras. Pola contra, sectores como o da reparación de equipos, o dos salóns de peiteado, o do tratamento de beleza ou as pompas fúnebres, acadan os peores valores.

TÁBOA 97. PUNTUACIÓNS ESG POR SECTOR DE ACTIVIDADE (CNAE)



Rendibilidade

En canto a relación entre RSE e rendibilidade, os datos de correlación amosan un coeficiente en xeral positivo, excepto no índice de goberno. En todo caso, dita relación pode estar afectada por outras variables que consideraremos nun modelo final.

TÁBOA 98. CORRELACIÓN ENTRE ESG E RENDIBILIDADE

	INDMA	INDSOC	INDLAB	INDGOB	ESGGLOBAL	ROA	CASHFLOWTA	ROE
IndMA	1,00							
IndSOC	0,60	1,00						
IndLab	0,59	0,63	1,00					
IndGob	0,36	0,50	0,46	1,00				
ESGglobal	0,78	0,82	0,87	0,71	1,00			
ROA	0,04	0,05	0,08	-0,02	0,08	1,00		
CashflowTA	0,05	0,05	0,07	0,00	0,07	0,90	1,00	

3.3.2. Análise conxunta dos factores que inflúen no nivel de RSE

Moitas das relacións anteriores poden non implicar que as diferenzas atopadas sexan motivadas por 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 implementación 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 persoa especificamente dedicada á RSE, que ten un claro efecto positivo excepto no índice de goberno corporativo. O feito de que a empresa sexa familiar tamén supón unha maior implicación en todas as dimensións, corroborando o maior compromiso coa sustentabilidade. As características do consello de administración tamén importantes, onde destacaríamos os efectos positivos da diversidade de xénero e da presenza de conselleiros independentes. Tamén se observa que o grao de implementación ten moito que ver co sector de actividade.

TÁBOA 99. FACTORES EXPLICATIVOS DO NIVEL DE RSE

VARIABLE	INDMA	INDSOC	INDLAB	INDGOB
Tamaño	0,6737***	0,4622***	1,0763***	0,6684***
ROA	0,1125	0,3553	0,7346	-4,6633**
Solvencia	-1,0036	-0,2716	-0,5564	-0,8386
Departamento	1,0646**	2,4875***	3,7627***	-0,0899
Familiar	1,4793***	0,6429	1,1367**	0,7243**
Institución financeira	-0,9518	1,9280**	-7,1224***	-2,5636***
Tamaño consello	-0,1140	-0,3106***	-0,3504**	-0,2103***
Número de mulleres	0,3698	0,5924**	0,4388*	0,8319***
Número independentes	0,3861***	0,3061***	0,0455	0,2693**
CNAE3	0,8114	-1,7891***	0,3982	0,1533
CNAE4	-1,1476	-1,6153***	-1,9594**	0,0625
CNAE5	-0,8051	-1,3076**	-2,1106**	0,5635
CNAE7	2,8614***	0,4417	4,4840***	1,5645**
CNAE6	-0,3162	-2,6050***	3,4943***	0,8102
CNAE1	-0,7787	0,8685	1,1958	1,2566**
CNAE2	-0,6427	-1,5570**	-2,5287**	-1,7854**
_cons	-5,3396**	-0,2584	-3,3757	2,6925**



No cadro 2 resúmense as principais conclusións dos factores que inflúen no nivel de RSE.

CADRO 2. PRINCIPAIS CONCLUSIÓN S DOS FACTORES QUE INFLÚEN NO NIVEL DE RSE

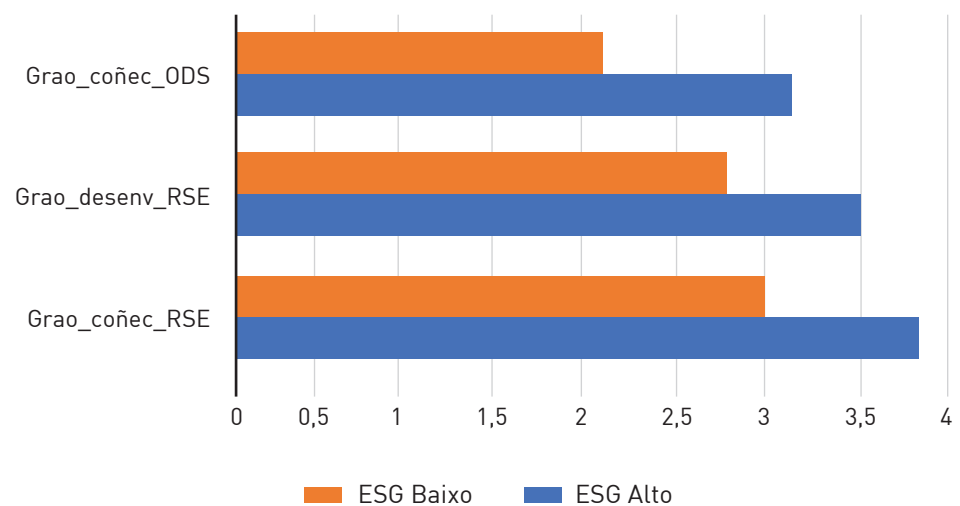
- O tamaño da empresa é un factor que inflúe claramente no grao de desenvolvemento da RSE, de modo que tanto a complexidade do negocio como os recursos que se precisan impulsan a implementación de acción nos ámbitos ESG.
- A existencia de persoal ou dun departamento específico impulsa claramente os índices ESG.
- As empresas familiares presentan mellores valoracións, corroborando o maior compromiso coa sustentabilidade en todas as dimensións.
- Tamén é preciso prestar atención a existencia dun consello de administración con diversidade de xénero e conselleiros independentes.
- Nin a rendibilidade nin a solvencia parecen ser elementos necesarios para impulsar a RSE.

3.4.

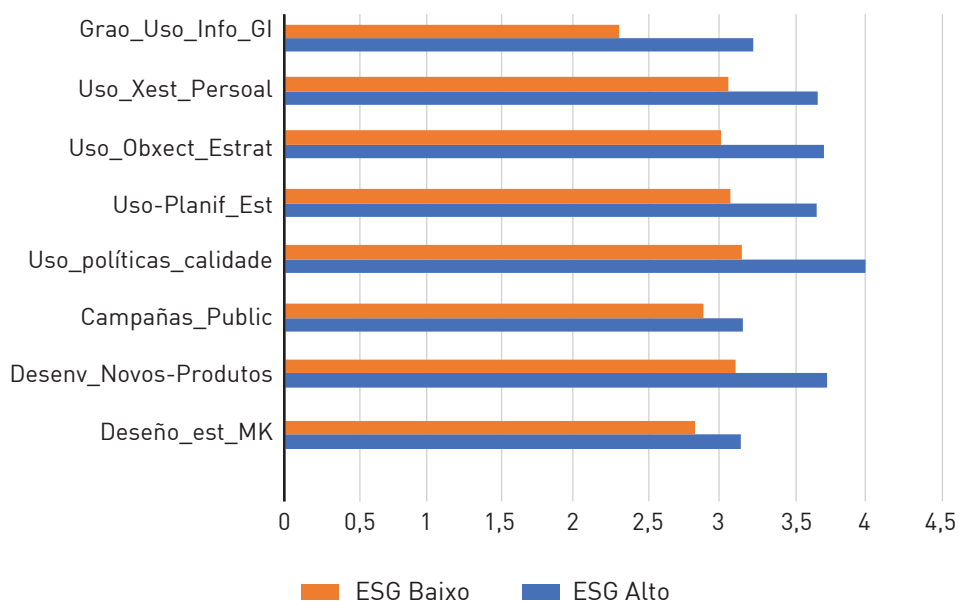
MEDINDO O IMPACTO ECONÓMICO DA RSE

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 pode observar na táboa 100, as empresas da mostra que presentan un índice global de ESG superior á mediana (ESG alto), declaran ter un maior coñecemento e desenvolvemento da responsabilidade social, así como do coñecemento dos obxectivos de desenvolvemento sostible. Polo tanto, o índice construído é coherente coa percepción que teñen as empresas sobre o seu grao de aplicación e coñecemento.

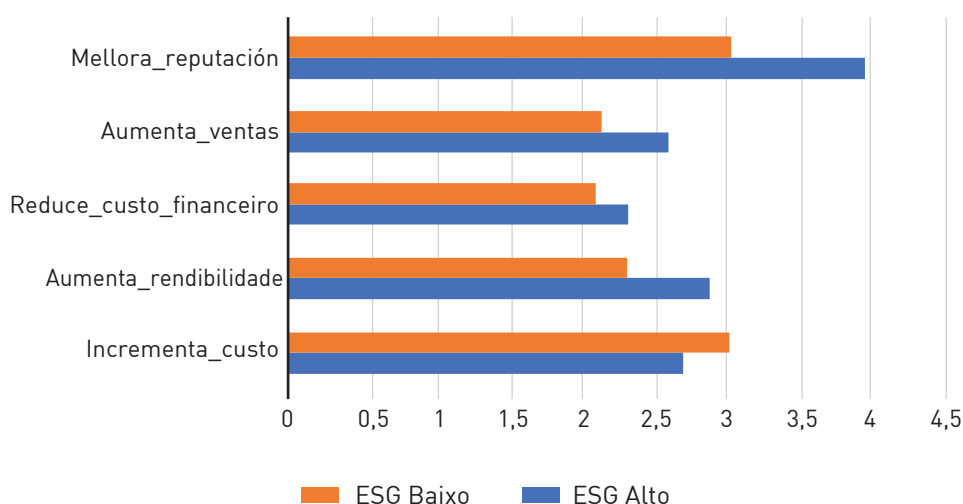
TÁBOA 100. GRAO DE COÑECEMENTO, DESENVOLVEMENTO E USO DA RSE



A efectividade da RSE nas empresas depende do uso que fagan no deseño da estratexia e da divulgación que leven a cabo da actividade despregada. Como se pode comprobar, as empresas con un 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. Ademais, as empresas utilizan en maior medida a información recollida dos grupos de interese no deseño da estratexia empresarial.

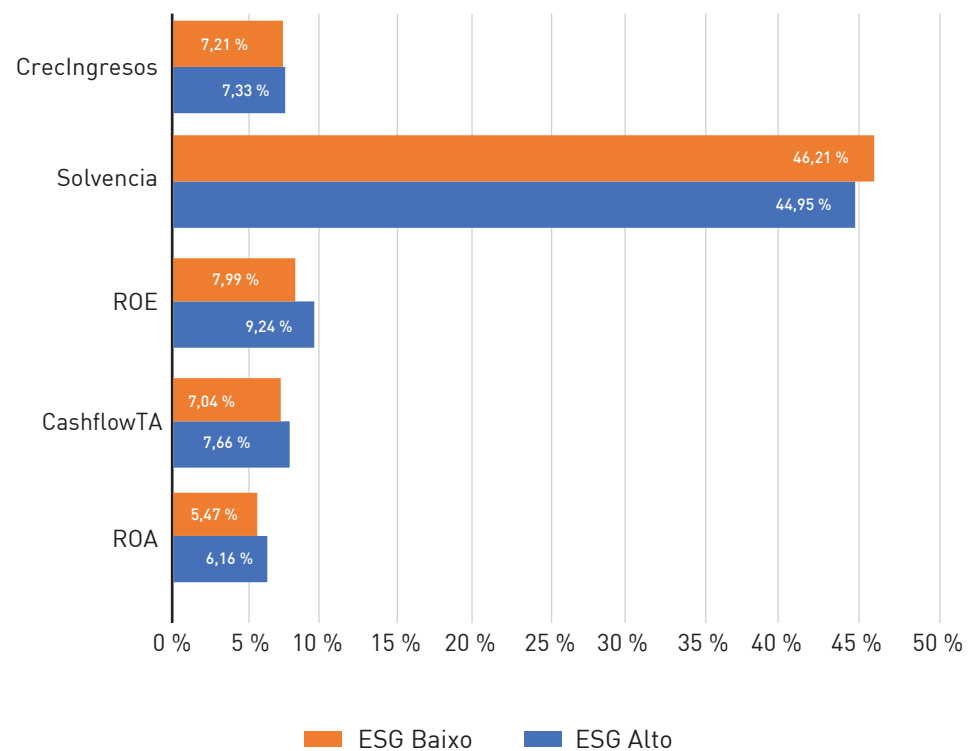
**TÁBOA 101. GRAO DE USO DA RSE**

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 particular destaca a reputación, xa que as empresas cun maior nivel de ESG perciben un efecto positivo moito máis elevado. Ademais, tamén consideran efectos tanxibles máis altos en termos das maiores vendas, menores custos financeiros e aumento da rendibilidade. Polo tanto, os datos avalan que as empresas que realizan máis accións de RSE, o fan coa convicción de que son positivas para os resultados da empresa e que non supoñen un incremento de custos.

TÁBOA 102. IMPACTO DA RSE PERCIBIDO POLAS EMPRESAS

Ademais de analizar a percepción das empresas quixemos ver se o impacto percibido tamén se constata na realidade. Para iso utilizamos os datos económico-financeiros dos estados contables obtidos da base de datos SABI, onde novamente se constatou que as empresas cun maior nivel de implementación ESG, medido polo índice considerado, acadan máis rendibilidade, tanto económica (ROA) como financeira (ROE), chegando a ser dun 1,25% superior na rendibilidade sobre recursos propios. Tamén se observa un maior *cash flow* e un lixeiro incremento en vendas, se ben o nivel de capitalización é lixeiramente inferior. En todo caso, constátase que nas empresas cun maior nivel de ESG, a percepción do efecto positivo nas magnitudes económico-financeiras coincide cos resultados reais.

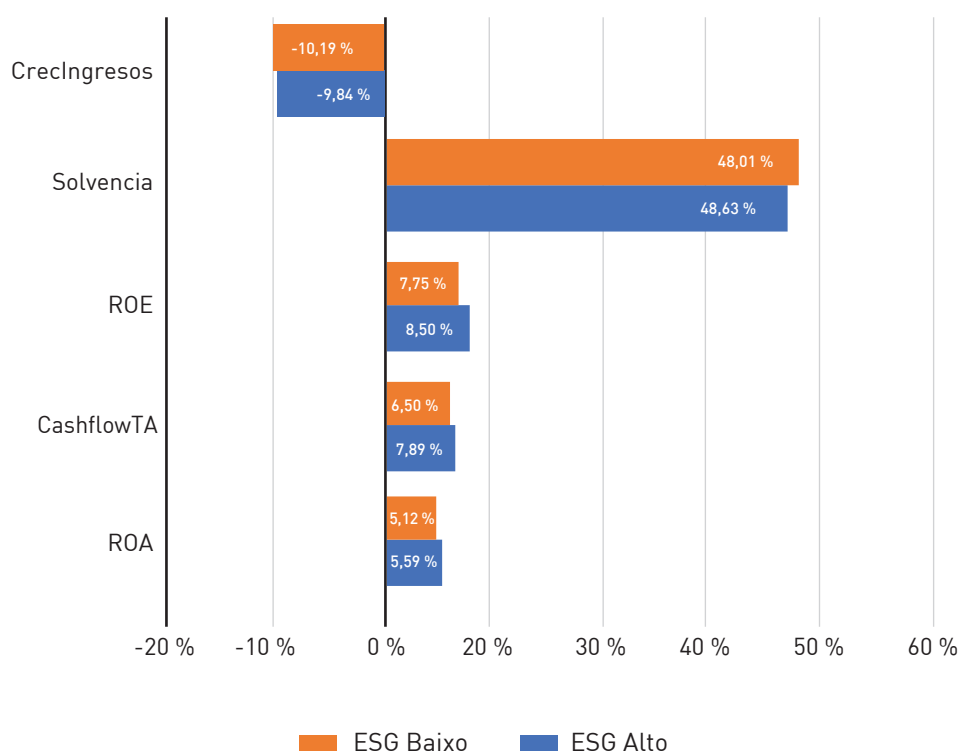
TÁBOA 103. IMPACTO ECONÓMICO-FINANCIERO DA RSE





Restrinxindo a análise ao ano 2020, onde impactou de xeito relevante na economía a pandemia, obsérvase de novo que as empresas cun maior nivel de ESG presentan mellores resultados económicos, sendo destacable o maior nivel de liquidez e solvencia, e a menor caída nos ingresos. Deste xeito demóstrase que a través da RSE as empresas poden acadar mellor os seus obxectivos empresariais, non sendo incompatible unha conducta responsable que beneficie ó conxunto da sociedade coa obtención de rendibilidade.

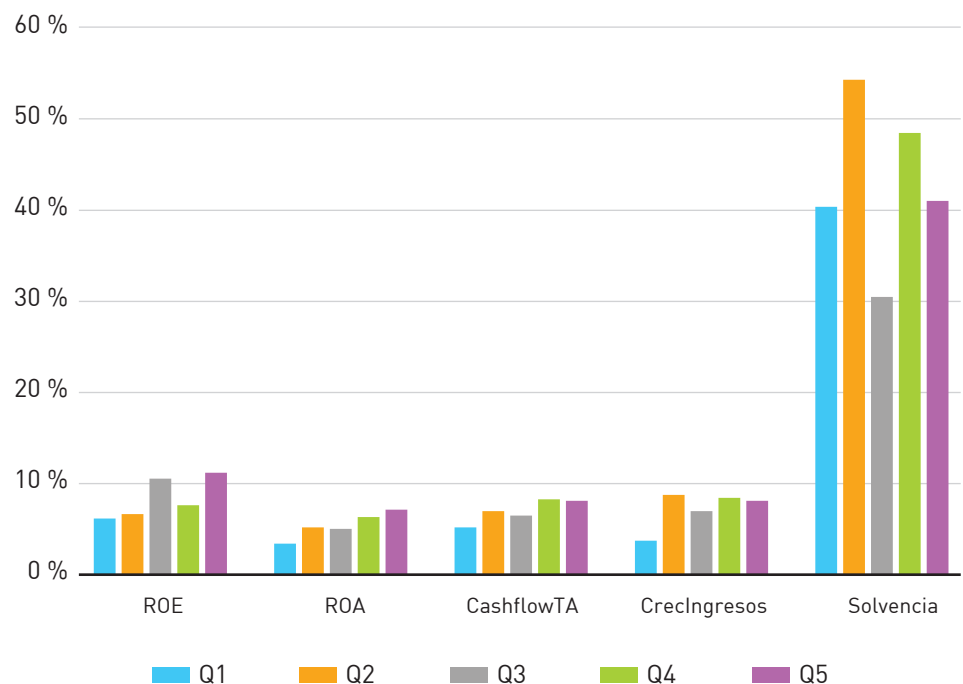
TÁBOA 104. IMPACTO ECONÓMICO-FINANCIERO DA RSE NO ANO DA PANDEMIA



Na táboa 105 mostramos os valores que presentan as variables económico-financieiras en función do nivel da ESG, pero neste caso diferenciando cinco grupos, asociados cada un deles a un quintil da distribución dos valores do índice. Así, no Q1 están as empresas cun menor nivel de ESG, que como se pode comprobar tan só acadan 16,80 puntos, fronte os 52,96 que presenta o Q5. Neste caso nos interesa coñecer si a relación entre ditas variables é 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 as diferencias se moderan entre as empresas cun nivel intermedio-alto.

TÁBOA 105. RESULTADOS ECONÓMICO-FINANCIEROS E NIVEL DE RSE POR QUINTIL

CONCEPTO	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
RSE Global	16,80	26,14	32,64	40,55	52,96
ROE	6,28 %	6,68 %	10,72 %	7,74 %	11,30 %
ROA	3,45 %	5,21 %	5,09 %	6,40 %	7,27 %
CashflowTA	5,22 %	6,97 %	6,48 %	8,28 %	8,11 %
CreceIngresos	3,77 %	8,78 %	6,98 %	8,56 %	8,11 %
Solvencia	40,74 %	54,97 %	30,82 %	49,00 %	41,47 %





3.4.1. Análise dos efectos da RSE por ámbitos

Medio Ambiente

Neste apartado analizamos as diferenzas do nivel de desenvolvemento da RSE pero 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 en moitas ocasións 1 punto sobre un total de 5. En canto aos efectos que ten a dimensión medioambiental, as empresas consideran que ten un maior efecto sobre a reputación, rendibilidade e crecemento, cando o grao de desenvolvemento é maior, algo coherente na medida que apostan polo RSE baixo a convicción de que os seus efectos son beneficiosos para a empresa. 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 unha maior rendibilidade, que chega os 1,7 puntos porcentuais no ROE, e un crecemento en ingresos preto dun 2% superior. Tamén gozan dunha maior liquidez e solvencia. Polo tanto, a dimensión medioambiental eríxese como un pilar moi relevante que cando é usado polas empresas pode ter importantes consecuencias económicas. A relación de causalidade non está de todo clara e probablemente tamén son as empresas máis rendibles as que recorren en maior medida á RSE.

CADRO 3. DIFERENCIAS DE MEDIAS EN FUNCIÓN DO ÍNDICE MEDIO-AMBIENTAL

CONCEPTO	MA ALTO	MA BAIXO	DIFERENZA
Grao_coñec_RSE	3.80	3.0042	-0.7962***
Grao_desenv_RSE	3.52	2.7966	-0.7186***
Grao_coñec_ODS	3.16	2.0587	-1.0981***
Usos da RSE pola empresas			
	MA ALTO	MA BAIXO	DIFERENZA
Deseño_est_MK	3.4114	2.6761	-0.7353***
Desenv_Novos-Produtos	3.8761	2.9197	-0.9563***
Campañas_Public	3.3192	2.6851	-0.6341***
Uso_políticas_calidade	4.0505	3.0054	-1.0452***
Uso-Planif_Est	3.9066	2.8629	-1.0437***
Uso_Obxect_Estrat	3.9841	2.7596	-1.2245***
Uso_Xest_Persoal	3.7846	2.9947	-0.7899***
Grao_Uso_Info_GI	3.2138	2.2935	-0.9203***
Efectos percibidos da RSE			
	ESG ALTO	ESG BAIXO	DIFERENZA
Incrementa_custo	2.6551	2.7788	0.3229***
Aumenta_rendibilidade	3.0219	2.3786	-0.5648***
Reduce_custo_financeiro	2.3356	2.1858	-0.2289***
Aumenta_ventas	2.5882	2.3029	-0.4557***
Mellora_reputación	3.9977	3.2743	-0.9170***
Resiliencia_COVID	3.9146	3.6608	-0.3564***
Efectos reais da RSE			
	ESG ALTO	ESG BAIXO	DIFERENZA
ROA	6.62%	5.67%	-0.0095**
CashflowTA	8.18%	6.63%	-0.0156***
ROE	10.01%	8.31%	-0.0170*
Solvencia	49.05%	42.99%	-0.0606***
CreceIngresos	8.65%	6.70%	-0.0194

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 reputación e de resiliencia ante a COVID-19 moi superior ás empresas con baixo grao de desenvolvemento no eixe social. Sen embargo, ditas diferenzas non resultan significativas cando se avalía o impacto real, onde só é significativa unha maior solvencia pero non unha maior rendibilidade.

CADRO 4. DIFERENZAS DE MEDIAS EN FUNCIÓN DO ÍNDICE SOCIAL

COÑECEMENTO E DESENVOLVEMENTO			
CONCEPTO	MA ALTO	MA BAIXO	DIFERENZA
Grao_coñec_RSE	3.7608	3.014	-0.7468***
Grao_desenv_RSE	3.5729	2.7761	-0.7968***
Grao_coñec_ODS	3.2637	2.1021	-1.1617***
Usos da RSE pola empresas			
	MA ALTO	MA BAIXO	DIFERENZA
Deseño_est_MK	3.2089	2.6942	-0.5147***
Desenv_Novos-Produtos	3.6823	3.1100	-0.5724***
Campañas_Public	3.3241	2.6904	-0.6337***
Uso_políticas_calidade	3.8602	3.1506	-0.7095***
Uso-Planif_Est	3.6789	3.0260	-0.6528***
Uso_Obxect_Estrat	3.7689	2.9466	-0.8223***
Uso_Xest_Persoal	3.7008	3.0845	-0.6163***
Grao_Uso_Info_GI	3.2707	2.1523	-1.1184***
Efectos percibidos da RSE			
	ESG ALTO	ESG BAIXO	DIFERENZA
Incrementa_custo	2.7701	2.7638	-0.0063
Aumenta_rendibilidade	3.0945	2.3004	-0.7941***
Reduce_custo_financeiro	2.5286	1.9877	-0.5409***
Aumenta_ventas	2.7888	2.1251	-0.6637***
Mellora_reputación	3.9953	3.1572	-0.8381***
Resiliencia_COVID	4.0187	3.53	-0.4886***
Efectos reais da RSE			
	ESG ALTO	ESG BAIXO	DIFERENZA
ROA	6.31%	6.14%	-0.0017
CashflowTA	7.48%	7.06%	-0.0042
ROE	8.84%	9.07%	0.0023
Solvencia	48.42%	45.90%	-0.0252*
Creclngresos	6.80%	6.57%	-0.0023

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, 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 reputación e de resiliencia ante a COVID-19 moi superior ás empresas con baixo grao de desenvolvemento no pia laboral. Ademais, ao igual que ocorre coa dimensión medioambiental, obsérvase unha diferenza moi favorable na rendibilidade, tanto económica como financeira, así como no crecemento de ingresos, que chega a ser de 2,5 puntos porcentuais, sen haber diferenzas na solvencia.


CADRO 5. DIFERENZAS DE MEDIAS EN FUNCIÓN DO ÍNDICE LABORAL

COÑECEMENTO E DESENVOLVEMENTO			
CONCEPTO	MA ALTO	MA BAIXO	DIFERENZA
Grao_coñec_RSE	3.8262	3.0388	-0.7874***
Grao_desenv_RSE	3.5846	2.8371	-0.7475***
Grao_coñec_ODS	3.0442	2.1635	-0.8807***
Usos da RSE pola empresas			
	MA ALTO	MA BAIXO	DIFERENZA
Deseño_est_MK	3.2894	2.7427	-0.5467***
Desenv_Novos-Produtos	3.6949	3.098	-0.5968***
Campañas_Public	3.151	2.8619	-0.2891***
Uso_políticas_calidade	3.864	3.181	-0.6831***
Uso-Planif_Est	3.7039	3.0674	-0.6365***
Uso_Obxect_Estrat	3.7748	2.9163	-0.8585***
Uso_Xest_Persoal	3.6762	2.9922	-0.6840***
Grao_Uso_Info_GI	3.1143	2.2876	-0.8267***
Efectos percibidos da RSE			
	ESG ALTO	ESG BAIXO	DIFERENZA
Incrementa_custo	2.5899	2.8607	0.2708***
Aumenta_rendibilidade	2.9977	2.4151	-0.5826***
Reduce_custo_financeiro	2.2774	2.1324	-0.1451***
Aumenta_ventas	2.6159	2.2696	-0.3463***
Mellora_reputación	4.0099	3.2335	-0.7764***
Resiliencia_COVID	4.0183	3.474	-0.5443***
Efectos reais da RSE			
	ESG ALTO	ESG BAIXO	DIFERENZA
ROA	6.87%	5.71%	-0.0116***
CashflowTA	7.84%	7.04%	-0.0080**
ROE	9.90%	8.53%	-0.0137*
Solvencia	47.79%	47.05%	-0.0074
CrecIngresos	8.29%	5.88%	-0.0241**

Goberno corporativo

A dimensión de goberno presenta características parecidas ás anteriores respecto ós valores que declaran as empresas en termos de coñecemento, usos e efectos percibidos. Con todo, non se aprecian efectos reais en ningunha das variables económicas, concluíndose que son as dimensións medioambientais e laborais as que mostran un impacto económico real diferencial.

CADRO 6. DIFERENZAS DE MEDIAS EN FUNCIÓN DO ÍNDICE DE GOBERNO CORPORATIVO

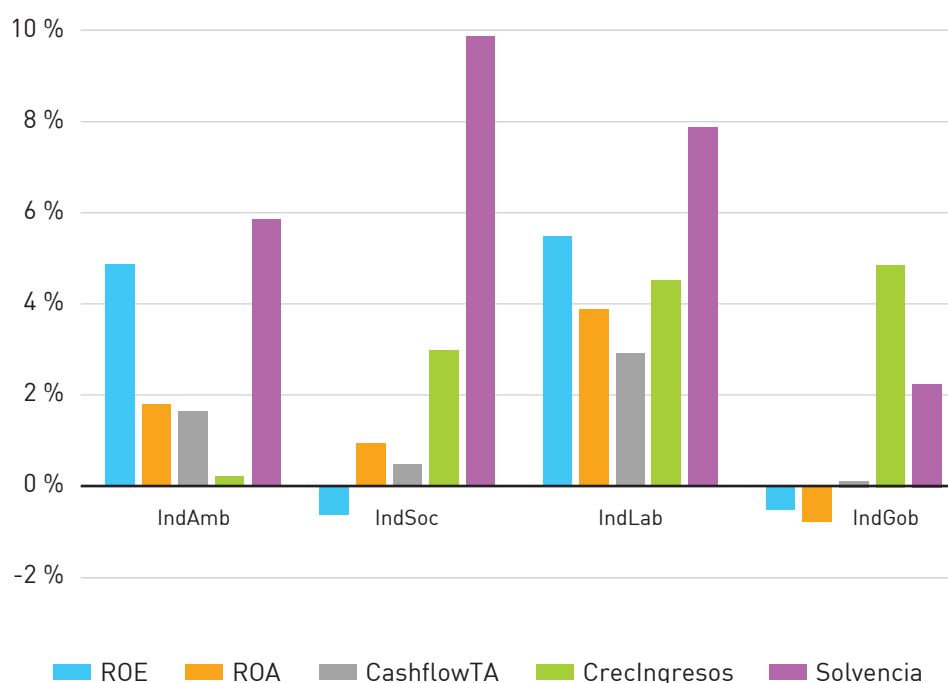
COÑECEMENTO E DESENVOLVEMENTO			
CONCEPTO	MA ALTO	MA BAIXO	DIFERENZA
Grao_coñec_RSE	3.6331	3.174	-0.4591***
Grao_desenv_RSE	3.464	2.9313	-0.5327***
Grao_coñec_ODS	2.9415	2.2942	-0.6473***
Usos da RSE pola empresas			
	MA ALTO	MA BAIXO	DIFERENZA
Deseño_est_MK	3.1847	2.9029	-0.2818***
Desenv_Novos-Produtos	3.5524	3.2643	-0.2881***
Campañas_Public	3.103	2.8934	-0.2096***
Uso_políticas_calidade	3.6723	3.4148	-0.2575***
Uso-Planif_Est	3.6296	3.1917	-0.4379***
Uso_Obxeat_Estrat	3.571	3.1872	-0.3838***
Uso_Xest_Persoal	3.6077	3.1029	-0.5048***
Grao_Uso_Info_GI	2.9568	2.5407	-0.4161***
Efectos percibidos da RSE			
	ESG ALTO	ESG BAIXO	DIFERENZA
Incrementa_custo	2.5441	2.8155	0.2715***
Aumenta_rendibilidade	2.8309	2.581	-0.2499***
Reduce_custo_financeiro	2.3094	2.1613	-0.1480***
Aumenta_ventas	2.5504	2.3577	-0.1926***
Mellora_reputación	3.7959	3.4339	-0.3620***
Resiliencia_COVID	3.8327	3.5885	-0.2442***
Efectos reais da RSE			
	ESG ALTO	ESG BAIXO	DIFERENZA
ROA	6.13%	6.59%	0.0046
CashflowTA	7.52%	7.78%	0.0026
ROE	9.25%	9.41%	0.0016
Solvencia	49.12%	47.35%	-0.0178
Creclngresos	7.40%	7.46%	0.0007



3.4.2. Análise dos efectos económicos da RSE

Neste apartado mostramos as diferencias nas variables económicas utilizadas no apartado anterior, pero neste caso, agrupando as empresas por quintís. As diferencias entre o primeiro e o quinto quintil son importantes e moi favorables para as empresas do grupo que teñen un maior nivel de desempeño no ámbito medioambiental tal e como se recolle nas táboa seguintes. No índice social, tamén hai diferencias positivas excepto para o ROE, mentres que no ámbito laboral é onde novamente estas se volven a incrementar de forma moi clara, tanto para a rendibilidade, como para a liquidez, o crecemento e a solvencia. En canto o indicador de goberno corporativo, os valores son positivos no crecemento e na solvencia pero non na rendibilidade.

TÁBOA 106. RESULTADOS ECONÓMICO-FINANCIEROS E NIVEL DE RSE POR QUINTÍS



O cadro seguinte recolle a mesma información que a táboa anterior pero cun maior nivel de detalle, mostrando tamén os valores para todos os quintís.

CADRO 7. INDICADORES ECONÓMICO-FINANCIEROS POR QUINTÍS

ÍNDICE MEDIOAMBIENTAL						
VARIABLE	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6
ROE	7.63%	8.75%	11.38%	7.00%	12.50%	4.87%
ROA	4.68%	5.36%	6.31%	5.40%	6.46%	1.78%
CashflowTA	5.90%	6.35%	7.92%	6.94%	7.54%	1.64%
Creclngresos	5.98%	4.82%	11.40%	9.01%	6.17%	0.19%
Solvencia	42.22%	36.57%	44.65%	44.15%	48.11%	5.89%
ÍNDICE SOCIAL						
VARIABLE	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6
ROE	8.63%	9.70%	10.65%	7.34%	8.01%	-0.62%
ROA	4.78%	5.94%	6.79%	5.75%	5.65%	0.87%
CashflowTA	6.69%	6.35%	7.17%	7.33%	7.13%	0.44%
Creclngresos	5.77%	8.00%	6.07%	3.99%	8.63%	2.86%
Solvencia	43.39%	38.28%	46.24%	49.36%	52.86%	9.47%
ÍNDICE LABORAL						
VARIABLE	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6
ROE	6.64%	9.76%	10.52%	8.40%	12.14%	5.51%
ROA	4.17%	5.72%	7.01%	5.26%	8.06%	3.89%
CashflowTA	5.38%	7.58%	8.33%	6.53%	8.33%	2.94%
Creclngresos	5.26%	6.31%	6.47%	8.23%	9.81%	4.55%
Solvencia	41.75%	45.65%	45.74%	43.20%	49.67%	7.92%
ÍNDICE GOBERNO						
VARIABLE	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6
ROE	10.26%	8.32%	11.15%	8.38%	9.79%	-0.47%
ROA	6.78%	5.31%	7.53%	5.43%	6.07%	-0.71%
CashflowTA	7.35%	7.08%	8.68%	7.14%	7.46%	0.11%
Creclngresos	5.26%	6.31%	6.47%	8.23%	9.81%	4.55%
Solvencia	43.57%	45.77%	46.09%	50.36%	45.69%	2.12%

Ademais da análise de diferencias, tamén estimamos modelos de regresión para controlar o efecto que outras variables poderían ter sobre os resultados. O cadro 7 mostra resultados concordantes co analizado anteriormente. Un incremento do índice medioambiental e laboral comporta aumentos na rendibilidade económica e financeira, así como no nivel de *cash flow*. Con todo, non se observan diferencias no crecemento e na solvencia. Por outra banda, o índice de goberno presenta efectos lixeiramente negativos, se ben hai que dicir que as diferencias atopadas son moi pequenas.

CADRO 8. COEFICIENTES DOS MODELOS DE REGRESIÓN PARA CADA ÁMBITO ESG

VARIABLE	ROE	ROA	CASHFLOWTA	CRECINGRESOS	SOLVENCIA
IndMA	0.0059***	0.0018**	0.0022***	-0.0002	-0.0011
IndSOC	0.0009	0.0006	0.0000	0.0045	-0.0023
IndLAB	0.0020*	0.0008*	0.0008*	0.0029	-0.0024
IndGov	-0.0028*	-0.0020**	-0.0009	0.0017	-0.0016

CADRO 9. 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, nos menores custos financeiros e no aumento da rendibilidade.
- **3.** Restringido a análise ao ano 2020, onde impactou de xeito relevante á pandemia, obsérvase de novo que as empresas cun maior nivel de ESG presentan mellores resultados económicos, sendo destacable o maior nivel de liquidez e solvencia, e a menor caída nos ingresos.
- **4.** As empresas cun alto valor na dimensión laboral perciben uns efectos económicos, de reputación e de resiliencia ante a COVID-19 moito máis favorables que aquelas que presentan un baixo grao de desenvolvemento no piar laboral.
- **5.** Os índices medioambiental e laboral son os que mostran uns maiores efectos na rendibilidade económica e financeira, así como no nivel de cash flow.
- **6.** O escaso efecto da dimensión social pode estar relacionado co escaso uso da información dos grupos de interese no deseño da estratexia empresarial e a falla da promoción da RSE entre a clientela.



4.

4. RSE E INFORMACIÓN NON FINANCIERA: ANÁLISE DO EINF ELABORADO POLAS EMPRESAS GALEGAS COTIZADAS

4.1. A INFORMACIÓN NON FINANCEIRA

4.1.1. INTRODUCCIÓN: A NECESIDADE DE INFORMACIÓN NON FINANCIERA

Nos últimos anos produciuse unha crecente interese por parte da sociedade con respecto a determinados aspectos como a igualdade de xénero, os dereitos humanos, a corrupción, os escándalos financeiros, ou diferentes cuestións ambientais, coma o cambio climático. Neste contexto, as empresas vense obrigadas a ter en consideración estas cuestións na súa xestión e, en consecuencia, a unha maior divulgación de información nos seus estados contables. Aspectos ambientais, sociais e de goberno corporativo, que como xa indicamos en capítulos precedentes, adóitanse agrupar nas siglas ESG (*Environmental, Social and Corporate Governance*), ou ASG (Ambiental, Social e Goberno Corporativo) e, noutras ocasións, como Responsabilidade Social Corporativa RSC (ou polas súas siglas en inglés CSR, *Corporate Social Responsibility*). A este tipo de información tamén se lle denomina información non financeira.

Na maioría dos países a presentación de información non financeira non foi tradicionalmente obrigatoria, pero as empresas incluían de forma voluntaria información ESG nos seus informes anuais, ambientais e de sustentabilidade, entre outros. Durante a última década e como consecuencia das novas demandas de información non financeira, esta pasou dunha contorna exclusivamente voluntaria a outra regulada. Paralelamente, esta información sufriu unha evolución, desde unha información descritiva e pouco precisa á procura dunha maior normalización e a elaboración da mesma de acordo a uns estándares previamente establecidos. Neste sentido, a elaboración de indicadores clave de resultados, tamén coñecidos polas súas siglas en inglés como KPIs (*Key Performance Indicators*), permite un mellor seguimento dunha empresa ao longo do tempo e a súa comparación con outras compañías.

Aínda que estes aspectos supoñen, por unha banda, un incremento nos custos empresariais, xa que deben ser xestionados, medidos e incorporados nos sistemas de información empresarial, ao mesmo tempo o incremento da transparencia reporta beneficios, mellorando a reputación corporativa, permitindo ás empresas acceder a novas fontes de financiamento, fidelizando clientes e empregados, reduciendo riscos, facilitando o acceso a determinados contratos públicos e subvencións, etc.

4.1.2. OBRIGACIÓN DE ELABORAR O ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA EN ESPAÑA

As empresas están a verse obrigadas a incorporar unha maior información sobre os diferentes aspectos relacionados coa RSC nos seus estados contables. O estado de información non financeira (en diante EINF) é obrigatorio en España desde o 1 de xaneiro de 1.997 para aquelas empresas obrigadas polo Real Decreto Lei (RDL) 18/2017, de 24 de novembro, que traspón ao noso ordenamento xurídico a Directiva de información non financeira (Directiva 2014/95/UE¹).

¹ Directiva 2014/95/UE do Parlamento Europeo e do Consello, de 22 de outubro de 2014, pola que se modifica a Directiva 2013/34/UE no que respecta á divulgación de información non financeira e información sobre diversidade por parte de determinadas grandes empresas e determinados grupos. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32014L0095>

Posteriormente, a Lei 11/2018², relativa á información non financeira e sobre diversidade, ampliou o alcance do RDL 18/2017 ademais de esixir unha maior revelación de información vinculada á RSC.

Que empresas están obrigadas pola Lei 11/2018 a elaborar o EINF en España?

Son unicamente as sociedades e grupos de maior tamaño, aínda que a normativa prevé unha aplicación graduada.

Nun primeiro momento, para os exercicios 2018, 2019 e 2020, as sociedades que tiveron que elaborar un EINF foron aquelas nas que concurrían os dous requisitos que se sinalan seguidamente (art. 49.5 Código de Comercio e art. 262.5 do TRLSC):

- › a) Sociedades ou grupos con máis de 500 traballadores; e ademais.
- › b) Que teñan a condición de entidades de interese público de conformidade coa lexislación de auditoría de contas³ ou ben, durante dous exercicios consecutivos reúnan, á data de peche de cada un deles, polo menos dous das circunstancias seguintes: 1) Total activo do balance sexa superior a 20.000.000 €, 2) Importe neto da cifra de negocios supere os 40.000.000 €; 3) Número medio de traballadores durante o exercicio sexa superior a 250.

² Lei 11/2018, de 28 de decembro, pola que se modifica o Código de Comercio, o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/2010, de 2 de xullo, e a Lei 22/2015, de 20 de xullo, de Auditoría de Contas, en materia de información non financeira e diversidade. A normativa sinalada modificou o contido do Informe de Xestión consolidado (artigos 44 e 49 do Código de Comercio) e individual (artigo 262 Texto Refundido da Lei de Sociedades de Capital).

³ Na Directiva contable (2013/34/UE) considéranse entidades de interese público ás sociedades cotizadas en mercados regulados, bancos e compañías de seguros (cotizadas ou non), podendo designar os Estados membros outros tipos de empresas. En España é o art. 8 do Real Decreto 2/2021, de 12 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento de desenvolvemento da Lei 22/2015, de 20 de xullo, de Auditoría de Contas, o que recolle o concepto de entidades de interese público, incorporando casos adicionais aos previstos na Directiva: as empresas de servizos de investimento e as institucións de investimento colectivo e fondos de pensións que cumpran determinadas características; as fundacións bancarias, establecementos financeiros de crédito, entidades de pago e as entidades de diñeiro electrónico; e aquelas diferentes das anteriores cuxo importe neto da cifra de negocios sexa superior a 2.000.000.000 € e o persoal medio a 4.000 empregados durante dous exercicios consecutivos, ademais dos grupos de sociedades cuxa sociedade dominante sexa algunha das anteriores.

Transcorridos tres anos desde a entrada en vigor da Lei, amplíase de forma significativa en España o número de empresas que deben elaborar este tipo de información non financeira. Os novos límites aplicables desde o 1 de xaneiro de 2021 son os seguintes (apartado 3 da Disposición transitoria da Lei 11/2018):

- › a) Sociedades ou grupos con máis de 250 traballadores e, ademais
- › b) Que teñan a consideración de entidades de interese público de conformidade coa lexislación de auditoría de contas e non sexan cualificadas como empresas pequenas e medianas de acordo coa Directiva 34/2013⁴, ou ben, durante dous exercicios consecutivos reúnan, á data de peche de cada un deles, polo menos unha das circunstancias seguintes:

1º. O total do activo sexa superior a 20.000.000 €.

2º. O importe neto da cifra anual de negocios supere os 40.000.000 €.

TÁBOA 107. SUXEITOS CONTABLES OBRIGADOS A ELABORAR O EINF

	EXERCICIOS: 2018, 2019, 2020	A PARTIR DO 1 DE ENERO DE 2021
a)	Número de traballadores → 500	Número de traballadores → 250
b) e calquera dos seguintes:	a) Entidades de interese público ou ben	a) Entidades de interese público (non pemes) ou ben
	b) Cumpran durante dous exercicios consecutivos dúas das seguintes circunstancias: 1) Activo do balance → 20.000.000 € 2) Importe neto da cifra de negocios → 40.000.000 € 3) Número medio de traballadores → 250.	b) Cumpran durante dous exercicios consecutivos unha das seguintes circunstancias: 1) Activo do balance → 20.000.000 € 2) Importe neto da cifra de negocios → 40.000.000 €

Fonte: Lei 11/2018

⁴ Considéranse a estes efectos as que non superen polo menos dous dos tres criterios seguintes: a) total activo do balance: 20.000.000 €; b) importe neto da cifra de negocios: 40.000.000 €; c) número medio de traballadores durante o exercicio: 250.



As pequenas e medianas empresas (pemes) non están obrigadas a elaborar este tipo de información. Ademais, no caso dun grupo de sociedades a información non financeira preséntase a nivel consolidado, incluíndo a todas as súas filiais e para todos os países nos que opera. Non terán a obrigaón de elaborar este EINF de forma individual as empresas dependentes pertencentes a un grupo se a propia empresa e as súas dependentes forman parte do informe de xestión consolidado do grupo (artigo 49.6 do Código de Comercio).

4.1.3. O CONTIDO DO ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCIERA

A Lei 11/2018 sinala que o EINF conterá a información necesaria que permita coñecer a evolución, os resultados e a situación da sociedade ou grupo e o impacto da súa actividade con relación aos aspectos: ambientais, sociais, respecto dos dereitos humanos, loita contra a corrupción e o suborno, e ao persoal, incluídas as adoptadas para favorecer a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, non discriminación e a inclusión de persoas discapacitadas e a accesibilidade universal (art. 49.6 Código de Comercio).

Non existe un modelo como tal e as empresas poden utilizar diferentes formatos para presentar esta información. Non obstante, a Lei 11/2018, que modifica o artigo 49.6 do Código de Comercio, sinala o contido do EINF:

- › Breve descrición do modelo de negocio: contorna empresarial, organización e estrutura, mercados nos que opera, obxectivos e estratexias, e principais factores e tendencias que poden afectar á súa futura evolución.
- › Políticas aplicadas relativas aos diferentes aspectos: procedementos de dilixencia debida aplicados para a identificación, avaliación, prevención e atenuación de riscos e impactos significativos e de verificación e control, incluíndo que medidas se adoptaron.
- › Resultados das políticas: deben incluírse indicadores clave de resultados non financeiros pertinentes que permitan o seguimento e avaliación dos progresos e a comparabilidade entre

sociedades e sectores, de acordo cos marcos de referencia utilizados para cada materia.

- › Principais riscos e impactos vinculados ás actividades empresariais: explicación dos procedementos utilizados para detectalos e avalialos, información sobre os impactos que se detectaron, ofrecendo unha desagregación dos mesmos, informando dos principais riscos a curto, medio e longo prazo.
- › Indicadores clave de resultados non financeiros: para facilitar a comparación da información utilizaranse especialmente marcos internacionais recoñecidos pola Comisión Europea nesta materia e os estándares da *Global Reporting Initiative*, debendo mencionarse no informe o marco nacional, europeo ou internacional utilizado para cada materia. Indícanse a modo de exemplo os seguintes: 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, etc.

Ademais, o EINF debe incorporar aquela información que sexa significativa sobre as seguintes cuestións que se detallan a continuación.



4.1.3.1. Información medioambiental

TÁBOA 108. INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL NO EIFN

CUESTIÓNS	INFORMACIÓN
Información xeral	<ul style="list-style-type: none"> • Información detallada sobre os efectos actuais e previsibles das actividades da empresa no medio ambiente, a saúde e a seguridade, os procedementos de avaliación ou certificación ambiental; os recursos dedicados á prevención de riscos ambientais; a aplicación do principio de precaución, a cantidade de provisións e garantías para riscos ambientais
Contaminación	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas para previr, reducir ou reparar as emisións de carbono que afectan gravemente o medio ambiente
Economía circular e prevención e xestión de residuos	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de prevención, reciclaxe, reutilización, outras formas de recuperación e eliminación de refugallos • Acciones para combater o desperdicio de alimentos
Uso sostible dos recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Consumo de auga e subministración de auga de acordo coas limitacións locais • Consumo de materias primas e medidas adoptadas para mellorar a eficiencia do seu uso • Consumo, directo e indirecto, de enerxía e as medidas tomadas para mellorar a eficiencia enerxética e o uso de enerxías renovables
Cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos importantes das emisións de gases de efecto invernadoiro xerados como resultado das actividades da empresa, incluído o uso dos bens e servizos que produce • Medidas adoptadas para adaptarse ás consecuencias do cambio climático • Metas de redución establecidas voluntariamente a medio e longo prazo para reducir as emisións de gases de efecto invernadoiro e os medios implementados para tal fin
Protección da biodiversidade	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas tomadas para preservar ou restaurar a biodiversidade • Impactos causados polas actividades ou operacións en áreas protexidas

Fonte: Artigo 49.6 del Código de Comercio

4.1.3.2. Información sobre cuestións sociais e relativas ao persoal

O preámbulo da Lei 11/2018 sinala que neste aspecto *“a información facilitada no estado pode facer referencia ás medidas adoptadas para garantir a igualdade de xénero, a aplicación de convenios fundamentais da Organización Internacional do Traballo, as condicións de traballo, o diálogo social, o respecto do dereito dos*

traballadores a ser informados e consultados, o respecto dos dereitos sindicais, a saúde e seguridade no lugar de traballo e o diálogo coas comunidades locais e as medidas adoptadas para garantir a protección e o desenvolvemento desas comunidades”.

O EINF sinala que debe incluír a seguinte información sobre estes aspectos.

TÁBOA 109. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIÓNS SOCIAIS E RELATIVAS AO PERSOAL NO EINF

CUESTIÓNS	INFORMACIÓN
Emprego	<ul style="list-style-type: none"> • Número total e distribución de empregados por sexo, idade, país e clasificación profesional • Número total e distribución de modalidades de contrato de traballo, media anual de contratos indefinidos, de contratos temporais e de contratos a tempo parcial por sexo, idade e clasificación profesional • Número de despedimentos por sexo, idade e clasificación profesional • Remuneracións medias e evolución desagregadas por sexo, idade e clasificación profesional ou igual valor • Fenda salarial, a remuneración de postos de traballo iguais ou de media da sociedade • Remuneración media dos conselleiros e directivos, incluíndo a retribución variable, dietas, indemnizacións, o pago aos sistemas de previsión de aforro a longo prazo e calquera outra percepción desagregada por sexo • Implantación de políticas de desconexión laboral • Empregados con discapacidade
Organización do traballo	<ul style="list-style-type: none"> • Organización do tempo de traballo • Número de horas de absentismo • Medidas destinadas a facilitar o goce da conciliación e fomentar o exercicio corresponsable destes por parte de ambos os proxenitores
Saúde e seguridade	<ul style="list-style-type: none"> • Condicións de saúde e seguridade no traballo • Accidentes de traballo, en particular a súa frecuencia e gravidade, así como as enfermidades profesionais, desagregado por sexo
Relacións colectivas	<ul style="list-style-type: none"> • Organización do diálogo social, incluídos procedementos para informar e consultar ao persoal e negociar con eles • Porcentaxe de empregados cubertos por convenio colectivo por país • Balance dos convenios colectivos, particularmente no campo da saúde e a seguridade no traballo
Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas implementadas no campo da formación • Cantidade total de horas de formación por categorías profesionais
Accesibilidade	<ul style="list-style-type: none"> • Accesibilidade universal das persoas con discapacidade
Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas adoptadas para promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes • Plans de igualdade (Capítulo III da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes), medidas adoptadas para promover o emprego, protocolos contra o acoso sexual e por razón de sexo, a integración e a accesibilidade universal das persoas con discapacidade • Política contra todo tipo de discriminación e, no seu caso, de xestión da diversidade

Fonte: Artigo 49.6 do Código de Comercio

4.1.3.3. Información sobre o respecto dos dereitos humanos

En relación cos dereitos humanos, o preámbulo da Lei 11/2018 sinala que *“o estado de información non financeira podería incluír información sobre a prevención das violacións dos dereitos humanos e no seu caso, sobre as medidas para mitigar, xestionar e reparar os posibles abusos cometidos”*.

O artigo 49.6 do Código de Comercio sinala que o EINF debe incluír a seguinte información:

- › Aplicación de procedementos de dilixencia debida en materia de dereitos humanos
- › Prevención dos riscos de vulneración de dereitos humanos e, no seu caso, medidas para mitigar, xestionar e reparar posibles abusos cometidos
- › Denuncias por casos de vulneración de dereitos humanos
- › Promoción e cumprimento das disposicións dos convenios fundamentais da Organización Internacional do Traballo relacionadas co respecto pola liberdade de asociación e o dereito á negociación colectiva
- › Eliminación da discriminación no emprego e a ocupación
- › Eliminación do traballo forzoso ou obrigatorio
- › Abolición efectiva do traballo infantil

4.1.3.4. Información relativa á loita contra a corrupción e o suborno

A información a incluír no EINF sobre este tipo de información fai referencia a “*os instrumentos existentes para loitar contra os mesmos*” (preámbulo Lei 11/2018).

O artigo 49.6 do Código de Comercio sinala que o EINF debe proporcionar a seguinte información:

- › Medidas adoptadas para previr a corrupción e o suborno
- › Medidas para loitar contra o branqueo de capitais
- › Achegas a fundacións e entidades sen ánimo de lucro

Finalmente, no EINF inclúese **información sobre a sociedade**.

TÁBOA 110. INFORMACIÓN SOBRE A SOCIEDADE NO EINF

CUESTIÓN	INFORMACIÓN
Compromisos da empresa co desenvolvemento sustentable	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto da actividade da sociedade no emprego e o desenvolvemento local • Impacto da actividade da sociedade nas poboacións locais e no territorio • Relacións mantidas cos actores das comunidades locais e as modalidades do diálogo con estes • Accións de asociación ou patrocinio
Subcontratación e provedores	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión na política de compras, de cuestións sociais, de igualdade de xénero e ambientais • Consideración nas relacións con provedores e subcontratistas da súa responsabilidade social e ambiental • Sistemas de supervisión e auditoría e os seus resultados
Consumidores	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas para a saúde e a seguridade dos consumidores • Sistemas de reclamación, queixas recibidas e a súa resolución
Información fiscal	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios obtidos país por país • Impostos sobre beneficios pagos • Subvencións públicas recibidas

Fonte: Artigo 49.6 do Código de Comercio

Esta información constitúe o contido mínimo, que deberá ser completado con calquera outra información que se considere significativa. Ademais, a normativa proporciona flexibilidade ás sociedades para divulgar a información requirida, xa que permite utilizar diferentes marcos nacionais, europeos ou internacionais de indicadores clave

non financeiros. As empresas poden seleccionar que metodoloxía utilizar ou unha combinación de varias, e deixa ampla liberdade para cumprir coa normativa.

O formato para elaborar o EINF é libre. Non obstante, o ICAC na súa Guía Informativa sobre a aplicación da Lei 11/2018⁵ recomenda elaborar unha táboa que identifique os contidos recollidos na Lei 11/2018 e os marcos ou estándares utilizados para cada un deles.

4.1.4. AS MODALIDADES DO ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCIERA

As entidades obrigadas teñen diferentes posibilidades para cumprir coa obrigaón de elaborar o EINF:

- › Ampliar o informe de xestión incorporando o EINF no mesmo, ou ben
- › Elaborar un informe independente, pero co mesmo contido e indicando de forma expresa que forma parte do informe de xestión. Por exemplo, as empresas poderán elaborar un informe separado ou incorporar esta información nos informes ou memorias de sustentabilidade, o informe anual, integrado, etc.

O EINF, incluído no informe de xestión ou nun informe separado, debe ser aprobado, depositado e publicado xuntamente coas contas anuais, tratando de situar esta información ao mesmo nivel que a información financeira.

4.1.5. FORMULACIÓN E VERIFICACIÓN DO ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCIERA

Son os administradores da sociedade ou do grupo os que están obrigados a elaborar o EINF no mesmo prazo do que dispoñen para elaborar as contas anuais, sendo responsables da súa veracidade ao esixirse a firma de todos eles.

⁵ <https://www.icac.gob.es/sites/default/files/2021-04/GUIA%20SOBRE%20INFORMACI%C3%93N%20NO%20FINANCIERA.pdf>

Neste sentido, o artigo 253.1 do Texto Refundido da Lei de Sociedades de Capital (TRLSC) sinala que «1. *Os administradores da sociedade están obrigados a formular, no prazo máximo de tres meses contados a partir do peche do exercicio social, as contas anuais, o informe de xestión, que incluírá, cando cumpra, o estado de información non financeira, e a proposta de aplicación do resultado, así como, no seu caso, as contas e o informe de xestión consolidados.*

2. As contas anuais e o informe de xestión, incluído cando cumpra, o estado de información non financeira, deberán ser asinados por todos os administradores. Se faltar a firma dalgún deles sinalarase en cada un dos documentos en que falte, con expresa indicación da causa».

En canto á súa verificación, a Lei 11/2018 límitase a sinalar que “*a información incluída no estado de información non financeira será verificada por un prestador independente de servizos de verificación*” (artigo 49.6 do Código de Comercio), sen establecer requisitos adicionais para este proceso. Non obstante, a propia Lei 11/2018 modifica o artigo 35.2 da Lei 22/2015, de 20 de xullo, de Auditoría de Contas sinalando con relación á información non financeira que “*o auditor deberá comprobar unicamente que o citado estado de información non financeira se atope incluído no informe de xestión ou, no seu caso, incorporouse neste a referencia correspondente ao informe separado na forma prevista nos artigos mencionados no párrafo anterior. No caso de que non fóra así, indicarao no informe de auditoría*”.

É dicir, sobre a información non financeira os auditores de contas deberán comprobar unicamente que se incorporou dita información no informe de xestión ou nun informe separado.

Debido a estas limitacións da normativa, o ICJCE (2019) elaborou unha Guía de actuación sobre encargos de verificación do EIFN. Na mesma sinalase que o informe de verificación pode presentar dous tipos de conclusións: aseguramento razoable, cuxo obxectivo é reducir o risco a un nivel aceptable de forma que o profesional poida emitir un informe en termos de seguridade positiva, e aseguramento limitado (verificación), que ten como obxectivo reducir o risco a un nivel aceptable emitindo a súa conclusión en termos de seguridade negativa. A propia guía sinala que dada a natureza da información



recollida no EINF non sempre será posible realizar un aseguramento razoable e as recomendacións da Guía limítanse a encargos de aseguramento limitado.

4.1.6. APROBACIÓN E DIVULGACIÓN DO ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCIERA

O artigo 49.6 do Código de Comercio sinala que *“será de obrigado cumprimento que o informe sobre a información non financeira deba ser presentado como punto separado da orde do día para a súa aprobación na xunta xeral de accionistas das sociedades”*.

É dicir, a aprobación da información non financeira debe figurar como un punto separado da orde do día na convocatoria na que se aproben as contas anuais e o informe de xestión.

En canto á divulgación, o EINF, do mesmo xeito que as contas anuais, será depositado no Rexistro Mercantil, no prazo dun mes desde a súa aprobación. O artigo 279.1 do TRLSC sinala que *“dentro do mes seguinte á aprobación das contas anuais, os administradores da sociedade presentarán, para o seu depósito no Rexistro Mercantil do domicilio social, certificación dos acordos da xunta de socios de aprobación das devanditas contas, debidamente asinadas, e de aplicación do resultado, así como, no seu caso, das contas consolidadas, á que se achegará un exemplar de cada unha delas. Os administradores presentarán tamén o informe de xestión, que incluírá, cando cumpra, o estado de información non financeira”*.

Para incrementar a transparencia, este EINF *«porase a disposición do público de forma gratuíta e será facilmente accesible no sitio web da sociedade dentro dos seis meses posteriores á data de finalización do ano financeiro e por un período de cinco anos»* (art. 1.2 Lei 11/2018 que modifica o artigo 49, apartado 9, del). Non obstante, o artigo 265 do TRLSC non sinala nada respecto diso, de maneira que esta obrigaón só fai referencia ao EINF consolidado (ICAC, 2021).

Ademais de estar dispoñible na web, as sociedades poderán publicar esta información no Portal da Responsabilidade Social do Ministerio de Traballo, Migracións e Seguridade Social (artigo 49.7 do Código de Comercio⁶).

⁶ <http://www.empleo.gob.es/es/rse/>

4.1.7. EMISORES DE VALORES ADMITIDOS A NEGOCIACIÓN EN MERCADOS REGULADOS

É necesario matizar que os emisores de valores admitidos a negociación en mercados regulados deben elaborar e publicar o informe financeiro anual, que comprende as contas anuais e o informe de xestión (artigo 118.2 do Texto Refundido da Lei do Mercado de Valores), e por tanto, o EINF cando estean obrigados a elaboralo. O prazo máximo para facer público o informe financeiro anual e o informe de auditoría das contas anuais é de catro meses desde que finalizase o exercicio e debe estar a disposición do público durante polo menos dez anos.

4.1.8. EVOLUCIÓN NORMATIVA EN MATERIA DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA NA UNIÓN EUROPEA

Como complemento á Directiva non financeira (2014/95/UE) e co obxectivo de mellorar a comparabilidade a nivel empresarial e sectorial, a Comisión Europea publicou en 2017 unhas directrices non vinculantes sobre a presentación de informes non financeiros, que inclúen exemplos de indicadores clave de resultados non financeiros (Comisión Europea, 2017). A este documento engadiuse un suplemento sobre a información relacionada co cambio climático (Comisión Europea, 2019)⁷.

A pesar destas directrices, a propia Comisión Europea (2022) modificou a Directiva sobre divulgación de información non financeira, xa que sinala que a calidade da información non mellorou o suficiente e expón crear un conxunto de normas obrigatorias en materia de sustentabilidade preparadas polo EFRAG (Grupo Consultivo en Materia de Información Financeira) co obxectivo de lograr que esta información sexa máis comparable, fiable e fácil de atopar e utilizar por parte dos usuarios. As principais novidades da nova Directiva son as seguintes:

⁷ Os indicadores clave do suplemento sobre a información relacionada co clima (Comisión Europea, 2019) fan referencia ás emisións de gases de efecto invernadoiro, enerxía (procedencia renovables/non renovables, obxectivo de eficiencia enerxética/renovable), riscos materiais (activos comprometidos en rexións expostas a riscos climáticos), produtos e servizos vinculados con actividades que contribúen a mitigar o cambio climático (volume de negocios, investimento ou gastos) e as finanzas verdes (ratio de bonos verdes, débeda verde relacionados co clima). Ademais, debería incluír información sobre o sector e sobre aspectos ambientais, capital humano e sociais relacionados e oportunidades para a empresa. Para as compañías de seguros e os bancos recóllense orientacións adicionais.

- › Cambio de denominación, pásase a utilizar o termo “información en materia de sustentabilidade” en lugar de “información non financeira”.
- › Ampliación do ámbito de aplicación da información sobre sustentabilidade a outras empresas, incluídas todas as grandes empresas (non só cotizadas) e as empresas que cotizan (excepto as microempresas)⁸, incluídos os emisores de fóra da UE. Isto suporía incrementar o número de empresas que deben presentar esta información desde as 11.600 actuais a 49.000⁹. Desta forma as pemes que cotizan en mercados regulados da UE terían que elaborar esta información.
- › Respecto ao formato, toda a información debe publicarse no informe de xestión das empresas. Elimínase a posibilidade de presentar a información requirida nun informe separado que non forme parte do informe de xestión. Ademais, debe presentarse en formato dixital e de lectura automática.
- › Presentación da información de acordo ás normas obrigatorias en materia de sustentabilidade elaboradas pola UE.
- › Esixencia de verificación da información en materia de sustentabilidade. A normativa actual esixe aos Estados membros que os auditores comprobén se se presentou o estado de información non financeira ou o informe separado, pero non é obrigatorio que comprobén a veracidade da información, o que pode pór en cuestión a credibilidade da información en materia de sustentabilidade. Aínda que o obxectivo é contar cun nivel de verificación similar para a información financeira e a información en materia de sustentabilidade, dada a ausencia de normativa común optouse por un enfoque progresivo, empezando por esixir a verificación sobre a base dun encargo de verificación limitada.

⁸ 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: 350 000 €; b) volume de negocios neto: 700 000 €; c) número medio de empregados durante o exercicio: 10.

⁹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7d85036-509c-11eb-b59f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-183474104>

4.2. ANÁLISE DO EINF ELABORADO POLAS EMPRESAS GALEGAS COTIZADAS

Neste epígrafe analizamos a información das empresas galegas cotizadas no exercicio 2020 ante as novas esixencias de información non financeira introducidas pola Lei 11/2018. Para iso, consultamos os EINF elaborados polas empresas galegas cotizadas, tanto no mercado continuo -Adolfo Domínguez, Ecoener, Ence, Constructora San José, Inditex, Pharmamar, Pescanova-, como no BME *growth* -Altia, Commcenter, Eidf Solar, Euroespes, Greenalia, Netex-.

Os aspectos analizados respecto ao EINF foron os seguintes (Táboa 111):

- > Formato de presentación.
- > Estándares empregados na súa elaboración.
- > Análise do informe de verificación.
- > Accesibilidade da información non financeira na web da empresa e uso do Portal da Responsabilidade Social do Ministerio de Trabajo, Migracións e Seguridade Social

TÁBOA 111. CARACTERÍSTICAS ANALIZADAS DO EINF NAS EMPRESAS GALEGAS COTIZADAS

	ELABORA EINF	INCORPÓ- RASE NO INFORME DE XESTIÓN CONSOLI- DADO	VERIFICACIÓN	INDICADORES	TÁBOA CONTIDOS REFERENCIA GRI	AUDITOR CONTAS/ VERIFICADOR EINF	PÁXINAS	INFORMACIÓN NA PÁXINA WEB
Mercado continuo								
Inditex	SI	SI	SI, Norma ISAE 3000	GRI Opción 'exhaustiva'	SI, tanto para a Lei 11/2018 como para o estándar GRI	Deloitte ambos Seguridade limitada	210	SI
Adolfo Domínguez	SI	SI	SI, Norma ISAE 3000	GRI	Si	Mazars Auditores, SL ambos Seguridade limitada	139	SI
Encoener	NON							
Ence	SI	SI	SI, Norma ISAE 3000	GRI, Opción "esencial"	SI	PWC auditor contas KPMG verificador EINF Seguridade limitada	292	SI
Grupo empresarial San José	SI	SI	SI, Norma ISO/IEC 17029:2019	GRI	SI	Deloitte: auditor contas AENOR verificador EINF Seguridade limitada	90	SI
Pharmamar	SI	SI	SI, Norma ISAE 3000	GRI	SI	PwC ambos Seguridade limitada	80	SI
Pescanova	NON							
BME growth								
Altia	SI (voluntaria)	SI	SI, Norma GRI	GRI Opción 'exhaustiva'	SI, tanto para a Lei 11/2018 como para o estándar GRI	Deloitte auditor contas TÜV Rheinland verificador Verificación conforme GRI	207	SI
Greenalia	NON, elabora memoria de sustentabilidade (voluntaria)		SI, Norma GRI	GRI Opción "esencial"	SI para o estándar GRI	EY auditor contas TÜV Rheinland verificador Verificación conforme GRI	83	SI
Netex	NON							
Commcenter	NON							
Eidf Solar	NON							
Euroespes	NON							

Fonte: Elaboración propia a partir do EINF e as memorias de sustentabilidade das empresas analizadas

A continuación, comentamos cada un dos aspectos analizados.

Formato de presentación.

Das empresas analizadas, a gran maioría das que cotizan no mercado continuo elaboraron o EINF (Ecoener e Pescanova non o fan ao non estar obrigadas). Este documento preséntase por separado e figura como un anexo dentro do informe de xestión consolidado.

En canto ás empresas que cotizan no BME *Growth*, ningunha delas está obrigada a elaborar o EINF. Non obstante, Altia elabóralo de forma voluntaria e Greenalia elabora unha memoria de sustentabilidade que incorpora, en xeral, gran parte desta información, pero non forma parte do informe de xestión.

En canto á extensión do EINF é variable, sendo o número medio de páxinas das empresas que elaboran o EINF dunhas 170 follas. As empresas que elaboran os informes máis extensos son, por esta orde, Ence, Inditex e Altia.

Algunhas empresas (por exemplo, Altia) ademais do EINF elaboran un informe voluntario posterior acompañado dun informe de verificación adicional. Nestes casos sería importante mencionar estes aspectos no EINF.

Estándares empregados na elaboración do EINF

O EINF debe incluír unha manifestación expresa dos estándares empregados na súa elaboración. Como sinalamos, a normativa é flexible e permite a utilización de diferentes normativas recoñecidas, tanto a nivel nacional, como europeo ou internacional.

Con relación ás empresas analizadas, todas elas utilizaron os estándares GRI para elaborar o EINF. Para seleccionar os contidos a incorporar, as empresas inclúen explicacións de como realizan unha análise da materialidade, tendo en consideración os intereses e expectativas dos seus principais grupos de interese. Isto significa que os indicadores non teñen por que ser os mesmos para todas as empresas, nin para todos os exercicios. Dado que non existe un modelo obrigatorio de presentación, os diferentes aspectos sobre os que debe informarse atópanse, en xeral, dispersos ao longo do informe de

xestión, o que dificulta o acceso e a localización da información. Todas as empresas inclúen unha táboa na que se recolle a correspondencia entre os contidos da Lei 11/2018 e os indicadores GRI utilizados¹⁰. Ademais, dada a dispersión da información inclúense as páxinas na que se atopa dita información, o que permite verificar facilmente a incorporación dos datos seleccionados no devandito estado.

En ocasións as empresas detallaron a opción seguida do estándar GRI (esencial, exhaustiva).

Adicionalmente, dúas empresas -Inditex e Ence- fan referencia ao estándar de reporte *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)* e diferentes empresas mencionan outros marcos como os Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable (ODS), os Principios do Pacto Mundial das Nacións Unidas e se tiveron en conta as Directrices sobre a presentación de informes non financeiros e o suplemento sobre a información relacionada co cambio climático da Unión Europea.

Análise do informe verificación

En canto á verificación da información non financeira, tal e como require a Lei 11/2018, todas as empresas achegan o seu informe de verificación. Na maioría das empresas analizadas que cotizan no mercado continuo foi a propia empresa que audita as contas anuais da entidade a que á súa vez verificou o EINF. Trátase de empresas integrantes das denominadas BIG 4 (Deloitte, EY, KPMG e PWC), salvo para a empresa Adolfo Domínguez. Sinalar que na empresa ENCE non coinciden o auditor de contas (PWC) e a firma verificadora do EINF (KPMG) e no Grupo empresarial San José a verificación do EINF realizouna AENOR e o auditor de contas é Deloitte.

En canto ao alcance da verificación do EINF, aquelas empresas que ademais son auditores de contas aplican como norma de revisión a ISAE 3000 revisada (IAASB, 2013), de acordo coa Guía de actuación do ICJCE (2019), cun nivel de aseguramento limitado. A única empresa verificadora que non segue este estándar é AENOR, que aplica a normativa ISO/IEC 17029:2019, proporcionando un aseguramento tamén limitado.

¹⁰No Anexo inclúese un exemplo de táboa na que se recollen os contidos da Lei 11/2018 e os indicadores GRI utilizados polas empresas seleccionadas (Altia e Inditex).

En canto ás empresas do BME *Growth* (Altia e Greenalia), o auditor de contas e a firma verificadora da información non financeira son distintos, sendo neste último caso TÜV Rheinland para ambas empresas, que verifica con relación aos estándares do GRI.

En ningún dos informes se recóllen excepcións, recomendacións ou incertezas.

Accesibilidade

Consultamos as páxinas web das entidades e o EINF está dispoñible en todas as empresas consultadas. En xeral, aparece no epígrafe denominado “Investidores/accionistas”, ben como un documento separado ou formando parte do informe de xestión, o informe anual ou de sustentabilidade, o que dificulta, en ocasións, a localización desta información.

En canto á posibilidade do uso do Portal da Responsabilidade Social do Ministerio de Traballo, Migracións e Seguridade Social para incorporar esta información, ningunha das empresas consultadas utilízao como forma de divulgación.

En resumo, a obrigaón de elaborar o EINF foi asumida polas grandes empresas galegas cotizadas en bolsa. A información non financeira inclúese como un anexo no informe de xestión consolidado e esta aparece dispersa no devandito estado contable. Como consecuencia as empresas adoitan elaborar unha táboa na que se sinala o contido da normativa e os indicadores GRI utilizados e a páxina do informe onde se atopan.

As empresas que divulgan de forma voluntaria información non financeira nas súas memorias de sustentabilidade, informes ambientais, etc. viron como esta información pasou a ser obrigatoria, cun contido concreto recolleito na normativa. Non obstante, sería importante un marco normativo común, tanto respecto ao contido da información a presentar, en particular dos indicadores clave de resultados, Como ao proceso de verificación da información de sustentabilidade, para incrementar a súa comparabilidade, utilidade e fiabilidade.

Dada a previsible extensión da obrigatoriedade de elaborar o EINF a unha parte das pemes, a elaboración desta información non financeira de forma voluntaria pode considerarse como unha boa práctica, como un adianto á posible obrigação futura e polas vantaxes que se derivan dun incremento da transparencia.

4.3. VALORACIÓN ESG DAS EMPRESAS GALEGAS. OS RATINGS DE SUSTENTABILIDADE

Como exemplo de boas prácticas seleccionamos á empresa Inditex que vén elaborando información sobre RSC desde hai máis de 20 anos; inicialmente de maneira voluntaria e, nos últimos anos, esta información non financeira pasou a ser obrigatoria¹¹.

A preocupación pola sustentabilidade permitiulle a Inditex estar presente nos índices de sustentabilidade máis recoñecidos do mundo, que avalían anualmente o comportamento económico, ambiental e social das compañías cotizadas.

En 2020, e desde o ano 2002, Inditex é considerada como unha das compañías cun mellor comportamento en materia de sustentabilidade do mundo ao formar parte do *Dow Jones Sustainability Index (DJSI) World*, sendo unha das 11 compañías do sector “retail”¹². Neste índice figuran dentro do sector bancario entidades españolas como BBVA, Banco Santander, Bankinter e CaixaBank; no sector asegurador, Mapfre; en empresas de bens de capital entidades como ACS, Ferrovial, Siemens Gamesa Renewable Energy; no sector de software e servizos, Amadeus e Indra e en utilities Iberdrola, Endesa, Enagás, Naturgy e Rede Eléctrica Corporación. Tamén forman parte do índice *DJSI Europe* as compañías anteriores, incluíndo a Bankia, entre as entidades

¹¹ Na elaboración da súa última Memoria Anual (2020) Inditex seguiu os Principios do Pacto Mundial de Nacións Unidas, os estándares do GRI e, por primeira vez, os do marco SASB (*Sustainability Accounting Standards Board*). Tivo en conta as Directrices da UE 2017 C215/01 sobre a presentación de informes non financeiros, e o suplemento UE 2019/C209/01 sobre a información relacionada co clima. Ademais, presenta a súa Memoria Anual como un informe integrado, seguindo os criterios do Marco de Reporte Integrado (*Integrated Reporting Framework*) elaborado polo *International Integrated Reporting Council (IIRC)*.

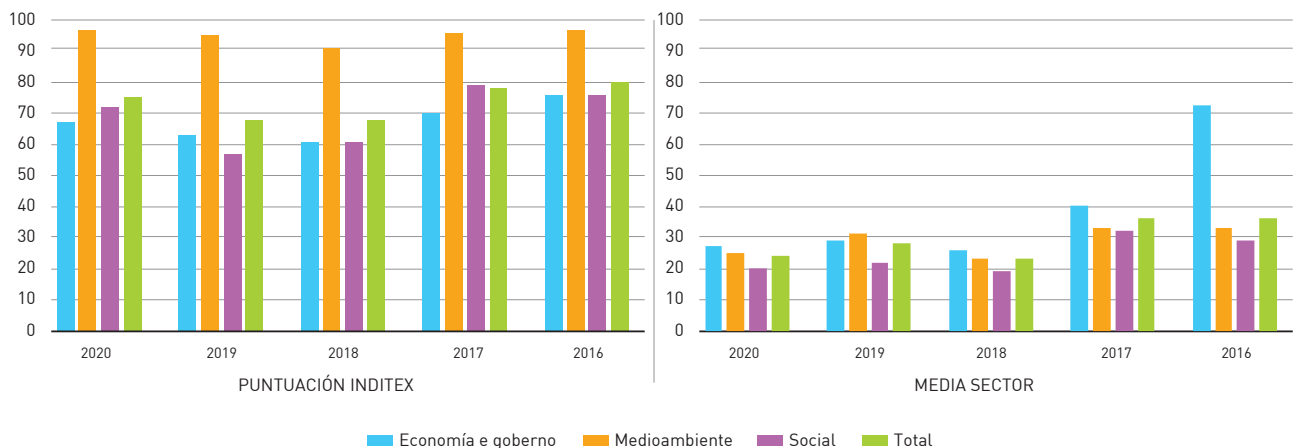
¹² https://portal.csa.spglobal.com/survey/documents/DJSIComponentsWorld_2020.pdf.

bancarias, a Grifols -no sector farmacéuticas, biotecnolóxicas e científicas- e a Telefónica, entre os servizos de telecomunicacións.

Inditex obtivo en 2020 unha puntuación de 75, a máis elevada do seu sector. Na seguinte táboa 112 vemos como no últimos cinco anos obtén puntuacións moi por encima da media do sector nos diferentes aspectos da sustentabilidade, destacando na faceta ambiental, onde tamén obtivo a puntuación máis elevada do seu sector.

DOW JONES SUSTAINABILITY WORLD INDEX

TÁBOA 112. EVOLUCIÓN DA PUNTUACIÓN DJSI WORLD: INDITEX E MEDIA DO SECTOR RETAILING



Fonte: Informe Anual Inditex 2020

Ademais, Inditex forma parte do FTSE4 *Good* desde 2002, e nos dous últimos anos (2020 e 2019) obtivo unha puntuación de 4,9 sobre 5. Tamén figura no índice S&P *Sustainalytics*¹³, cunha puntuación de 12,6, ocupando o posto 44 de 452 empresas avaliadas na categoría de “retailing”, sendo cualificada como unha empresa de baixo risco.

Por outra banda, no *Sustainability Yearbook 2020*¹⁴, publicado por S&P *Global*, Inditex obtivo a medalla de ouro da sustentabilidade. Tamén obtiveron a medalla de ouro outras empresas españolas como Acciona, Banco Santander, Enagás, Ferrovial, Inditex, Meliá e Naturgy; a medalla de prata ACS, Amadeus, BBVA, Coca-Cola European

¹³ <https://www.sustainalytics.com/esg-rating/industria-de-dise-o-textil-s-a/1012270600>

¹⁴ https://www.spglobal.com/esg/csa/yearbook/files/482663_RobecoSAM-Year-Book_Final_med.pdf



Partners PLC, EDP, Iberdrola e Rede Eléctrica; e o bronce CaixaBank e Endesa. Tamén figura no *Global 100 most Sustainable Corporations (Corporate Knights)*¹⁵ no que ocupa o posto 94 en 2020 (en 2019 ocupou o posto 54).

Igualmente, forma parte de índices centrados en cuestións específicas da RSC. Así está incluída no *Bloomberg Gender Equality Index*¹⁶, entre as 380 compañías de todo o mundo de diferentes sectores e do índice *Global diversity & inclusion index (Refinitiv)*¹⁷ onde ocupa o posto 5 en 2020 (78,5 puntos), mentres que en 2019 ocupaba o posto 51.

A nivel español, na clasificación MERCO¹⁸, ocupa en 2020, no sector distribución moda, o primeiro posto das empresas con mellor reputación por noveno ano consecutivo. Tamén logra o primeiro posto na clasificación Merco Responsabilidade e Goberno corporativo (en 2019 ocupaba o terceiro posto).

Finalmente, analizamos a valoración respecto a sustentabilidade de Inditex na plataforma de análise financeira *Refinitiv Eikon*, que elabora diferentes índices ESG.

TÁBOA 113. PUNTUACIÓNS DE INDITEX ÍNDICES ESG- REFINITIV, 2017-21

	2021	2020	2019	2018	2017
ESG SCORE	85,79	86,17	82,16	84,60	78,96
Medioambiente	95,43	94,77	95,43	95,15	95,11
Uso de recursos	97,31	95,13	98,30	98,73	99,53
Emisións	99,04	99,01	98,91	97,88	97,57
Innovación medioambiental	87,63	87,91	86,62	86,54	85,87
Social	97,07	95,83	96,63	95,15	95,12
Persoal	97,39	97,84	98,76	96,47	93,20
Dereitos humanos	91,12	90,34	92,14	98,31	98,02
Comunidade	98,82	98,80	99,26	99,18	99,70
Responsabilidade do produto	98,70	94,44	94,86	94,41	97,14
Goberno	68,71	71,14	59,45	65,5	50,7
Xestión	83,97	77,56	58,13	64,29	50,00
Accionistas	39,10	50,64	54,38	62,99	68,87
Estratexia RSC	34,87	69,74	73,68	75,34	26,92

Fonte: Refinitiv Eikon (acceso 27-10-2021)

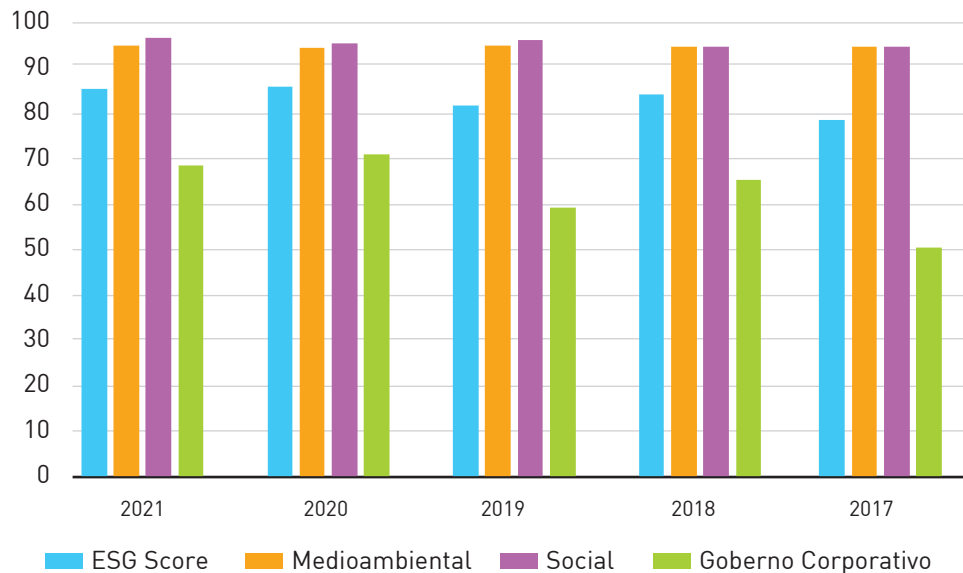
¹⁵ <https://www.corporateknights.com/rankings/global-100-rankings/2020-global-100-rankings/2020-global-100-ranking/>

¹⁶ https://assets.bbhub.io/company/sites/46/2021/01/GEI2021_MemberList_FNL.pdf

¹⁷ <https://www.refinitiv.com/es/sustainable-finance/diversity-and-inclusion-top-100/2020>

¹⁸ <https://www.merco.info/es/ranking-merco-empresas>

TÁBOA 114. EVOLUCIÓN DO ESG SCORE, MEDIOAMBIENTAL, SOCIAL E GOBERNO CORPORATIVO DE INDITEX, 2017-21



Fonte: Refinitiv Eikon (acceso 27-10-2021)

Para o último exercicio, que finaliza en xaneiro de 2021, Inditex obtivo unha puntuación no *ESG score* de 85,79 e a media obtida no últimos cinco anos foi de 83,54. Este *ESG score* xeneral é calculado tendo en conta os diferentes aspectos ambientais, sociais e de goberno corporativo¹⁹.

Inditex destaca nos aspectos ambientais e sociais, onde en todos os exercicios analizados alcanza a máxima valoración, A+. En canto ao goberno corporativo, obsérvase unha evolución positiva, pasando dun *rating* B- en 2017 a B en 2018 e 2019, e B+ en 2020 e 2021. Respecto aos diferentes aspectos do goberno corporativo, obtén elevadas puntuacións na parte de xestión, e máis baixas naquelas relacionadas cos accionistas e a estratexia de RSC.

En canto á súa posición relativa, a táboa seguinte mostra que Inditex ocupa o lugar 136 dun total de 9.574 empresas analizadas no índice *ESG score*. En canto aos diferentes piares, destaca especialmente no Social, onde ocupa o 5 posto, e o ambiental, posto 44. No piar relativo ao goberno corporativo figura no posto 2.132. Se facemos a comparación a nivel sectorial (*Specialty Retailers*), dun total de 206

¹⁹ Os pesos asignados aos tres piares son do 19,15%, 42,55%, e 38,30% respectivamente.

empresas, ocupa o terceiro lugar²⁰, destacando no piar social, primeiro posto, e o ambiental, segundo posto, e, finalmente, no piar de goberno corporativo ocupa o posto 40. A nivel español ocupa o posto 6²¹ das 74 empresas analizadas, sendo líder nos aspectos sociais e ambientais e alcanza o posto 17 en goberno corporativo.

TÁBOA 115. POSICIÓN RELATIVA DA EMPRESA INDITEX EN ESG SCORES CON RESPECTO AO TOTAL DE EMPRESAS, O SEU SECTOR E ESPAÑA (2020)

	TOTAL EMPRESAS	SECTOR: SPECIALTY RETAILERS	ESPAÑA
	9,574	206	74
ESG Score	136	3	6
Medioambiental	44	2	1
Social	5	1	1
Goberno Corporativo	2132	40	17

Fonte: Refinitiv Eikon (acceso 27-10-2021)

Finalmente, realizamos unha comparación por pares coas principais empresas españolas por capitalización de mercado e a nivel internacional con empresas de similar cifra de negocio, capitalización de mercado e sector de actividade.

Na seguinte Táboa podemos ver a comparación de Inditex coas catro empresas españolas de maior capitalización de mercado: Iberdrola, Banco Santander; BBVA e Cellnex Telecom.

TÁBOA 116. COMPARATIVA DE INDITEX CON IBERDROLA, BANCO SANTANDER, BBVA E CELLNEX TELECOM

	CAPITALIZACIÓN DE MERCADO (MILL. USD)	CIFRA DE NEGOCIOS (MILL. USD)	ESG SCORE	PIAR MEDIOAMBIENTAL	PIAR SOCIAL	PIAR GOBERNO
Inditex SA	116,184	24,760	85,89	95,43	97,07	68,71
Iberdrola SA	75,564	40,480	84,03	92,83	93,34	56,95
Banco Santander SA	65,785	64,734	86,43	83,41	86,47	87,6
BBVA SA	46,473	30,830	79,91	84,3	81,37	76,16
Cellnex Telecom SA	41,373	1,908	52,78	37,17	53,56	63,19

Fonte: Refinitiv Eikon data base (acceso 07-11-2021)

²⁰ Superado unicamente polas empresas Lojas Renner SA e Gap Inc.

²¹ Superado polas empresas NH Hotel Group, Acciona, Amadeus IT Group, Banco Santander e Applus Services.

Respecto ao *ESG Score* xeral, ocupa o segundo posto, superada polo Banco Santander. Obtén a mellor puntuación en materia ambiental e social, mentres que no piar de goberno corporativo é superada polos Banco Santander e BBVA.

A continuación, realizamos unha comparación coas súas 22 principais competidoras directas²² (Táboa 117). En canto aos aspectos económicos, Inditex ocupa o cuarto lugar por capitalización de mercado e respecto a súa rendibilidade económica e financeira o posto 13 e 15 respectivamente. Con relación á puntuación ESG global, ocupa o terceiro posto, por detrás de Adidas e Hugo Boss. Nos piares sociais e ambientais ocupa o primeiro e segundo posto respectivamente e en goberno corporativo o 8.

²² Seleccionamos as principais competidoras utilizando a ferramenta *starmine peers* de Refinitiv.

TÁBOA 117. COMPARACIÓN INDITEX - PRINCIPAIS COMPETIDORAS (2021)

	PAÍS	CAP. MERCADO (MILL. DÓLARES)	ROA (%)	ROE (%)	ESG SCORE	PIAR MEDIOAMBIENTAL	PIAR SOCIAL	PIAR GOBERNO
LVMH Moet Hennessy Louis Vuitton SE	Francia	413.857, 48	4,8	12,7	68,51	88,50	80,47	33,73
Hermes International SCA	Francia	178.146, 20	13,1	19,9	64,04	71,27	65,72	56,35
Compagnie Financiere Richemont SA	Suíza	137.775,67	3,9	7,5	68,65	72,09	71,19	61,76
Inditex SA	España	116.324, 30	4,0	7,5	85,89	95,43	97,07	68,71
EssilorLuxottica SA	Francia	96.081, 45	0,3	2,4	69,05	54,44	79,71	58,56
Kering SA	Francia	95.418, 71	8,0	17,9	80,98	96,32	95,05	57,67
Adidas AG	Alemaña	69.169, 53	2,1	6,5	90,98	87,87	93,85	87,65
H & M Hennes & Mauritz AB	Suecia	33.266, 42	0,8	2,2	73,33	92,18	79,16	57,44
Zalando SE	Alemaña	23.017, 35	4,2	11,8	83,48	94,72	72,24	90,36
Moncler SpA	Italia	21.398, 21	11,3	20,5	75,88	84,84	87,73	48,30
Associated British Foods PLC	Reino Unido	20.153, 20	3,1	6,8	76,97	89,80	76,40	63,86
Puma SE	Alemaña	19.590, 04	2,7	4,4	83,20	85,61	88,65	71,59
JD Sports Fashion PLC	Reino Unido	15.605, 20	4,8	25,5	38,10	56,03	41,79	25,02
Next PLC	Reino Unido	14.571,01	7,7	52,0	73,77	84,23	70,95	71,68
Jeronimo Martins SGPS SA	Portugal	14.476, 75	3,4	18,1	84,03	91,07	89,41	69,81
Burberry Group PLC	Reino Unido	10.972, 71	11,1	19,7	71,14	69,93	56,75	87,72
Kingfisher PLC	Reino Unido	9.409, 95	4,9	10,1	68,72	80,87	69,18	62,13
B&M European Value Retail SA	Luxemburgo	8.435, 10	12,4	54,3	35,32	20,54	33,46	50,04
Marks and Spencer Group PLC	Reino Unido	5.124, 07	-2,1	0,9	82,93	95,00	93,93	64,67
Hugo Boss AG	Alemaña	4.432, 76	-8,0	-25,0	87,09	83,94	89,45	84,72
ASOS PLC	Reino Unido	3.494,21	5,3	15,9	58,86	80,19	34,32	65,47
Boohoo group plc	Reino Unido	3.311,07	13,9	27,7	45,23	68,80	31,16	49,06

Fonte: Refinitiv Eikon (acceso 07-11-2021)

Como conclusión, a empresa Inditex forma parte dos principais índices ESG a nivel nacional, europeo e mundial, obtendo elevadas puntuacións tanto a nivel xeral como sectorial, onde ocupa posicións de liderado, en especial nos piares ambiental e social.



5.

5. ENQUISA RSE. EMPRESAS MEDIANAS E GRANDES

Observatorio RSE Galicia Enquisa para medianas e grandes empresas 2021

ANEXO I

Datos da empresa

Nome comercial

CIF

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)

Menor 1 2 3 4 5 Maior

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

Menor 1 2 3 4 5 Maior

Que ámbitos da RSE desenvolve a súa empresa?

 Goberno da empresa (Bo goberno) Social Laboral Medioambiental Económico Outros: indique



Con que asocia a RSE?

- Medio ambiente
- Cuestións laborais
- Igualdade
- Compromiso social
- Marketing
- Goberno da empresa
- Rendibilidade
- Criterios ASG (Ambiental, Social, Gobernanza) ou ESG (palas súas siglas en inglés)
- Sustentabilidade
- Outros: indique

Por favor, indique o seguinte

	SI	NON
Canta a súa organización cunha persoa ou un departamento responsable da RSE (ASG)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ten a súa organización unha política de Goberno Corporativo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ten a súa organización unha política de Fiscalidade responsable?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ten a súa organización unha política de Cumprimento normativo (para garantir que toda a empresa, incluídos os administradores, directivos, empregados e terceiros vinculados cumpren co marco normativo aplicable)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Presenta Informe de Goberno Corporativo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Presenta Memoria de Responsabilidade Social?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Presenta Informe Financeiro Anual consolidado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A súa empresa está afectada pola lei 11/2018, de 28 de decembro (Información No Financeira)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considera que a súa empresa atende ás demandas ou as expectativas dos seus grupos de interese INTERNOS?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considera que a súa empresa atende ás demandas ou as expectativas dos seus grupos de interese EXTERNOS?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os Informes (RSE, Goberno Corporativo, etc.) son auditados por terceiros independentes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A súa empresa emprega algún dos seguintes estándares?

	SI	NON
Principios Rectores de NNUU sobre empresas y Derechos Humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Declaración Tripartita da OIT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normas OSHAS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obxectivos de desenvolvemento Sustentable - ODS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
GRI. Global Reporting Initiative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
150 26000 sobre responsabilidade social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Integrated Reporting (IR) (https://integratedreporting.org)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SA 8000:2014 (Social Accountability)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SGE 21 Forética	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liñas directrices de la OCDE para empresas multinacionais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
AA1000 Accountability	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IQNet SRIO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SASB Standards	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informes de progreso (Pacto Mundial)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Qué 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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aumenta a súa rendibilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reduce o custo financeiro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Incremento do volumen de vendas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mellora a reputación da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Qué dimensión da RSE considera que ten un maior efecto nos resultados da súa empresa?

- Medioambiental
- Social
- Gobernanza
- Laboral
- Outros: indique



Canto variaou porcentualmente en 2020 na súa empresa as seguintes variables:

INDIQUE EN NÚMERO

Facturación	<input type="text"/>
Emprego	<input type="text"/>
Beneficios	<input type="text"/>

Canto variaou porcentualmente en 2020 na súa empresa as seguintes variables:

	1	2	3	4	5
O grao de resitencia da súa empresa fronte a Pandemia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A dixitalización foi/é un recurso a empregar na recuperación da súa empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O seu sector económico pode beneficiarse da transformación dixital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O seu sector económico pode beneficiarse da transformación verde ou ecolóxica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O seu sector conta con ecosistemas de apoio para afrontar a recuperación económica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

 **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**



Cal é o seu grao de coñecemento do Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable (ODS)? (Valorar de 1 a 5)

Menor 1 2 3 4 5 Maior

Identifique ata 5 ODS nos que considera que a súa empresa está a contribuir:

- 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 lograr los obxectivos

BLOQUE II: ASPECTOS DO GOBERNO DA EMPRESA

Características da propiedade da empresa ou actividade empresarial:

	1	2	3	4	5
Un único propietario (persoa física)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unha familia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Institucións financeiras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Institucións públicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outros inversores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



No caso de que a empresa sexa familiar

	1	2	3	4	5
A familia ten o control accionarial da empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Dirección da empresa hai membros da familia? No caso de que a empresa sexa familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O principal responsable da dirección ou administración da empresa é membro da familia? No caso de que a empresa sexa familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

No caso de que sexa empresa familiar, 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 conselleiros	<input type="text"/>
Número de conselleiros independentes	<input type="text"/>
Número de conselleiros da familia (se a empresa é familiar)	<input type="text"/>
Número de mulleres conselleiras	<input type="text"/>
Número de Conselleiros non executivos	<input type="text"/>

Complete o que corresponda

INDIQUE EN NÚMERO

O Presidente do Consello é tamén executivo/directivo da empresa	<input type="text"/>
Os conselleiros dispoñen en tempo e forma da información suficiente para realizar o seu traballo	<input type="text"/>
Os accionistas están proporcionalmente representados no Consello ou o Consello inclúe representantes dos socios minoritarios?	<input type="text"/>
O Consello réunese con frecuencia?	<input type="text"/>

Aspectos xerais da administración da empresa

	SI	NON
Existe unha adecuada regulación interna das funcións do órgano de administración (Administradores únicos, solidarios, mancomunados, Consello de Admsitración)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A dedicación dos administradores (Administradores únicos, solidarios, mancomunados, membros do Consello de Admsitración) ou dos directivos é suficiente para desempeñar as funcións encomendadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O órgano de administración (Consello ou administradores) ofrece á Xunta Xeral información máis alá da establecida legalmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O órgano de administración ten a dimensión adecuada para responder eficazmente as necesidades da empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O órgano de administración (Consello ou Administradores) ofrecen á Xunta Xeral información máis alá da establecida legalmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O órgano de administración avalía periódicamente o desempeño das funcións dos seus executivos/directivos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Garántese a independencia, integridade e obxectividade do órgano de administración e, se corresponde, a dos directivos da empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ten unha adecuada regulación interna das funcións dos directivos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os administradores (Administradores únicos, solidarios, mancomunados, membros do Consello de Admsitración) ou os directvos elíxense en función da súa cualificación técnica e a súa experiencia profesional?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aplícanse regras sobre comportamento ético dos administradores e dos directivos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os directivos da empresa dispoñen en tempo e forma da información suficiente para realizar o seu traballo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O órgano de administración conta con consellerios ou, no seu caso, asesores e consultores independentes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A Información financeira e Non Financeira reflicte a imaxe real da empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As políticas (de xestión, financeiras, contabeis, etc.) contan con avaliacións ou informes elaborados por asesores e consultores profesionals independentes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aplícanse criterios de diversidade de coñecementos na designación dos administradores, directivos e cargos de responsabilidade?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aplícanse criterios de diversidade de xénero na designación dos administradores, directivos e cargos de responsabilidade?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



BLOQUE III: ASPECTOS DO GOBERNO DA EMPRESA

A súa empresa:

	SI	NON	ESTÁ EN FASE DE IMPLI- MENTACIÓN
Prioriza os provedores segundo criterios ambientais, laborais, sociais e de bo goberno?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Colabora cos seus provedores na mellora dos produtos/servizos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desenvolve prácticas de comunicación comercial e contractual responsables?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informa aos seus clientes sobre os impactos positivos/negativos dos seus produtos/servizos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promove a RSE entre a súa clientela?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promove entre a súa clientela o consumo responsable?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Identifica e avalía os impactos da súa actividade no territorio no que actúa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Canta cunha política de loita contra a corrupción?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desenvolve accións a favor do desenvolvemento social?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Que canles de comunicación son os que máis utiliza para comunicarse co seus grupos de interese?

- Información corporativa
- Medios de comunicación especializados.
- Redes sociais
- Intranets dos portais corporativos
- Memorias de RSE ou sustentabilidade
- Canais de comunicación internos como publicacións, circulares, revistas internas
- Outros

Cal e o grao de utilización como ferramenta de xestión estratéxica da información obtida dos grupos de interese? (Indique de 1 a 5)

Baixo 1 2 3 4 5 Alto

Indique os medios de resolución de conflitos cos seus clientes

- Servizo de atención ao cliente
- Adherido ao servizo de arbitraje de consumo da Xunta de Galicia O Folla de reclamación do Instituto Galega de Consumo
- Outros

Indique o seguinte:

	SI	NON
A súa empresa elabora un plan de igualdade, a pesar de non estar obrigada?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizouse algún tipo de acción concreta para fomentar a igualdade de oportunidades para todos e todas (incluída a igualdade de xénero e igualdade de remuneración por un traballo de igual valor, a formación e o desenvolvemento de habilidades, e o emprego e a inclusión de persoas con discapacidade)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizouse algún tipo de acción concreta para fomentar a igualdade de oportunidades para a inclusión de persoas con discapacidade, á marxe do disposto no convenio colectivo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A promoción do persoal faise cunha metodoloxía e criterios definidos previamente? (Enténdase, á marxe do disposto no convenio colectivo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A súa empresa ten unha política de diversidade en relación cos órganos de administración da sociedade?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A súa empresa ten unha política de diversidade en relación co persoal da empresa, incluído o directivo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa promove a contratación indefinida como opción principal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa ten un Plan de avaliación do desempeño dos traballadores?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organización ten mecanismos que utiliza para mellorar a satisfacción dos traballadores?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A súa organización informa os seus traballadores dos seus obxectivos e estratexias empresariais?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A súa empresa (Recursos Humanos) emprega o Big Data, a gamificación ou a realidade virtual ou outras ferramentas dixitais na súa relación con os seus empregados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe unha política definida das funcións (e dos requisitos de acceso) para a pos tos clave da empresa, alén do previsto no convenio colectivo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dispón a súa empresa dunha política de formación continua do persoal?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dispensa a súa empresa formación ao seu persoal en competencias dixitais?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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 disfruten dun período de excedencia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ofrece a súa empresa formación específica aos traballadores a distancia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ten definida unha política salarial, de incentivos e beneficios acorde co principio de igualdade retributiva?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realiza voluntariamente algunha outra auditoría tendente a garantir a igualdade retributiva por razón de sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recentemente (2019 ou 2020) realizou algún tipo de estudo para detectar necesidades relativas a riscos laborais e saúde laboral?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dispón dalgún protocolo destinado a previr e actuar fronte a situacións de acoso?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dispón dalgunha medida de formación ou sensibilización do persoal en materia de igualdade de xénero, identidade de xénero e orientación sexual?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dispón dunha política interna que mellare o exercicio do dereito á desconexión e/ou un sistema de mellara continua da formación e de sensibilización do persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



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 mellara do establecido por leí ou convenio colectivo)

- Gardería de empresa ou subvencións económicas para gardería
- Servicio 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 pore nacemento ou adopción de filio/a
- Xornadas reducidas
- Xornada continuada
- Ampliación dos períodos de excedencia para o coidado de fillos, do cónxuxe, ou doutros familiares
- Ampliación dos permisos por nacemento de filio e coidado de fillos, cónxuxe e doutros familiares
- Previsión de permisos específicos destinado 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 desfute dunha excedencia
- Medidas de conciliación específicas destinadas a persoas traballadoras titulares dunha familia monoparetal
- 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
- Ninguna
- Outros

Indique cales son as canles de comunicación interna que se utilizan habitualmente na súa empresa

- Reunións
- Correo electrónico
- Paneis electrónicos ou puntos de información
- Mensaxes en nómina mensual
- Cuestionarios de obtención de información
- Buzón de suxestións
- Intranet
- Redes sociais
- Outros

Indique a importancia que teñen para a empresa os seguintes aspectos

	MOL BAIXA	BAIXA	MEDIA	ALTA	MOL ALTA
Fomentar a igualdade de oportunidades de colectivos con dificultades ou risco de exclusión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formación permanente dos traballadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Política de promoción dos traballadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emprego de calidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter canles de comunicación cos traballadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inserción, permanencia e/ou promoción de colectivos especiais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Igualdade retributiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

- Ventas
- Opto. Financeiro
- Auditoría e Cumprimento normativo o
- Contabilidade
- Marketing
- Persoal de administración
- Directivos
- Loxística
- Atención o cliente
- Area TIC
- Persoal de servizos



BLOQUE IV: ASPECTOS MEDIOAMBIENTAIS

A súa empresa desenvolve algunha acción ou estratexia para protexer o medio ambiente?

	SI	NON
Establece a súa organización/empresa obxectivos ambientais?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No caso de que estableza obxectivos medioambientais, establece medidas correctoras se non se cumpren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dispón de indicadores que lle permitan medir o impacto ambiental da súa actividade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recibiu a súa organización algunha sanción debido ao incumprimento da normativa ambiental nos últimos dous anos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indique en que temas ten indicadores de impacto ambiental da súa actividade O
Materiais empregados

- Enerxía
- Auga
- Biodiversidade
- Emisións
- Efluentes e residuos
- Avaliación ambiental dos provedores
- Outros

A súa empresa desenvolve algunha acción ou estratexia para protexer o medio ambiente?

	SI	NON
Mitigación do cambio climático	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptación ao cambio climático	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recursos hídricos e mariños	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uso de recursos naturais e economía circular	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contaminación (ambiental, acústica, etc).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Protección da biodiversidade e ecosistemas (perda de biodiversidade ou empobrecemento dos ecosistemas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Redución de gases de efecto invernadoiro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Conta a súa organización con algunha certificación medioambiental? No caso afirmativo, indique cal/cales, ata un máximo de 5.

ISO 14001

Regulamento EMAS

Etiqueta Ecolóxica Europea

ISO 14006

UNE 22480

ISO 50001

ISO 14064

UNE 162002:2013

ISO 14025

ISO 14046

ISO 37120

Outros

5. Indique o gasto aproximado en Euros no ano 2019 dos seguintes conceptos:

IMPORTE

Electricidade

Gasolina

Gasóleo A

Gasóleo B

Gasóleo C

Gas Natural

Con que compañía ten contratada a subministración eléctrica (necesaria para trasladar custos a impactos)



A súa empresa considera os aspectos medioambientais nas seguintes cuestións (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 marketing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desenvolvemento de novos produtos e procesos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nas campañas publicitarias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nas políticas de calidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na planificación estratéxica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na elaboración de obxectivos corporativos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na xestión do persoal ao seu servizo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



6.

6. ENQUISA RSE. EMPRESAS MICRO E PEQUENAS

Observatorio RSE Galicia Enquisa para medianas e grandes empresas 2021

ANEXO II

TABLA CONTENIDO INFORMACIÓN LEI 11-2018 E INDICADORES GRI⁶²

A Lei 11/2018 sinala ao GRI como un dos estándares aceptados para a elaboración do EINF e, como vimos, converteuse na referencia para a súa elaboración.

As organizacións deben seleccionar aqueles indicadores GRI que permitan coñecer o impacto da súa actividade con relación aos aspectos económicos, ambientais e sociais (análise de materialidade) e as variacións que se produciron dun exercicio a outro e se algún indicador se aplica parcialmente. Isto implica que os indicadores utilizados non teñen por que ser os mesmos para todas as empresas, nin para todos os exercicios. A información proporcionada debe incluír tanto ás sociedades que constitúen o seu perímetro de consolidación como aos subministradores e provedores da mesma, estendendo a valoración dos seus principais impactos a toda a cadea de valor.

Hai tres estándares GRI que todas as empresas deben aplicar ao elaborar un informe de sustentabilidade:

- › GRI 101: Fundamentos
- › GRI 102: Contidos Xerais, proporcionan información contextual sobre a propia organización e as súas prácticas de elaboración de informes de sustentabilidade.
- › GRI 103: Enfoque de Xestión, utilízase para elaborar o informe explicando de forma narrativa como se xestiona cada un dos temas de forma que os usuarios entendan o seu enfoque e o seu impacto. En concreto o indicador GRI 103-2 (o enfoque de xestión e os seus compoñentes) recóllese en todos aqueles temas do EINF nos que as empresas consideran necesario proporcionar esta información.



A continuación, a empresa seleccionará aqueles indicadores GRI que sexan materiais para ela nos temas económicos (Serie 200), ambientais (Serie 300) e sociais (Serie 400).

O conxunto de indicadores do GRI está dispoñible na web: <https://www.globalreporting.org/standards/download-the-standards/>.

A continuación, podemos ver un exemplo dunha táboa na que incluímos a diferente información requirida pola Lei 11/2018 e os indicadores GRI utilizados ao elaborar o EINF polas empresas da mostra que utilizaron a versión “exhaustiva” do GRI (Altia e Inditex). As empresas ao elaborar este tipo de táboas adoitan indicar o estándar concreto aplicado, sinalando por exemplo o seu número do GRI, para cada un dos contidos informativos requiridos na lei 11/2018.

Táboa: correspondencia entre os contidos da Lei 11/2018 e os indicadores GRI utilizados polas empresas seleccionadas.

⁶² GRI publicou unha guía na que recolle os indicadores GRI que poder ser utilizados para cumprir nos contidos informativos recollidos na Directiva de información non financeira (Directiva 2014/95/UE) (Global Sustainability Standards Board, 2017).

INFORMACIÓN REQUIRIDA POLA LEI 11/2018	GRI SELECCIONADOS
INFORMACIÓN XERAL	
<p>Breve descripción do modelo de negocio do grupo (incluírá a súa contorna empresarial, a súa organización e estrutura, os mercados nos que opera, os seus obxectivos e estratexias, e os principais factores e tendencias que poden afectar á súa futura evolución)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil da organización • GRI 102-1 Nome da organización • GRI 102-2 Actividades, marcas, produtos e servizos • GRI 102-3 Localización da sede • GRI 102-4 Localización das operacións • GRI 102-5 Propiedade e forma xurídica • GRI 102-6 Mercados servidos • GRI 102-7 Tamaño da organización • GRI 102-14 Declaracións de altos executivos responsables da toma de decisións • GRI 102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades • Prácticas para a elaboración de informes • GRI 102-46 Definición dos contidos dos informes e as coberturas do tema • GRI 102-47 Lista de temas materiais
<p>Descrición das políticas que aplica o grupo que incluírá: os procedementos de dilixencia debida aplicados para a identificación, avaliación, prevención e atenuación de riscos e impactos significativos e de verificación e control, incluíndo que medidas se adoptaron</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes • GRI 103-3 Avaliación do enfoque de xestión Ética e integridade • GRI 102-16 Valores, principios, estándares e normas de conduta • GRI 102-17 Mecanismos de asesoramento e preocupacións éticas
<p>Os resultados desas políticas, debendo incluír indicadores clave de resultados non financeiros pertinentes que permitan o seguimento e avaliación dos progresos e que favorezan a comparabilidade entre sociedades e sectores, de acordo cos marcos nacionais, europeos ou internacionais de referencia utilizados para cada materia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes • GRI 103-3 Avaliación do enfoque de xestión
<p>Os principais riscos relacionados con esas cuestións vinculados ás actividades do grupo (relacións comerciais, produtos ou servizos) que poidan ter un efecto negativo nestes ámbitos, e como o grupo xestiona devanditos riscos, explicando os procedementos utilizados para detectalos e avalialos de acordo cos marcos nacionais, europeos ou internacionais de referencia para cada materia. Debe incluírse información sobre os impactos que se detectaron, ofrecendo unha desagregación dos mesmos, en particular sobre os principais riscos a curto, medio e longo prazo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estratexia • GRI 102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades • Gobernanza • GRI 102-30 Eficacia dos procesos de xestión do risco



INFORMACIÓN SOBRE CUESTIÓNS MEDIOAMBIENTAIS

Información detallada sobre os efectos actuais e previsibles das actividades da empresa no medio ambiente, a saúde e a seguridade, os procedementos de avaliación ou certificación ambiental; os recursos dedicados á prevención de riscos ambientais; a aplicación do principio de precaución, a cantidade de provisións e garantías para riscos ambientais

- Gobernanza
- GRI 102-29 Identificación e xestión de impactos económicos, ambientais e sociais
- GRI 102-31 Avaliación de temas económicos, ambientais e sociais
- GRI 102-20 Responsabilidade a nivel executivo de temas económicos, ambientais e sociais Desempeño económico
- GRI 201-2 Implicacións financeiras e outros riscos e oportunidades derivadas do cambio climático Enfoque de Xestión
- GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto á Serie 300, Dimensión ambiental)
- Perfil da organización
- GRI 102-11 Principio ou enfoque de precaución

Contaminación:

Medidas para previr, reducir ou reparar as emisións de carbono que afectan gravemente o medio ambiente, tendo en conta calquera forma de contaminación atmosférica específica dunha actividade, incluído o ruído e a contaminación lumínica

- Enfoque de Xestión
- GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 302: Enerxía e 305 Emisións)

Economía circular e prevención e xestión de residuos:

Medidas de prevención, reciclaxe, reutilización, outras formas de recuperación e eliminación de refugallos. Accións para combater o desperdicio de alimentos

- Enfoque de Xestión
- GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (respecto a GRI 306 Efluentes e residuos)
- Materiais
- GRI 301-2 Insumos reciclados
- GRI 301-3 Produtos reutilizados e materiais de envasado
- Efluentes e residuos
- GRI 306-1 Vertedura de augas en función da súa calidade e destino
- GRI 306-2 Residuos por tipo e método de eliminación

Uso sostible dos recursos:

Consumo e subministración de auga de acordo coas limitacións locais

- Auga e efluentes
- GRI 303-1 Interacción coa auga como recurso compartido
- GRI 303-5 Consumo de auga

Consumo de materias primas e as medidas adoptadas para mellorar a eficiencia do seu uso

- Enfoque de Xestión
- GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes Materiais (aplicado xunto a GRI 301 Materiais)
- Materiais
- GRI 301-1 Materiais utilizados por peso ou volume GRI 301-2 Insumos reciclados

Consumo, directo e indirecto, de enerxía e as medidas tomadas para mellorar a eficiencia enerxética e o uso de enerxías renovables

- Enfoque de Xestión
- GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 302 Enerxía)
- Enerxía
- GRI 302-1 Consumo enerxético dentro da organización
- GRI 302-3 Intensidade enerxética
- GRI 302-4 Redución do consumo enerxético

Cambio climático:

<p>Elementos importantes das emisións de gases de efecto invernadoiro xerados como resultado das actividades da empresa, incluído o uso dos bens e servizos que produce</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 305 Emisións) Emisións • GRI 305-1 Emisións directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisións indirectas de GEI ao xerar enerxía (alcance 2) • GRI 305-3 Outras emisións indirectas de GEI (alcance 3) • GRI 305-4 Intensidade das emisións de GEI GRI 305-5 Redución das emisións de GEI
<p>Medidas adoptadas para adaptarse ás consecuencias do cambio climático</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 305 Emisións) • Desempeño económico • GRI 201-2 Implicacións financeiras e outros riscos e oportunidades derivadas do cambio climático
<p>Metas de redución establecidas voluntariamente a medio e longo prazo para reducir as emisións de gases de efecto invernadoiro e os medios implementados para tal fin</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 305 emisións) GRI 305-5 Redución das emisións de GEI

Protección da biodiversidade:

<p>Medidas tomadas para preservar ou restaurar a biodiversidade</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 304 Biodiversidade) • GRI 304-3 Hábitats protexidos ou restaurados
<p>Impactos causados polas actividades ou operacións de áreas protexidas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 304-2 Impactos das actividades, os produtos e os servizos na biodiversidade



INFORMACIÓN SOBRE CUESTIÓNS SOCIAIS E RELATIVAS AO PERSOAL

<p>Número total e distribución de empregados por sexo, idade, país e clasificación profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 401 Emprego) • Perfil da organización • GRI 102-8 Información sobre empregados e outros traballadores • Diversidade e igualdade de oportunidades • GRI 405-1 Diversidade en órganos de goberno e empregados
<p>Número total e distribución de modalidades de contratos e media anual de contratos indefinidos, de contratos temporais, e de contratos a tempo parcial por: sexo, idade e clasificación profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil da organización • GRI 102-8 Información sobre empregados e outros traballadores • Diversidade e igualdade de oportunidades • GRI 405-1 Diversidade en órganos de goberno e empregados
<p>Número de despedimentos por sexo, idade e clasificación profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 401 Emprego) • Emprego • GRI 401-1 Novas contratacións de empregados e rotación de persoal
<p>Remuneracións medias e a súa evolución desagregados por sexo, idade e clasificación profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diversidade e igualdade de oportunidades • GRI 405-2 Ratio do salario base e da remuneración de mulleres fronte a homes
<p>Brecha salarial e a remuneración de postos de traballo iguais ou de media da sociedade</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 405 Diversidade e igualdade de oportunidades) Gobernanza • GRI 102-38 Ratio de compensación total anual GRI 102-39 Ratio do incremento porcentual da compensación total anual • Presenza no mercado • GRI 202-1 Ratio do salario de categoría inicial estándar por sexo fronte ao salario mínimo local Diversidade e igualdade de oportunidades • GRI 405-2 Ratio do salario base e da remuneración de mulleres fronte a homes
<p>Remuneración media dos conselleiros e directivos, incluíndo a retribución variable, dietas, indemnizacións, o pago aos sistemas de previsión de aforro a longo prazo e calquera outra percepción desagregada por sexo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 405 Diversidade e igualdade de oportunidades) Gobernanza • GRI 102-35 Políticas de remuneración • GRI 102-36 Proceso para determinar a remuneración • Diversidade e igualdade de oportunidades • GRI 405-2 Ratio do salario base e da remuneración de mulleres fronte a homes
<p>Implantación de políticas de desconexión laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 401 Emprego)
<p>Empregados con discapacidade</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diversidade e igualdade de oportunidades • GRI 405-1 Diversidade en órganos de goberno e empregados

Organización do traballo:

Organización do tempo de traballo	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 401 Emprego)
Número de horas de absentismo	<ul style="list-style-type: none"> • Saúde e seguridade no traballo • GRI 403-2 Identificación de perigos, avaliación de riscos e investigación de incidentes • GRI 403-9 Lesións por accidente laboral
Medidas destinadas a facilitar a conciliación e fomentar o exercicio corresponsable destes por parte de ambos os proxenitores	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 401 Emprego) GRI 401-3 Permiso parental

Saúde e seguridade:

Condições de saúde e seguridade no traballo	<ul style="list-style-type: none"> • Participación dos grupos de interese • GRI 102-41 Acordos de negociación colectiva Saúde e seguridade no traballo • GRI 403-1 Sistema de xestión da saúde e a seguridade no traballo • GRI 403-2 Identificación de perigos, avaliación de riscos e investigación de incidentes • GRI 403-3 Servizos de saúde no traballo • GRI 403-5 Formación de traballadores sobre saúde e seguridade no traballo • GRI 403-6 Fomento da saúde dos traballadores GRI 403-7 Prevención e mitigación dos impactos na saúde e a seguridade dos traballadores directamente vinculados mediante relacións comerciais
Accidentes de traballo, en particular a súa frecuencia e gravidade, así como as enfermidades profesionais, desagregado por sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Saúde e seguridade no traballo • GRI 403-2 Identificación de perigos, avaliación de riscos e investigación de incidentes • GRI 403-3 Servizos de saúde no traballo GRI 403-9 Lesións por accidente laboral • GRI 403-10 Doenzas e enfermidades laborais



Relacións sociais:

Organización do diálogo social, incluídos procedementos para informar e consultar ao persoal e negociar con eles

- Enfoque de Xestión
- GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 402 Relacións traballador-empresa)

Porcentaxe de empregados cubertos por convenio colectivo por país.

- Participación dos grupos de interese
- GRI 102-41 Acordos de negociación colectiva

Balance dos convenios colectivos, particularmente no campo da saúde e a seguridade no traballo

- Saúde e seguridade no traballo
- GRI 403-1 Sistema de xestión da saúde e a seguridade no traballo
- GRI 403-4 Participación dos traballadores, consultas e comunicación sobre saúde e seguridade no traballo

Formación:

Políticas implementadas no campo da formación

- Enfoque de Xestión
- GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 404 Formación e ensino)
- GRI 404-2 Programas para mellorar as aptitudes dos empregados e programas de axuda á transición

Cantidade total de horas de formación por categorías profesionais.

- Formación e ensino
- GRI 404-1 Media de horas de formación ao ano por empregado

Accesibilidade:

Accesibilidade universal das persoas con discapacidade

- Enfoque de Xestión
- GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 405 Diversidade e igualdade de oportunidades)

Igualdade:

Medidas adoptadas para promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes Plans de igualdade (Capítulo III da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes), medidas adoptadas para promover o emprego, protocolos contra o acoso sexual e por razón de sexo, a integración e a accesibilidade universal das persoas con discapacidade Política contra todo tipo de discriminación e, no seu caso, de xestión da diversidade

- Enfoque de Xestión
- GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 405 Diversidade e igualdade de oportunidades e 406 Formación e ensino)

<p>Aplicación de procedementos de dilixencia debida en materia de Dereitos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ética e integridade • GRI 102-16 Valores, principios, estándares e normas de conduta • GRI 102-17 Mecanismos de asesoramento e preocupacións éticas • Prácticas en materia de seguridade • GRI 410-1 Persoal de seguridade capacitado en políticas ou procedementos de dereitos humanos Enfoque de Xestión • GRI 103- 2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (respecto ao GRI 412 Avaliación de dereitos humanos) • Avaliación de dereitos humanos • GRI 412-1 Operacións sometidas a revisións ou avaliacións de impacto sobre os dereitos humanos GRI 412-3 Acordos e contratos de investimento significativos con cláusulas sobre dereitos humanos ou sometidos a avaliación de dereitos humanos
<p>Prevención dos riscos de vulneración dos dereitos humanos e, no seu caso, medidas para mitigar, xestionar e reparar posibles abusos cometidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ética e integridade • GRI 102-16 Valores, principios, estándares e normas de conduta • GRI 102-17 Mecanismos de asesoramento e preocupacións éticas • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 412 Avaliación de dereitos humanos) • GRI 410-1 Persoal de seguridade capacitado en políticas ou procedementos de dereitos humanos GRI 412-1 Operacións sometidas a revisións ou avaliacións de impacto sobre os dereitos humanos GRI 412-3 Acordos e contratos de investimento significativos con cláusulas sobre dereitos humanos ou sometidos a avaliación de dereitos humanos
<p>Denuncias por casos de vulneración de dereitos humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Non discriminación • GRI 406-1 Media de horas de formación ao ano por empregado
<p>Promoción e cumprimento das disposicións dos convenios fundamentais da Organización Internacional do Traballo relacionadas co respecto pola liberdade de asociación e o dereito á negociación colectiva. Eliminación da discriminación no emprego e a ocupación. Eliminación do traballo forzoso ou obrigatorio. Abolición efectiva do traballo infantil</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 406 Formación e ensino, 407 Liberdade de asociación e negociación colectiva, 408 Traballo infantil e 409 Traballo forzoso ou obrigatorio) • GRI 407-1 Operacións e provedores cuxo dereito á liberdade de asociación e negociación colectiva podería estar en risco • GRI 408-1 Operacións e provedores con risco significativo de casos de traballo infantil • GRI 409-1 Operacións e provedores con risco significativo de casos de traballo forzoso ou obrigatorio



INFORMACIÓN RELATIVA Á LOITA CONTRA A CORRUPCIÓN E O SUBORNO

<p>Medidas adoptadas para previr a corrupción e o suborno</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 205 Anticorrupción) • Ética e integridade • GRI 102-16 Valores, principios, estándares e normas de conduta • GRI 102-17 Mecanismos de asesoramento e preocupacións éticas • Enfoque de Xestión • GRI 205-1 Operacións avaliadas para riscos coa corrupción • GRI 205-2 Comunicación e formación sobre políticas e procedementos anticorrupción • GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados e medidas tomadas
<p>Medidas para loitar contra o branqueo de capitais</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ética e integridade • GRI 102-16 Valores, principios, estándares e normas de conduta • GRI 102-17 Mecanismos de asesoramento e preocupacións éticas • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 205 Anticorrupción) • GRI 205-1 Operacións avaliadas para riscos coa corrupción • GRI 205-2 Comunicación e formación sobre políticas e procedementos anticorrupción • GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados e medidas tomadas
<p>Achegas a fundacións e entidades sen ánimo de lucro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil da organización • GRI 102-13 Afiliación a asociacións Desempeño económico • GRI 201-1 Valor económico directo xerado e distribuído • Comunidades locais • GRI 413-1 Operacións con participación da comunidade local, avaliacións do impacto e programas de desenvolvemento

INFORMACIÓN SOBRE A SOCIEDADE

Compromisos da empresa co desenvolvemento sostible:

<p>O impacto da actividade da sociedade no emprego e desenvolvemento local</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impactos económicos indirectos • GRI 203-1 Investimentos en infraestruturas e servizos apoiados • GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos • Comunidades locais • GRI 204-1 Proporción de gasto en provedores locais • GRI 413-1 Operacións con participación da comunidade local, avaliacións do impacto e programas de desenvolvemento
<p>O impacto da actividade da sociedade nas poboacións locais e no territorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impactos económicos indirectos • GRI 203-1 Investimentos en infraestruturas e servizos apoiados • GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos • Dereitos dos pobos indíxenas • GRI 411-1 Casos de violacións de dereitos dos pobos indíxenas • Comunidades locais • GRI 413-1 Operacións con participación da comunidade local, avaliacións do impacto e programas de desenvolvemento • GRI 413-2 Operacións con impactos negativos significativos -reais e potenciais nas comunidades locais
<p>As relacións mantidas cos actores das comunidades locais e as modalidades de diálogo con estes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación dos grupos de interese • GRI 102-43 Enfoque para a participación dos grupos de interese • Comunidades locais • GRI 413-1 Operacións con participación da comunidade local, avaliacións do impacto e programas de desenvolvemento
<p>As accións de asociación ou patrocinio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil da organización • GRI 102-12 Iniciativas externas GRI 102-13 Afiliación a asociacións Desempeño económico • GRI 201-1 Valor económico directo xerado e distribuído

Subcontratación e provedores:

<p>Inclusión na política de compras de cuestións sociais, de igualdade de xénero e ambientais</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 204 Prácticas de adquisición, 308 Avaliación ambiental de provedores e 414 Avaliación social dos provedores) • GRI 308-1 Novos provedores que pasaron filtros de selección de acordo cos criterios ambientais GRI 414-1 Novos provedores que pasaron filtros de selección de acordo cos criterios sociais
---------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>Consideración nas relacións con provedores e subcontratistas da súa responsabilidade social e ambiental</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil da organización • GRI 102-9 Cadea de subministración Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 204 Prácticas de adquisición, 308 Avaliación ambiental de provedores e 414 Avaliación social dos provedores) • Prácticas de adquisición • GRI 204-1 Proporción de gasto en provedores locais • GRI 308-1 Novos provedores que pasaron filtros de selección de acordo cos criterios ambientais GRI 414-1 Novos provedores que pasaron filtros de selección de acordo cos criterios sociais
<p>Sistemas de supervisión e auditorías e resolución destas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 204 Prácticas de adquisición) • Perfil da organización • GRI 102-9 Cadea de subministración Avaliación ambiental de provedores • GRI 308-2 Impactos ambientais negativos na cadea de subministración e medidas tomadas Avaliación social dos provedores • GRI 414.2 Impactos sociais negativos na cadea de subministración e medidas tomadas
<p>Consumidores:</p>	
<p>Medidas para a saúde e a seguridade dos consumidores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 416 Saúde e seguridade dos clientes, 417 Marketing e etiquetaxe e 418 Privacidade do cliente) • GRI 416-1 Avaliación dos impactos na saúde e seguridade das categorías de produtos ou servizos GRI 416-2 Casos de incumprimento relativos aos impactos na saúde e seguridade das categorías de produtos e servizos • GRI 417-1 Requisitos para a información e a etiquetaxe de produtos e servizos
<p>Sistemas de reclamación e queixas recibidas e a súa resolución</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ética e integridade • GRI 102-17 Mecanismos de asesoramento e preocupacións éticas • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 416 Saúde e seguridade dos clientes, 417 Marketing e etiquetaxe e 418 Privacidade do cliente) • GRI 416-2 Casos de incumprimento relativos aos impactos na saúde e seguridade das categorías de produtos e servizos • GRI 417-2 Casos de incumprimento relacionados coa información e a etiquetaxe de produtos e servizos • GRI 418-1 Reclamacións fundamentadas relativas a violacións da privacidade do cliente e perda de datos do cliente

Información fiscal:

Os beneficios obtidos país por país.	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 201 Desempeño económico) • Fiscalidade • GRI 207-4 Presentación de informes país por país
Os impostos sobre beneficios pagados	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Xestión • GRI 103-2 O enfoque de xestión e os seus compoñentes (aplicado xunto a GRI 201 • Desempeño económico) • GRI 201-1 Valor económico directo xerado e distribuído • Fiscalidade • GRI 207-4 Presentación de informes país por país
As subvencións públicas recibidas	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 201-4 Asistencia financeira recibida do goberno

Fonte: Elaboración propia con base nos EINF elaborados por Altia e Inditex e os estándares GRI 2016



XUNTA
DE GALICIA