HUELLA EN LAS DESIGUALDADES DE LAS GRANDES EMPRESAS ESPAÑOLAS

OXFAM
Intermón

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO 03

RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES 05

INTRODUCCIÓN 08

DESIGUALDAD Y ACTIVIDAD EMPRESARIAL 09

IMPACTO DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN LAS DESIGUALDADES 12

HUELLA EN LAS DESIGUALDADES DE LAS GRANDES EMPRESAS ESPAÑOLAS 15
Personas 15
Poder 22
Beneficios 26
Planeta 30

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 33

HACIA UN NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL 34

RECOMENDACIONES AL GOBIERNO 38

ANEXO 1: GLOSARIO 42

ANEXO 2: METODOLOGÍA 45
Metodología completa de la Huella en las Desigualdades 46
Metodología del cómputo de filiales en guaridas fiscales 51
Definición de guarida fiscal 52
Criterio para considerar una filial en una guarida fiscal 52

ANEXO 3: LISTADO OXFAM DE GUARIDAS FISCALES 53

ANEXO 4: LISTADO DE FILIALES ESPAÑOLAS EN GUARIDAS FISCALES 55

NOTAS 56

RESUMEN EJECUTIVO

Uno de los principales retos a los que nos enfrentamos como sociedad es el de los altos niveles de desigualdad, tanto a nivel global como dentro de cada país. En España, esto se refleja en un reparto de la renta en el que el 10% más rico recibe rentas que suponen casi un tercio del total de las que se generan, frente a la quinta parte que recibe la mitad más pobre. Con pequeñas variaciones, esa ha sido la foto de la desigualdad de renta en nuestro país durante los últimos 20 años. Sin embargo, en lo que respecta a la riqueza, la brecha no sólo es mucho mayor, sino que ha aumentado considerablemente en los últimos años. Si bien en 2002 el 1% más rico de la población detentaba el 14% del total de la riqueza neta de nuestro país, frente al 13% en manos del 50% más pobre, en 2022 la riqueza del 1% más rico ya era el 19% del total, y la de la mitad más pobre había caído al 7%.

La actividad económica bajo el modelo productivo imperante no sólo no consigue reducir los altos niveles de desigualdad existentes, sino que más bien parece contribuir a que la desigualdad aumente y se cronifique. Así, tanto el Producto Interior Bruto como los excedentes empresariales de 2023 triplican las cifras de 1995 sin que la estructura de desigualdad se haya modificado. Estrechando un poco más el marco temporal y fijándonos en las empresas de mayor tamaño, comprobamos que aquellas con más de 1.000 personas empleadas aumentaron su facturación en un 63% entre el 2006 y el 2022, mientras que duplicaron beneficios en ese mismo período, a pesar del año de pandemia.

Sin embargo, cuando constatamos que en nuestro país el 14% de las personas con trabajo están bajo el umbral de la pobreza y a pesar de que la pobreza laboral no se da en todos los sectores de actividad, surge la fundada sospecha de que ese incremento sostenido de los beneficios empresariales no está beneficiando por igual a todas las personas que han contribuido a ellos.

Por ello, y con el objetivo de entender las dinámicas internas de las empresas que tienen un impacto en la desigualdad, desde Oxfam Intermón hemos desarrollado la Huella en las Desigualdades: un análisis para tratar de conocer cuál es la contribución a nivel individual de las empresas en el aumento o disminución de las desigualdades, en plural, desde una concepción multidimensional de las desigualdades que van más allá de la económica. Para ello, la Huella analiza la actuación de las empresas desde cinco perspectivas: Personas, Poder, Beneficios, Planeta y Producto.

En el presente informe hemos aplicado una batería de indicadores representativos de la Huella de las Desigualdades, excepto el pilar de Producto que aún no está desarrollado, a una muestra de 40 grandes empresas españolas, y las conclusiones apuntan a que las prácticas de estas compañías priorizan los intereses de las personas que pertenecen a las capas más favorecidas de la sociedad —accionistas y altos directivos fundamentalmente—, en detrimento de otros actores afectados o involucrados en la actividad empresarial, como las personas que trabajan directa o indirectamente para ellas, la ciudadanía o las comunidades afectadas por su actividad.

Desagregando por dimensiones de análisis, en el ámbito de **Personas** encontramos que el 58% de las empresas analizadas no publica ningún compromiso con el pago de salarios dignos a las personas que trabajan en ella, una cifra que sube hasta el 85% cuando dicho compromiso se refiere a las personas que trabajan en la cadena de valor. Además, en lo que atañe a los procedimientos de las empresas para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, el esfuerzo de

una amplia mayoría de ellas se centra en suscribir un compromiso formal y facilitar mecanismos de remediación cuando se dé una vulneración, pero no en evitar que ésta ocurra, lo que muestra una manifiesta falta de cuidado hacia los colectivos potencialmente más vulnerables.

En el ámbito de **Poder** constatamos que la mayoría de empresas no cuentan con garantías de buen gobierno suficientes como para asegurar que su prioridad vaya más allá de los intereses de grandes accionistas y altos ejecutivos. Así se desprende del hecho de que sólo la mitad de las empresas analizadas separa el rol de presidente del de máximo ejecutivo, y de que en los Consejo de Administración casi el 40% de las empresas tengan menos de la mitad de miembros independientes de los equipos de gestión. Frente a ello, el análisis de los mecanismos de contrapoder de las personas trabajadoras arroja que, en el 43% de las empresas, más de un 25% de la plantilla queda fuera de la negociación colectiva, en contraste con el 92% de cobertura en España..

En lo que respecta a **Beneficios,** o a cómo cada empresa hace partícipe de ellos a los diferentes colectivos involucrados en su generación, los principales beneficiarios están claramente en la cúspide. Así, casi la mitad de los beneficios obtenidos por el conjunto de empresas analizadas se destinan a dividendos, con cinco empresas que no sólo destinan íntegramente sus resultados a retribuir a sus accionistas, sino que incluso recurren a reservas. Por otro lado, en el 60% de las empresas de la muestra el máximo ejecutivo gana más de 2 millones de euros y en el 35% el sueldo medio de los miembros del comité de dirección es superior al millón. Todo ello nos deja una desigualdad salarial que se cifra en un promedio de 118 veces entre lo que gana el primer ejecutivo de algunas de estas empresas y el sueldo medio de su empresa, o en que en el 58% de las empresas del análisis la distancia entre el sueldo más alto y el medio es superior a 50 veces.

Por último, en el pilar de **Planeta,** que analiza el esfuerzo ambiental de las empresas, dada la naturaleza desigual tanto de los impactos como de las responsabilidades del cambio climático, encontramos que tan sólo la quinta parte de las empresas analizadas están reduciendo sus emisiones de CO_2 en los tres alcances: las directas, la procedentes de sus fuentes de energía y las de su cadena de valor.

La conclusión principal es que la lucha contra las desigualdades no está entre las prioridades de las grandes empresas, más bien al revés: gran parte de sus dinámicas contribuyen o bien a aumentar las brechas entre colectivos más y menos favorecidos, o bien directamente a generarlas. Ello apunta a que el paradigma empresarial o el modelo de actuación bajo el que se rigen obedece a una concepción de la actividad económica en la que para que unos puedan ganar, otros tienen que perder, lo que constituye la base para el despliegue de las desigualdades.

RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES

Para avanzar hacia un modelo de empresa que contribuya a que exista una menor desigualdad, proponemos las siguientes recomendaciones al Gobierno:

I. PROMOVER UNA GOBERNANZA DEMOCRÁTICA DE LAS EMPRESAS Y UN REPARTO EQUITATIVO DE BENEFICIOS ENTRE LOS DIFERENTES GRUPOS DE INTERÉS

Debemos avanzar hacia una modelo de gestión empresarial que considere la participación de los distintos grupos de interés, en los procesos de toma de decisión, incluyendo trabajadores y trabajadoras como se recoge en el artículo 129 de la Constitución española. Otros elementos, como hacer partícipes a las personas trabajadoras de los beneficios de la empresa, ligar por ley la remuneración de los consejos de dirección a criterios de desempeño social y ambiental o prohibir el reparto de dividendos en empresas que durante el ejercicio hayan presentado expedientes de regulación de empleo, son fundamentales para lograr este objetivo.

2. REDUCIR LA DESIGUALDAD SALARIAL, MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES Y ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE DERECHOS

Proponemos establecer una ratio máxima de diferencia retributiva de 1 a 20 en el interior de las grandes compañías. Igualmente, se ha de mejorar la negociación colectiva como herramienta para aumentar la capacidad adquisitiva de las personas trabajadoras y reforzar las medidas para acabar con la precarización de la temporalidad y el abuso en la subcontratación.

3. ELIMINAR LA BRECHA LABORAL Y SALARIAL DE GÉNERO

Aumentando la transparencia salarial, penalizando si se superan determinadas brechas y asegurando que se cumplen las cuotas de presencia obligatoria femenina en los órganos de dirección de las grandes empresas. Es fundamental también facilitar los cuidados y las conciliaciones desde el ámbito laboral incorporando la perspectiva de los cuidados a lo largo de la vida y reconociendo a todas las personas adultas como cuidadoras en nuestras políticas laborales. Debemos también apostar por la centralidad de la vida en nuestro modelo social y económico revisando la duración y distribución del tiempo de trabajo.

4. IMPULSAR UN PAQUETE DE MEDIDAS DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE PARA TAPAR LOS AGUJEROS DE EVASIÓN Y ELUSIÓN FISCAL EN EL IMPUESTO DE SOCIEDADES, ASÍ COMO REFORZAR LA TRANSPARENCIA FISCAL DE LAS EMPRESAS

Revisar el listado de guaridas fiscales o "jurisdicciones no cooperativas" aprobado en febrero de 2023, mediante una aplicación estricta de los principios de equidad fiscal y de transparencia recogidos en la Ley de medidas de lucha contra el fraude fiscal de julio de 2021, así como reforzar la transparencia fiscal de las grandes empresas, exigiendo que publiquen el reporte país por país completo para todos los países en los que operan.

5. EXIGIR A LAS GRANDES EMPRESAS Y A LOS INVERSORES QUE REDUZCAN RADICALMENTE SUS EMISIONES DE CARBONO Y MAXIMICEN EL ESFUERZO AMBIENTAL

Se debe impulsar una transposición ambiciosa de los desarrollos legislativos europeos sobre taxonomía ambiental y social para su aplicación en productos de inversión y financiación, además de exigir a las grandes empresas que establezcan objetivos ambiciosos y concretos basados en la ciencia, con una hoja de ruta claramente definida para reducir las emisiones en todos los alcances de acuerdo con el Acuerdo de París, alineando las inversiones y modelos de negocio con objetivos climáticos basados en la ciencia.

6. CADENA DE VALOR: GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE DERECHOS HUMANOS Y AMBIENTALES

Para ello se ha de trasponer la Directiva europea y aprobar cuanto antes una ley española que exija protocolos de debida diligencia en derechos humanos y ambientales a empresas de cualquier tamaño, protocolos que han de identificar, detener, prevenir, mitigar, monitorear y dar cuenta de los impactos adversos potenciales y reales sobre los derechos humanos y el medio ambiente de las empresas a lo largo de toda su cadena de valor. Igualmente, han de condicionar el acceso a ayudas públicas, fondos europeos y contratación pública a empresas que respeten los derechos humanos, presenten comportamientos fiscales responsables y garanticen condiciones laborales y salariales dignas.

7. TRANSPARENCIA

Culminar la Transposición de la Directiva Europea sobre información corporativa en materia de sostenibilidad, o CSRD, al ordenamiento jurídico español para que incorpore el marco único de presentación de informes de sostenibilidad común para todas las empresas europeas.

Más allá de las obligaciones que se vayan imponiendo en el ámbito regulatorio y/o de política pública, animamos a las empresas a que avancen hacia **un nuevo paradigma de actuación que contribuya a construir sociedades más justas, atender la emergencia climática y poner freno a las desigualdades.**

Para ello, proponemos algunos cambios significativos en sus políticas y prácticas en los principales ámbitos empresariales:

MODELOS DE NEGOCIO

Que velen por la sostenibilidad económica, social y ambiental de la empresa y el entorno en el que se desenvuelve, equilibrando el reparto de valor entre los diferentes grupos de interés.

GOBIERNO CORPORATIVO

Implementar sistemas de incentivos basados en la sostenibilidad económica, social y ambiental de la empresa, buscando el equilibrio de intereses de los diferentes grupos.

TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Más allá de cumplir con los requisitos legales de información, la rendición de cuentas ha de consistir en un proceso de mejora continua que tantee y consulte las necesidades de las partes con las que se relaciona, para que la empresa se nutra de sus aportaciones.

CONDICIONES LABORALES

Las empresas comprometidas con una mayor equidad velan por garantizar un empleo de calidad y por fomentar la estabilidad laboral tanto para las personas que emplean directamente, como para las que forman parte de subcontratas del grupo empresarial.

SALARIOS

Es fundamental garantizar el pago de salarios dignos y que las empresas busquen la reducción de las brechas salariales en su seno, mediante la fijación de distancias máximas entre niveles salariales para que cualquier decisión de mejorar salarios beneficie a todas las personas que forman parte de la plantilla.

GÉNERO

Implementar un enfoque transversal de género que incorpore mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades que permita romper el techo de cristal, pero también el suelo pegajoso en el que se encuentra la trayectoria laboral y profesional de las mujeres. También han de adoptar medidas orientadas a favorecer la conciliación y la gestión corresponsable de los cuidados.

PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Las grandes empresas deberían habilitar espacios más democráticos para la toma de decisiones en las que las personas trabajadoras puedan participar y hacer oír su voz sobre aspectos de gestión y de evolución del proyecto empresarial. Esto se puede traducir en que los representantes de las personas trabajadoras puedan tener un sitio en los órganos de gobierno o en los consejos de nombramientos y de retribuciones.

CADENAS DE VALOR

Las grandes empresas que realmente quieren poner freno a la desigualdad fomentan un mayor equilibrio en el reparto de valor entre los actores de la cadena de suministro, priorizando proveedores que garanticen salarios dignos y procesos de negociación colectiva de condiciones laborales y no aprovechándose de regulaciones más laxas para explotar de manera inadecuada los recursos naturales y habilitar los mecanismos necesarios para prevenir los impactos negativos en el medio ambiente de las zonas en las que operen.

GESTIÓN AMBIENTAL

Las empresas han de elaborar y poner en marcha una política ambiental que defina los principios de actuación y los indicadores y modelos de reporte que permitan conocer adecuadamente su impacto ambiental.

FISCALIDAD

Para alinear el pago de impuestos con la actividad económica real que despliegan, las empresas fiscalmente responsables han de rechazar el uso de estratagemas para eludir o minimizar artificialmente su factura fiscal —en especial la utilización de paraísos o guaridas fiscales—, ser transparentes y rendir cuentas de manera efectiva sobre sus políticas y prácticas fiscales.

PROTOCOLOS DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

Las empresas de cualquier tamaño han de incorporar protocolos de debida diligencia en derechos humamos y ambientales que cubran toda la cadena de valor, tal y como se describe en los Principios Rectores de las Naciones Unidas y las directrices de la OCDE.

INTRODUCCIÓN

Vivimos en sociedades con niveles muy altos de desigualdad, que la libre asignación de recursos que suponen una actividad económica desregulada no consigue aplacar. Las empresas son elementos clave de nuestras economías y la generación del valor empresarial que se da en su seno supone uno de los principales mecanismos de generación de renta y riqueza.

Pero también en el interior de las empresas se hace un primer reparto de esa renta y riqueza. A la vista del panorama de desigualdad general, ese reparto dista mucho de ser equitativo, por lo que resulta necesario conocer cuáles son las dinámicas que operan en el interior de las empresas que afectan a las desigualdades.

Por ello, Oxfam ha elaborado la Huella en las Desigualdades, que se trata al tiempo de un marco narrativo y una herramienta de medición que desglosa las diferentes dimensiones desde las que las empresas contribuyen a aumentar o disminuir las diferentes desigualdades, no sólo la meramente económica.

El marco de análisis de la Huella en las Desigualdades se divide en cinco pilares: Personas, Poder, Beneficios, Planeta y Producto, desde la perspectiva de que en cada uno de ellos se dan impactos diferenciados que vistos de forma conjunta pueden aportar una panorámica fiable de la contribución individual de cada empresa a las desigualdades.

En el presente informe aplicamos una batería reducida de indicadores representativos de cada uno de estos pilares a una muestra de 40 grandes empresas españolas, y así poder contar con un diagnóstico del papel de las empresas de mayor tamaño en las desigualdades. Las conclusiones pueden ser valiosas para que las propias empresas verifiquen en qué ámbitos cuentan con un buen desempeño y en cuáles tienen mayor margen de mejora y en qué sentido.

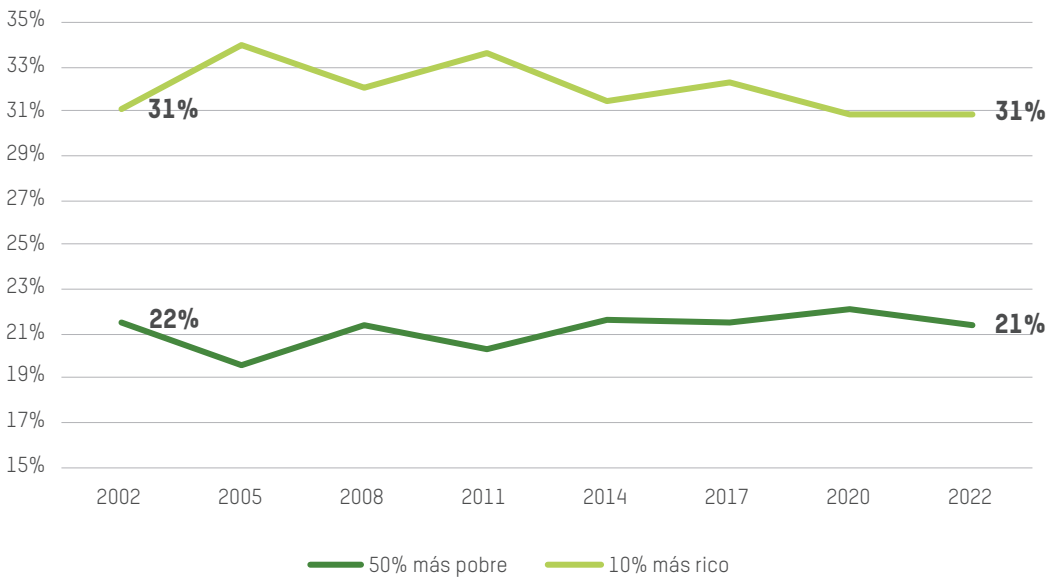
La fuente primaria de información para el análisis son los informes periódicos que las empresas publican anualmente: Cuentas Anuales, Memoria de sostenibilidad o de Información no Financiera e Informe de Remuneraciones. Adicionalmente, hemos remitido un cuestionario a las empresas solicitándoles que nos aporten información complementaria para el análisis. Queremos agradecer a las trece empresas que nos han respondido a esta solicitud: Acerinox, Aena, Banco Santander, Bankinter, Caixabank, Cellnex, CIE Automotive, Endesa, Ferrovial, Inditex, Naturgy, Repsol y Telefónica.

DESIGUALDAD Y ACTIVIDAD EMPRESARIAL

Uno de los principales retos a los que se enfrentan las sociedades actuales lo representa el alto nivel de desigualdad que existe entre distintos estratos de población. Esta desigualdad resulta profundamente injusta y condiciona gravemente las perspectivas vitales de millones de personas, condenando a muchas de ellas a la precariedad y a la pobreza. Pero también resulta un serio elemento desestabilizador social que amenaza la salud de las democracias en todo el mundo.

En nuestro país, los datos estadísticos de los últimos 20 años muestran un panorama de desigualdad de renta en el que, de forma consistente, el 10% más rico recibe rentas que suponen casi un tercio del total que se generan, frente a la quinta parte que recibe la mitad más pobre. Esa era la foto de la desigualdad de renta en 2002 y esa misma fue en 2022, con algunas variaciones intermedias que no llegaron a cambiar la tendencia.[1]

GRÁFICO 1. DESIGUALDAD DE RENTA EN ESPAÑA 2002 – 2022, (% SOBRE RENTA TOTAL)

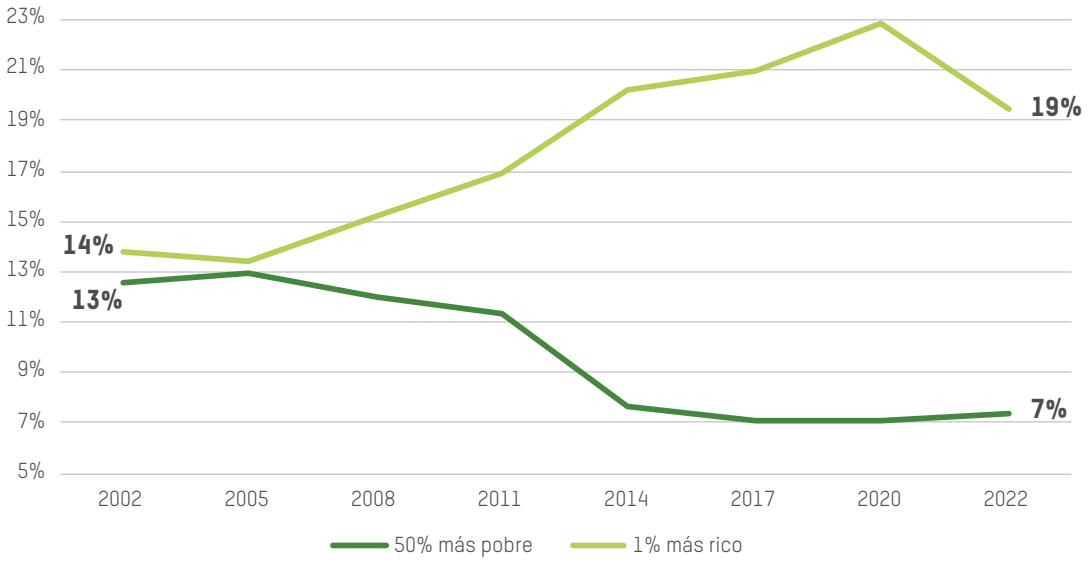


Fuente: Encuesta Financiera de las Familias 2022, INE

Sin embargo, donde las brechas son mucho más amplias y más se han ampliado en los últimos años, es en lo que respecta a la riqueza. Existe una muy alta concentración de riqueza en la que el 1% más rico de la población de nuestro país acapara una proporción exageradamente mayor que la del resto de la población. En 2002, el 1% más rico detentaba una riqueza neta

casi equivalente a la del 50% más pobre, 14% y 13% respectivamente. Desde el 2005, la concentración de riqueza entró en un período de exacerbación que nos deja una situación en 2022 en la que la proporción de riqueza neta del 1% más rico, - unas 480.000 personas-, supone casi la quinta parte del total, mientras el 50% más pobre, - 24 millones de personas-, únicamente tiene el 7%.[2] Es cierto que desde 2020 la brecha de riqueza ha disminuido, pero en todo caso estamos hablando de niveles insoportables de inequidad.

GRÁFICO 2. DESIGUALDAD DE RIQUEZA EN ESPAÑA 2002 – 2022, (% SOBRE RIQUEZA NETA TOTAL)



Fuente: Encuesta Financiera de las Familias 2022, INE

La actividad económica no sólo no consigue reducir los altos niveles de desigualdad existentes, sino que más bien parece contribuir a que la desigualdad aumente y se cronifique. Así, tanto el Producto Interior Bruto como los excedentes empresariales de 2023 triplican a las cifras de 1995[3] sin que la estructura de desigualdad se haya modificado.

GRÁFICO 3. EVOLUCIÓN DE LOS EXCEDENTES EMPRESARIALES EN ESPAÑA 1995 - 2023

Fuente: Contabilidad Nacional Anual de España 2023, INE

En el gráfico anterior que refleja la evolución de los excedentes empresariales en las últimas décadas se verifica cómo van aumentando año tras año, excepto en aquellos en que entramos en crisis: en la económica del 2008 y en la derivada de la pandemia en 2020 para volver a recuperar la senda de crecimiento casi inmediatamente.

Estrechando un poco más el marco temporal y fijándonos en las empresas de mayor tamaño, comprobamos que aquellas con más de 1.000 empleados aumentaron su facturación en un 63% entre el 2006 y el 2022 mientras que duplicaron beneficios en ese mismo período[4], a pesar de las dos graves crisis que hubo por medio: la financiera de 2008 y la derivada de la pandemia.

Desde luego, no son malas noticias. Las empresas son actores clave de los sistemas económicos y representan los principales espacios en los que se genera renta y riqueza de nuestras sociedades. Pero además también llevan a cabo una primera distribución de ambas, lo que ya apunta a que desempeñan un papel muy relevante en la desigualdad.

También las empresas son los principales empleadores de nuestras economías, -proveyendo el 68% del empleo de nuestro país[5] -,y, por tanto, se encargan de aportar el ingreso vital esencial de una inmensa proporción de la población que son los salarios. Sin embargo, cuando constatamos que en nuestro país el 14% de las personas con trabajo están bajo el umbral de la pobreza[6], surge la fundada sospecha de que ese incremento sostenido de los beneficios empresariales no está beneficiando por igual a todas las personas que han contribuido a ellos.

A esta conclusión podemos llegar igualmente a la vista del comportamiento de muchas grandes empresas en la reciente crisis de coste de vida derivada de la época de fuerte inflación que hemos vivido. Gran parte de esa inflación ha sido trasladada a los hogares, debido al empeño de muchas grandes empresas de no reducir sus márgenes de beneficio ante el incremento de costes de producción[7]. Todo ello acompañado de una fuerte contención salarial que ha hecho que los sueldos reales hayan caído un 6% en los últimos tres años. La combinación de reducción de los salarios reales y aumento de precios provocó una pérdida de poder adquisitivo de millones de personas[8].

Este tipo de prácticas hacen que nos planteemos la duda del compromiso efectivo de las grandes corporaciones con la prosperidad de las sociedades en las que operan, al menos desde un punto de vista distributivo. Por ello, resulta pertinente entender las dinámicas internas de las empresas que tienen impacto en la desigualdad y de esa forma conocer cuál es la contribución a nivel individual de las empresas en el aumento o disminución de las desigualdades.

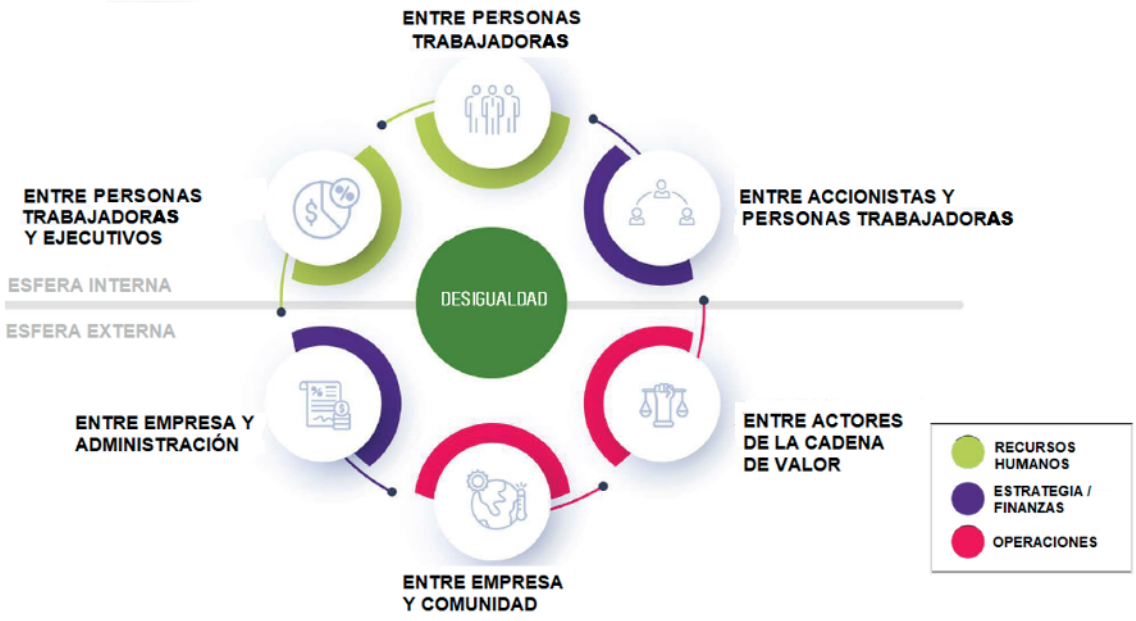
IMPACTO DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN LAS DESIGUALDADES

Los impactos de la actividad empresarial en la desigualdad no se limitan al plano económico, sino que tienen múltiples derivadas que se reflejan de diversas formas: brechas de género, calidad del empleo, asimetrías de poder, contribución a los mecanismos redistributivos, capacidad de influencia política...[9]

Para tratar de abarcar todos los ámbitos, o al menos lo más relevantes, desde los que las empresas pueden contribuir a nivel individual a una mayor o menor desigualdad, desde Oxfam hemos desarrollado un planteamiento integral de abordaje de la relación entre empresa y desigualdades a través de lo que hemos llamado la Huella en las Desigualdades. La Huella plantea tanto un marco narrativo como una herramienta de medición para analizar y tratar de comprender el papel de cada empresa en las dinámicas de desigualdad.

Los impactos en las desigualdades derivados de la actuación empresarial se pueden dar dentro de la propia empresa o en su relación con agentes externos, incluidas las personas consumidoras. En la esfera interna, se pueden dar asimetrías entre las personas trabajadoras de la empresa, entre éstas y los altos ejecutivos o con respecto a los accionistas. Y en la esfera externa, es relevante conocer la actuación de la empresa frente a la Administración, con las comunidades afectadas por su actividad y también con respecto al resto de actores de su cadena de valor y de empresas auxiliares. Todo ello, desde diferentes ámbitos: por la propia operativa de la empresa, por su posicionamiento estratégico o en la gestión de los equipos humanos que trabajan en ella.

GRÁFICO 1: DESIGUALDADES ENTRE COLECTIVOS QUE SE DAN EN LAS EMPRESAS



Esta perspectiva muestra la naturaleza interseccional y multidimensional de las desigualdades que se pueden dar en el seno de las empresas. De esta forma, se puede articular un marco holístico de la influencia individual de las empresas en las desigualdades, que permita hacer diagnósticos sobre la contribución de cada empresa, de manera que puedan conocer el margen de mejora que tiene para reducir los impactos negativos y amplificar los positivos.

La Huella analiza la actuación de las empresas desde cinco perspectivas o pilares: Personas, Poder, Beneficios, Planeta y Producto.

- **Personas**: La dimensión "personas" se enfoca en captar la naturaleza social de la desigualdad y analiza cómo de equitativo es el trato de la empresa hacia las personas afectadas por su actuación, ya sea de forma directa o indirecta. Examina para ello si una empresa paga salarios dignos, si la composición de su fuerza laboral en todas las funciones laborales responde a criterios de equidad, si paga a mujeres y hombres por igual, si garantiza condiciones laborales dignas y si su compromiso es efectivo con el respeto a los derechos humanos.
-
- **Poder**: La desigualdad no sólo se define por las diferencias económicas entre individuos y grupos, sino también por cómo esas diferencias se mantienen gracias a determinados intereses y estructuras de poder. El poder constituye la dimensión política de la desigualdad. La huella de desigualdad de una empresa está determinada por los intereses de las personas responsables de la toma de decisiones corporativas. Por lo tanto, para que una empresa tenga impactos más equitativos, todos los actores relevantes han de poder expresarse sobre los temas que les afectan, así como poder intervenir en los procesos de decisión. Las áreas de poder evaluadas por este marco incluyen la gobernanza y la toma de decisiones de una empresa, la capacidad de sus personas empleadas para negociar colectivamente, el comportamiento competitivo de las empresas y la forma en que ejercen influencia política.
-
- **Beneficios**: Los beneficios que una empresa genera y a quién hace partícipe de ellos representan el abordaje clásico de la propuesta de distribución del valor empresarial. Para analizarlo, consideramos tres dimensiones: la remuneración de la cúpula empresarial, - cómo se les retribuye y cuánto supone respecto al resto de las personas trabajadoras-, los pagos a sus accionistas y el compromiso con la responsabilidad fiscal.
-
- **Planeta**: Las empresas, sobre todo las de mayor tamaño, también desempeñan un papel frente al cambio climático, que impacta de manera desigual a las personas. Este pilar evalúa el compromiso y el progreso de una empresa hacia una economía libre de emisiones y sus esfuerzos hacia una transición justa y de cara a una justicia ambiental.

Un quinto pilar es el de Producto, que aborda los impactos diferenciados del producto o servicio que cada empresa comercializa en diferentes estratos de población, especialmente la más vulnerable, pero también de sus prácticas publicitarias y de marketing. Los distintos productos y servicios son muy diversos en cuanto a su utilidad, beneficios y potenciales efectos adversos, así como en su accesibilidad para toda la población de manera equitativa. Por ello, por el momento optamos por no desarrollar este pilar, dado que tiene un carácter muy específico que contraviene el abordaje generalista de la propuesta, pero también porque actualmente no hay información pública suficiente como para valorar este pilar.

En el anexo metodológico incluimos la versión detallada de la Huella de la Desigualdad, desglosando para cada uno de los pilares las diferentes temáticas y dimensiones de análisis y los indicadores tanto cuantitativos o cualitativos que aportan información sobre cada uno de ellos en base a los datos disponibles.

A continuación, abordaremos la aplicación de una batería de indicadores de la Huella de las Desigualdades a una muestra de 40 grandes empresas españolas, que representan las mayores empresas por nivel de ingresos. Cada capítulo abordará uno de los pilares de la propuesta y, si bien la batería de indicadores aplicada al análisis es reducida respecto al total que incluye la propuesta, son representativos de las diferentes dimensiones de análisis.

Actualmente, los requerimientos de reporte en sostenibilidad que siguen las empresas no incluyen muchos de los aspectos que contempla la batería de indicadores completa de la Huella. Sin embargo, la entrada en vigor de la nueva directiva europea o CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), posibilitará el acceso a la información necesaria como para aplicar la Huella prácticamente en su totalidad.

Las 40 empresas que analizamos en base a esta versión reducida de la Huella de las Desigualdades constituyen una muestra de las empresas españolas de mayor facturación. Están incluidas 29 de las 35 empresas del índice IBEX 35 y el resto son otras empresas que igualmente cotizan en Bolsa.

El total de empresas de la muestra obtuvieron unos ingresos conjuntos equivalentes al 44% del PIB de España y emplean de forma directa a casi 1,7 millones de personas en varios países del mundo. Entre el 2020 y el 2023 el conjunto de las 40 empresas obtuvo 197.092 millones de euros en beneficios, cantidad con la que se podrían pagar todas las prestaciones sociales que abona el Estado en un año, incluidas las pensiones[10].

HUELLA EN LAS DESIGUALDADES DE LAS GRANDES EMPRESAS ESPAÑOLAS

PERSONAS

Para analizar el pilar social de la Huella de las Desigualdades, nos fijamos en evaluar el desempeño que tiene cada empresa en tres temáticas: compromiso con el pago de salarios dignos, tanto a personas directamente empleadas en la empresa con las que trabajan en su cadena de valor, diferencias de género, salariales y laborales, y compromiso efectivo con el respeto a los derechos humanos articulado a través de sus protocolos de debida diligencia.

COMPROMISO CON SALARIO DIGNOS

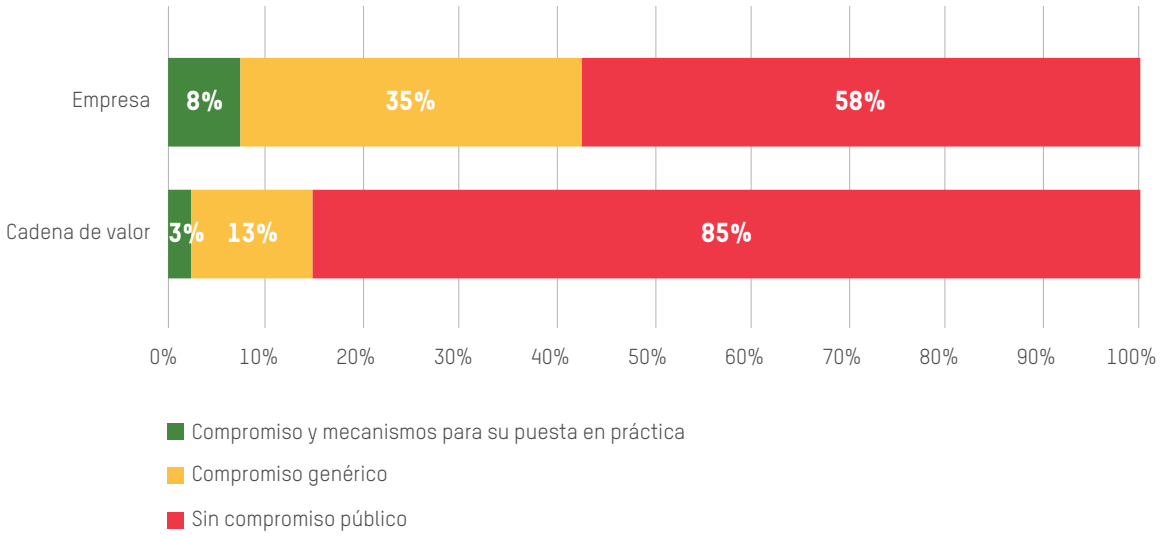
Cualquier empresa ha de garantizar unas condiciones laborales y salariales dignas a las personas que trabajan para ella, tanto de forma directa como indirecta. Evidentemente, cumplir con la legislación es el mínimo exigible, pero muchas de las empresas analizadas operan en países donde la normativa laboral puede no resultar suficiente para garantizar unas condiciones dignas.

Entrando en aspectos salariales, muchos países fijan un salario mínimo legal, pero igualmente puede no resultar suficiente. Además, las empresas han de ofrecer garantías similares, tanto a las personas que trabajan dentro del grupo empresarial independientemente del país desde donde lo hagan, como velar también porque el salario que pagan sus proveedores y clientes sea justo, y evitar así asimetrías importantes entre las diferentes personas que trabajan para ella. Por eso, es necesario comprobar si las empresas muestran una preocupación en garantizar que los salarios que pagan permitan llevar unas condiciones de vida dignas. Y eso significa establecer un compromiso con el pago de salarios dignos para las personas que trabajan directa o indirectamente para la empresa, y hacerlo efectivo.

Nuestro análisis arroja que el 41% de las empresas de la muestra cuenta con un compromiso de pago de salarios dignos a su plantilla dentro del grupo empresarial en todos los países en los que operan, aunque tan sólo tres –ACS, Aena y Ferrovial- informan de la existencia de un mecanismo para asegurar el cumplimiento de ese compromiso. Lo que resulta más preocupante es que bastante más de la mitad de las empresas analizadas, el 58%, no informa de que tengan ningún compromiso para que sus personas empleadas perciban salarios dignos.

Si nos fijamos en si ese compromiso alcanza al resto de actores de la cadena de valor de cada empresa el resultado es más desolador. El 85% de las empresas analizadas no informa de ningún compromiso en ese sentido. En contraste, la empresa que claramente despunta en positivo en este aspecto es Inditex, que informa sobre ese compromiso y aporta información sobre iniciativas que llevan a cabo con proveedores para que ese compromiso se cumpla. Otras cinco empresas, -ACS, Indra, Prosegur, Sacyr Vallehermoso y Telefónica-, sí se comprometen de forma pública a pagar un salario digno a las personas trabajadoras que forman parte de su cadena de valor, pero no informan de iniciativas para articular ese compromiso.

GRÁFICO 4: COMPROMISO PÚBLICO CON SALARIOS DIGNOS CON PERSONAS EMPLEADAS DIRECTAS Y DENTRO DE SU CADENA DE VALOR, 2023 (EN % DEL TOTAL DE EMPRESAS CONSIDERADAS)



Fuente: Estado de información no financiera de las empresas 2023

EQUIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Para evaluar la equidad dentro de cada empresa, analizamos por un lado las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, y también la representatividad de mujeres en la categoría profesional más alta en cada empresa, es decir, si la proporción de mujeres en puestos altos de las empresas es similar a la proporción de mujeres en el total de plantilla.

Comprobando las diferencias salariales por género la primera conclusión es que, en el agregado de las 40 empresas analizadas, la diferencia entre el sueldo medio de hombres y mujeres es del 17%. Es decir, los hombres que trabajan en alguna de estas empresas ganan en promedio un 17% más que las mujeres. Sin embargo, existen muchas diferencias entre empresas. En un 10% del total de las 40 empresas analizadas se puede decir que en promedio los sueldos son paritarios, -con una diferencia entre lo que perciben de media hombres y mujeres menor al 5%-, en un 24% de las empresas la diferencia está entre el 5% y el 10%, en un 37% de las empresas la diferencia está entre el 10% y el 20% y en un 29% la diferencia es mayor al 20%.

Las empresas donde la diferencia es mayor son Repsol (60,3%), Banco Santander (59,6%) y ACS (44,4%). En el otro lado de la balanza existen empresas donde el sueldo medio de las mujeres es superior al de los hombres, como Ferrovial, donde las mujeres cobran en promedio un 8,9% más que los hombres, o Melià Hotels y Acciona Energía, con un sueldo medio de mujeres un 1% superior al de hombres.

Las diferencias entre sueldos medios de hombres y mujeres por empresa aportan datos desde dos perspectivas: la primera es la distancia remunerativa por género promedio de forma agregada, sin tener en cuenta la equivalencia entre puestos de trabajo, pero precisamente por ese motivo suele desvelar una mayor o menor presencia de mujeres en puestos con mayor retribución y, por tanto, de mayor responsabilidad. Pero la brecha salarial ajustada es un indicador adicional que mide específicamente la diferencia remunerativa entre géneros para puestos de trabajo equivalentes.

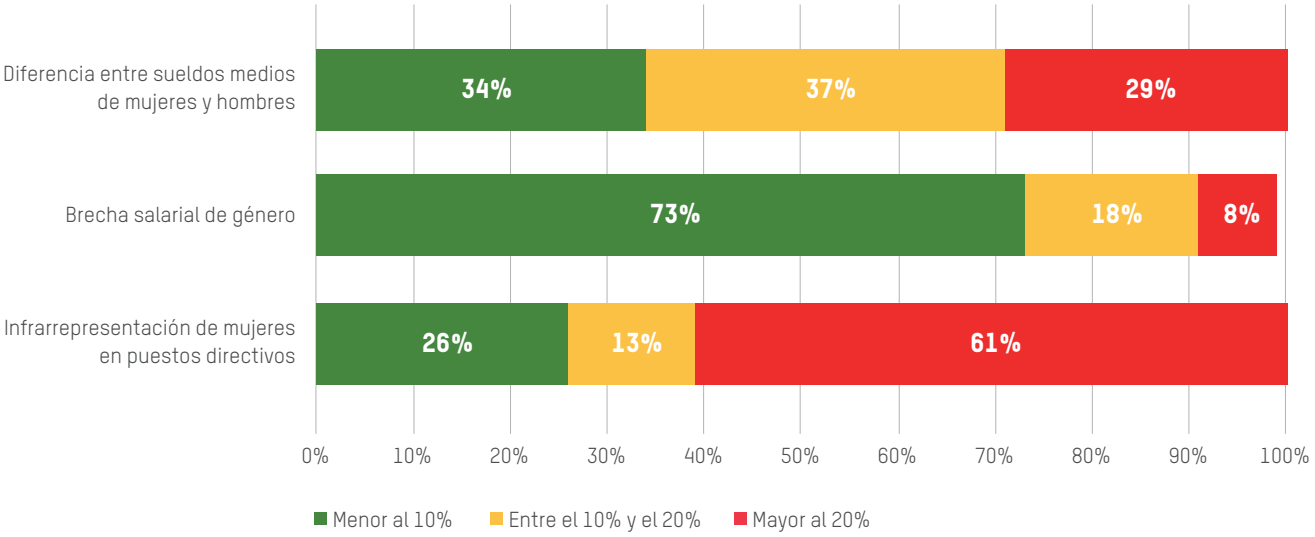
Según ese indicador, que las empresas han de calcular y publicar por ley[11], la brecha salarial media del conjunto de empresas analizadas es del 8%. Yendo al detalle por empresa, en el 47% de las empresas la brecha es menor al 5%, - con empresas como DIA y Ferrovial donde es incluso negativa-, en un 26% de las empresas la brecha está entre el 5% y el 10%, en un 18% está entre el 10% y el 20% y en un 8% de empresas la brecha es mayor al 20%. Las empresas en las que la brecha de género ajustada es mayor son IAG y Elecnor, ambas con un 32,6%.

Para complementar el análisis, examinamos también la representación de mujeres en la categoría profesional más alta, que comprende puestos de dirección de departamentos y áreas de las empresas, y si ésta es similar a la proporción total de mujeres en la plantilla de cada empresa. Las conclusiones nos aportan información valiosa sobre las oportunidades efectivas de promoción reales de mujeres en cada empresa.

En el total de la muestra de empresas, la proporción media de mujeres en plantilla es del 38%, pero sólo desempeñan el 27% de los puestos de dirección, por lo que están infrarrepresentadas en un 29%.

En casi la cuarta parte del total de empresas analizadas, las mujeres están incluso sobrerrepresentadas en puestos de dirección, es decir, es mayor la proporción de mujeres en puestos de dirección que en el total de la empresa. Destacan en ese sentido Acerinox, con un 23% de puestos directivos ocupados por mujeres frente al 13% del total de mujeres en plantilla, Aena, con una composición casi paritaria en puestos de dirección (45%) en una plantilla total con un tercio de mujeres, y Redeia (antigua Red Eléctrica) con mujeres que ocupan el 36% de puestos de dirección y un total de plantilla con un 29% de mujeres. En contraste, en un 13% del total de empresas analizadas, las mujeres están infrarrepresentadas entre un 10% y un 20%, y en el 61% de las empresas del análisis, la infrarrepresentación supera el 20%. La empresa en la que las mujeres están más infrarrepresentadas es OHL, con un 76% de mujeres en plantilla, pero tan sólo un 12% en puestos de dirección, seguida por Técnicas Reunidas, donde las mujeres representan la cuarta parte de la plantilla, pero únicamente ocupan el 9% de los puestos de dirección, y de Grupo Catalana Occidente, con una plantilla casi paritaria (47% de mujeres), pero sólo un 17% de mujeres en puestos de dirección.

GRÁFICO 5: EQUIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO, EMPRESAS ANALIZADAS 2023 (EN % DEL TOTAL DE EMPRESAS CONSIDERADAS)



Fuente: Estado de información no financiera de las empresas 2023

PROTOCOLOS DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

Otro de los ámbitos esenciales del impacto social de la actuación empresarial es el respeto o vulneración de los derechos humanos derivados de ella. Los derechos humanos y la desigualdad tienen una relación directa, y ésta suele ser causa o consecuencia de las vulneraciones de aquellos. Por ello, el compromiso de las empresas con el respeto a los derechos humanos y su actuación ante posibles vulneraciones derivadas de su actividad, - todo ello articulado a través de protocolos de debida diligencia-, resulta totalmente pertinente de ser incluido en un marco de relación entre la actividad empresarial y las dinámicas de desigualdad.´

Para ello, hemos analizado los protocolos de debida diligencia de las 40 empresas de la muestra en base a seis indicadores que representan las diferentes fases del ciclo de debida diligencia[12], desde el compromiso hasta la reparación.

Así, el primer indicador analiza cómo cada empresa define su compromiso con el respecto a los derechos humanos. Nuestro análisis arroja que una amplia mayoría de empresas de la muestra cumple adecuadamente con lo exigible para este requisito, como demuestra el hecho de que el 80% de las empresas analizadas cuenta con una política de debida diligencia basada en un código de conducta acorde a las directrices de la ONU y la Organización Internacional del Trabajo, y que aplica a toda la cadena de valor. Un 18% de las empresas cumple de forma parcial con este requisito al no explicitar que sea aplicable a toda la cadena de valor, y tan sólo una empresa, IAG, lo incumple.

El segundo indicador analiza cómo informan las empresas sobre la evaluación de su sistema de gestión de debida diligencia. La mitad de ellas informa sobre la eficacia del sistema, pero sin aportar resultados, y la otra mitad no aporta información alguna al respecto.

En tercer lugar, analizamos el alcance de los sistemas de debida diligencia de cada empresa, con resultados muy variados. Si bien el 35% de las empresas analizadas cuentan con sistemas con un alcance completo, de manera que abarca no sólo las operaciones del grupo empresarial sino también las de sus socios comerciales, el 20% se queda en un alcance limitado que sólo comprende el grupo empresarial y el 45% restante no da ninguna descripción del alcance de su sistema de debida diligencia.

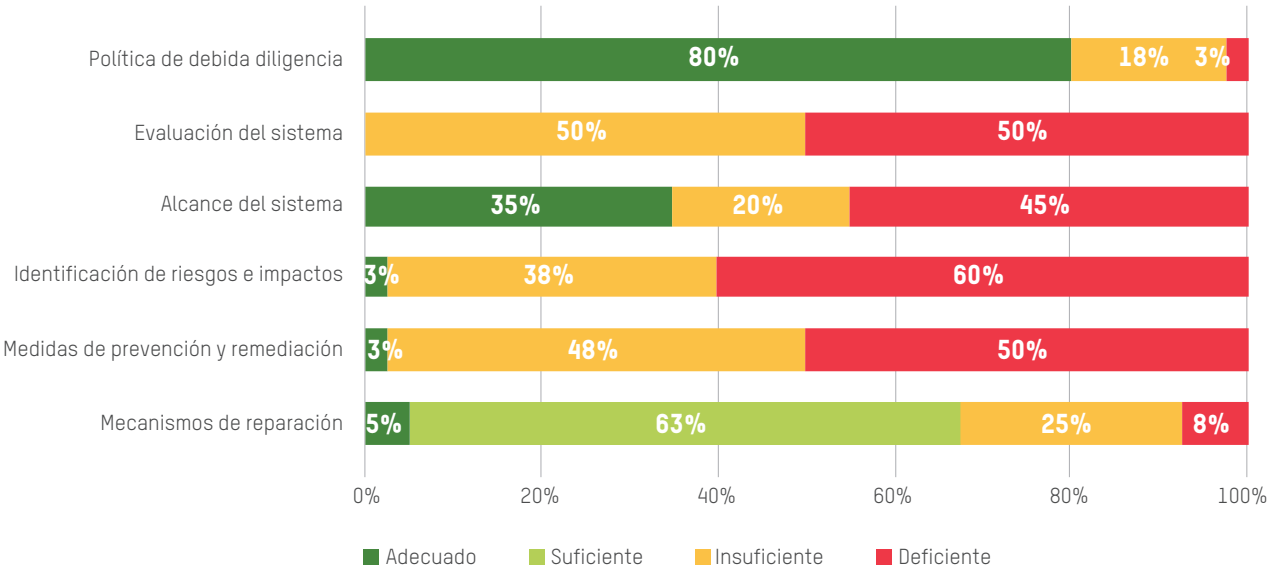
En cuarto lugar, evaluamos en qué medida informa cada empresa sobre los resultados de la identificación de riesgos y posibles impactos en derechos humanos de su actividad. El 60% de las empresas analizadas incumple con este requisito al no aportar información relevante al respecto, para un 38% de ellas, la información que aportan es vaga o incompleta y tan sólo una empresa, Telefónica, ofrece una descripción detallada y específica sobre los resultados de su proceso de identificación de riesgos e impactos.

El quinto indicador analiza cómo informan las empresas sobre las medidas puestas en marcha para prevenir o remediar los riesgos e impactos en derechos humanos. Nuevamente es Telefónica la única empresa de la muestra que aporta información completa sobre las medidas de prevención y remediación, mientras que el 48% aporta información incompleta y la mitad restante de empresas de la muestra no da información.

Por último, se analizan los mecanismos de reparación articulados por cada empresa para los impactos que la actividad de la empresa haya producido o contribuido a que ocurran. Sólo dos empresas, - Indra y Mapfre-, hacen estos mecanismos accesibles a cualquier persona afectada y aportan información completa sobre la utilización de esos mecanismos y de las medidas tomadas a partir de ello. La mayoría de empresas de la muestra, el 63%, cumplen con la accesibilidad y con el aporte de información sobre la utilización de los mecanismos de reparación, pero no informan de las medidas que han puesto en marcha para dar respuesta, en lo que podemos considerar como un cumplimiento suficiente, aunque parcial. La cuarta parte de las empresas analizadas sí que cuenta con mecanismos accesibles para cualquier persona, pero no informan de su utilización. Finalmente, el 8% de las empresas analizadas, -que son tres: Elecnor, Gestamp Automotive y Logista Holding-, no cuentan con mecanismos de reparación accesibles para cualquier persona afectada por vulneraciones de derechos humanos derivados de su actividad.

En conclusión, las empresas de la muestra analizadas, representativas de las mayores empresas de nuestro país, cuenta con protocolos de debida diligencia basados en un compromiso formal bien definidos y que ponen el foco en reparar el daño causado, pero articulan de forma todavía bastante insuficiente los procesos intermedios del sistema de gestión e identificación de los riesgos y posibles impactos en derechos humanos que su actividad puede ocasionar. Telefónica es la empresa que cuenta con un sistema más completo y mejor definido del total de empresas analizadas, seguido de Indra y Mapfre. En el extremo opuesto está Elecnor, con un compromiso difuso y un sistema de gestión no desarrollado.

GRÁFICO 6: CALIDAD DE LOS PROCESOS DE DEBIDA DILIGENCIA. EMPRESAS ANALIZADAS 2023



Fuente: Estado de información no financiera de las empresas 2023

Las conclusiones del pilar social de la Huella, es que en general la mayoría de grandes empresas muestran un buen desempeño en equidad de género, tanto en lo que respecta en salarios como en oportunidades profesionales. Sin embargo, todavía hay muchas donde las mujeres ganan sensiblemente menos que los hombres y acceden en mucho menor proporción a puestos directivos.

Pero donde las empresas muestran una menor preocupación es en las personas más vulnerables. Así podemos considerar a las personas que se encuentran en la parte más baja de la escala salarial y a las que no ofrecen garantías de ser remunerados como para poder tener unas condiciones de vida dignas. Pero también a aquellas que pueden ver sus derechos vulnerados por la actuación de las empresas. Es muy necesario que firmen un compromiso de respeto a los derechos humanos y que desplieguen mecanismos de reparación de los daños que puedan causar, pero si no cuentan con sistemas que traten de evitar esos daños y vulneraciones, esas personas siguen desamparadas ante la eventualidad.

CUADRO 1. PILAR 1 PERSONAS. RESULTADOS POR EMPRESA

EMPRESA	COMPROMISO CON SALARIO DIGNO EMPRESA	COMPROMISO CON SALARIO DIGNO CADENA DE VALOR	DIFERENCIA EN SUELDOS MEDIOS DE HOMBRES Y MUJERES	BRECHA DE GÉNERO AJUSTADA	INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS
Acciona	Compromiso genérico	Sin compromiso	18,95%	2,74%	15,3%
Acciona Energía	Compromiso genérico	Sin compromiso	-1,03%	1,29%	-8,5%
Acerinox	Sin compromiso	Sin compromiso	10,09%	9,20%	-73,5%
ACS	Compromiso e informa cómo lo asegura	Compromiso genérico	44,39%	n.d.	39,9%
Aena	Compromiso e informa cómo lo asegura	Sin compromiso	1,61%	1,60%	-34,2%
Amadeus	Sin compromiso	Sin compromiso	14,24%	6,40%	40,1%
Applus	Sin compromiso	Sin compromiso	7,85%	19,03%	-4,0%
Banco Sabadell	Compromiso genérico	Sin compromiso	26,71%	23,69%	40,1%
Banco Santander	Compromiso genérico	Sin compromiso	59,56%	0%	40,8%
Bankinter	Sin compromiso	Sin compromiso	19,25%	6,04%	35,1%
BBVA	Sin compromiso	Sin compromiso	22,42%	0,50%	33,1%
CaixaBank	Sin compromiso	Sin compromiso	18,52%	1,10%	23,7%
Cellnex	Compromiso genérico	Sin compromiso	9,22%	7,80%	32,5%
CIE Automotive	Compromiso genérico	Sin compromiso	8,28%	7,60%	42,5%
DIA	Sin compromiso	Sin compromiso	18,03%	-1,60%	58,1%
Ebrofoods	Sin compromiso	Sin compromiso	7,84%	0,11%	-14,3%
Elecnor	Sin compromiso	Sin compromiso	7,32%	32,61%	8,4%
Endesa	Sin compromiso	Sin compromiso	7,76%	3,70%	16,9%
FCC	Sin compromiso	Sin compromiso	15,76%	19,15%	30,6%
Ferrovial	Compromiso e informa cómo lo asegura	Sin compromiso	-8,89%	-0,65%	-18,3%
Fluidra	Sin compromiso	Sin compromiso	28,20%	1,70%	34,0%
Gestamp Automoción	Sin compromiso	Sin compromiso	19,66%	7,90%	33,1%
Grifols	Compromiso genérico	Sin compromiso	22,83%	12,50%	38,1%
Grupo Catalana Occidente	Sin compromiso	Sin compromiso	14,34%	11,24%	64,0%
IAG	Sin compromiso	Sin compromiso	9,17%	32,60%	18,7%
Iberdrola	Compromiso genérico	Sin compromiso		5,40%	-18,6%
Inditex	Sin compromiso	Compromiso e informa cómo lo asegura		0,50%	-8,5%
Indra	Sin compromiso	Compromiso genérico	23,66%	2,68%	40,5%
Logista Holdings	Sin compromiso	Sin compromiso	7,19%	6,71%	n.d.
Mapfre	Compromiso genérico	Sin compromiso	20,09%	0,90%	31,4%
Meliá Hotels International	Compromiso genérico	Sin compromiso	-1,00%	1,05%	33,5%
Naturgy	Compromiso genérico	Sin compromiso	15,34%	7,11%	23,7%
OHL	Sin compromiso	Sin compromiso	18,52%	9,30%	84,5%
Prosegur	Compromiso genérico	Compromiso genérico	8,84%	12,70%	10,9%
Red Eléctrica	Sin compromiso	Sin compromiso	13,58%	5%	-25,3%
Repsol	Sin compromiso	Sin compromiso	60,26%	0,96%	43,0%
Sacyr Vallermoso	Compromiso genérico	Compromiso genérico	22,81%	3,45%	49,7%
Técnicas Reunidas	Sin compromiso	Sin compromiso	23,15%	19,99%	64,7%
Telefónica	Compromiso genérico	Compromiso genérico	13,77%	0,71%	11,9%
Unicaja Banco	Sin compromiso	Sin compromiso	16,38%	14,07%	28,1%

LEYENDA Y BAREMO

Brechas de género	Menor al 10%
	Entre 10% y 20%
	Mayor del 20%

Fuente: Estados de información no financiera y Memorias de sostenibilidad de las empresas

CUADRO 2. PILAR 1 PERSONAS: DEBIDA DILIGENCIA. RESULTADOS POR EMPRESA

EMPRESA	POLÍTICA DE DEBIDA DILIGENCIA	EVALUACIÓN DEL SISTEMA	ALCANCE DEL SISTEMA	IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y REMEDIACIÓN	MECANISMOS DE REPARACIÓN
Acciona	Adecuado	Insuficiente	Insuficiente	Insuficiente	Deficiente	Suficiente
Acciona Energía	Adecuado	Insuficiente	Insuficiente	Insuficiente	Deficiente	Suficiente
Acerinox	Insuficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Insuficiente
ACS	Adecuado	Insuficiente	Insuficiente	Deficiente	Insuficiente	Suficiente
Aena	Adecuado	Insuficiente	Adecuado	Insuficiente	Insuficiente	Suficiente
Amadeus	Insuficiente	Deficiente	Adecuado	Insuficiente	Deficiente	Suficiente
Applus	Adecuado	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Insuficiente
Banco Sabadell	Adecuado	Insuficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Suficiente
Banco Santander	Insuficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Suficiente
Bankinter	Adecuado	Insuficiente	Insuficiente	Deficiente	Insuficiente	Insuficiente
BBVA	Adecuado	Insuficiente	Insuficiente	Deficiente	Insuficiente	Suficiente
CaixaBank	Adecuado	Insuficiente	Adecuado	Deficiente	Deficiente	Suficiente
Cellnex	Adecuado	Insuficiente	Adecuado	Deficiente	Insuficiente	Suficiente
CIE Automotive	Adecuado	Insuficiente	Deficiente	Deficiente	Insuficiente	Suficiente
DIA	Adecuado	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Suficiente
Ebrofoods	Adecuado	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Insuficiente
Elecnor	Insuficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
Endesa	Adecuado	Insuficiente	Adecuado	Deficiente	Insuficiente	Suficiente
FCC	Adecuado	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Insuficiente
Ferrovial	Adecuado	Insuficiente	Adecuado	Deficiente	Insuficiente	Suficiente
Fluidra	Adecuado	Deficiente	Adecuado	Insuficiente	Insuficiente	Suficiente
Gestamp Automoción	Adecuado	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
Grifols	Adecuado	Insuficiente	Adecuado	Insuficiente	Insuficiente	Suficiente
Grupo Catalana Occidente	Insuficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Insuficiente
IAG	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Insuficiente	Insuficiente	Insuficiente
Iberdrola	Adecuado	Insuficiente	Adecuado	Insuficiente	Insuficiente	Suficiente
Inditex	Adecuado	Insuficiente	Adecuado	Insuficiente	Insuficiente	Suficiente
Indra	Adecuado	Insuficiente	Adecuado	Insuficiente	Insuficiente	Adecuado
Logista Holdings	Adecuado	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
Mapfre	Adecuado	Insuficiente	Adecuado	Insuficiente	Insuficiente	Adecuado
Meliá Hotels International	Adecuado	Deficiente	Insuficiente	Insuficiente	Insuficiente	Suficiente
Naturgy	Adecuado	Deficiente	Adecuado	Insuficiente	Insuficiente	Suficiente
OHL	Adecuado	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Insuficiente
Prosegur	Insuficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Suficiente
Red Eléctrica	Adecuado	Insuficiente	Insuficiente	Insuficiente	Insuficiente	Suficiente
Repsol	Adecuado	Insuficiente	Insuficiente	Insuficiente	Insuficiente	Suficiente
Sacyr Vallermoso	Adecuado	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Suficiente
Técnicas Reunidas	Insuficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Insuficiente
Telefónica	Adecuado	Insuficiente	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Suficiente
Unicaja Banco	Adecuado	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Insuficiente

LEYENDA Y BAREMO

Política de debida diligencia en DDHH	Cumple ambos requisitos		Tiene código de conducta pero no aplica a toda la cadena de valor	No tiene código de conducta sobre respeto normativa DDHH ONU OIT
Evaluación del sistema	informa sobre eficacia y de resultados de la Debida Diligencia		Informa sobre eficacia de la DD, pero no resultados	No aporta información relevante
Alcance del sistema	Alcance completo: incluyendo incluyendo socios comerciales		Sólo informa sobre sus operaciones y sus filiales	No describe el alcance
Identificación De riesgos e impactos	Descripción específica		Descripción vaga o incompleta	No aporta información relevante
Medidas de prevención y remediación	Descripción específica		Descripción vaga o incompleta	No aporta información relevante
Mecanismos de reparación	Información completa de utilización y medidas tomadas	No pueden ser utilizados por cualquier persona afectada	Se aporta información de los resultados pero no de medidas tomadas	Pueden ser utilizados por cualquier persona, pero no se informa de los resultados

Fuente: Estados de información no financiera y Memorias de sostenibilidad de las empresas

PODER

Para el pilar de carácter más político, y que se centra en examinar la asimetría de poder que puede haber dentro de cada empresa, esta investigación se centra en dos temáticas: gobernanza corporativa y relaciones laborales. La primera comprueba el grado de independencia del Consejo de Administración, que es el más alto órgano de decisión de las empresas, y el segundo, la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan hacer valer sus derechos laborales a través de mecanismos de representación y de la tipología de su relación laboral con la empresa.

GOBERNANZA CORPORATIVA

El buen gobierno de una empresa es un término que se fija en que la forma de organizar los órganos de administración de la misma permita una efectiva rendición de cuentas y sirvan para velar por los intereses de todos los actores involucrados en la marcha de la empresa, y no sólo de los mayores accionistas.

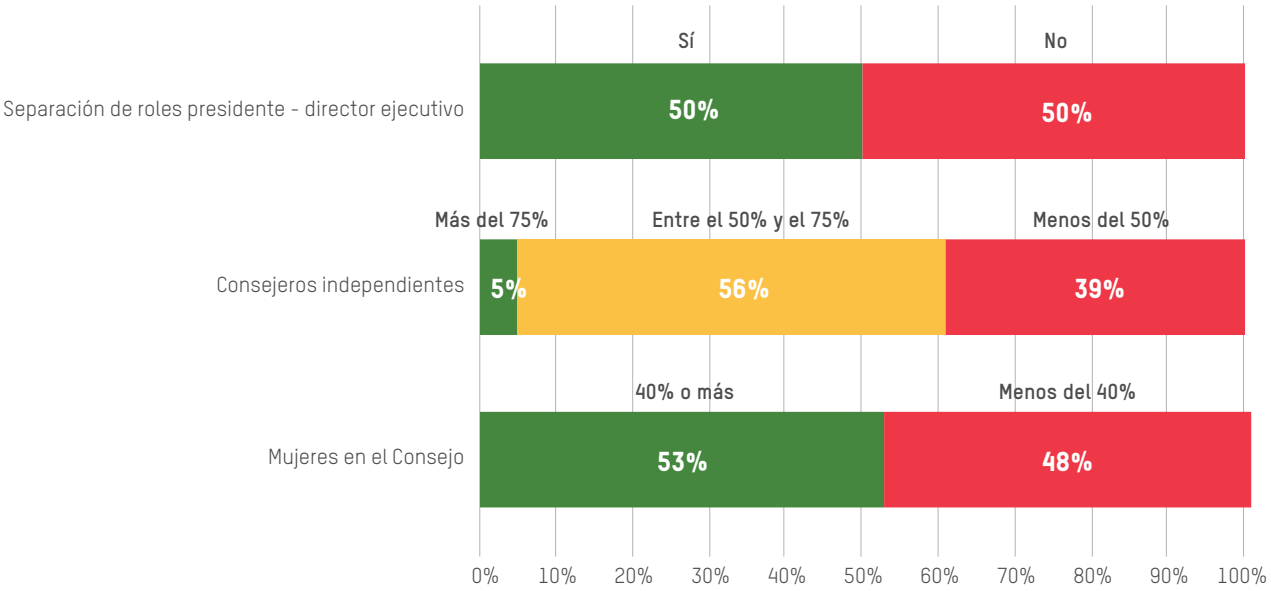
Para ello, un elemento esencial es la separación de los roles entre la presidencia del Consejo de Administración y la dirección ejecutiva. El primer puesto es estratégico y el segundo es el encargado de gestionar y dirigir la empresa en base a esa visión estratégica. Por ello, la figura del o de la presidente ha de servir como contrapeso de la del primer directivo de forma que pueda evaluar el resultado de su gestión. Esa separación de roles supone una separación de poderes dentro de la empresa, y si no se da, se compromete el grado de independencia del Consejo de Administración y una efectiva rendición de cuentas. Pero también hace falta conocer hasta qué punto el Consejo de Administración está compuesto por personas que no están vinculadas con el equipo directivo ni con los mayores accionistas. Éstas son los consejeros y consejeras independientes, y muchas veces son quienes aseguran que las decisiones que se toman en el máximo órgano de administración de una empresa velen por intereses más allá de los de la alta dirección y grandes accionistas, y que no impliquen ceñirse a conseguir altas rentabilidades en el corto plazo a cualquier coste. También se podría velar por ese objetivo a través de la participación de los trabajadores en el Consejo de Administración de las empresas, o en alguno de los ámbitos de toma de decisiones de la empresa, pero la falta de reporte al respecto impide conocer si se da esta modalidad en alguna de las empresas analizadas.

El primer resultado de nuestro análisis es que en sólo la mitad de las empresas de la muestra existe separación de roles entre presidencia del Consejo y dirección ejecutiva, que es un requisito esencial de buen gobierno empresarial.

Respecto al grado de independencia del Consejo de Administración, el análisis arroja que, en promedio, las empresas analizadas cuentan con un 54% de consejeros independientes en sus Consejos de Administración. En tan sólo dos empresas, - Amadeus y Applus-, el grado de independencia del Consejo es superior al 75%, mientras que en el 56% de las empresas, los consejeros independientes representan entre el 50% y el 75%. Finalmente, en el 38% de las empresas analizadas, los consejeros independientes son menos de la mitad de los miembros del Consejo y, por tanto, están dominados por los intereses de sus grandes accionistas. Las empresas con menor grado de independencia en su Consejo de Administración son FCC, con tan sólo un 17% de consejeros independientes y CIE Automotive, con un 21%.

También analizamos la equidad de género en el más alto órgano de administración de las empresas, que se trata de un aspecto que está debidamente regulado. En 2022 se aprobó una directiva europea que establecía un mínimo de presencia de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del 40%[13]. A cierre de 2023, casi la mitad de las empresas analizadas aún no cumplía con este mandato. Las empresas con menor paridad en su Consejo de Administración son Elecnor, con un 21% de mujeres en su Consejo, y Fluidra, con un 23%. En contraste, las empresas con mayor presencia de mujeres en su Consejo son Cellnex, con un 54% de miembros femeninos en su Consejo de Administracion, y Aena, Inditex y Redeia, con consejos de Administración paritarios.

GRÁFICO 7: GOBERNANZA CORPORATIVA, MUESTRA DE EMPRESAS 2023



Fuente: Cuentas Anuales de las empresas, 2023

RELACIONES LABORALES

Por otro lado, en las empresas en que las personas trabajadoras no participan en la propiedad de las mismas, se pueden dar conflictos entre los intereses de sus accionistas o de los equipos directivos con los de las personas que trabajan en ellas que no forman parte de la cúpula empresarial. Para poder manejar estos conflictos es necesario el diálogo social que junte a ambas partes, pero que ha de contar con mecanismos de participación y representación de las personas trabajadoras a través de la negociación colectiva. También es relevante comprobar el carácter de la relación laboral de las personas trabajadoras con la empresa, según el tipo de contrato. Una persona contratada a tiempo completo con contrato indefinido cuenta con más protección de sus derechos laborales frente a otra contratada a menor tiempo o de forma temporal.

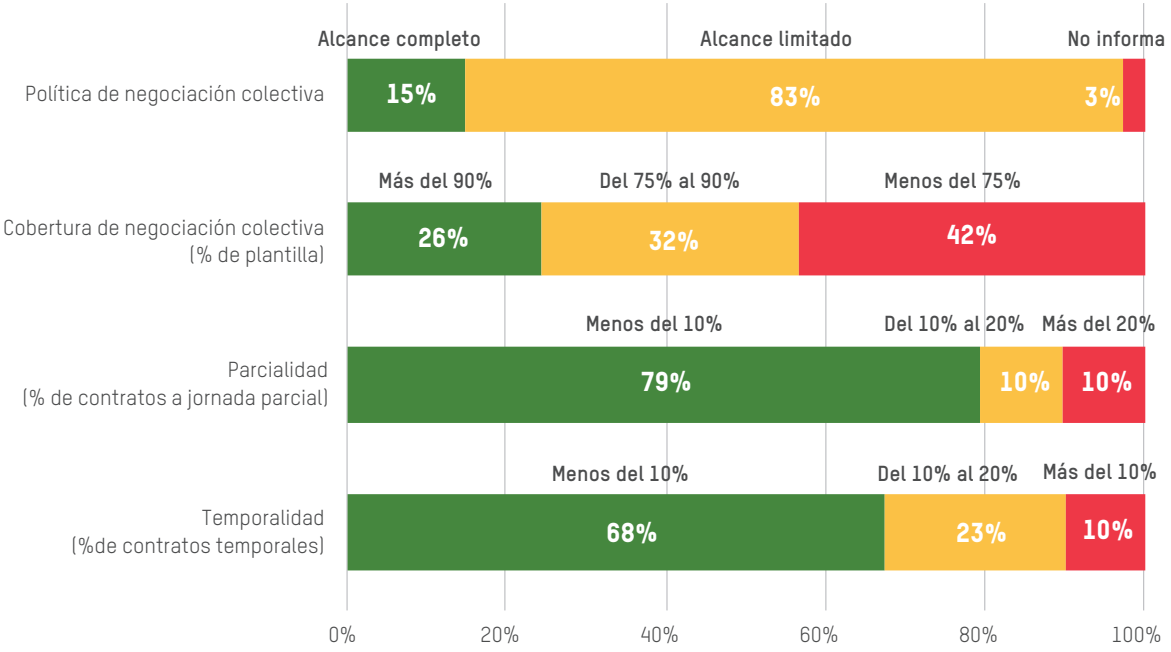
De la muestra de empresas, sólo un 15% de las empresas analizadas manifiesta que tiene una política de protección del derecho de negociación colectiva que afecta a todas las personas trabajadoras del grupo empresarial, con independencia de los países donde trabajen y sus normativas. Ese 15% son, en la práctica, seis empresas: Acciona Energía, Aena, Bankinter, Fluidra, Inditex e Indra. En cambio, el 83% de las empresas analizadas cuentan con una política más limitada de respeto al derecho de negociación colectiva, o bien porque no afirman explícitamente que el alcance es para todas las personas trabajadoras del grupo empresarial, o porque tiene efectos limitados con relación al contexto de cada país. Finalmente, hay una empresa, - Ebro Foods-, que no informa sobre si tiene una política que garantice el respeto al derecho de negociación colectiva.

El índice de cobertura de la negociación colectiva del conjunto de empresas analizadas es del 74% que contrasta con el 92% de cobertura en España[14]. Es decir, en promedio, 3 de cada 4 personas que trabajan en alguna de las empresas de la muestra están cubiertas por acuerdos o mecanismos de negociación colectiva. En un 26% de las empresas analizadas, el índice de cobertura es mayor al 90%, donde destacan Acciona, Acciona Energía, Bankinter, Caixabank y Unicaja con un 100% de cobertura. En un 32% de las empresas, entre el 70% y el 90% de la plantilla está cubierta por mecanismos de negociación colectiva, y en un 42% de las empresas la cobertura es menor al 70%. Las empresas con menor proporción de personas trabajadoras cubiertas por negociación colectiva son Grifols, con tan sólo un 27%, y Amadeus, con un 42%.

Si nos fijamos en las modalidades de contratación, en cuanto al tipo de jornada comprobamos que en la muestra de empresas la parcialidad es muy baja, apenas un 7% en el promedio de las empresas, frente al 13% que existe en España. En el 80% de las empresas analizadas, las personas contratadas a tiempo parcial representan menos del 10% de la plantilla, en el 10% de las empresas, la parcialidad afecta a entre el 10% y el 20% de la plantilla, y el 10% restante de empresas cuentan con una parcialidad superior al 20%. Inditex es la empresa que más recurre a la contratación a tiempo parcial, con un 58% de su plantilla con jornada parcial, seguida de ACS, con un 38% y de IAG, con un 24%.

También el recurso a la temporalidad en la contratación es bastante reducido en el conjunto de empresas analizadas, debido en gran parte a la última reforma laboral[15]. El promedio de contratos temporales en las 40 empresas es del 9%, muy inferior al 17% que existe en nuestro país[16]. El 68% de ellas cuenta con una temporalidad menor al 10%, - con empresas como Unicaja con un 100% de la plantilla con contrato fijo, o Caixabank e Iberdrola donde únicamente un 0,2% y un 0,4% de los contratos son temporales. La temporalidad en un 23% de las empresas analizadas está entre el 10% y el 20%, y en el 10% de empresas restante los contratos temporales representan más del 20% del total. Las empresas con mayor temporalidad en su plantilla son Melià Hotels, con un 41% de contratos temporales y OHL, con un 36%.

GRÁFICO 8: RELACIONES LABORALES. EMPRESAS ANALIZADAS 2023



Fuente: Estados de información no financiera de las empresas 2023

En conclusión, muchas de las grandes empresas no cuentan con suficientes trazas de buen gobierno que garantice que sus políticas y prácticas vayan a velar por los intereses de otros colectivos que no sean parte de la cúpula empresarial. Esto supone que la gestión de las empresas se pueda inclinar hacia derivas cortoplacistas que desprioricen enfoques de sostenibilidad y de preocupación por una contribución social positiva.

Frente a ello, y en lo que respecta a la protección de los intereses de las personas trabajadoras, tanto el compromiso de una mayoría de empresas como el grado de cobertura de la negociación colectiva de sus plantillas, no resultan suficientes como para garantizar que no se vulneran sus derechos, al menos en países con legislaciones laborales más laxas. Frente a eso, sí es digno de mención que una amplia mayoría de personas que trabajan en estas empresas lo hacen con la garantía de estabilidad laboral y están más protegidas ante posibles vulneraciones.

CUADRO 3. PILAR 2 PODER. RESULTADOS POR EMPRESA

EMPRESA	SEPARACIÓN DE ROLES PRESIDENTE - DIRECTOR EJECUTIVO	INDEPENDENCIA DEL CONSEJO %CONSEJEROS INDEPENDIENTES	DIVERSIDAD DEL CONSEJO % CONSEJERAS	POLÍTICA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	COBERTURA NEGOCIACIÓN COLECTIVA % PLANTILLA CUBIERTO	EMPLEADOS TIEMPO PARCIAL (EN %)	EMPLEADOS TEMPORALES (EN %)
Acciona	No	69%	38%	Parcial	100%	11%	15%
Acciona Energía	Sí	55%	45%	Sí	100%	0,8%	3%
Acerinox	Sí	64%	36%	Parcial	66%	0,9%	3%
ACS	No	53%	40%	Parcial	80%	38%	18%
Aena	No	50%	50%	Sí	99%	5%	10%
Amadeus	Sí	91%	45%	Parcial	42%	4%	1,2%
Applus	Sí	78%	44%	Parcial	55%	4%	23%
Banco Sabadell	Sí	67%	33%	Parcial	93%	no reporta	0,9%
Banco Santander	No	67%	40%	Parcial	70%	3%	2%
Bankinter	Sí	55%	36%	Sí	100%	5%	1,0%
BBVA	No	67%	40%	Parcial	80%	0,2%	4%
CaixaBank	No	60%	40%	Parcial	100%	0,3%	0,2%
Cellnex	Sí	69%	54%	Parcial	60%	2%	0,9%
CIE Automotive	Sí	21%	36%	Parcial	56%	0,4%	18%
DIA	Sí	50%	25%	Parcial	97%	20%	6%
Ebrofoods	No	29%	36%	No	67%	3%	8%
Elecnor	Sí	29%	21%	Parcial	no reporta	0,9%	21%
Endesa	Sí	58%	42%	Parcial	88%	0,1%	1,3%
FCC	Sí	17%	33%	Parcial	76%	13%	17%
Ferrovial	No	no reporta	33%	Parcial	63%	0,9%	16%
Fluidra	No	38%	23%	Sí	49%	2%	3%
Gestamp Automoción	No	54%	31%	Parcial	66%	3%	9%
Grifols	No	50%	33%	Parcial	27%	6%	1,4%
Grupo Catalana Occidente	Sí	33%	33%	Parcial	81%	10%	3%
IAG	Sí	73%	45%	Parcial	87%	24%	4%
Iberdrola	No	71%	43%	Parcial	77%	2%	0,3%
Inditex	No	50%	50%	Sí	59%	58%	19%
Indra	Sí	50%	38%	Sí	77%	6%	7%
Logista Holdings	Sí	36%	45%	Parcial	99%	5%	14%
Mapfre	No	53%	47%	Parcial	62%	4%	3%
Meliá Hotels International	No	55%	45%	Parcial	95%	3%	41%
Naturgy	No	25%	25%	Parcial	68%	0%	3%
OHL	No	60%	30%	Parcial	49%	0%	36%
Prosegur	Sí	56%	44%	Parcial	77%	12%	8%
Red Eléctrica	Sí	58%	50%	Parcial	73%	0,0%	1,3%
Repsol	Sí	73%	40%	Parcial	80%	2%	8%
Sacyr Vallermoso	No	50%	29%	Parcial	54%	3%	16%
Técnicas Reunidas	No	60%	30%	Parcial	no reporta	0,0%	9%
Telefónica	No	67%	40%	Parcial	66%	2%	1,3%
Unicaja Banco	Sí	40%	40%	Parcial	100%	0,3%	0%

LEYENDA Y BAREMO

Independencia del Consejo %Consejeros independientes	más del 75%	del 50% al 75%	menos del 50%
Diversidad del Consejo % Consejeras	más del 40%	menos del 40%	
Política negociación colectiva	completa	no para todos los países	no informa
Cobertura negociación colectiva % plantilla cubierto	más del 90%	del 70% al 90%	menos del 70%
Empleados tiempo parcial (en %)	menos del 10%	del 10% al 20%	más del 20%
Empleados temporales (en %)	menos del 10%	del 10% al 20%	más del 20%

Fuente: Estados de información no financiera y Cuentas Anuales de las empresas

BENEFICIOS

El pilar de Beneficios se centra en analizar de qué forma distribuye cada empresa el excedente económico que genera en el ejercicio de su actividad, tanto interna como externamente. Se trata de comprobar cuál es la propuesta de distribución de valor de cada empresa y a qué colectivos prioriza en ese reparto. Para ello, examinamos tres aspectos: la retribución de su cúpula empresarial comparándola con la remuneración del resto de personas trabajadoras, la proporción del beneficio obtenido por la empresa que destina a retribuir a sus accionistas y su compromiso efectivo con una fiscalidad responsable.

RETRIBUCIÓN DE LA CÚPULA EMPRESARIAL

En primer lugar, examinamos cómo remunera cada empresa a su primer ejecutivo y quienes componen la alta dirección. En muchas ocasiones estos sueldos alcanzan cantidades desorbitadas de millones de euros, lo que supone canalizar una parte considerable de las rentas generadas por las empresas hacia miembros de los colectivos más favorecidos de nuestra sociedad, y la comparativa de estas remuneraciones con lo que percibe el resto de personas trabajadoras nos da una medida clara de la desigualdad remunerativa de las empresas.

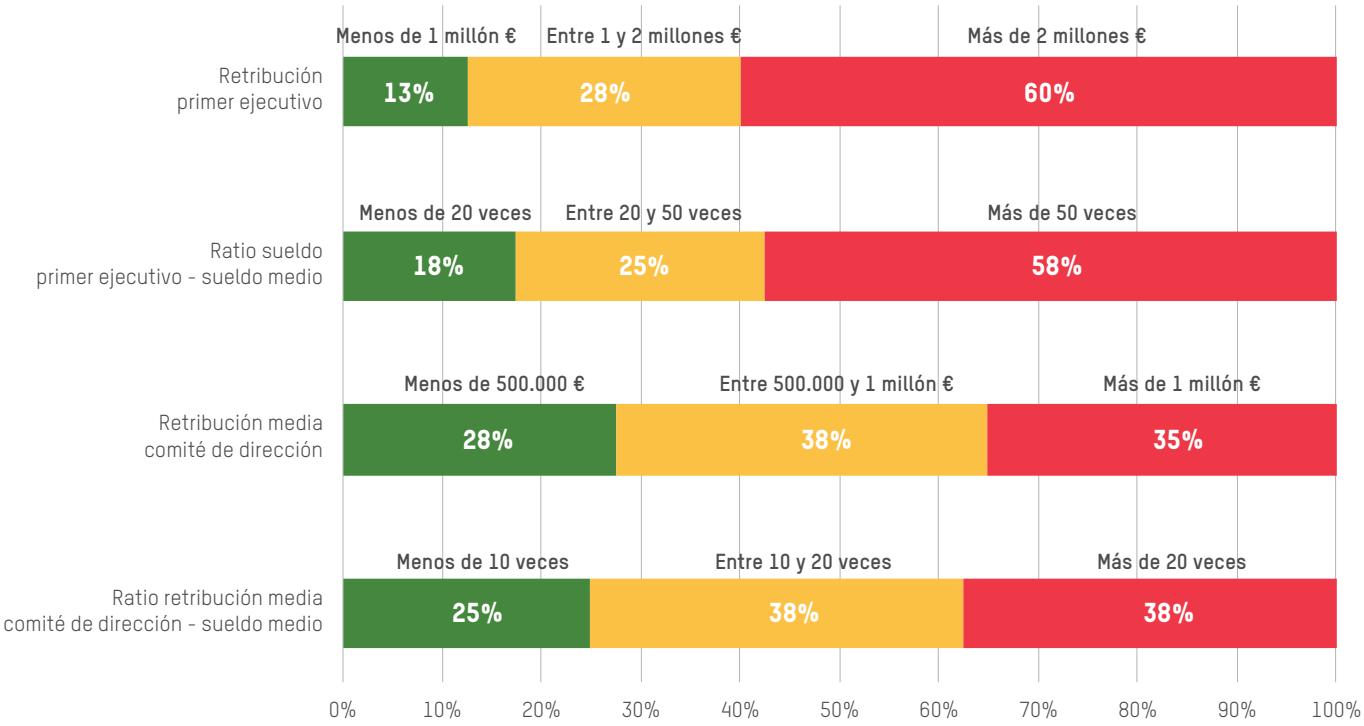
Nuestro análisis arroja que el promedio de retribución que percibe el máximo ejecutivo de alguna de las 40 empresas de la muestra es de 4,5 millones de euros. En el 60% de las empresas analizadas, la retribución del primer directivo es superior a 2 millones de euros, en el 28% el sueldo más alto está entre 1 y 2 millones de euros y en tan sólo el 13% el máximo ejecutivo gana menos del millón de euros. Las empresas con los sueldos más altos y más desorbitados son CIE Automotive, cuyo máximo responsable percibió 24 millones de euros en 2023, seguida de Indra (16 millones) e Iberdrola (14 millones). En el extremo opuesto están DIA, cuyo primer ejecutivo recibió un sueldo de 150.000 euros, Aena, con 187.000 y Redeia, que pagó 833.000 euros a su máximo responsable en 2023.

Comparando las cifras de los sueldos más alto con los sueldos medios de cada empresa podemos obtener una primera foto de la desigualdad salarial de cada empresa. Así, en promedio, el sueldo del primer ejecutivo de alguna de estas empresas es 118 veces el salario promedio. En el 58% de las empresas analizadas, esa distancia es mayor a 50 veces, en la cuarta parte del total de empresas la ratio está entre 20 y 50 veces y en un 18% de empresas, la distancia entre el sueldo más alto y el medio es inferior a 20 veces. Las empresas con mayores diferencias salariales son CIE Automotive, donde el sueldo de su director ejecutivo supone 1.208 veces el sueldo promedio de la empresa, seguida de Indra, donde esa distancia es de 480 veces e Inditex con una ratio de 311 veces. Las empresas en las que la distancia entre sueldo más alto y sueldo medio es más razonable son Aena, con una distancia de 5 veces, DIA, 9 veces y Redeia, 12 veces.

Profundizando más en las desigualdades salariales, analizamos la retribución media de los miembros del comité de dirección de cada empresa incluida en el análisis y las comparamos con el sueldo medio de cada una de ellas. En promedio, los miembros de la alta dirección de las 40 empresas analizadas cobran 1,15 millones de euros. En el 35% de los casos el sueldo medio de los altos directivos es superior el millón de euros, en el 38% la remuneración media está entre medio millón y un millón de euros y el 28% de las empresas retribuyen a su comité de dirección por debajo del medio millón de euros en promedio. Iberdrola es la empresa que paga sueldos más altos a sus altos directivos, una media de 5,6 millones de euros, seguido de Inditex con 5,3 millones de euros y Banco Santander con 3,6 millones de euros. Las empresas más moderadas retribuyendo a los miembros de su comité de dirección son Aena, con una remuneración media de 147.000 euros, Redeia, 275.000 y Ebro Foods que retribuye a sus altos ejecutivos con 287.000 euros en promedio.

Comparando estos datos con los sueldos medios de cada empresa se desprende que, en promedio, un miembro del comité de dirección de alguna de las empresas analizadas cobra 27 veces el sueldo medio de la empresa. En el 25% de las empresas, la distancia es menor a 10 veces, en el 38% de las empresas, la ratio está entre 10 y 20 veces, y en otro 38%, los altos directivos cobran de media más de 20 veces el sueldo medio de la empresa. Inditex es la empresa con mayor distancia entre el sueldo medio de un alto directivo y el promedio, con 159 veces, seguido de Iberdrola con 90 veces y del Banco Santander con 74. En el otro extremo están Redeia y Aena, con una distancia de 4 veces entre lo que cobran de media sus altos directivos y el sueldo medio, y Acciona Energía, donde esa distancia es de 5 veces.

GRÁFICO 9: RETRIBUCIÓN DE LA CÚPULA EMPRESARIAL EN EUROS. EMPRESAS ANALIZADAS 2023



Fuente: Cuentas anuales de las empresas, 2023

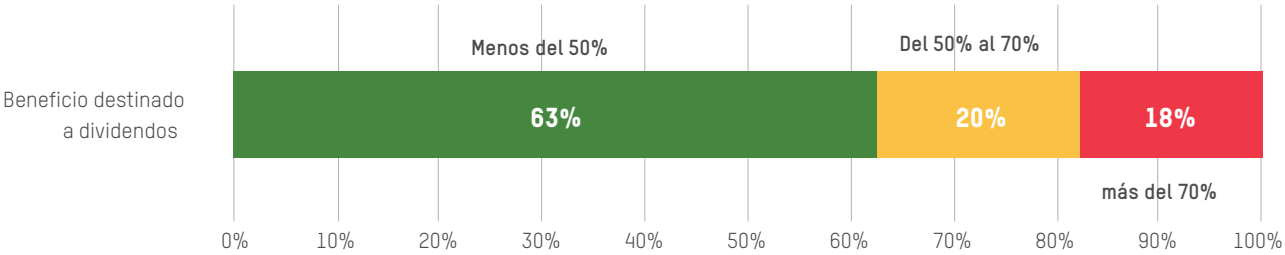
BENEFICIO DESTINADO A DIVIDENDOS

Los grandes poseedores de acciones en general suelen también formar parte de los estratos más favorecidos, teniendo en cuenta también que una proporción muy alta de las acciones cotizadas están en manos de fondos de inversión y otros inversores institucionales. Por ello, las cantidades que las empresas reparten como dividendos retribuyen principalmente a las capas altas de la sociedad, por lo que las empresas que pagan dividendos descomunales que suponen una proporción excesiva del total de beneficios obtenidos están claramente inclinando la balanza hacia quienes más tienen y dando visos de entender la empresa como un mecanismo de extracción de renta.

Durante 2023, el conjunto de empresas analizadas pagó un total de 29.000 millones de euros a sus accionistas, cifra equivalente a más de la mitad del gasto público destinado a educación en España[17]. Nueve de las 40 empresas destinaron más de 1.000 millones de euros a retribuir a sus accionistas, destacando Inditex, con 4.800 millones de euros de dividendo a cargo del beneficio de 2023, Iberdrola con 3.500 millones de euros y BBVA con 3.200 millones de euros.

Sin embargo, la mayoría de las empresas analizadas han optado por no exprimir los beneficios que han obtenido para retribuir a sus accionistas, como lo demuestra que, en el último año, el conjunto de empresas destinó a retribuir a sus accionistas de media el 46% de sus beneficios, lo que está dentro de lo razonable. El 88% de las empresas destinaron menos del 50% de sus beneficios a dividendos, frente al 20% que destinó entre el 50% y el 70%, y el 18% que distribuyeron más del 70% de sus beneficios en dividendos para sus accionistas. En este grupo destacan cuatro empresas que destinan más del 100% del beneficio a retribuir a sus accionistas, lo que implica recurrir a fondos propios para pagar dividendos y, por tanto, descapitalizar la empresa. Endesa, Fluidra y Sacyr Vallehermoso recurren a estas prácticas de dedicar todo el beneficio obtenido más una parte de las reservas a dividendos, mientras que Telefónica opta por remunerar generosamente a sus accionistas a pesar de haber entrado en pérdidas (574 millones de euros de resultado negativo en 2023, y 1.725 millones de euros destinados a dividendos).

GRÁFICO 10. BENEFICIO DESTINADO A DIVIDENDOS. EMPRESAS ANALIZADAS 2023



Fuente: Cuentas anuales de las empresas, 2023

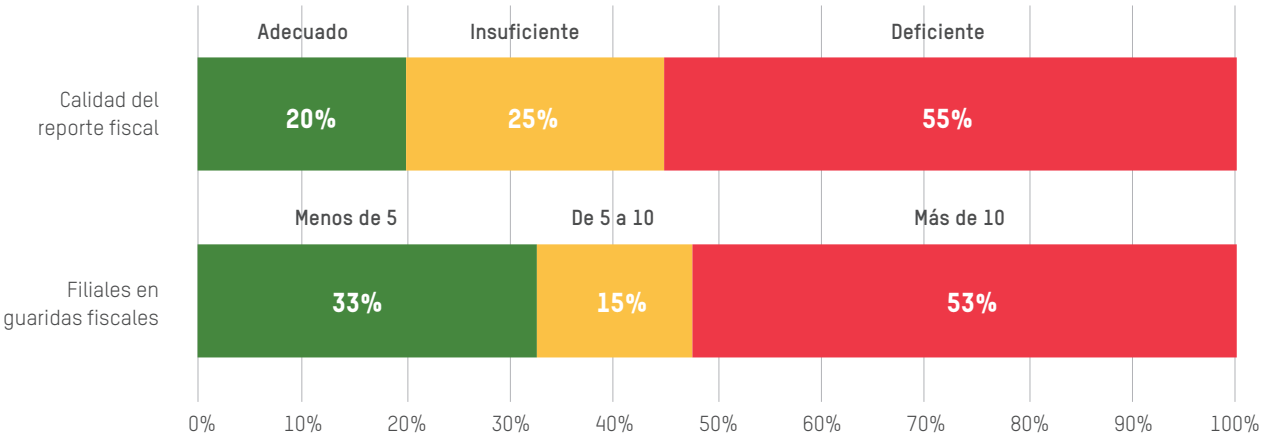
RESPONSABILIDAD FISCAL

La distribución de valor empresarial comprende también la contribución fiscal de cada empresa y si permite comprobar que paga realmente su parte justa de impuestos allí donde opera. Por ello, uno de los ejes de responsabilidad fiscal de las empresas lo constituye el grado de transparencia de sus prácticas fiscales. En ese sentido, resulta necesario analizar cuánto pagan en impuesto de sociedades en todos y cada uno de los países en los que operan, con datos sobre actividad económica y de la estructura que mantienen en ellos. Por ello, el reporte más completo y el que garantiza una adecuada rendición de cuenta fiscal es el reporte país por país, con los datos debidamente desglosados y desagregados por país.

En ese sentido, nuestro análisis constata que las empresas aún se resisten a hacer una efectiva rendición de cuentas sobre sus prácticas fiscales. Una quinta parte de las empresas analizadas sí que publican un reporte completo de transparencia fiscal, pero otro 25% de ellas reporta de forma incompleta, o bien por aportar datos insuficientes o por no dar información de todos los países en los que operan. Y en más de la mitad de empresas de la muestra el reporte resulta deficiente, mostrando una falta de compromiso con una fiscalidad genuinamente responsable.

Las conclusiones son muy similares al comprobar la presencia que mantienen estas empresas en guaridas fiscales, ya que el 53% de las empresas analizadas mantienen más de diez filiales en estos territorios. Destacan Banco Santander con 213 sociedades del grupo en guaridas fiscales, ACS con 82 y Ferrovial con 66. Un 15% de las empresas del análisis tienen entre 5 y 10 filiales en estos territorios y un tercio de la muestra tiene menos de 5. Aena, Endesa, Indra y Unicaja son las únicas empresas con ninguna filial en guaridas fiscales.

GRÁFICO 11. RESPONSABILIDAD FISCAL. EMPRESAS ANALIZADAS, 2023



Fuente: Cuentas anuales de las empresas, 2023

A la vista de estos datos, se puede concluir que las grandes empresas están canalizando una gran parte del valor que generan hacia personas que están en los estratos más favorecidos, como muestran las remuneraciones descomunales que destinan a altos directivos y accionistas. Todo ello en un panorama en el que las diferencias salariales resultan excesivas y donde aún no se puede verificar un compromiso concluyente del conjunto de empresas con una fiscalidad responsable.

CUADRO 4. PILAR 3 BENEFICIOS. RESULTADOS POR EMPRESA

EMPRESA	RETRIBUCIÓN PRIMER EJECUTIVO (MILES €)	RATIO RETRIBUCIÓN PRIMER EJECUTIVO - SALARIO MEDIO	COMPENSACIÓN MEDIA DE ALTA DIRECCIÓN (MILES €)	RATIO RETRIBUCIÓN MEDIA ALTOS EJECUTIVOS - SALARIO MEDIO	DIVIDENDOS (% DE BENEFICIOS)	GRADO DE TRANSPARENCIA FISCAL	FILIALES EN GUARIDAS FISCALES
Acciona	3.756	89	655	16	43%	insuficiente	31
Acciona Energía	1.029	16	361	5	28%	insuficiente	27
Acerinox	2.707	46	502	8	71%	deficiente	3
ACS	7.596	155	1.144	23	60%	deficiente	82
Aena	187	5	163	4	70%	insuficiente	-
Amadeus	3.905	55	1.237	17	50%	deficiente	20
Applus	1.423	43	369	11	0%	insuficiente	18
Banco Sabadell	1.797	32	720	13	24%	insuficiente	3
Banco Santander	12.239	252	3.598	74	23%	adecuado	213
Bankinter	1.797	29	1.087	18	50%	adecuado	3
BBVA	7.641	183	2.517	60	38%	adecuado	20
CaixaBank	3.510	65	939	17	60%	insuficiente	3
Cellnex	5.886	68	859	10	13%	deficiente	4
CIE Automotive	23.773	1.208	788	40	31%	deficiente	7
DIA	150	9	805	50	0%	deficiente	10
Ebrofoods	5.317	115	287	6	50%	deficiente	9
Elecnor	2.389	71	589	17	53%	deficiente	5
Endesa	2.120	27	672	8	139%	adecuado	-
FCC	1.014	36	436	16	38%	insuficiente	11
Ferrovial	5.370	99	852	16	88%	deficiente	66
Fluidra	1.555	33	532	11	115%	insuficiente	7
Gestamp Automoción	1.045	33	1.610	51	26%	deficiente	15
Grifols	1.928	28	1.580	23	0%	deficiente	26
Grupo Catalana Occidente	1.133	20	327	6	18%	deficiente	11
IAG	2.959	57	1.335	26	0%	deficiente	11
Iberdrola	13.836	212	5.869	90	65%	adecuado	42
Inditex	10.321	311	5.294	159	89%	deficiente	17
Indra	15.504	480	1.674	52	21%	insuficiente	-
Logista Holdings	5.577	159	812	23	34%	deficiente	1
Mapfre	2.464	61	673	17	37%	adecuado	34
Meliá Hotels International	1.552	66	443	19	16%	deficiente	18
Naturgy	5.469	83	890	14	60%	deficiente	36
OHL	2.046	54	1.090	29	0%	deficiente	4
Prosegur	1.907	138	371	27	46%	deficiente	8
Red Eléctrica	833	12	275	4	75%	deficiente	1
Repsol	3.263	52	1.126	18	27%	adecuado	49
Sacyr Vallermoso	6.776	188	393	11	137%	deficiente	5
Técnicas Reunidas	902	17	500	9	0%	deficiente	2
Telefónica	6.320	117	2.193	41	>100%	insuficiente	10
Unicaja Banco	842	18	313	7	49,7%	adecuado	-

LEYENDA Y BAREMO

Retribución primer ejecutivo (miles €)	menos de 1 millón €	de 1 a 2 millones €	más de 2 millones €
Ratio retribución primer ejecutivo - salario medio	menos de 20 veces	de 20 a 50 veces	más de 50 veces
Compensación media de alta dirección (miles €)	menos de medio millón €	de medio millón a 1 millón €	más de 1 millón €
Ratio retribución media altos ejecutivos - salario medio	menos de 10 veces	de 10 a 20 veces	más de 20 veces
Dividendos (% de beneficios)	menos del 50%	de 50% a 70%	más del 70%
Grado de transparencia fiscal	reporte completo	faltan datos o países	reporte insuficiente
Filiales en guaridas fiscales	menos de 5	de 5 a 10	más de 10

Fuente: Estados de información no financiera y Cuentas Anuales de las empresas

PLANETA

El esfuerzo ambiental de las empresas también es parte de la huella que dejan en las desigualdades, dado que ni el cambio climático está causado por igual por los diferentes actores de la sociedad, ni las personas sufren las consecuencias de la misma manera. Las grandes empresas juegan un papel protagonista en ello, como reconoce el ODS 13 de Acción por el Clima, y el esfuerzo que hagan en reducir sus emisiones de CO_2 por tanto resulta determinante en su impacto en las desigualdades.

De hecho, el total de emisiones directas de las empresas analizadas, - 85 millones de toneladas de CO_2-, equivale a un tercio del total de emisiones de España y es ligeramente inferior al total de emisiones de Colombia[18]. Sin embargo, el nivel de emisiones depende mucho del tipo de actividad desplegada por cada empresa: las cinco empresas más contaminantes, - cuatro del sector energía (Repsol, Naturgy, Endesa e Iberdrola) y una en el de transporte aéreo (IAG)- suponen el 89% del total de emisiones de la muestra de empresas considerada. Sin embargo, todas ellas son responsables de avanzar hacia la descarbonización de la economía a través de su esfuerzo ambiental.

Para conocer el esfuerzo ambiental de las empresas es preciso comprobar si están reduciendo de forma efectiva sus emisiones de CO_2, en sus tres alcances: las emisiones directas que se generan por su propia actividad (alcance 1), las que se producen por las fuentes de energía que utilizan (alcance 2), y las derivadas de su cadena de valor (alcance 3).

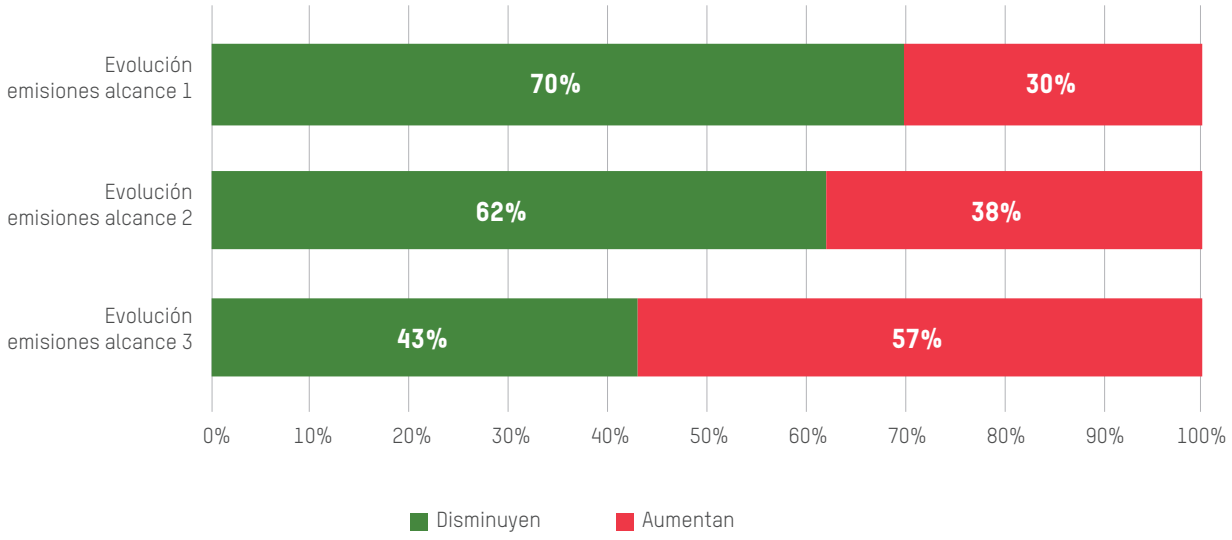
El análisis de la información de emisiones, comprobamos que el 70% de las empresas analizadas redujo entre 2022 y 2023 sus emisiones directas, las de alcance 1, mientras que en el 30% aumentaron. Fijándonos en las empresas que más emiten, destaca la reducción de emisiones directas del 14% de Endesa, y el incremento del 21% de IAG. De forma agregada, el conjunto de empresas disminuyó sus emisiones de alcance 1 en un 3% entre 2022 y 2023.

La reducción en el mismo período de las emisiones de alcance 2 del total de empresas fue del 9%. el 62% de las empresas de la muestraredujeron las emisiones procedentes de sus fuentes de energía, frente al 38% que las aumentaron en 2023 respecto al año precedente. Entre las empresas con niveles más altos de emisiones de alcance 2 destaca el 33% que redujo Repsol en contraste al aumento del 9% en las de Naturgy.

Finalmente, las emisiones de alcance 3, -las derivadas de la cadena de valor de las empresas-, son las de magnitudes más altas, pero también las más difíciles de medir, con mucha variabilidad en las metodologías utilizadas. Con los datos hechos públicos por las empresas incluidas en el análisis, el total de emisiones de este tipo se redujo un 4%. El 43% de las empresas analizadas reportaron reducciones de emisiones de alcance 3, mientras que en el 57% de las empresas fueron en aumento. Entre las empresas con mayor magnitud de emisiones en su cadena de valor, llama la atención el caso de Acciona, que reporta un nivel de emisiones en 2023 que duplican las de 2022. Naturgy, por su parte, informa de una reducción de sus emisiones de alcance 3 del 8%.

Si nos fijamos en la evolución de emisiones de los tres alcances, de la muestra de empresas hay 8, - la quinta parte del total-, que reportan reducciones en los tres tipos y 3 empresas, -Gestamp Automotive, IAG y Logista Holdings-, que aumentaron sus emisiones en los tres alcances.

GRÁFICO 12: EVOLUCIÓN DE EMISIONES CO2. EMPRESAS ANALIZADAS, 2022 - 2023



Fuente: Estados de información no financiera de las empresas 2023

Resulta bastante descorazonador comprobar que todavía no existe un compromiso contundente de las grandes empresas con la acción climática. Es cierto que muchas de ellas sí están haciendo verdaderos esfuerzos, pero aun así la reducción de emisiones de CO_2 totales del conjunto de empresas analizadas resulta insuficiente para afrontar la emergencia climática. Al ritmo actual de disminución de sus emisiones directas, las empresas no culminarían la descarbonización de su actividad hasta el 2064, dentro de 40 años. Ello denota que las grandes empresas no están mostrando una apuesta clara por la descarbonización, lo cual no sólo impacta en el planeta y el entorno natural, sino que afecta también a las condiciones de vida de millones de personas.

CUADRO 5. PILAR 4 PLANETA. RESULTADOS POR EMPRESA, EVOLUCIÓN 2022-2023.

EMPRESA	EMISIONES ALCANCE 1 (EVOLUCIÓN 2022 - 2023)	EMISIONES ALCANCE 2 EVOLUCIÓN 2022 - 2023)	EMISIONES ALCANCE 3 (EVOLUCIÓN 2022 - 2023)
Acciona	-8,8%	4,9%	112,3%
Acciona Energía	-99,8%	-1,1%	-15,0%
Acerinox	-10,7%	-21,0%	-15,9%
ACS	-2,2%	24,4%	8,9%
Aena	-17,6%	-12,7%	28,5%
Amadeus	-10,8%	15,5%	2,9%
Applus	-9,0%	-17,0%	-18,0%
Banco Sabadell	-19,7%	11,0%	102,5%
Banco Santander	17,2%	-5,8%	53,8%
Bankinter	-4,5%	-	4,4%
BBVA	-8,2%	2,1%	3798,4%
CaixaBank	-12,0%	-31,1%	4,7%
Cellnex	-6,1%	1,8%	-5,2%
CIE Automotive	-2,1%	-26,3%	11,8%
DIA	-0,9%	-8,7%	-37,7%
Ebrofoods	-1,7%	-17,4%	-
Elecnor	8,2%	-8,3%	-29,6%
Endesa	-14,0%	-25,3%	-13,6%
FCC	-4,9%	-18,4%	-
Ferrovial	-21,2%	-18,5%	-2,9%
Fluidra	-19,8%	-19,0%	34,0%
Gestamp Automoción	0,2%	8,0%	18,5%
Grifols	11,8%	29,7%	-33,1%
Grupo Catalana Occidente	4127,4%	-10,1%	199,5%
IAG	21,3%	10,6%	19,1%
Iberdrola	-6,7%	-7,1%	-6,4%
Inditex	2,5%	-5,2%	-4,7%
Indra	21,1%	-8,7%	13,8%
Logista Holdings	183,0%	830,7%	80,6%
Mapfre	-14,7%	-31,0%	15,4%
Meliá Hotels International	-0,2%	18,8%	98,0%
Naturgy	-15,5%	9,4%	-7,6%
OHL	-19,0%	-67,6%	28,5%
Prosegur	7,6%	-21,9%	-
Red Eléctrica	39,7%	-18,6%	54,5%
Repsol	-8,3%	-33,3%	-13,6%
Sacyr Vallermoso	-27,1%	-24,1%	-13,9%
Técnicas Reunidas	-13,3%	161,0%	-59,0%
Telefónica	-7,1%	3,4%	2,1%
Unicaja Banco	141,3%	183,0%	-28,0%

LEYENDA Y BAREMO

Emisiones	Disminuyen	Aumentan

Fuente: Estados de información no financiera y Memorias de sostenibilidad de las empresas

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La conclusión principal que arroja nuestro análisis es que las prácticas de las grandes empresas priorizan atender los intereses de las personas que pertenecen a las capas más favorecidas de la sociedad, como lo demuestra las generosas retribuciones que destinan a accionistas y altos directivos, a través de mecanismos de gobernanza que no garantizan adecuadamente que se atiendan los intereses de otros actores afectados o involucrados en la actividad empresarial. En la práctica, eso se traduce en un compromiso insuficiente de las empresas con el pago de salarios dignos a todas las personas que trabajan directa o indirectamente para ellas, la existencia de sistemas de respeto a los derechos humanos aún poco articulados, un compromiso con la responsabilidad fiscal poco concluyente y unas brechas salariales descomunales e injustificables.

Más allá de los esfuerzos voluntarios de algunas de las empresas en algunas de las dimensiones analizadas, comprobamos que la gran empresa española sigue inmersa en un paradigma de actuación que genera y amplifica las brechas económicas y sociales que se dan entre diferentes estratos de la población. Aún estamos muy lejos de un enfoque genuino de valor compartido, que fomente dinámicas empresariales que no sólo no aumenten las desigualdades ya existentes, sino que tampoco contribuyan a generarlas.

Para ello, es necesario que las empresas reformulen sus prioridades y pongan el foco tanto en la capacidad redistributiva de su actuación como en la predistributiva, es decir, que contribuyan a una mayor equidad desde el inicio de su propuesta de generación de valor y muestren un compromiso más contundente con los mecanismos redistributivos. Resulta imprescindible que transiten hacia una nueva forma de hacer empresa que priorice las necesidades de personas y planeta.

HACIA UN NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL

Para poder avanzar en sociedades más justas, atender la emergencia climática y poner freno a las desigualdades, resulta imprescindible dejar atrás un modelo empresarial obsesionado por maximizar la rentabilidad en el corto plazo para contentar a los mercados, dejando de lado los impactos sociales y ambientales de su actividad, así como el bienestar de las personas.

Por eso, para avanzar hacia un nuevo paradigma empresarial, las compañías pueden comenzar por dotarse de un propósito social, de su razón de ser dentro del entorno humano y natural en el que opera, de modo que sirva de guía de su actuación y contemple un enfoque del reparto del valor empresarial que incorpore a todos los actores implicados en su generación y a los grupos de interés afectados por la actividad de la empresa, y traduzcan su contribución al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible[19] en un compromiso nuclear de su actividad.

Para entender cómo incorporar en la práctica este nuevo paradigma empresarial, estas son algunas de las políticas y prácticas que se han de poner en marcha en los principales ámbitos empresariales:

MODELO DE NEGOCIO

Las empresas tienen la posibilidad de optar por modelos de negocio que no estén basados en la rentabilidad inmediata con el objetivo de remunerar en el corto plazo a la inversión. Estos modelos priorizan políticas y prácticas que vulneran la equidad, y anteponen retribuir a sus accionistas y altos directivos, a costa de desatender las medidas de contribución social que tienen en sus manos: fiscales, laborales y salariales.

La alternativa es poner en marcha modelos de negocio que velen por la sostenibilidad económica, social y ambiental de la empresa y el entorno en el que se desenvuelve. Para ello, pueden incorporar modelos de gestión que busquen un equilibrio en el reparto de valor entre los diferentes grupos de interés.

GOBIERNO CORPORATIVO

Una empresa que cuenta con una adecuada gobernanza determina de forma eficaz la cadena de responsabilidades dentro de la organización y pone en marcha los incentivos adecuados para el objeto social. Sin embargo, las pasadas crisis económicas revelaron que en muchas empresas los mecanismos de control no funcionan, y permitieron derivas cortoplacistas con impacto negativo tanto para trabajadores y proveedores como para el conjunto de la sociedad.

Frente a ello, las empresas tienen la opción de implementar sistemas de incentivos basados en la sostenibilidad económica, social y ambiental. De esta forma, pueden avanzar hacia un modelo corporativo que busque el equilibrio de intereses de los diferentes grupos de interés.

TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

La transparencia ha de ir más allá de cumplir con las exigencias legales sobre aporte de información, y consistir en un ejercicio efectivo de rendición de cuentas. La transparencia resulta una herramienta fundamental de la relación de la empresa con sus grupos de interés. Por ello, ha de consistir en un proceso de mejora continua que tantee y consulte las necesidades de las partes con las que se relaciona, para que la empresa se nutra de sus aportaciones. Eso implica superar un enfoque unidireccional de mero suministro de información a otro orientado a consolidar espacios fluidos de diálogo.

En ese marco de rendición de cuentas, el principal reporte de la empresa ha de evaluar su desempeño periódico en las tres dimensiones de su actuación: la económico/financiera, la social y la ambiental. **Eso implica que la empresa interiorice lo que hasta ese momento consideraba externalidades e integre el impacto social y la sostenibilidad ambiental en la medición del resultado de su actividad**.

CONDICIONES LABORALES

Uno de los principales obstáculos para una actividad empresarial inclusiva es la precariedad e inseguridad laboral. Aquellas empresas que abusan de la temporalidad y parcialidad no deseada y de la falta de garantías en el empleo contribuyen a generar y reforzar las desigualdades. Sin duda, uno de los grandes retos en este ámbito son las nuevas realidades en el empleo, que en determinados casos apuntan a una carrera a la baja de estándares laborales, como en la (mal) llamada economía colaborativa o el shopping laboral que hacen algunas empresas de segmentos *low cost* contratando a personas en países donde las regulaciones laborales son más laxas. Pero también hay que contemplar las incertidumbres que las transformaciones tecnológicas plantean al futuro del empleo con la aparición de nuevos 'oficios' y destrucción de otros tradicionales.

Frente a todo ello, las empresas comprometidas con una mayor equidad velan por garantizar un empleo de calidad y por fomentar la estabilidad laboral. Esto no sólo se ha de aplicar para las personas que emplean directamente, sino también para las que forman parte de subcontratas del grupo empresarial. La subcontratación no se ha de entender como una estrategia de ahorro en costes laborales, por lo que se han de establecer mecanismos que garanticen condiciones salariales y laborales equiparables al personal en plantilla.

SALARIOS

Una diferenciación salarial muy acusada dentro de una empresa conlleva una estratificación interna de sus trabajadores y trabajadoras. Asimismo, las exageradas diferencias remunerativas que existen dentro de una empresa resultan un factor clave para entender las dinámicas de generación de desigualdad cuando, además, resultan poco justificadas en términos de productividad. Aquellas empresas con diferencias menos marcadas entre niveles profesionales apuestan por una mayor predistribución, contribuyendo a conformar sociedades más equitativas.

Para avanzar hacia sistemas remunerativos más justos, lo primero que ha de garantizarse es el pago de salarios dignos. Pero también las empresas han de buscar la reducción de las brechas salariales en su seno, mediante la fijación de distancias máximas entre niveles salariales que no se puedan superar. De esa forma, cualquier decisión de mejorar salarios conseguirá beneficiar a todas las personas que forman parte de la plantilla. Por un lado, las empresas han de fijar la distancia entre el sueldo más alto y el más bajo, así como poner un tope de 1 a 20 en la ratio máxima entre el sueldo más alto y el mediano, que es el que divide al número de personas empleadas en dos partes iguales, las que tienen un salario superior y las que tienen un salario inferior.

GÉNERO

Tanto en términos de empleo como en salarios, las empresas han de tener en cuenta la perspectiva de género. En muchas ocasiones, en el interior de las empresas las mujeres se enfrentan a una doble inequidad, que incluye tanto la genérica producida por condiciones laborales o salariales exiguas, como la que las discrimina por su género.

En aspectos salariales, la brecha de género resulta absolutamente injustificable y las empresas han de trabajar activamente para hacerla desaparecer. Para ello, han de implementar un enfoque transversal de género que incorpore mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades que permita romper el techo de cristal, pero también el suelo pegajoso en el que se

encuentra la trayectoria laboral y profesional de las mujeres. Esto incluye de forma ineludible incorporar la perspectiva de género en el diseño de políticas de proyección profesional dentro de las empresas, así como adoptar medidas orientadas a favorecer la conciliación y la gestión corresponsable de los cuidados.

PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Las personas que trabajan en una empresa son los principales artífices del éxito del proyecto empresarial y constituyen la parte interesada más relevante de la organización, al representar ésta su principal fuente de sustento económico y su principal plataforma de desarrollo. Por ese motivo, el equipo humano de una empresa es quien más interesado está en asegurar la viabilidad y la sostenibilidad en el largo plazo de la misma. Además, constituyen para ésta un capital humano de excepcional valor, ya que son quienes mejor conocen las capacidades y los procesos de la organización, por lo que están en la mejor posición para proponer mejoras e implementar propuestas innovadoras.

Por todos estos motivos, las empresas deberían habilitar espacios más democráticos para la toma de decisiones en las que las personas trabajadoras puedan participar y hacer oír su voz sobre aspectos de gestión y de evolución del proyecto empresarial. Esto se puede traducir en que una representación de las personas trabajadoras pueda tener un sitio en los órganos de gobierno o en los consejos de nombramientos y de retribuciones, con la confianza de que sus aportaciones velarán por tratar de garantizar la supervivencia en el largo plazo de la organización.

CADENAS DE VALOR

Casi todas las grandes empresas constituyen el último eslabón, o al menos el más fuerte, de una cadena de suministro que muchas veces tiene alcance global. En su concepción más perniciosa considera la globalización como una oportunidad para aprovecharse de mercados laborales menos desarrollados y más vulnerables en otros países para incrementar su margen de beneficio. Pero esta realidad también afecta a actores en el propio país (bajo el pretexto o amenaza de la competencia global) e implica trasladar gran parte del coste y riesgo de la actividad empresarial hacia los eslabones más vulnerables de la cadena de valor.

En contraste, las empresas que realmente quieren poner freno a la desigualdad fomentan un mayor equilibrio en el reparto de valor entre los actores de la cadena de suministro. Una medida que pueden poner en marcha para ello es priorizar cadenas de suministro y proveedores que garanticen salarios dignos y procesos de negociación colectiva de condiciones laborales. Asimismo, las empresas han de comprometerse a no aprovecharse de regulaciones más laxas para explotar de manera inadecuada los recursos naturales y habilitar los mecanismos necesarios para prevenir los impactos negativos en el medio ambiente de las zonas en las que operen.

GESTIÓN AMBIENTAL

Los aspectos ambientales han de atravesar todos los ámbitos de la empresa, de manera que reduzca sus impactos y contribuya a mitigar el cambio climático. Para ello, es necesario que se realice una exhaustiva reflexión sobre todos los procesos, para conocer y replantear todos aquellos que puedan impactar negativamente en el entorno. Entre las áreas de actuación están la gestión de residuos, los materiales utilizados, el diseño del proceso productivo, el consumo energético, etc.

Todo ello implica la elaboración y puesta en marcha de una política ambiental que defina los principios de actuación y los indicadores y modelos de reporte que permitan conocer el impacto ambiental de los principales ámbitos de la empresa. Además, las empresas también han de hacer un esfuerzo en que sus planes ambientales sean justos y velen porque nadie quede atrás en la transición energética.

FISCALIDAD

Las empresas comprometidas con una economía más humana entienden que una de las medidas más eficaces para corregir las inequidades es una redistribución que permite una adecuada recaudación tributaria. Por ello, abordan marcos de responsabilidad fiscal que alinean el pago de impuestos con la actividad económica real que despliegan.

Ello implica necesariamente pagar la parte justa de impuestos rechazando el uso de estratagemas para eludir o minimizar artificialmente su factura fiscal, en especial la utilización de paraísos o guaridas fiscales. Una empresa fiscalmente responsable es transparente y rinde cuentas de manera efectiva sobre sus políticas y prácticas fiscales y renuncia a mantener presencia en estas jurisdicciones que facilitan la evasión y elusión fiscal para todas aquellas operativas no relacionadas con la actividad principal de la empresa.

PROTOCOLOS DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

Las empresas de cualquier tamaño han de incorporar protocolos de debida diligencia en derechos humamos y ambientales que cubran toda la cadena de valor. La diligencia debida, tal como se describe en los Principios Rectores de las Naciones Unidas y las directrices de la OCDE, ha de incluir los siguientes elementos:

- Integrar la conducta empresarial responsable en las políticas y los sistemas de gestión
- Identificar y evaluar los impactos adversos reales y potenciales asociados con las operaciones, productos o servicios de la empresa (usando el análisis de riesgos y los derechos humanos y evaluaciones de impacto ambiental)
- Cesar, prevenir y mitigar los impactos adversos
- Hacer un seguimiento de la implementación y los resultados
- Comunicar cómo se abordan los impactos
- Proporcionar o cooperar en la remediación cuando sea apropiado

La puesta en marcha de todas estas medidas ayudaría a configurar un modelo empresarial que no sólo contribuya a mitigar las inequidades, sino que asegure una mayor resiliencia de las empresas ante posibles escenarios adversos al tiempo que se dotan de mayor legitimidad, ahondando en un mayor reconocimiento de su licencia social para operar.

RECOMENDACIONES AL GOBIERNO

1. AVANZAR HACIA UNA GOBERNANZA DEMOCRÁTICA DE LAS EMPRESAS Y UN REPARTO EQUITATIVO DE BENEFICIOS ENTRE LOS DIFERENTES GRUPOS DE INTERÉS

- Avanzar hacia una empresa multistakeholder o de múltiples partes interesadas con la inclusión de distintos grupos de interés en los procesos de toma de decisión. Abrir la cultura empresarial española hacia modelos inclusivos abordando una reforma empresarial que atienda al artículo 129 de la Constitución[20], que defiende como principio la participación de las personas trabajadoras en las grandes empresas, mediante cambios en la Ley de Sociedades de Capital que faciliten y promuevan la representación de los y las trabajadoras en los Consejos de administración y en la comisión de nombramientos y retribuciones, así como la participación de las personas trabajadoras en los beneficios de la empresa, a través de distintos esquemas de reparto.

- Incluir en la Ley de Sociedades de Capital que la remuneración de los Consejos de Administración esté ligada a criterios de desempeño social y ambiental, además de a los económico-financieros, para consolidar un modelo de gobernanza empresarial basado en la sostenibilidad y romper con ello con la priorización cortoplacista de maximizar la retribución financiera a accionistas.

- Prohibir el reparto de dividendos y recompra de acciones (share buybacks) en empresas que durante el ejercicio hayan presentado expedientes de regulación de empleo.

2. REDUCIR LA DESIGUALDAD SALARIAL, MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES Y ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE DERECHOS

- Establecer una diferencia máxima entre el sueldo más alto y el mediano de las grandes empresas de 1 a 20.

- Mejorar la negociación colectiva como herramienta para aumentar la capacidad adquisitiva de las personas trabajadoras.

- Aunque la reciente Reforma Laboral mejora sustancialmente las medidas para acabar con la precarización de la temporalidad y el abuso en la subcontratación, entre otras cosas, estimamos que existe aún margen de mejora en los siguientes aspectos:

    - Para evitar que se pueda seguir usando la subcontratación para reducir derechos laborales de las personas subcontratadas, el convenio de aplicación de las empresas subcontratadas debe ser, como mínimo, equiparable en condiciones al de la empresa contratante.

- Reforzar el poder de negociación de las personas trabajadoras, priorizando la prevalencia del convenio sectorial frente al de empresa.

- Controlar la temporalidad penalizando significativamente, a través de las cotizaciones sociales, a las empresas que tienen una tasa de rotación superior a la media de su sector de actividad. También en sentido contrario, incentivar mediante bonificaciones a las empresas con tasas de rotación sensiblemente inferiores a la media del sector.

- Trasponer la Directiva europea Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea para causificar las condiciones y necesidades de las contrataciones parciales y habilitar un mecanismo para consolidar las horas complementarias frecuentes de quienes tienen jornadas parciales.

- Reforzar significativamente los recursos humanos y técnicos de la Inspección de Trabajo con el objetivo de situarnos en una tasa de inspectores e inspectoras similar a la de la media europea, y buscar soluciones innovadoras, como maximizar el uso del Big Data y la inteligencia artificial para incrementar la capacidad de actualización de la Inspección de Trabajo. Además, establecer mecanismos efectivos de denuncia judicial para las personas afectadas por la falsa temporalidad, que ofrezcan la posibilidad de compensaciones económicas que superen los costes del proceso, prestando especial atención a la situación laboral de las personas con contrato fijo-discontinuo.

3. ELIMINAR LA BRECHA LABORAL Y SALARIAL DE GÉNERO

- Mediante un aumento en la transparencia de los salarios que exija reportar públicamente un cálculo estandarizado y fiable de la brecha. Es necesario penalizar a los centros de trabajo donde la brecha supere al límite que se establezca por ley.

- Para avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, además, se ha de establecer un sistema obligatorio de cuotas de presencia femenina en los órganos de dirección de las grandes empresas.

4. FACILITAR LOS CUIDADOS Y LAS CONCILIACIONES DESDE EL ÁMBITO LABORAL Y UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

- Implementar medidas para incorporar la perspectiva de los cuidados a lo largo de la vida y reconocer a todas las personas adultas como cuidadoras en las políticas laborales:

  - Ampliar progresivamente estos permisos y licencias y aplicarlos a todos los modelos de familia.

  - Ampliar las medidas de conciliación (permisos, flexibilidad horaria, teletrabajo, etc.) para garantizar el ejercicio del derecho a cuidar más allá de las necesidades vinculadas a la crianza y a la atención de personas dependientes de larga duración, puesto que las necesidades de cuidados aparecen de múltiples formas a lo largo de la vida.

  - Aplicación de todas las medidas existentes y mejoras que se incorporen en el futuro a todas las personas trabajadoras, tanto empleadas por cuenta ajena como por cuenta propia, y en todos los sectores y modalidades contractuales.

- Apostar por la centralidad de la vida en nuestro modelo social y económico revisando la duración y distribución del tiempo de trabajo:

  - Flexibilizar y reordenar los horarios y formas de trabajo para ofrecer más posibilidades de planificación a las personas trabajadoras: consideración de jornada anual (número de horas totales por año, no por semana o día) con flexibilidad para adaptar horarios a las necesidades de cuidados, flexibilidad de jornada y de horarios de entrada y salida y promoción del teletrabajo.

- Disminución progresiva de la jornada laboral permitiendo la distribución flexible de la reducción del tiempo a lo largo de la semana para adaptarla a las necesidades diversas de cuidados.

- Incluir los usos del tiempo en la agenda de la negociación colectiva, priorizar los acuerdos en materias relacionadas con conciliaciones y usos del tiempo desde una lógica de corresponsabilidad.

5. IMPULSAR UN PAQUETE DE MEDIDAS DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE PARA TAPAR LOS AGUJEROS DE EVASIÓN Y ELUSIÓN FISCAL EN EL IMPUESTO DE SOCIEDADES, ASÍ COMO REFORZAR LA RENDICIÓN DE CUENTAS FISCAL DE LAS EMPRESAS

- Revisar el listado de guaridas fiscales o "jurisdicciones no cooperativas" aprobado en febrero de 2023, mediante una aplicación estricta de los principios de equidad fiscal y de transparencia recogidos en la Ley de medidas de lucha contra el fraude fiscal de julio de 2021 como son niveles bajos o nulos de tributación, la aplicación de regímenes preferenciales, prácticas fiscales agresivas o facilidades para la creación de estructuras societarias sin sustancia económica real destinadas a canalizar artificialmente beneficios.

- Para ello, es necesario desarrollar y definir los criterios recogidos en la ley, según el compromiso adquirido. Este desarrollo ha de detallar que el criterio de baja o nula tributación incluya automáticamente a los territorios con un tipo nominal en el Impuesto de Sociedades del 0% y considere todos aquellos que lo mantienen por debajo del 15%.

- Impulsar la promoción de "Zonas Libres de Guaridas Fiscales", mediante un mecanismo que impida contrataciones públicas, en cualquiera de los ámbitos de gobierno, a empresas que operen a través de guaridas fiscales, por ellas mismas o por las que forman parte de su cadena de producción. Así como, impedir que lleguen a ser adjudicatarias de fondos de la UE, así como a ayudas públicas, subvenciones e inversión pública.

- Hacer obligatorio para todas las empresas cotizadas el informe país por país con desglose geográfico completo de carácter público según el estándar OCDE recogido en el modelo 231, como medida esencial de transparencia fiscal.

6. EXIGIR A LAS GRANDES EMPRESAS Y A LOS INVERSORES QUE REDUZCAN RADICALMENTE SUS EMISIONES DE CARBONO Y MAXIMICEN EL ESFUERZO AMBIENTAL

- Exigir a las grandes empresas que establezcan objetivos ambiciosos y concretos basados en la ciencia, con una hoja de ruta claramente definida para reducir las emisiones en todos los alcances de acuerdo con el Acuerdo de París.

- Adoptar planes con plazos determinados para implementar objetivos y alinear los inversiones y modelos de negocio con objetivos climáticos basados en la ciencia.

- Establecer estructuras de gobernanza y remuneración con objetivos de acción climática y sostenibilidad ambiental, y romper con ello con la priorización cortoplacista de retribuir a accionistas que apoyan la inacción climática.

7. CADENA DE VALOR: GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y AMBIENTALES

- Aprobar una ley española que exija protocolos de debida diligencia en derechos humanos y ambientales a empresas de cualquier tamaño, ampliando el alcance de la recientemente aprobada Directiva europea de Debida Diligencia. Estos protocolos han de permitir identificar, detener, prevenir, mitigar, monitorear y dar cuenta de los impactos adversos potenciales y reales sobre los derechos humanos y el medio ambiente a través de un proceso continuo de diligencia debida, que debe cubrir toda la cadena de valor y no limitarse a las relaciones comerciales de las empresas, incluyendo los siguientes aspectos:

    - Ámbito de aplicación: incluir a todas las empresas, según su tamaño y exposición al riesgo (como recomiendan la ONU y la OCDE), y abarcar toda la cadena de valor global, incluido el sector financiero. Las obligaciones de debida diligencia deben cubrir las prácticas de compra y las estrategias de precios de las empresas y sus modelos comerciales, garantizando que se respeta el derecho a un salario digno de las personas en las mencionadas cadenas de valor.

    - Justicia y reparación: incluir un régimen de responsabilidad civil para que las víctimas puedan acudir a los tribunales, así como eliminar las importantes barreras legales para hacerlo realmente efectivo.

    - Responsabilidad: incluir la obligación de los administradores de supervisar adecuadamente los procesos de diligencia debida.

    - Perspectiva de género: incluir la obligación de identificar y evaluar los impactos específicos en los derechos humanos de mujeres y niñas.

    - Compromiso climático: incluir los efectos climáticos adversos de las actividades empresariales, obligando a las compañías a identificarlos, prevenirlos y mitigarlos como parte de su proceso de diligencia debida.

- Incorporar criterios en la contratación pública para priorizar a empresas que garanticen derechos y salarios dignos de los y las trabajadoras, y evitar así que las ofertas más bajas se deban a devaluaciones en condiciones laborales o retribuciones.

- Impulsar una transposición ambiciosa de los desarrollos legislativos europeos sobre taxonomía ambiental y social para su aplicación en productos de inversión y financiación, de modo que la actividad inversora pueda dirigir de forma más eficiente sus recursos hacia sectores y actividades que impulsan el cambio de modelo de producción y consumo.

- Condicionar el acceso a ayudas públicas, fondos europeos y contratación pública a comportamientos responsables de las empresas, en materia de condiciones laborales de personal de plantilla y subcontratas, así como en fiscalidad, equidad de género y protocolos de gestión de Derechos Humanos.

ANEXO 1: GLOSARIO

Alto ejecutivo: miembro del Comité de Dirección

Brecha salarial de género: es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino. Existe un debate sobre hasta qué punto esta diferencia es el resultado de diferencias de género: si es una discriminación implícita debida a opciones de estilo de vida (por ejemplo, el número de horas trabajadas o la mayor frecuencia de bajas de maternidad) o si estas diferencias se deben a una discriminación sexista explícita.

Brecha de género ajustada: La brecha salarial ajustada mide si la organización ofrece a mujeres y hombres una remuneración igual por un trabajo igual o sustancialmente similar.

Buen gobierno corporativo: conjunto de principios y prácticas que rigen la gestión de una empresa, con el objetivo de garantizar la transparencia, la responsabilidad y la equidad en las relaciones entre los diferentes grupos de interés de la empresa, como accionistas, empleados, clientes, proveedores y sociedad en general.

Cadena de Valor: red de organizaciones que intervienen en la creación de un producto, desde los proveedores de materias primas hasta las organizaciones que entregan el producto final a los consumidores. Representa el conjunto de actividades desarrolladas de forma secuencial para hacer llegar un producto o servicio concreto al cliente final.

Consejo de Administración: es el principal órgano de administración de las empresas, y reúne a la representación de sus principales accionistas.

Consejero independiente: miembro del Consejo de Administración que no forma parte del equipo de gestión ni tiene relación con los accionistas principales de la sociedad. Esta persona se elige para defender los intereses de todos los accionistas, y en particular de los minoritarios que no tienen acceso a un puesto en el Consejo.

Comité de Dirección: órgano de gestión que tiene como función liderar y coordinar las actividades de la empresa. Está formado por el director general y los representantes de las diferentes áreas de la empresa, que se reúnen de forma periódica. El Consejo de administración aprueba la estrategia que ha diseñado el Comité de dirección, que es quien después deberá encargase de implantarla.

Debida Diligencia: proceso por el cual las empresas toman todas las medidas necesarias y eficaces para identificar, prevenir, mitigar, rendir cuentas y responder por los impactos negativos, reales o potenciales de sus propias actividades o las de su cadena de valor.

Diálogo social: designa las negociaciones llevadas a cabo por los interlocutores sociales (es decir, organizaciones de empresas y trabajadores) al objeto de defender los intereses de sus miembros.

Director ejecutivo: profesional que ocupa el máximo cargo administrativo en una organización y está al tanto de todas las estrategias que lleva a cabo la empresa. Es quien toma las decisiones más relevantes y dirige al equipo para que se enfoquen a los objetivos marcados a través de distintas estrategias.

Dividendos: cuota de dinero de una empresa que se reparte entre los accionistas de una sociedad. El dividendo constituye la principal vía de remuneración de los accionistas como propietarios de una sociedad.

Emisiones CO2 alcance 1: bajo el alcance 1 se incluyen todas las fuentes de emisiones de CO2 que sean propiedad o estén controladas por esta.

Emisiones CO2 alcance 2: agrupa todas aquellas emisiones indirectas asociadas al consumo de energía de la empresa.

Emisiones CO2 alcance 3: se contemplan todas las emisiones indirectas que se producen en la cadena de valor de la empresa como resultado de su actividad.

Empresa holding: se trata de un tipo de empresa cuya principal o única función es la de tener o administrar la propiedad de otras sociedades o empresas.

Excedente empresarial: al valor agregado que se obtiene de una actividad, ya sea de índole económica o comercial, luego de haber descontado el costo necesario de su reproducción.

Externalización: estrategia empresarial dirigida a obtener ventajas competitivas, que pueden ser, entre otras, la obtención de una mayor eficiencia en diferentes funciones o el ahorro de costes salariales, mediante la contratación de servicios externos.

Gobernanza corporativa: conjunto de principios y normas que regulan el diseño, integración y funcionamiento de los órganos de gobierno de la empresa, como son los tres poderes dentro de una sociedad: los Accionistas, El Consejo de Administración y el Comité de Dirección.

Grandes empresas: generalmente, se consideran empresas grandes las que tienen más de 250 personas empleadas. En casos concretos, como en el requerimiento legal de presentar el informe país por país (CBCR) a la Agencia Tributaria, se consideran aquellas con más de 750 millones de euros en facturación.

Grupo empresarial: agrupación de empresas que dependen todas de una misma empresa matriz, porque ésta tiene una participación económica suficiente en su capital como para tomar decisiones.

Impuesto de Sociedades: impuesto directo, de carácter personal y habitualmente de tipo impositivo único, que recae sobre los beneficios obtenidos por las sociedades

Ingresos: se consideran los ingresos totales de las empresas todas aquellas entradas de dinero derivadas del ejercicio de su actividad ya sean provenientes de la venta de los bienes que generan o por prestación de los servicios propios de su negocio como de cualquier otra fuente.

Negociación colectiva: mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales

Payout ratio: relación entre los dividendos que una empresa paga a sus accionistas sobre el resultado obtenido en el ejercicio.

Presidente del Consejo de Administración: es el responsable convocar al Consejo de Administración, elaborar el orden del día, presidir las reuniones o moderarlas. Además, es el máximo responsable de que el consejo lleve a cabo sus obligaciones con la organización. Su función principal es supervisar la ejecución del presupuesto, controlar la gestión del administrador y velar por el cumplimiento de las decisiones tomadas en la asamblea.

Primer ejecutivo: persona que detenta el nivel ejecutivo más alto de una empresa, y que supone la máxima autoridad en su gestión y dirección. Dependiendo de la empresa, puede ser el director general, el presidente ejecutivo o el consejero delegado.

Pymes: empresas pequeñas y medianas. Se considera como tales a las empresas de menos de 250 personas empleadas

Reporte país por país: se trata de un reporte informativo a través del cual se muestra información relativa al importe de ingresos, ganancias o pérdidas antes de impuestos, impuesto sobre beneficios pagado, impuesto sobre beneficios devengado, capital declarado, ganancias acumuladas, número de empleados y activos tangibles distintos del efectivo o equivalentes a efectivos, con respecto a cada una de las jurisdicciones en las que opera un Grupo Multinacional.

Resultado de explotación: es el resultado obtenido por una empresa por el desempeño de su negocio principal, calculado por la diferentes entre los ingresos propios de su actividad menos los gastos derivados de ella. Puede ser positivo o negativo, en cuyo caso se denomina beneficio o pérdida de explotación, respectivamente.

Resultado antes de impuestos: se calcula a partir del resultado propia de la activad, o resultado de explotación, y añadiendo el resultado obtenido por operaciones no habituales, o resultado extraordinario, y el derivado las operaciones financieras, o resultado financiero. Este resultado es previo al pago de impuestos sobre beneficios.

Resultado neto: es el resultado final del ejercicio, una vez deducido el pago de impuestos sobre beneficios.

Salario digno: es la remuneración que recibe una persona trabajadora una semana laboral estándar en un lugar determinado y que es suficiente para permitirse un nivel de vida digno para él y su familia. Un nivel de vida digno abarca la alimentación, el agua, la vivienda, la educación, la atención sanitaria, el transporte, la ropa y otras necesidades esenciales, incluida la previsión de imprevistos. Este concepto surge como respuesta a los salarios mínimos, puesto que estos no llegan a satisfacer las necesidades de las personas.

Salario Mínimo Interprofesional (SMI): fija la cuantía retributiva mínima que percibirá la persona trabajadora, referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo u edad, sean puestos fijos, eventuales o temporales. El valor que toma el SMI se fija cada año por el Gobierno, mediante la publicación de un Real Decreto. Para la determinación del mismo se tienen en cuenta factores como el IPC, la productividad media nacional alcanzada o el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.

Stakeholder (o grupo de interés): hace referencia a una persona, organización o empresa que tiene interés en una empresa u organización dada. Las partes interesadas podrían ser los trabajadores y trabajadoras de esa organización, sus accionistas, clientes, proveedores de bienes y servicios, proveedores de capital, las asociaciones de vecinos y vecinas afectadas o ligadas, los sindicatos, las organizaciones civiles y gubernamentales que se encuentren vinculadas, etc.

Subcontratación: proceso por el cual una empresa transfiere los recursos y las responsabilidades referentes al cumplimiento de ciertas tareas a una sociedad externa, empresa de gestión o subcontratista, que precisamente se dedica a la prestación de diferentes servicios especializados.

Tipo efectivo: porcentaje de los beneficios que las empresas pagan como impuesto de sociedades.

ANEXO 2: METODOLOGÍA

Este informe analiza datos procedentes de las 40 mayores empresas españolas cotizadas por nivel de ingresos.

En el siguiente cuadro se detallan todas ellas:

Acciona	BBVA	Fluidra	Meliá Hotels International
Acciona Energía	CaixaBank	Gestamp Automoción	Naturgy
Acerinox	Cellnex	Grifols	OHL
ACS	CIE Automotive	Grupo Catalana Occidente	Prosegur
Aena	DIA	IAG	Red Eléctrica
Amadeus	Ebrofoods	Iberdrola	Repsol
Applus	Elecnor	Inditex	Sacyr Vallermoso
Banco Sabadell	Endesa	Indra	Técnicas Reunidas
Banco Santander	FCC	Logista Holdings	Telefónica
Bankinter	Ferrovial	Mapfre	Unicaja Banco

METODOLOGÍA COMPLETA DE LA HUELLA EN LAS DESIGUALDADES

TEMA	SUBTEMA	INDICADOR	DEFINICIÓN	CALIFICACIÓN
PILAR I: PERSONAS				
TRABAJO DECENTE	Salario de vida	Compromiso (Operaciones)	La empresa se compromete a pagar un salario digno a todas las personas trabajadoras.	Sí/No
		Compromiso (Cadena de valor)	La empresa se compromete públicamente a trabajar con los proveedores para que paguen un salario digno	Sí/No
		Transparencia en implementación (Operaciones)	La empresa aporta información pública sobre un plan de acción de salarios dignos y evaluaciones/hitos/logros	Sí/No
		Transparencia en datos de desempeño	La compañía aporta información pública sobre los niveles de salario por hora de sus trabajadores con salarios más bajos y las horas trabajadas.	Sí/No
		Desempeño	El salario inicial/mínimo de los empleados equivale a un salario digno	Sí/No
	Condiciones laborales	Condiciones laborales (operaciones)	La empresa garantiza unas condiciones laborales que permiten desarrollar adecuadamente un desempeño laboral. Los factores para determinar la calidad de las condiciones laborales son las siguientes: salud y seguridad, formación y posibilidades de promoción, grado de satisfacción, intensidad laboral y autonomía laboral.	- Tasa de incidencia total - Hora de formación por empleado - Tasa de promoción interna - Tasa de satisfacción -Número de horas extras trabajadas por empleado y año - Tasa de autonomía laboral
		Condiciones laborales y salariales (empresas subcontratadas)	Las condiciones laborales y salariales de las empresas con las que la empresa subcontrata son similares a las de la propia empresa	PENDIENTE DE DEFINIR
	Conciliación y cuidados	Trabajo flexible	La empresa ofrece a sus empleados un horario de trabajo flexible	Sí/No
		Teletrabajo	La empresas ofrece posibilidad de trabajar en remoto asumiendo los gastos derivados	Sí/No

TEMA	SUBTEMA	INDICADOR	DEFINICIÓN	CALIFICACIÓN
EQUIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO	Equidad salarial	Transparencia sobre sueldos medios de mujeres y hombres	La compañía publica datos de remuneraciones medias de mujeres y hombres	Sí/No
		Transparencia sobre brecha de género	La compañía publica la brecha salarial de género ajustada	Sí/No
		Brecha de género	Brecha salarial de género ajustada y sin ajustar (diferencia entre el sueldo medio de mujeres y hombres)	valor numérico (%)
	Composición de la plantilla	Transparencia en composición de la plantilla por género	La empresa (a) publica datos sobre la composición de la fuerza laboral por género y (b) incluye datos en todas las funciones/categorías laborales	Sí/No/parcial
		Composición de la plantilla por género	Incluye (a) % de mujeres en plantilla y (b) % de mujeres en las diferentes funciones/categorías laborales	valor numérico (%)
	Diversidad, equidad, Inclusion (DEI)	Compromiso	La empresa cuenta con un compromiso que incluye planes con hitos temporales sobre reclutamiento, contratación, capacitación, promoción y/o retención de la empresa	Sí/No/parcial
		Transparencia de progresos	La compañía informa sobre su progreso en la implementación de los compromisos de su política DEI, que incluye la publicación de datos de índice de contratación, retención y promoción por género, etnia, discapacidad y origen geográfifo	Sí/No/parcial
		Responsabilidad	El primer ejecutivo asume la responsabilidad de las disparidades y la empresa solicita aportes de empleados diversos; hay un departamento interno de DEI y hay un responsable de la DEI	Sí/No/parcial
		No vulneraciones	Una vulneración es cualquier sentencia o acuerdo divulgado que sea un delito relacionado con el empleo (p. ej., discriminación basada en género, discapacidad, etnia y origen geográfico, y casos de acoso sexual)	Sí/No
		Protección de la fuerza de trabajo y apoyo a cultura inclusiva y de responsabilidad social corporativa	La empresa ofrece protección laboral y apoya la cultura inclusiva y la responsabilidad social en apoyo de los trabajadores y las familias LGTBIQ+. Las políticas incluyen orientación sexual e identidad de género para todas las operaciones, capacitación interna, grupo de recursos para empleados LGTBIQ+ o consejo de diversidad, divulgación o compromiso con la comunidad LGTBIQ+, responsabilidad social corporativa	Sí/No/parcial

TEMA	SUBTEMA	INDICADOR	DEFINICIÓN	CALIFICACIÓN
DERECHOS HUMANOS	Derechos humanos	Compromiso de respeto a los derechos humanos	La empresa cuenta con política pública que contiene el compromiso de respeto de los derechos humanos, aprobada por el máximo órgano de gobierno	Sí/No
		Compromiso de respeto a los derechos humanos de las personas trabajadoras	La empresa cuenta (a) con una política pública que contiene el compromiso de respeto de los derechos humanos que la OIT ha declarado como derechos fundamentales en el trabajo, aprobada por el máximo órgano de gobierno y (b) una política pública por la que se compromete también en sus relaciones comerciales a respetar los derechos humanos que la OIT ha declarado derechos fundamentales en el trabajo	Sí/No/parcial
		Identificación de riesgos e impactos de vulneración de los derechos humanos	La empresa (a) describe los procesos para identificar sus riesgos e impactos en los derechos humanos en lugares o actividades específicos que cubren sus propias operaciones y (b) describe los procesos para identificar sus riesgos e impactos en los derechos humanos en lugares o actividades específicos derivados de relaciones comerciales relevantes	Sí/No/parcial
		Evaluación de riesgos e impactos de vulneración de los derechos humanos	La empresa (a) describe sus procesos para evaluar sus riesgos en materia de derechos humanos y divulga lo que considera que son sus principales riesgos de vuneración de derechos humanos. Esta descripción incluye cómo se tienen en cuenta los factores relevantes, como los factores geográficos, económicos, sociales y de otro tipo y (b) divulga públicamente los resultados de sus evaluaciones, que pueden agregarse a través de sus operaciones y ubicaciones	Sí/No/parcial
		Integración y acción sobre derechos humanos y sus impactos	La empresa (a) describe su sistema global para tomar medidas de prevención, mitigación o remediación de sus principales riesgos de derechos humanos, y esto incluye una descripción de cómo su sistema global se aplica a su cadena de suministro y (b) proporciona un ejemplo de las conclusiones específicas alcanzado y acciones tomadas o por tomar en al menos uno de sus temas destacados de derechos humanos como resultado de procesos de evaluación en al menos una de sus actividades/operaciones en los últimos tres años	Sí/No/parcial
		Relacionamiento con partes afectadas o potencialmente afectadas	La empresa (a) divulga las categorías de partes interesadas cuyos derechos humanos se han visto o pueden verse afectados por sus actividades y (b) proporciona al menos dos ejemplos de su compromiso con las partes interesadas cuyos derechos humanos se han visto o pueden verse afectados por sus actividades (o sus representantes legítimos o iniciativas de múltiples partes interesadas) en los últimos dos años	Sí/No/parcial
		Mecanismos de reparación para personas trabajadoras	La empresa indica que tiene uno o más canales/mecanismos, o participa en un mecanismo de terceros o compartido, accesible a todos los trabajadores para plantear quejas o inquietudes relacionadas con la empresa	Sí/No
		Mecanismos de reparación para personas y comunidades externas	La empresa indica que tiene uno o más canales/mecanismos, o participa en un mecanismo compartido, accesible a todas las personas y comunidades externas que pueden verse afectadas negativamente por la empresa (o personas u organizaciones que actúan en su nombre o que estén en condiciones de ser conscientes de los impactos adversos), para presentar quejas o inquietudes	Sí/No

TEMA	SUBTEMA	INDICADOR	DEFINICIÓN	CALIFICACIÓN
PILAR II: PODER				
GOBERNANZA CORPORATIVA	Diversidad y rendición de cuentas del Consejo de Administración	Independencia del Consejo	Grado de independencia del Consejo. Incluye separación de los roles de director ejecutivo y presidente del Consejo de Administración	"Sí/No valor numérico (%)"
		Transparencia de la diversidad del Consejo	Incluye datos sobre la distribución en % de miembros del consejo por género	Sí/No
		Desempeño de la diversidad del Consejo	Composición por género del Consejo de Administración	valor numérico
		Supervisión del Consejo	El Consejo es responsable de supervisar el desempeño social y ambiental de la empresa (existe un comité del Consejo que se responsabiliza del desempeño social y ambiental de la empresa).	Sí/No
		Representación de las personas trabajadoras	Los trabajadores están representados en el Consejo de Administración y/o en alguna de las comisiones delegadas (comité de remuneraciones, de nombramientos...)	Sí/No/parcial
		Transparencia sobre la diversidad del Comité de Dirección	La empresa aporta datos sobre la composión por género del Comité de Dirección	Sí/No
		Diversidad del Comité de Dirección	Composición por género del Comité de Dirección	valor numérico (%)
	Propósito empresarial	Forma legal o pertenencia a ecosistema 4º sector	Empresas consideradas corporaciones de beneficio público (formas societarias relacionadas) o empresas certificadas como B Corps u otros ecosistemas de cuarto sector (REAS, EBC, SANNAS...)	Sí/No
RELACIONES LABORALES	Negociación colectiva	Compromiso	La empresa tiene una política sobre el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente sin interferencias ni represalias	Sí/No/parcial
		Cobertura	Porcentaje de la plantilla total propia de la empresa cubierta por convenios colectivos (en España y a nivel global)	valor numérico (%)
		Prácticas antisindicales	La empresa no ha incurrido en conductas antisindicales ni ha interferido en los derechos sindicales de los empleados	Sí/No
	Formas atípicas de empleo	Transparencia	La empresa aporta información sobre número de empleados a tiempo parcial, contratistas y temporales.	Sí/No
		Desempeño	% de trabajadores a tiempo parcial, contratistas y temporales	valor numérico (%)
ACTIVIDAD POLÍTICA	Rendición de cuentas política	Transparencia	La empresa revela sus gastos y actividades políticas	Sí/No/parcial
		Política	La empresa cuenta con una política detallada que rige sus actividades políticas	Sí/No/parcial
		Supervisión	El Consejo de Administración de la compañía supervisa sus actividades políticas	Sí/No/parcial
	Contribuciones políticas	Gastos de lobby (último año)	El gasto total de lobby (en €) en el último año	valor numérico (€)
		Gastos de lobby (histórico)	El gasto total de lobby (en €) en los últimos 10 años	valor numérico (%)
		Intensidad de lobby	El gasto total de lobby (en €) en el último año dividido entre el total de facturación del mismo año	valor numérico (€)
		Contribuciones a campañas o partidos políticos	Total de contribuciones (in €) incluyendo cualquier donación a candidatos, partidos o representantes política	valor numérico (€)
	Posiciones políticas	Transparencia	La empresa es transparente sobre sus posiciones políticas	Sí/No/parcial
		Alineamiento	La empresa aporta una declaración sobre el alineamiento de sus posiciones políticas con sus objetivos de sostenibilidad	Sí/No
	Captura política	Puertas giratorias	La empresa no cuenta con antiguos representantes políticos desempeñando cargos ejecutivos o de representación que puedan generar conflicto de interés	Sí/No

TEMA	SUBTEMA	INDICADOR	DEFINICIÓN	CALIFICACIÓN
PODER DE MERCADO	Poder de mercado	Concentración empresarial	% de concentración de la empresa en su sector de actividad (medido mediante el Índice de Herfindal-Herschman HHI)	valor numérico (HHI)
		Conducta competitiva	La empresa no tiene (a) ningún caso pendiente con la CNMC ni (b) vulneraciones a la libre competencia interpuestas ante la CNMC y/o los tribunales desde 2000	Sí/No

TEMA	SUBTEMA	INDICADOR	DEFINICIÓN	CALIFICACIÓN
PILAR III: BENEFICIOS				
RETRIBUCIÓN DE LA CÚPULA EMPRESARIAL	Retribución del primer ejecutivo	Compensación total	Importe total percibido por el primer ejecutivo en el último año. Incluye salario base, bonificación, valor de las acciones adjudicadas, valor de las opciones adjudicadas, compensación del plan de incentivos diferentes a acciones, cambio en el valor del plan de pensiones, ganancias de compensación diferidas, y otras compensaciones	valor numérico (€)
		Ratio retribución primer ejecutivo - salario mediano	Ratio entre la compensación total del primer ejecutivo y el salario mediano de los empleados	valor numérico (ratio)
		Retribución en o ligada a acciones	% del pago del primer ejecutivo que está vinculado a incentivos en acciones	valor numérico (%)
	Retribución altos directivos	Compensación total	Media de las retribuciones percibidas por los miembros del comité de dirección de la empresa en el último año. Incluye salario base, bonificación, valor de las acciones adjudicadas, valor de las opciones adjudicadas, compensación del plan de incentivos diferentes a acciones, cambio en el valor del plan de pensiones, ganancias de compensación diferidas, y otras compensaciones	valor numérico (€)
		Ratio retribución media altos ejecutivos - salario mediano	Ratio entre la compensación media de los miembros del comité de dirección y el salario mediano de los empleados	valor numérico (ratio)
DISTRIBUCIÓN DE VALOR	Acciones y beneficios	Ratio de payouts a accionistas	Suma de los pagos de la empresa a los accionistas, a través de dividendos o recompras de acciones, como % del beneficio neto de la empresa	valor numérico (%)
		Propiedad en manos de las personas trabajadoras	Los empleados de la empresa son propietarios del capital de la empresa a través de un plan de propiedad de los empleados de base amplia (ESOP o Plan de Propiedad de Acciones para Empleados, EOT, cooperativas de trabajadores, propiedad comunitaria...). La participación en la propiedad ha de ser inclusiva, significativa y gratuita.	Sí/No/parcial
	Cadena de valor	Políticas de proveedores: Poder y condiciones de compra	Condiciones y prácticas de compra a proveedores: condiciones, precios y estabilidad de la relación	PENDIENTE DE DEFINIR
PRÁCTICAS FISCALES	Prácticas fiscales	Política fiscal responsable	La empresa cuenta con una política de responsabilidad fiscal	Sí/No
		Transparencia fiscal	La empresa es transparente sobre los impuestos que paga en todos los países en los que opera en bae al modelo estandarizado de informe país por país (CbCR o country-by-country reporting)	Sí/No
		Presencia cero en paraísos fiscales	La empresa no mantiene presencia en guaridas fiscales. Esto significa que (a) la empresa informa sobre todas las filiales offshore importantes y (b) las filiales offshore no están designadas como guaridas fiscales por Oxfam	Sí/No
		Tipo efectivo	La empresa paga su parte justa de impuestos. Reporta para ello el Tipo efectivo del Impuesto de Sociedades: Gasto en Impuesto de Sociedades dividido entre el Beneficio antes de Impuesto - incluye tipo efectivo global y tipo efectivo en España (en %)	valor numérico (%)

TEMA	SUBTEMA	INDICADOR	DEFINICIÓN	CALIFICACIÓN
PILAR IV: PLANETA				
CAMBIO CLIMÁTICO	Acción climática	Compromiso net zero	La compañía se compromete con la ambición de lograr cero emisiones netas de GEI en línea con el estándar net zero de la Science Based Targets initiative (SBTi)	Sí/No/parcial
		Transparencia net zero	La compañía divulga sus emisiones de alcance 1, 2 y 3	Sí/No/parcial
		Desempeño net zero	% de reducción de emisiones de GEI (alcance 1,2,3) (año por año)	valor numérico (%)
	Transición justa	Plan	La empresas publica un documento público que describe cómo la empresa abordará los impactos socioeconómicos de la transición a una economía de carbono cero	Sí/No
IMPACTO AMBIENTAL	Justicia ambiental	Justicia respecto a minorías	La empresa reconoce la justicia ambiental, respeta la normativa ambiental (desde 2015), y no ha incurrido en multas y sanciones ambientales (desde 2015), ni en efectos adversos en comunidades minoritarias (desde 2010)	Sí/No/parcial
		Mecanismos de reparación para personas y comunidades externas	La empresa indica que tiene uno o más canales/mecanismos, o participa en un mecanismo compartido, accesible a todas las personas y comunidades externas que pueden verse afectadas negativamente por la empresa (o personas u organizaciones que actúan en su nombre o que estén en condiciones de ser conscientes de los impactos adversos), para presentar quejas o inquietudes	Sí/No

TEMA	SUBTEMA	INDICADOR	DEFINICIÓN	CALIFICACIÓN
PILAR V: PRODUCTO				
IMPACTO DEL PRODUCTO	Daño del producto	Daño del producto, en especial para grupos de bajos ingresos	NO DESARROLLADO	
	Acceso al producto	Acceso al producto, especialmente para bienes esenciales		
MARKETING	Marketing	Compromiso de publicidad responsable		
		Reporte público de publicidad responsable		
		Desempeño publicitario responsable		

METODOLOGÍA DEL CÓMPUTO DE FILIALES EN GUARIDAS FISCALES

Para el cómputo de filiales en guaridas fiscales se analiza el Anexo de sociedades dependientes de las Cuentas Anuales, complementada con las Cuentas que se depositan en la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) que suelen ser más completas, y se aplica el criterio de incluir sólo sociedades no operativas, o bien, aunque realicen operaciones, pero no lo hacen en el territorio considerado como guarida fiscal. También se incluyen centros de compras, y además se busca información sobre sociedades en guaridas fiscales sobre las que la descripción de la actividad no es clara, y si no constan indicios de que sea una empresa operativa también se incluye en el cómputo.

Uno de los territorios donde se hace una investigación más exhaustiva es el estado de EE.UU. de Delaware y las sociedades que allí se identifican. Se lleva a cabo una comprobación en fuentes oficiales de todas las sociedades en las que se indica que su domicilio social está en Estados Unidos. En muchos casos se informa en las Cuentas Anuales de sociedades en EE.UU. en estados que no son Delaware, pero al comprobar fuentes oficiales se demuestra que esa misma sociedad está domiciliada en Delaware como matriz, con la misma denominación social, mientras que las sociedades en los otros estados son filiales de la de Delaware.

DEFINICIÓN DE GUARIDA FISCAL

Las guaridas fiscales son jurisdicciones o territorios que han adoptado intencionadamente marcos fiscales y legales que permiten a los no residentes (personas físicas o jurídicas) reducir al mínimo el importe de impuestos que deben pagar donde realizan una actividad económica sustancial.

Aunque muchas de estos territorios tienden a especializarse en el tipo de ventajas que ofertan, la mayoría de ellos por lo general, cumplen varios de los siguientes criterios:

- Conceden ventajas fiscales únicamente a personas físicas o jurídicas no residentes, sin necesidad de que desarrollen actividad económica sustancial.
- Proporcionan un nivel de tributación efectiva significativamente más bajo para las personas físicas o jurídicas, llegando a ser incluso nulo.
- Adoptan leyes o prácticas administrativas que impiden el intercambio automático de información con fines fiscales con otros gobiernos.
- Adoptan disposiciones legislativas, jurídicas o administrativas que permiten la no divulgación de la estructura corporativa de entidades legales (incluyendo fideicomisos, organizaciones benéficas, fundaciones, etc.) o la propiedad de bienes o derechos.

CRITERIO PARA CONSIDERAR UNA FILIAL EN UNA GUARIDA FISCAL

Además de identificar si alguna de las empresas que conforman el grupo empresarial está domiciliada en alguno de estos territorios, se valora la descripción de la actividad que se acompañe, para de esta manera tratar de discriminar entre:

- Empresas que realizan actividades operativas en dichos países y territorios (tiendas, aparcamientos, fábricas, operaciones de extracción, comercialización, producción, etc.)
- Empresas que tienen un mero carácter instrumental y financiero, y cuya ubicación geográfica no tiene relación con el tipo de operaciones que realiza (sociedades de cartera, financieras, tenencia de acciones, banca, servicios financieros, instrumental financiera, reaseguros, gestora de fondos de inversión, emisión de participaciones preferentes de capital). También se incluyen en este grupo las sociedades cuya descripción de actividad es operativa, pero referida a operaciones en terceros países, por ejemplo: empresa de gestión de autopistas de Toronto, domiciliada en Holanda; compra venta de fuel domiciliada en Delaware; exploración y producción de hidrocarburos de Ecuador domiciliada en Islas Caimán; central de compras textiles domiciliada en Suiza.

En algunos casos, se trata de justificar la presencia de sociedades en un territorio considerado como guarida fiscal en base a otras características ventajosas que ese territorio ofrece distintas a las fiscales, como puede ser la facilidad y celeridad para tramitar la apertura de sociedades, o un sistema de jurisprudencia mercantil muy desarrollado. Delaware es un buen ejemplo de ello. Sin embargo, esta circunstancia no afecta al criterio de que ese tipo de filiales computen como radicadas en guaridas fiscales, debido a que persiste el riesgo de que se estén aprovechando igualmente otras ventajas que esas jurisdicciones ofrecen, más constitutivas de la consideración de guarida fiscal, como es la opacidad y las ventajas fiscales. Como alternativa ante esa necesidad que se aduce para justificar la presencia en ese territorio, se propone optar por otra jurisdicción que pueda ofrecer facilidades similares, pero sin las ventajas fiscales y de opacidad.

Por otro lado, por la propia naturaleza del negocio bancario, es difícil diferenciar si la existencia de sociedades en países y territorios considerados guaridas fiscales, se debe a facilitar servicios bancarios a los residentes de estos territorios, o a estrategias de elusión fiscal propias o de sus clientes extranjeros. Por ello, y dada la ausencia de información detallada sobre las actividades que desarrollan estas sociedades, se incluyen todas las sociedades del grupo con domicilio social en países y territorios considerados guaridas fiscales.

ANEXO 3: LISTADO OXFAM DE GUARIDAS FISCALES

PAISES	ESPAÑA LISTADO ORDEN HFP/115/2023, DE 9 DE FEBRERO	LISTA UE DE TERRITORIOS NO COOPERADORES OCTUBRE 2024	INDICE DE SECRETISMO FINANCIERO 2022	CE - PAÍSES UE IDENTIFICADOS POR SUS PRÁCTICAS NOCIVAS MARZO 2018
Andorra			x	
Anguila	x	x	x	
Aruba			x	
Bahamas		x	x	
Bahréin	x		x	
Barbados	x		x	
Belize			x	
Bermudas	x		x	
Chipre			x	x
Costa Rica			x	
Curaçao			x	
Delaware			x	
Dominica	x		x	
Fiji	x	x	x	
Gibraltar	x		x	
Granada			x	
Guam	x		x	
Guernsey	x		x	
Holanda			x	x
Hong Kong			x	
Irlanda				x
isla de Man	x		x	
islas Caimán	x		x	
islas Cook			x	
islas Marshall			x	
islas Turcas y Caicos	x	x	x	
islas Vírgenes Americanas	x	x	x	
islas Vírgenes Británicas	x		x	
Jersey	x		x	
Jordania			x	
Líbano			x	
Liberia			x	

PAISES	ESPAÑA LISTADO ORDEN HFP/115/2023, DE 9 DE FEBRERO	LISTA UE DE TERRITORIOS NO COOPERADORES OCTUBRE 2024	INDICE DE SECRETISMO FINANCIERO 2022	CE - PAÍSES UE IDENTIFICADOS POR SUS PRÁCTICAS NOCIVAS MARZO 2018
Liechtenstein			x	
Luxemburgo			x	x
Macao			x	
Maldivas			x	
Malta			x	
Mauricio			x	
Mónaco			x	
Montserrat			x	
Nauru			x	
Palaos	x	x		
Panamá		x	x	
Samoa	x	x	x	
San Kitts Y Nevis			x	
San Marino			x	
San Vincente y Granadinas			x	
Santa Lucía			x	
Seychelles	x		x	
Singapur			x	
Suiza			x	
Vanuatu	x	x	x	

ANEXO 4: LISTADO DE FILIALES ESPAÑOLAS EN GUARIDAS FISCALES

PAISES	ACCIONA	ACCIONA ENERGÍA	ACERINOX	ACS	AENA	AMADEUS	APPLUS	BANCO SABADELL	BANCO SANTANDER	BANKINTER	BBVA	CAIXABANK	CELLNEX	CIE AUTOMOTIVE	DIA	EBRO FOODS	ELECNOR	ENDESA	FCC	FERROVIAL	FLUIDRA	GESTAMP AUTOMOCIÓN	GRIFOLS	GRUPO CATALANA OCCIDENTE	IAG IBERIA	IBERDROLA	INDITEX	INDRA	LOGISTA HOLDINGS	MAPFRE	MELIÀ HOTELS	NATURGY	OHL	PROSEGUR	RED ELÉCTRICA	REPSOL	SACYR	TÉCNICAS REUNIDAS	TELEFÓNICA	UNICAJA	TOTAL	EMPRESAS CON FILIALES
Andorra								1															1	1																	3	3
Bahamas								1	1																											1					3	3
Bahréin							1																																		1	1
Barbados																																				1					1	1
Belize																			1																						1	1
Bermudas									1																2											1					4	3
Chipre									1																																1	1
Costa Rica						1	2									1																									4	3
Curaçao											2																														2	1
Delaware	29	25	2	38		10	9		133		8			6		1	3		3	47	5	14	18	2		35	1			3	9	28	3	3		18	3	1	1		458	28
Guernsey									1																																1	1
Holanda	1			2		4	2		4		6		1	1		7			4	14	1			6	1	1	11		1		4	1				15	1	1	6		95	23
Hong Kong				15		1			2														1	1			2														22	6
Irlanda				2		1			38	1			1							4	1		3		4	2	1			1		2					1		1		63	15
isla de Man																									2																2	1
islas Caimán				1							3																				1					1					6	4
Jersey								1	1																2																4	3
Líbano						1																																			1	1
Luxemburgo		1	1	8			2		21	2		2	1		7		1		2	1			1			3	1			17		1	1	3	1	9			2		88	22
Malta							2																			1				8											11	3
Mauricio				3																																1					4	2
Panamá																	1		1											5	2	3									12	5
Samoa																						1																			1	1
Singapur	1	1		13		1			1														1	1								1		2		2					24	10
Suiza						1			9		1	1	1		3								1				1				2										20	9
	31	27	3	82	0	20	18	3	213	3	20	3	4	7	10	9	5	0	11	66	7	15	26	11	11	42	17	0	1	34	18	36	4	8	1	49	5	2	10	0	832	
	3	3	2	8	0	8	6	3	12	2	5	2	4	2	2	3	3	0	5	4	3	2	7	5	5	5	6	0	1	5	5	6	2	3	1	9	3	2	4	0	0	

NOTAS

1 Encuesta Financiera de las Familias 2022, INE"

2 Encuesta Financiera de las Familias 2022, INE"

3 Contabilidad Nacional Anual de España, Instituto Nacional de Estadística INEbase / Economía /Cuentas económicas / Contabilidad nacional anual de España: principales agregados / Resultados

4 Cuentas anuales consolidadas del impuesto sobre sociedades, Agencia Tributaria https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/datosabiertos/catalogo/hacienda/Cuentas_Anuales_Consolidadas_del_Impuesto_sobre_Sociedades.shtml

5 Encuesta de Población Activa 2023, INE https://www.ine.es/dyngs/Prensa/vsEPA2023.htm#:~:text=El%20porcentaje%20de%20ocupados%20que,13%2C8%25%20de%202022.

6 "Pobreza laboral. Cuando trabajar no es suficiente para llegar a fin de mes", informe de Oxfam Intermón, octubre 2024 https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/pobreza-laboral-trabajar-no-suficiente#

7 Jorge Uxó et al., Structural Change and Economic Dynamics, https://doi.org/10.1016/j.strueco.2024.09.021

8 https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/davos-2023-sobra-mes-final-sueldo

9 Empresa y desigualdad: ¿hay que revisar la gobernanza de las empresas? - Funcas

10 Ministerio de Hacienda, Estadísticas de los Presupuestos Generales del Estado https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/DocumentacionEstadisticas/Estadisticas/Paginas/Estadisticas.aspx

11 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE-A-2020-2215 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres".

12 El ciclo completo de Debida Diligencia en Derechos Huanos consiste en seis fases:
1. Incorporar la conducta empresarial responsable a las políticas y sistemas de gestión.
2. Identificar y evaluar los impactos negativos en las operaciones, cadenas de suministro y relaciones comerciales.
3. Detener, prevenir o mitigar los impactos negativos.
4. Hacer seguimiento de la implementación y los resultados.
5. Informar sobre cómo se abordan los impactos.
6. Reparar o colaborar en la reparación del impacto cuando corresponda.

13 Consejo de la Unión Europea, Comunicado de prensa del 17 octubre 2022 https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2022/10/17/council-approves-eu-law-to-improve-gender-balance-on-company-boards/

14 Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social

15 Boletín Oficial del Estado, Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788

16 INE Número de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo(10893)

17 https://datosmacro.expansion.com/estado/gasto/educacion/espana

18 https://datosmacro.expansion.com/energia-y-medio-ambiente/emisiones-co2

19 ONU, Objetivos de Desarrollo Sostenible https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/

20 Constitución Española, artículo 129. 2: "Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción" https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229

© Oxfam Intermón, diciembre de 2024

Este documento ha sido elaborado por Miguel Alba en base al análisis realizado por Sustentia Innovación Social, S.L.

El autor agradece la colaboración y comentarios de Nerea Basterra, Franc Cortada, Alejandra Chávez, Ernesto García, Alejandro García-Gil, Iñigo Macías, Beatriz Novales y Estefania S. Vasconcellos, en su elaboración.

Oxfam Intermón agradece a las siguientes empresas su colaboración en el presente informe a través del envío de información complementaria que permite mejorar y fortalecer el rigor del análisis llevado a cabo: Acerinox, Aena, Banco Santander, Bankinter, Caixabank, Cellnex, CIE Automotive, Endesa, Ferrovial, Inditex, Melià Hotels, Naturgy, Repsol y Telefónica.

Diseño y maquetación: Elvira Rojas.

Para más información sobre los temas tratados en este documento, por favor, póngase en contacto con msambade@oxfamintermon.org

Esta publicación está sujeta a copyright, pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y el de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del copyright solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado, con objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa. Para cualquiera de estos asuntos, por favor, póngase en contacto con msambade@oxfamintermon.org

OXFAM

Oxfam es una confederación internacional compuesta por 21 afiliadas que trabajan con organizaciones socias y aliadas para apoyar a millones de personas en todo el mundo. Juntas, abordamos las desigualdades para poner fin a la pobreza y las injusticias, en el presente y a largo plazo, con el objetivo de construir un futuro basado en la igualdad. Para más información, póngase en contacto con cualquiera de las organizaciones o visite la página **www.oxfam.org**

Oxfam Alemania (www.oxfam.de)
Oxfam Aotearoa (www.oxfam.org.nz)
Oxfam América (www.oxfamamerica.org)
Oxfam Australia (www.oxfam.org.au)
Oxfam Brasil (www.oxfam.org.br)
Oxfam Canadá (www.oxfam.ca)
Oxfam Colombia (lac.oxfam.org/countries/colombia)
Oxfam en Bélgica (www.oxfamsol.be)
Oxfam Francia (www.oxfamfrance.org)
Oxfam Francia (www.oxfamfrance.org)
Oxfam Gran Bretaña (www.oxfam.org.uk)
Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)
Oxfam IBIS (Dinamarca) (https://oxfamibis.dk)
Oxfam India (www.oxfamindia.org)
Oxfam Intermón (www.oxfamintermon.org)
Oxfam Irlanda (www.oxfamireland.org)
Oxfam Italia (www.oxfamitalia.org)
Oxfam México (www.oxfammexico.org)
Oxfam Novib (Países Bajos) (www.oxfamnovib.nl)
Oxfam Quebec (www.oxfam.qc.ca)
Oxfam Sudáfrica (www.oxfam.org.za) KEDV (www.kedv.org.tr)

OXFAM Intermón