







*Real Academia  
de Ciencias Económicas y Financieras*

MEDICIÓN Y EVALUACIÓN  
DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL  
DE LA EMPRESA (RSE)  
EN LAS EMPRESAS DEL IBEX35  
PRIMERA PARTE

Director: Excmo. Sr. Dr. D. Aldo Olcese Santonja  
Académico Numerario y Presidente de la Sección Segunda

La realización de esta publicación ha sido posible gracias  
a la colaboración de las siguientes entidades



Marzo 2010



MEDICIÓN Y EVALUACIÓN  
DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL  
DE LA EMPRESA (RSE)  
EN LAS EMPRESAS DEL IBEX35  
PRIMERA PARTE



# EQUIPO DE TRABAJO

**Director:**

Excmo. Sr. Dr. Aldo Olcese

*Presidente de la Sección de Ciencias Económico-Contables y Financieras de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras*

**Coordinador:**

Dr. Miguel Ángel Rodríguez

*Director de Responsabilidad y Sostenibilidad*

**Ponentes:**

Dra. Silvia Ayuso

*Coordinadora de la Cátedra Mango de Responsabilidad Social Corporativa, Escuela Superior de Comercio Internacional, Universidad Pompeu Fabra*

D. Pablo Sánchez

*Coordinador de proyectos del Laboratorio Base de la Pirámide, Escuela Superior de Comercio Internacional, Universidad Pompeu Fabra*

**Grupo de consulta:**

Excmo. Sr. Dr. Javier Maqueda

*Académico numerario de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras*

Dra. Dolors Setó

*Profesora Titular de Universidad en Organización de Empresas, Departamento de Gestión de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Rovira i Virgili*

D. Ángel Ibisate

*Director de Estudios del Club de Excelencia en Sostenibilidad*



# ÍNDICE

## MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA (RSE) EN LAS EMPRESAS DEL IBEX35 PRIMERA PARTE

### **I. INTRODUCCIÓN**

<b>I. 1</b> Objetivo del estudio .....	13
<b>I. 2</b> Metodología .....	13
<b>I. 3</b> Limitaciones .....	14

### **2. RESULTADOS Y ANÁLISIS**

<b>2. 1</b> Gobierno .....	19
2. 1. 1 Resumen y áreas de mejora: Gobierno .....	29
<b>2. 2</b> Estrategia y estructura .....	31
2. 2. 1 Resumen y áreas de mejora: estrategia y estructura .....	40
<b>2. 3</b> Sistemas .....	42
2. 3. 1 Participación en Iniciativas de RSE .....	44
2. 3. 2 Innovación sostenible .....	45
2. 3. 3 Gestión medioambiental .....	48
2. 3. 4 Gestión de proveedores .....	50
2. 3. 5 Relación con clientes .....	52
2. 3. 6 Inversión socialmente responsable .....	54
2. 3. 7 Filantropía corporativa .....	56
2. 3. 8 Comunicación en RSE .....	59
2. 3. 9 Resumen y áreas de mejora: sistemas .....	61

<b>2. 4 Personas</b> .....	64
2. 4. 1 Políticas de recursos humanos y RSE. ....	66
2. 4. 2 Formación y participación de empleados. ....	67
2. 4. 3 Empleo y creación de puestos de trabajo. ....	70
2. 4. 4 Evaluación y retribución de empleados .....	72
2. 4. 5 Igualdad y no discriminación. ....	73
2. 4. 6 Conciliación de la vida familiar y laboral .....	77
2. 4. 7 Salud y seguridad laboral .....	79
2. 4. 8 Accesibilidad y movilidad .....	80
2. 4. 9 Voluntariado corporativo. ....	81
2. 4. 10 Resumen y áreas de mejora: personas. ....	82
<b>2. 5 Operaciones en países en desarrollo</b> .....	85
2. 5. 1 Resumen y áreas de mejora: operaciones en países en desarrollo .....	89
<b>3. CONCLUSIONES</b> .....	91
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	98
<b>ANEXOS</b> .....	101
<b>PUBLICACIONES</b> .....	127

# 1. INTRODUCCIÓN



## 1.1 OBJETIVO DEL ESTUDIO

El proyecto “Medición y valoración de la RSE en las empresas del IBEX 35” pretende evaluar el nivel de Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) existente en las empresas españolas de mayor capitalización bursátil, su progreso en el tiempo y su relación con los resultados económicos de las empresas.

En el marco de este proyecto, que comenzó en el año 2007 y tiene una duración de tres años, el primer hito es presentar un análisis y una evaluación del grado de cumplimiento de las recomendaciones y los indicadores de RSE propuestos por la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras<sup>1</sup>. Con este fin, en el presente informe se examinan los resultados obtenidos en los indicadores de RSE relativos a las áreas de gobierno, estrategia y estructura, sistemas, personas y operaciones en países en desarrollo de las empresas del IBEX 35 que han accedido colaborar en el proyecto.

## 1.2 METODOLOGÍA

En base a una revisión de la literatura especializada y tomando en consideración las 44 recomendaciones y los 120 indicadores de RSE propuestos por la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras (RACEF) se elaboró un cuestionario diseñado específicamente para el proyecto (véase Anexo 1). El cuestionario, que fue validado mediante una prueba piloto con tres empresas de la muestra, contiene 75 preguntas.

El cuestionario fue enviado una primera vez en diciembre de 2008 (las empresas tenían la opción de contestar al cuestionario *on-line*) para solicitar los datos de RSE referentes al año 2007 y una segunda vez en mayo de 2009 (el cuestionario fue enviado por correo electrónico y estaba parcialmente cumplimentado) para recopilar los datos relativos al año 2008. **Este informe de resultados se basa en los datos de RSE más recientes que nos constan, es decir, los datos que hacen referencia al año 2008.**

Se envió el cuestionario junto a una carta a los Presidentes/Consejeros Delegados de las empresas de la muestra, explicando el estudio y pidiendo su colaboración en el mismo. De las 35 empresas de la muestra (empresas integrantes del IBEX 35 a fecha de 01/07/2008), 32 accedieron a colaborar en el proyecto y contestaron el cuestionario.

<sup>1</sup> Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras (ed.) La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE). Propuesta para una nueva economía de la empresa responsable y sostenible. Junio de 2007

rio. En el Anexo 2 se muestra el listado de las 32 empresas que han participado en el estudio con su correspondiente sector.<sup>2</sup>

Generalmente la cumplimentación del cuestionario corrió a cargo del directivo/directiva de RSE. La información ofrecida por las empresas en el cuestionario fue contrastada con la información presentada por las empresas en sus memorias de RSE publicadas y la información disponible en las páginas web corporativas.

Para valorar las respuestas del cuestionario obtenidas por las empresas, se ha utilizado una escala del 0 al 3, diferenciando 3 categorías: “No cumplen” (0-1,75 puntos), “Con potencial de mejora” (2 – 2,75 puntos) y “Avanzadas” (3 puntos). Se ha considerado que la empresa “no cumple” cuando ha contestado negativamente a la pregunta del cuestionario o ha indicado que tiene previsto implantar la política o práctica en cuestión en un futuro. Cuando la empresa ha contestado afirmativamente, pero no se ha podido contrastar esta información o cuando refleja un nivel de cumplimiento básico del indicador, se ha valorado como “con potencial de mejora”. En cambio, cuando se aprecia un nivel de cumplimiento más desarrollado, se ha considerado como una práctica “avanzada”. Por lo general, no se han valorado los indicadores cuantitativos, ya que suelen depender del sector y de las características de la empresa y en este sentido no son comparables en la presente muestra.

Con el fin de ofrecer un análisis singular y claro del grado de cumplimiento de las recomendaciones de la RACEF, los resultados se presentan de forma agregada y por áreas. Estas áreas corresponden a las áreas propuestas por la RACEF: gobierno, estrategia y estructura, sistemas, personas y operaciones en países en desarrollo. Para cada área se explican los resultados obtenidos para los diferentes indicadores, se presentan buenas prácticas destacadas, se hace una valoración global del área y se identifican las tres empresas con la mejor puntuación.

### 1.3 LIMITACIONES

De la metodología empleada en el presente trabajo se derivan algunas limitaciones que queremos resaltar. La limitación más importante tiene que ver con el concepto de RSE reflejado en el estudio y su medición. Cualquier intento de medir un concepto multidimensional como la RSE a través de una serie de indicadores será siempre incompleto y dejará fuera ciertos aspectos, que pueden ser importantes para las empresas. Debido al formato de cuestionario, además, se priorizan preguntas sobre la

<sup>2</sup> Las empresas Gas Natural y Unión Fenosa se han analizado por separado, dado que en el momento de la valoración todavía no se habían fusionado.

existencia de políticas o sistemas en las empresas frente al análisis de los valores subyacentes (una cuestión difícil de evaluar mediante un cuestionario) o la evaluación de los resultados obtenidos por la empresa en los ámbitos económico, ambiental y social (datos que son complicados de comparar entre empresas de diferentes sectores y características). Precisamente por la dificultad de comparar empresas de diferentes sectores y magnitudes, en muchas ocasiones se ha valorado más la transparencia sobre la gestión de algún aspecto de la RSE que el desempeño o “performance” alcanzado. De todas maneras, cabe remarcar que no ha sido siempre fácil aplicar una escala de valoración uniforme a indicadores tan diversos como los analizados en este estudio.

Otra limitación del estudio tiene que ver con la veracidad de la información ofrecida por las empresas. Como se ha comentado anteriormente, generalmente las respuestas al cuestionario fueron contrastadas con la información enviada por la propia empresa o publicada en su memoria de RSE o página web corporativa, siempre que eso fuera posible. Cabe destacar que el nivel de detalle y de transparencia de la información proporcionada por las empresas difiere mucho. Además, en ningún caso se ha procedido a verificar la información por otros medios.

Finalmente cabe hacer una consideración sobre la unidad de análisis. Se han valorado las sociedades que cotizan en el IBEX35, que en muchas ocasiones son grupos de empresas individuales que pueden tener un comportamiento diferente que sus sociedades matrices.



## 2. RESULTADOS Y ANÁLISIS



## 2.1 GOBIERNO

La integración de la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) en el gobierno de las empresas incide tanto en las funciones de sus órganos de gobierno como en los valores y principios que guían sus actuaciones. La posición que ocupa el consejo de administración en cualquier organización, en la cumbre de la escala jerárquica, le sitúa en una inmejorable situación para velar por el impulso de compromisos, programas y políticas en RSE.

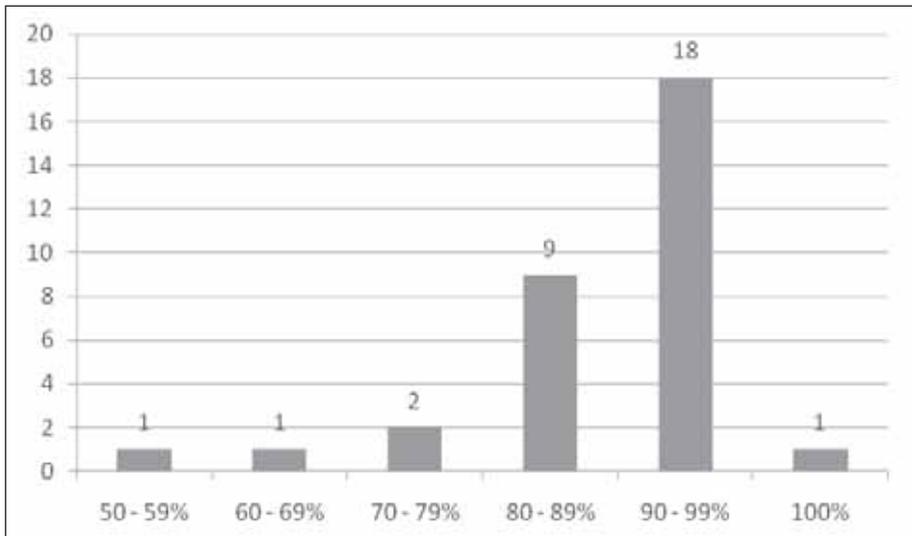
Por una parte, numerosos códigos de gobierno corporativo nacionales e internacionales proponen una serie de prácticas de “buen gobierno”. Estos documentos recogen un conjunto de recomendaciones a modo de pautas de buena conducta, con el objetivo de que los consejos de administración cumplan su función de mecanismo interno de supervisión y control (AECA, 2007). Los temas recurrentes en estos códigos de buen gobierno son por ejemplo mayor independencia y diversidad de los consejeros o más atención por parte del consejo a la gestión de los riesgos no financieros y la transparencia informativa.

Además, la creciente importancia de la RSE para la buena marcha y el futuro de las empresas requiere que este tema también se integre en la composición, estructura, tareas y funcionamiento de los consejos de administración (RACEF, 2007). Así, el recientemente aprobado Código Unificado de Buen Gobierno (“Código Conthe”) se refiere explícitamente a la RSC en tanto que recomienda al consejo de administración que “vele asimismo para que en sus relaciones con los grupos de interés (stakeholders) la empresa respete las leyes y reglamentos; cumpla de buena fe sus obligaciones y contratos; respete los usos y buenas prácticas de los sectores y territorios donde ejerza su actividad; y observe aquellos principios adicionales de responsabilidad social que hubiera aceptado voluntariamente” (CNMV, 2006). En definitiva, la función básica del consejo es asegurar que las prácticas de RSC conformen una estrategia coherente y efectivamente integrada en la estrategia general de la empresa.

Por otra parte, el buen gobierno debería basarse en una actitud ética de consejeros y directivos, que impidiese comportamientos oportunistas. En este sentido, cobran una relevancia especial los valores, principios y creencias de la empresa. Una herramienta fundamental para interiorizar los valores organizativos son los códigos de conducta o códigos éticos que pretenden marcar las pautas de actuación correctas para todos los integrantes de la empresa (RACEF, 2007).

En el apartado de gobierno se analizan los siguientes indicadores, cuyos resultados se muestran en los Gráficos 1 a 6.

- GO1 - Cumplimiento de las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno*
- GO2 - Existencia de limitaciones o restricciones a la libre transmisión de acciones*
- GO3 - Existencia de mecanismos para resolver posibles conflictos de intereses*
- GO4 - Responsabilidades y funciones del consejo en materia de RSE*
- GO5 - Tamaño y estructura del consejo*
- GO6 - Número de mujeres en el consejo*
- GO7 - Existencia y composición de comisiones específicas de auditoría, nombramientos y retribuciones, RSE y/o gobierno*
- GO8 - Evaluación periódica del consejo*
- GO9 - Definición y nombramiento de los consejeros independientes*
- GO10 - Presentación de la política retributiva de los consejeros a la Junta General de Accionistas*
- GO11 - Información individualizada de las remuneraciones de los consejeros*
- GO12 - Integración de la RSE en los valores corporativos*
- GO13 - Integración de la RSE en la misión y visión de la empresa*
- GO14 - Existencia de un código de conducta*
- GO15 - Participación de los grupos de interés en la elaboración o revisión del código de conducta*
- GO16 - Existencia de canales anónimos de denuncia con respecto al código de conducta*



**Gráfico 1. Cumplimiento de las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno (GO1)**

**GO1 - Cumplimiento de las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno.** Tal y como estipula la Ley 26/2003 de Transparencia del Mercado de Valores, todas las empresas del IBEX35 publican un informe anual de gobierno corporativo, en el cual indican el grado de seguimiento de las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno (CNMV, 2006). Como se aprecia en el Gráfico 1, más de la mitad de las empresas declaran cumplir entre un 90 y un 99% de las 58 recomendaciones contenidas en el mencionado Código; y alrededor de una tercera parte afirma cumplir entre el 80 y el 89% de estas recomendaciones. Según se desprende de sus informes de gobierno corporativo, en promedio las empresas de la muestra cumplen con totalidad 47 recomendaciones, cumplen parcialmente 4 recomendaciones y explican las razones del incumplimiento de 4 recomendaciones.

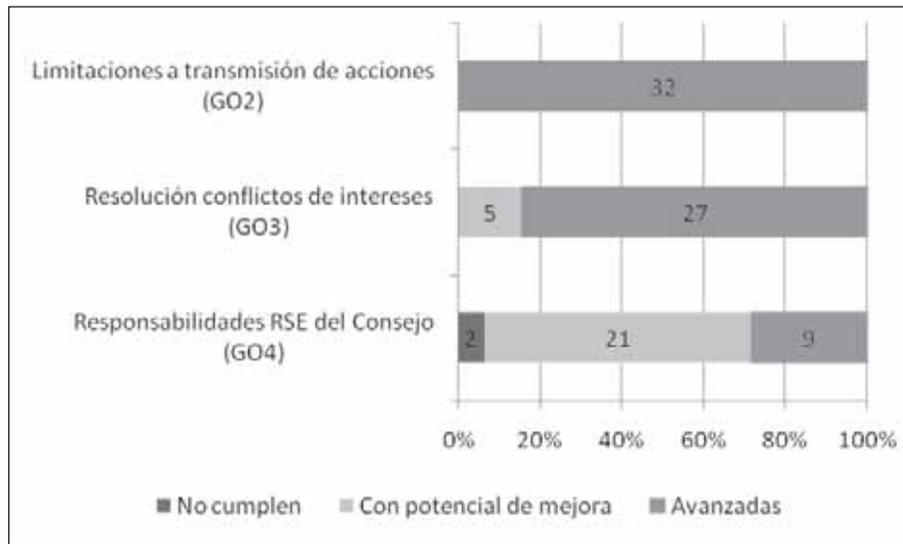


Gráfico 2. Resultados en los indicadores de gobierno (I)

**GO2 - Existencia de limitaciones o restricciones a la libre transmisión de acciones.**

Todas las empresas declaran que cumplen con la recomendación de no limitar o restringir la libre transmisión de acciones, teniendo en cuenta las restricciones legales específicas de cada sector, como por ejemplo las derivadas de la Ley de las Entidades de Crédito o la Ley de Hidrocarburos.

**GO3 - Existencia de mecanismos para resolver posibles conflictos de intereses.**

Asimismo, todas las empresas manifiestan que han establecido mecanismos para resolver posibles conflictos de intereses entre los diferentes grupos que integran la sociedad y describen estos mecanismos, con mayor o menor extensión, en sus informes anuales de gobierno corporativo. Mientras que 5 empresas solamente indican los procedimientos básicos al respecto, las restantes 27 empresas ofrecen información más detallada sobre cómo afrontan las potenciales situaciones de conflicto con el interés de la sociedad.

**GO4 - Responsabilidades y funciones del consejo en materia de RSE.**

En casi todas las empresas (94%) el consejo de administración asume la definición de la política o estrategia de RSE y se reserva la competencia de aprobarla en pleno, de acuerdo con lo que estipula el Código Conthe. Sin embargo, solamente el 28% de las empresas incluyen en sus informes de gobierno corporativo o en sus memorias información adicional sobre las responsabilidades y funciones del consejo en materia de RSE.

### Práctica destacada sobre información de funciones del consejo en materia de RSE: Indra

En su Informe Anual, Indra dedica un apartado a la RSE en el consejo de administración y relaciona los aspectos más destacados que se trataron en las reuniones del consejo durante el año 2008: la evaluación del consejo y sus comisiones, el análisis y aprobación de la información pública a difundir con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas, el análisis sobre la implantación del 'Plan Estratégico de RRHH', información sobre la elaboración de un nuevo 'Codigo Ético y de Conducta Profesional', etc.

Más información: Informe Anual 2008 de Indra, p. 65

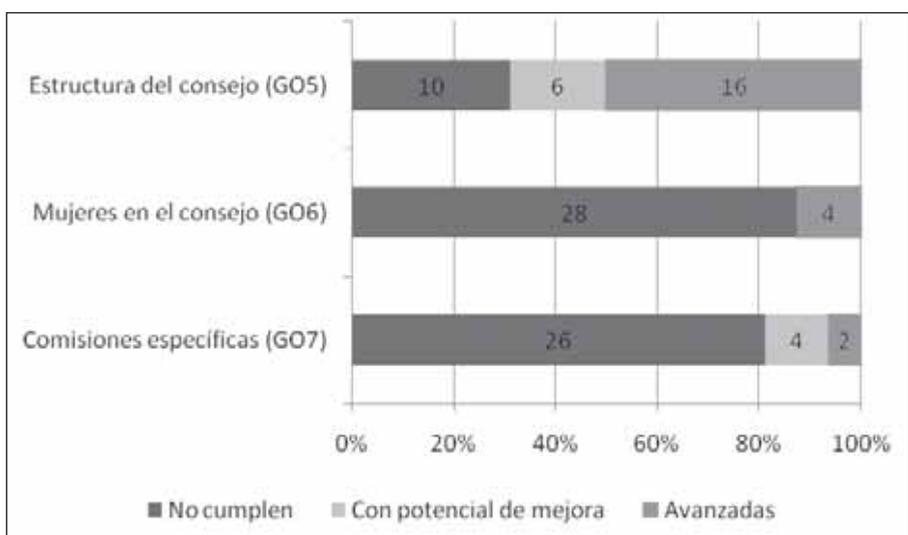


Gráfico 3. Resultados en los indicadores de gobierno (II)

**GO5 - Tamaño y estructura del consejo.** El Código Conthe aconseja determinados límites con respecto al tamaño del consejo de administración, a la proporción entre consejeros externos - dominicales e independientes - y consejeros internos, a la proporción entre consejeros dominicales y consejeros independientes y al porcentaje mínimo de consejeros independientes. El 69% de las empresas cumplen con estas recomendaciones en un grado alto o en su totalidad.

**GO6 - Número de mujeres en el consejo.** A pesar de que el Código Unificado de Buen Gobierno promueve la incorporación de la mujer en los consejos de administración, la presencia de consejeras en las empresas de la muestra sólo llega a un modesto 8,65% (41 consejeras del total de 474). Ninguna empresa cumple con el objetivo marcado por la Ley de Igualdad para 2015 (que las consejeras representen al menos el 40% de los integrantes del consejo), y solamente 4 empresas disponen de un 20% o más de consejeras.

**GO7 - Existencia y composición de comisiones específicas de auditoría, nombramientos y retribuciones, RSE y/o gobierno.** La creación de comisiones del consejo refleja la importancia de que determinados temas tengan un tratamiento y un seguimiento diferenciados. Todas las empresas han constituido en el seno de sus consejos de administración comisiones separadas de auditoría y de nombramientos y retribuciones, estas últimas con un promedio de 61,78% de consejeros independientes. Sin embargo, sólo 4 empresas han creado una comisión específica de gobierno corporativo o han asignado esta función a una comisión existente, y únicamente 2 empresas (Telefónica y Repsol YPF) han asumido la responsabilidad en RSE a través de una de sus comisiones.

#### **Práctica destacada sobre existencia de comisión específica de RSE: Repsol YPF**

En diciembre de 2007 el consejo de administración de Repsol YPF acordó que la Comisión de Estrategia, Inversiones y Competencia pasara a denominarse Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa. Esta comisión asume, entre sus competencias, la función de conocer y orientar la política, los objetivos y las directrices de Repsol YPF en materia de Responsabilidad Corporativa, y de informar al consejo de administración sobre la misma.

Más información: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2008 de Repsol YPF, pp. 40-41

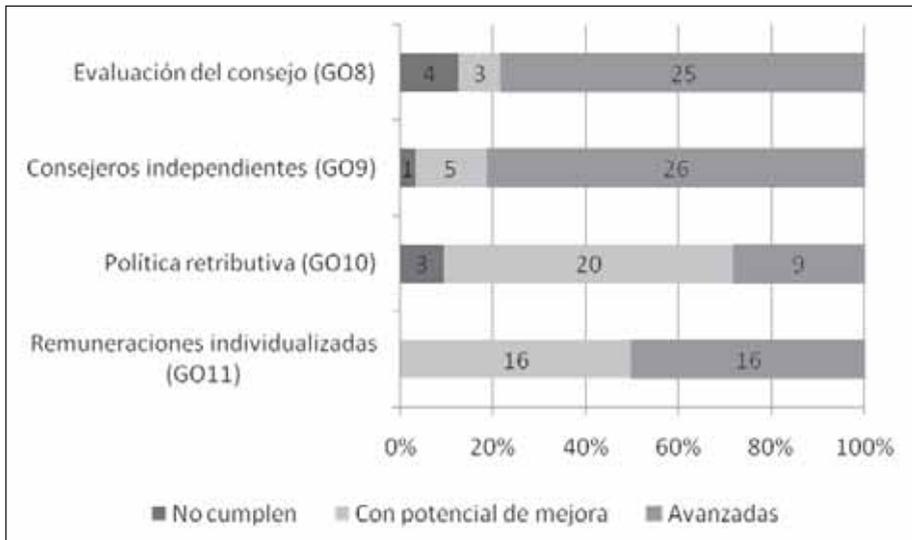


Gráfico 4. Resultados en los indicadores de gobierno (III)

**GO8 - Evaluación periódica del consejo.** Como se observa en el Gráfico 4, la mayoría de las empresas realizan una evaluación periódica de su consejo de administración. En concreto, 25 empresas manifiestan que anualmente evalúan su propia actuación y la actuación de su primer ejecutivo, mientras que 3 empresas dicen que solamente llevan a cabo una de estas dos evaluaciones.

**GO9 - Definición y nombramiento de los consejeros independientes.** Asimismo, casi todas las empresas parecen rigurosas a la hora de seleccionar sus consejeros independientes, debido a que informan de que cumplen con los criterios de independencia definidos en el Código Unificado de Buen Gobierno y nombran a sus consejeros independientes a propuesta de la comisión de nombramientos. Sin embargo, en 5 empresas hay consejeros independientes que no cumplen en totalidad los criterios estipulados.

**GO10 - Presentación de la política retributiva de los consejeros a la Junta General de Accionistas.** Demostrando su compromiso con la transparencia, el 91% de las empresas presentan la política retributiva de los consejeros a la Junta General de Accionistas. De estas 29 empresas, 9 van más allá y cumplen con la recomendación del Código Conthe, sometiendo un informe sobre la política retributiva a votación consultiva de la Junta.

**GO11 - Información individualizada de las remuneraciones de los consejeros.** Otro ejercicio de transparencia es la información pública sobre las retribuciones percibidas por el consejo. La mitad de las empresas ofrecen información agregada por conceptos de remuneración y por tipo de consejero, y la otra mitad van más allá y detallan las retribuciones individuales de los consejeros.

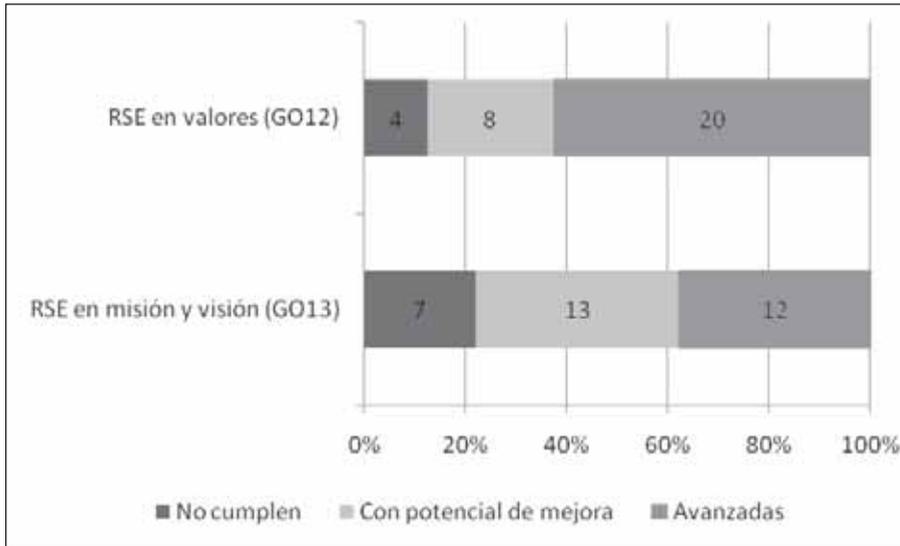


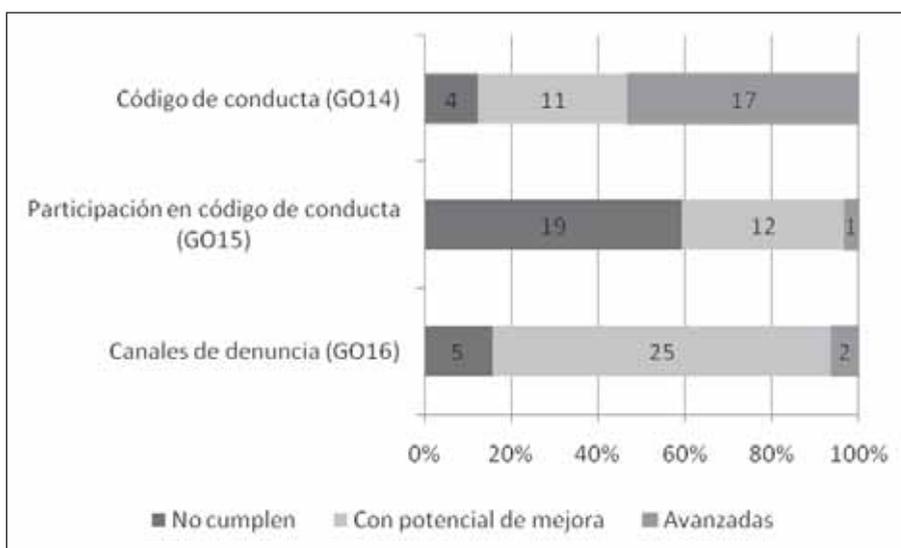
Gráfico 5. Resultados en los indicadores de gobierno (IV)

**GO12 - Integración de la RSE en los valores corporativos.** El buen gobierno debe estar fundamentado en unos valores éticos, asumidos por todos los integrantes de la empresa. Tras analizar los valores corporativos de las 28 empresas que cuentan con unos valores definidos, se ha considerado que en su mayoría (20 empresas) incluyen principios de RSE. La Tabla 1 muestra los principios más nombrados en los valores formulados por las empresas estudiadas.

Principio de RSE	% de empresas
Conducta ética/Integridad	41
Responsabilidad (social)	34
Innovación	28
Preocupación por el entorno/respeto por el medio ambiente	19
Compromiso (con la sociedad)	19
Transparencia	19
Desarrollo sostenible/Sostenibilidad	13

**Tabla 1. Principios de RSE presentes en los valores corporativos (GO12)**

**GO13 - Integración de la RSE en la misión y visión de la empresa.** Los fundamentos de la RSE también deben ser incorporados a la misión (para qué existo) y la visión (qué quiero llegar a ser a medio y largo plazo) de las empresas. De las 25 empresas que han formulado una misión y/o visión, se ha podido comprobar que 12 empresas han incorporado explícitamente principios de RSE en ambos enunciados.



**Gráfico 6. Resultados en los indicadores de gobierno (V)**

**GO14 - Existencia de un código de conducta.** Los códigos éticos o de conducta suponen una concreción respecto a la declaración de valores y principios de una empresa, y establecen las pautas de comportamiento que han de seguir los miembros de la empresa en sus relaciones con los diferentes stakeholders y respecto a algunos temas especialmente sensibles. Como se aprecia en el Gráfico 6, la amplia mayoría de empresas dispone de un código de conducta. De estas 28 empresas que cuentan con un código ético, 17 empresas destacan por incorporar también los valores corporativos en estos documentos.

**GO15 - Participación de los grupos de interés en la elaboración o revisión del código de conducta.** Un 41% de las empresas involucran a sus grupos de interés en la elaboración o revisión del código. 12 empresas informan de que han contado con la colaboración de stakeholders internos como sindicatos, empleados y directivos. En cambio, solamente una empresa, Inditex, declara que permite la participación directa de stakeholders externos a través de su Consejo Social, que tiene entre sus funciones asesorar en la interpretación y aplicación del Código Interno de Conducta (véase Práctica destacada sobre creación de comités en RSE: Inditex, p. XX).

**GO16 - Existencia de canales anónimos de denuncia con respecto al código de conducta.** Es absolutamente necesario disponer de sistemas que permitan denunciar de forma anónima posibles violaciones del código de conducta y gestionar las denuncias de posibles transgresiones al mismo. 27 empresas de la muestra reconocen haber establecido canales anónimos o confidenciales para denunciar los casos de posibles incumplimientos del código de conducta, aunque solamente en 2 de los casos (Indra y Endesa) se trata de canales gestionados por una entidad o persona externa a la organización empresarial.

#### **Práctica destacada sobre canal ético: Endesa**

Endesa creó en el año 2005 un buzón de correo específico para cuestiones éticas disponible en todos los idiomas de los países en los que opera la empresa. Mediante este canal, miembros de los diferentes grupos de interés de la empresa pueden presentar quejas y preocupaciones sobre cuestiones de contabilidad, asuntos de auditoría, controles de contabilidad interna y posibles irregularidades relacionadas con las Normas de Integridad Corporativa, entre otras cuestiones.

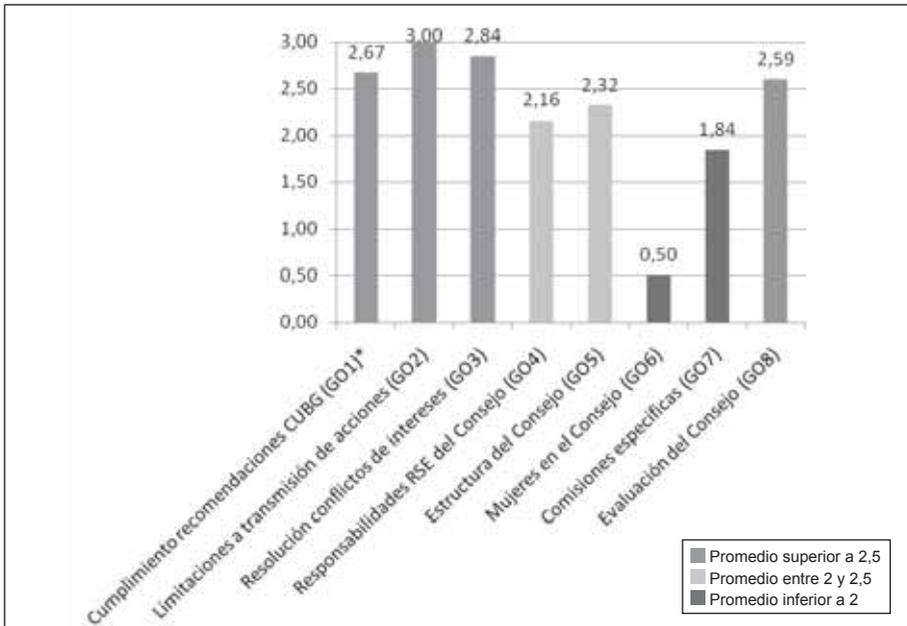
Los procedimientos establecidos al efecto garantizan la confidencialidad en el uso de este canal. El buzón de correo está gestionado por una empresa externa —Ethicspoint— con amplia experiencia en este campo. Ethicspoint es responsable de transmitir todas las quejas y preocupaciones, garantizando el anonimato de quienes las formulan.

Más información: Informe de Sostenibilidad 2008 de Endesa, p. 50 o <http://codigoconducta.endesa.es>

### 2.1.1 RESUMEN Y ÁREAS DE MEJORA: GOBIERNO

En general, las empresas del IBEX35 estudiadas obtienen buenos resultados en los indicadores analizados de gobierno, como se observa en los Gráficos 7 y 8, en los que se presenta la valoración promedio de cada uno de los indicadores. En gris se destacan los indicadores que han obtenido una puntuación promedio superior a 2,5 y, por tanto, muestran un nivel avanzado de cumplimiento con las recomendaciones propuestas por la RACEF. Por otra parte, en gris claro se identifican los indicadores, cuyas puntuaciones se sitúan entre 2 y 2,5, lo que significa que la mayoría de empresas cumplen con un nivel mínimo esas recomendaciones. Finalmente en gris oscuro se señalan los indicadores que obtienen una puntuación inferior a 2, lo que supone que, en promedio, no se cumpla con la recomendación en cuestión.

Casi todos los indicadores basados en las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno (GO1 a GO11) consiguen puntuaciones superiores a 2, es decir cumplen con un nivel mínimo las propuestas de la RACEF. Las únicas excepciones son el número de mujeres en el consejo (GO6) y la existencia y composición de comisiones específicas de auditoría, nombramientos y retribuciones, RSE y/o gobierno (GO7), cuestiones en las que las empresas tienen todavía un gran potencial de mejora.



**Gráfico 7. Valoración media de los indicadores de gobierno (I)**

\* Se ha transformado la puntuación de este indicador a la escala utilizada de 0 a 3.

Con respecto a los restantes indicadores, vemos que las empresas cumplen de manera satisfactoria con el indicador relativo a la integración de la RSE en los valores corporativos (GO12), pero que no consiguen la puntuación mínima en el indicador referente a la integración de esos valores de RSE en la misión y visión de la empresa (GO13). Asimismo, las empresas mayoritariamente cumplen con el indicador sobre la existencia de un código de conducta (GO14), pero deben mejorar en asegurar la implantación de ese código de conducta – en lo que refiere la participación de los grupos de interés en la elaboración o revisión del código de conducta (GO15) y la existencia de canales anónimos de denuncia con respecto al código de conducta (GO16).

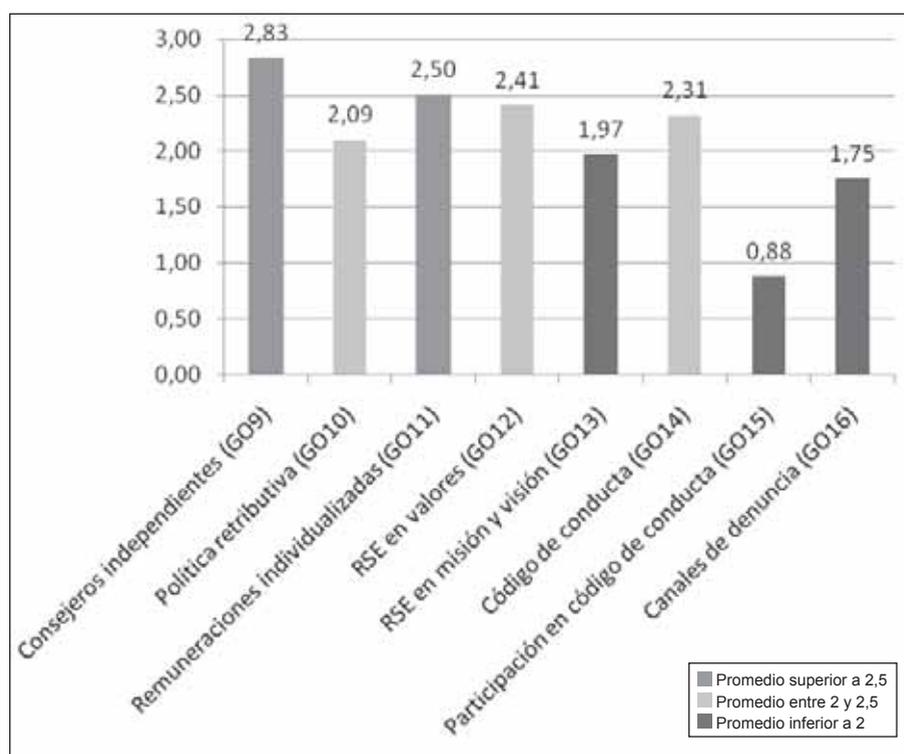


Gráfico 8. Valoración media de los indicadores de gobierno (II)

El Gráfico 9 muestra las tres empresas que reciben mejor puntuación en el apartado de gobierno, si sumamos la puntuación obtenida en los diferentes indicadores y ponderamos su peso en función de la importancia de cada indicador (véase apartado 1.2 Metodología). Estas empresas obtienen puntuaciones muy por encima de la media de la muestra de 73,46.

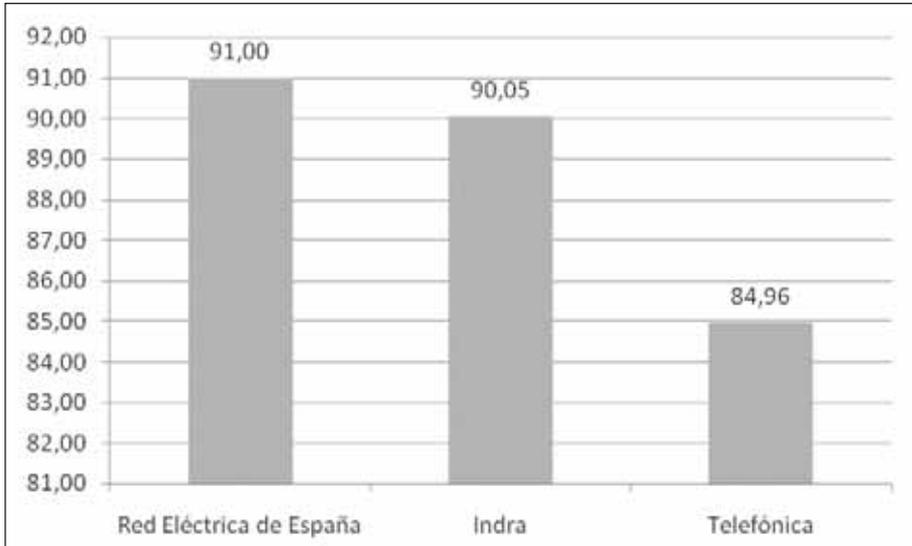


Gráfico 9. Top 3 en Gobierno

## 2.2. ESTRATEGIA Y ESTRUCTURA

Como hemos visto en el apartado anterior, la definición de la estrategia de RSE se inicia en el consejo de administración y debe estar acompañada de una integración de los principios de la RSE en los valores corporativos y en la misión y visión de la empresa.

Estas acciones deben tener continuidad en la gestión de la RSE, cuyo desarrollo requiere de un claro liderazgo por parte del primer nivel directivo y también de un elevado compromiso por parte de los responsables de las áreas funcionales de la compañía. De este modo, observamos que la RSE, bien entendida, es un tema transversal que implica una amplia participación, tanto de los propios colaboradores de la compañía como de sus grupos de interés externos (p.ej., clientes, proveedores, centros de conocimiento, ONG, asociaciones empresariales, etc.).

La gestión de la RSE debe acompañarse de cambios estructurales en la organización de la empresa que faciliten la incorporación de los objetivos de RSE a la planificación estratégica. Estos cambios pueden traducirse en la creación de un departamento de RSE o en la integración de las nuevas responsabilidades que comportan la gestión de la RSE en departamentos ya existentes. Además, dado el carácter es-

tratégico de la RSE, es recomendable que esta área de soporte dependa directamente de la dirección general de la empresa. De igual modo, con el fin de fomentar la participación y la sensibilización interna sobre la relevancia de la RSE en la gestión y favorecer el diseño de estrategias innovadoras, se recomienda la creación de comités internos con representantes de diferentes áreas funcionales, de negocio y de grupos de interés, que permitan diseñar, coordinar o asesorar las actuaciones de la empresa en materia de RSE.

Estos cambios organizativos deben complementarse con el desarrollo de nuevas herramientas para gestionar las relaciones con los grupos de interés –p. ej., plataformas de diálogo permanentes-, y evaluar el desempeño de la estrategia de RSE –p.ej., a través de la integración de la dimensión de la RSE en el cuadro de mando integral de la compañía- (RACEF, 2007).

En este apartado se analizan un conjunto de indicadores para evaluar cómo la empresa integra, sistematiza y evalúa la política de RSE en su estrategia empresarial. Los Gráficos 10 y 11 muestran los resultados relacionados con los indicadores de estrategia, mientras que el Gráfico 12 presenta los resultados de los indicadores relacionados con la estructura y funciones corporativas que se encargan de elaborar, implementar y coordinar la estrategia de RSE.

*EE1 – Desarrollo de una estrategia o política de RSE para todas las áreas de la empresa*

*EE2 – Integración de la dimensión de la RSE en el cuadro de mando integral*

*EE3 – Definición y cumplimiento de objetivos dentro de un programa anual de RSE*

*EE4 – Establecimiento de marcos de relación sistemáticas con los grupos de interés*

*EE5 – Existencia de un plan de riesgos que valore contingencias económicas, sociales y medioambientales*

*EE6 – Seguimiento del posicionamiento en RSE*

*EE7 – Responsable específico de la gestión y seguimiento de la estrategia en RSE*

*EE8 – Comité encargado de definir, coordinar o asesorar las actuaciones de RSE*

*EE9 – Existencia de la figura del defensor de los grupos de interés*

*EE10 – Existencia de una fundación que desarrolle actividades de carácter social o medioambiental*

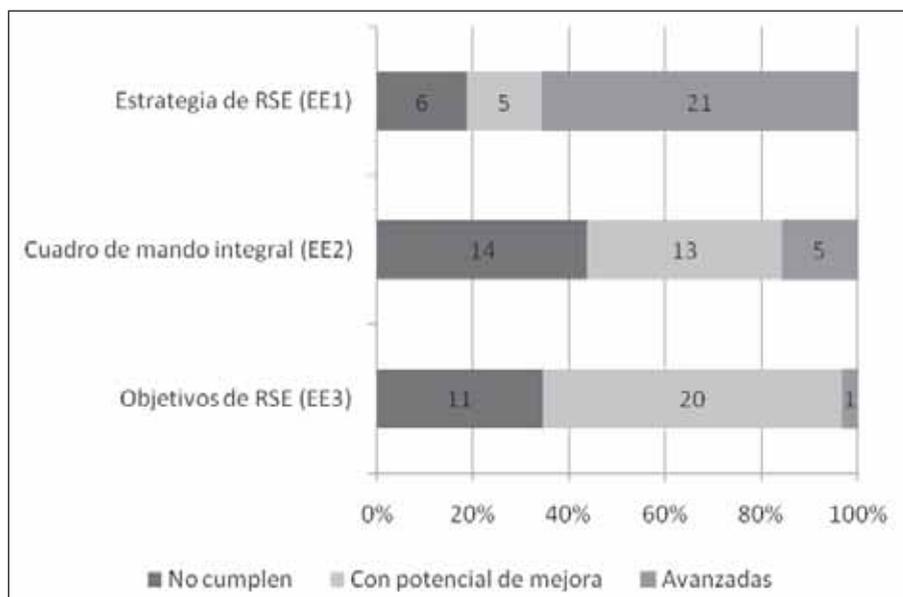


Gráfico 10. Resultados en los indicadores de estrategia (I)

**EE1 - Desarrollo de una estrategia o política de RSE para todas las áreas de la empresa.** Según se observa, el desarrollo de una estrategia de RSE es una práctica muy extendida, ya que más del 80% de las empresas lo realizan. Aparte de desarrollar una estrategia de RSE, la mayor parte de estas empresas elaboran un programa anual para el desarrollo de actividades específicas en cada ejercicio y únicamente cinco lo realizan de forma plurianual. A pesar de estos buenos resultados, un porcentaje significativo, casi un 20%, todavía no realiza una planificación estratégica de su RSE.

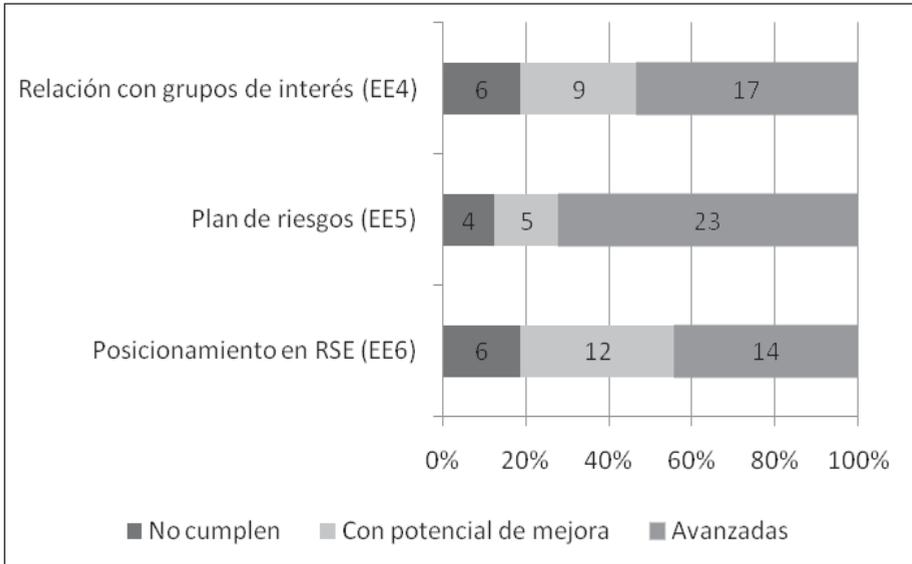
**EE2 - Integración de la dimensión de la RSE en el cuadro de mando integral.** Sólo un porcentaje ligeramente superior al 50% integra la dimensión de la RSE en el cuadro de mando integral y únicamente cinco empresas ofrecen información pública relevante que permita comprobar cómo se integra esta dimensión. El cuadro de mando integral es una herramienta que permite medir la evolución de la compañía en función de un conjunto de indicadores clave para el cumplimiento de su visión y estrategia. Gracias a ella, también se expresan los objetivos e iniciativas necesarias para cumplir con la estrategia (Kaplan & Norton, 1996). Así, la integración de la dimensión de la RSE en esta herramienta puede ser un método eficiente para evaluar y redefinir los objetivos de RSE, aunque, como observamos, todavía existe un amplio margen de mejora en este aspecto.

**EE3 - Definición y cumplimiento de objetivos dentro de un programa anual de RSE.** De las 26 empresas que desarrollan una estrategia en RSE (véase indicador EE1), 21 compañías fijan objetivos y posteriormente evalúan su cumplimiento. El análisis realizado también nos ha permitido observar que en las memorias de sostenibilidad se suele informar de los compromisos y objetivos adquiridos en materia de RSE, pero todavía no es una práctica común informar sobre el grado de cumplimiento de los mismos y únicamente el BBVA presenta una valoración externa acerca del cumplimiento de sus objetivos de RSE.

#### **Práctica destacada sobre información de objetivos de RSE: BBVA**

BBVA informa sobre las líneas de trabajo y los objetivos de su política de RSE en su informe anual de responsabilidad corporativa. Las áreas definidas por BBVA son: política de responsabilidad corporativa, participación de los grupos de interés, orientación al cliente, inclusión financiera, finanzas responsables, otros productos y servicios responsables, gestión responsable de recursos humanos, compras responsables, gestión ambiental y cambio climático, compromiso con la sociedad y voluntariado corporativo. En cada una de estas áreas se informa de los objetivos específicos definidos, los progresos realizados durante el año –que incluyen una valoración de una auditora externa para cada uno de ellos-, y se informa de los objetivos definidos para el siguiente año.

Más información: Informe Anual de Responsabilidad Corporativa 2008 de BBVA, pp. 80-83



**Gráfico 11. Resultados en los indicadores de estrategia (II)**

**EE4 - Establecimiento de marcos de relación sistemáticas con los grupos de interés.** Todas las empresas consultadas afirman haber establecido marcos de relación con sus grupos de interés. A la hora de valorar este indicador, hemos analizado la información pública disponible para distinguir prácticas de relaciones bidireccionales –diálogo o participación- de aquellas unidireccionales –comunicación-. De este modo, observamos que algo más del 50% de las empresas establecen relaciones bidireccionales con la mayoría de sus grupos de interés, casi el 30% lo hacen utilizando de forma predominante herramientas de comunicación y algo menos del 20% no ofrece información relevante sobre su gestión de los grupos de interés. Asimismo, los grupos de interés más prioritarios para las empresas son los empleados (100%), accionistas (96,9%), clientes y analistas financieros (93,7%), proveedores y ONG (87,5%) y sindicatos (84,4%). A más distancia se hallan los medios de comunicación (53,1%) o las universidades y centros de conocimiento (12,5%).

### **Práctica destacada sobre gestión de los grupos de interés: Red Eléctrica de España (REE)**

Una de las actuaciones que ha llevado a cabo REE durante 2008 ha sido la puesta en marcha de plataformas de diálogo, una herramienta con la que la compañía pretende fortalecer sus relaciones con los grupos de interés menos tradicionales. Así, REE ha celebrado reuniones con sindicatos, grupos ecologistas, ONG, fundaciones y medios de comunicación. Estas reuniones han sido diseñadas y moderadas por el Grupo de Investigación de Responsabilidad Social Corporativa de la Escuela Superior de Ingenieros Industriales de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM). Gracias a estas reuniones se han recogido las valoraciones de estos grupos sobre la estrategia de RSE de la compañía y se han identificado los asuntos más relevantes que preocupan a estos colectivos.

Además, REE ha llevado a cabo un proceso interno para identificar y priorizar las actuaciones con sus grupos de interés, estableciendo ocho grupos directamente relacionados con su actividad. REE informa en su informe de responsabilidad corporativa del listado completo de grupos de interés, el primer nivel de segmentación y la prioridad establecida para cada uno de ellos. También se realizan encuestas de satisfacción periódicas efectuadas a través de consultores independientes. Estos resultados se publican y evalúan de forma anual.

Más información: Informe de Responsabilidad Corporativa 2008 de REE, pp. 43-46

**EE5 - Existencia de un plan de riesgos que valore contingencias económicas, sociales y medioambientales.** La mayoría de las empresas, un total de 23, integran los riesgos sociales y medioambientales en su planificación de riesgos. Cinco compañías afirman integrar únicamente riesgos sociales o medioambientales y cuatro todavía no contemplan estos aspectos en su plan de riesgos. Además del desarrollo de un mapa de riesgos asociado a ámbitos tradicionales de la empresa (riesgos de mercado, negocio, regulatorios, financieros, operacionales o nuevas inversiones), es frecuente la inclusión en este mapa de riesgos de aspectos medioambientales, reputacionales, sociales y también riesgos asociados a las actividades desarrolladas en mercados internacionales.

### **Práctica destacada sobre gestión de riesgos: Iberia**

Iberia ha incluido en su Política de Responsabilidad Corporativa (RC) la gestión integral de riesgos reputacionales, medioambientales y sociales, que forman parte del mapa de riesgos de la compañía. Los *reputacionales* incluyen los riesgos derivados de la percepción que puedan tener los distintos grupos de interés de las actuaciones de la compañía en el desarrollo de sus actividades como empresa. Los *medioambientales* se refieren a los riesgos derivados del cumplimiento de la legislación medioambiental vigente y de nuevas regulaciones que puedan afectar a la compañía, como el comercio de emisiones. Finalmente, los *sociales* son aquellos riesgos asociados con aspectos como la competitividad de los distintos colectivos profesionales de la compañía, la atracción y retención del talento, y la salud laboral de los trabajadores.

La coordinación interna de la RC recae en la Unidad de Responsabilidad Corporativa, integrada en la Dirección de Auditoría Interna y Calidad. Ésta depende directamente del Presidente y reporta a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento del consejo de administración. Además, Iberia cuenta con varias áreas específicas dedicadas a la gestión de los riesgos de sostenibilidad previamente citados, que tienen establecidos diversos controles. La Comisión de Auditoría y Cumplimiento del consejo de administración es informada periódicamente del mapa de riesgos y de las acciones en materia de RC.

Más información: Informe de Responsabilidad Corporativa 2008 de Iberia, p. 285

**EE6 - Seguimiento del posicionamiento en RSE.** El seguimiento del posicionamiento en RSE de la compañía no parece despertar tanto interés entre las empresas del IBEX 35, ya que menos del 50% adoptan una actitud activa a la hora de conocer la percepción de sus grupos de interés a través de herramientas de valoración de la reputación corporativa como RepTrack. Otros mecanismos para conseguir este mismo fin, como los paneles con representantes de los grupos de interés o la participación en diferentes estudios (p. ej., Merco), tampoco son excesivamente frecuentes. Otro grupo importante de empresas, 12 en total, afirma realizar su seguimiento en RSE a través de su participación en índices bursátiles de sostenibilidad.

### Práctica destacada sobre seguimiento del posicionamiento en RSE: Indra

El año 2004 Indra realizó un diagnóstico de su situación en responsabilidad y trazó un plan director, impulsando también otras acciones o políticas nuevas en relación a cada uno de los públicos estratégicos.

Para desarrollar este plan integrando las opiniones, valoraciones, comentarios y sugerencias de Indra a nivel mundial, la compañía ha elaborado una encuesta en el área de sostenibilidad y responsabilidad dirigida a una muestra de 35 empleados en 10 países. Esta encuesta permite a Indra conocer la situación actual y la visión sobre la responsabilidad corporativa que existe en los países en los que opera e incluir nuevas acciones para mejorar su actuación en este ámbito. Además de esta encuesta, Indra está llevando a cabo la internacionalización de sus mejores prácticas laborales, en la medida que sean apreciadas por empleados de otros países.

Más información: Informe Anual 2008 de Indra, p. 81.

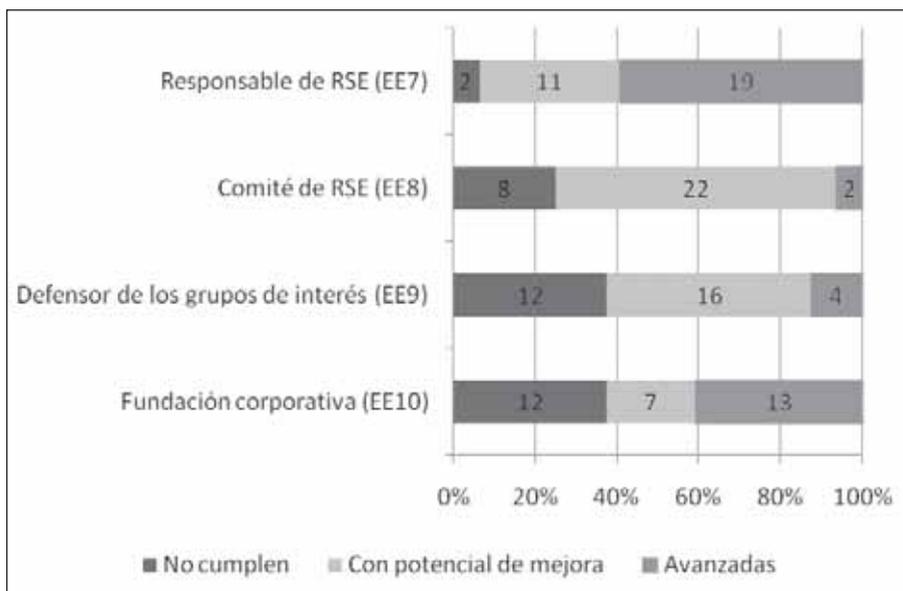


Gráfico 12. Resultados en los indicadores de estructura

**EE7 – Responsable específico de la gestión y seguimiento de la estrategia en RSE.**  
La RSE se ha ganado un lugar en la estructura organizativa de la mayoría de empre-

sas, ya que, exceptuando dos empresas, el resto han asignado un responsable para la gestión y seguimiento de la RSE. Además, su posición en la estructura organizativa acostumbra a ser elevada, ya que en 19 casos el responsable de RSE depende directamente del consejero delegado. A la hora de integrar la RSE en la estructura organizativa de la empresa se observan dos patrones diferenciados: la creación de un nuevo departamento específico de responsabilidad corporativa o la integración de las funciones y responsabilidades de RSE en departamentos ya existentes como Comunicación, Marketing, Recursos humanos o Relaciones institucionales.

**EE8 – Comité encargado de definir, coordinar o asesorar las actuaciones de RSE.** Prácticamente el 80% de las empresas han creado un comité que elabore y coordine las actuaciones de RSE. Este comité suele estar formado por los máximos responsables de los diferentes departamentos o unidades de negocio de la empresa. En algunas empresas, como por ejemplo el Banco Santander o Iberdrola Renovables, el comité está presidido por el propio consejero delegado. Otras empresas, como el BBVA, integran en su comité a los responsables locales de responsabilidad corporativa de diferentes países. La creación de este comité permite que la RSE sea una disciplina transversal en la empresa, de tal modo que cada departamento participa en la definición de sus objetivos y actividades, favoreciendo la adopción de dichas prácticas. No obstante, observamos que estos comités están, en su mayoría, formados por miembros de la propia compañía. Únicamente dos empresas, Inditex e Iberdrola Renovables, han creado un comité de RSE mixto, es decir, formado por responsables de la compañía y miembros externos.

#### **Práctica destacada sobre creación de comités en RSE: Inditex**

Inditex ha creado un Consejo Social con el fin de impulsar, proponer y arbitrar propuestas de los grupos de interés involucrados en su negocio. Este consejo está formado por cinco miembros independientes representantes de la sociedad civil. Entre sus objetivos se halla el de asesorar en la promoción, ejecución y desarrollo del modelo de responsabilidad corporativa de Inditex. Para ello, el Consejo Social propone directamente al consejo de administración las recomendaciones que considera convenientes para lograr un mayor grado de cumplimiento del programa de RSC de Inditex.

De este modo, el Consejo Social apoya la labor del Departamento de RSC de Inditex –cuyos gestores son tanto miembros internos como externos de la compañía– y del Comité de Ética, que es el organismo responsable de velar por el adecuado cumplimiento de las directrices de prácticas responsables del personal de la compañía. Este comité está integrado por el Consejero Secretario General, la directora de Recursos Humanos y el Director de Responsabilidad Social Corporativa.

Más información: Informe Anual de Inditex 2008, pp. 76-77 y 110-111.

**EE9 – Existencia de la figura del defensor de los grupos de interés.** Algo más del 60% de las empresas dispone de una figura que defienda los intereses de alguno de sus grupos de interés. Las figuras más frecuentes son el *protector del accionista o inversor*, el *defensor del cliente* y el *servicio de atención al empleado*. Estas figuras son, en la mayoría de ocasiones, departamentos o personas de la propia empresa que velan por los intereses de estos grupos. Únicamente cinco empresas afirman disponer de una figura externa a la empresa. En cualquier caso, estos resultados muestran que todavía no se ha formalizado la creación de una única figura que defienda los intereses diversos de los diferentes grupos de interés. Además, casi el 40% de las empresas no dispone de ninguna figura de estas características.

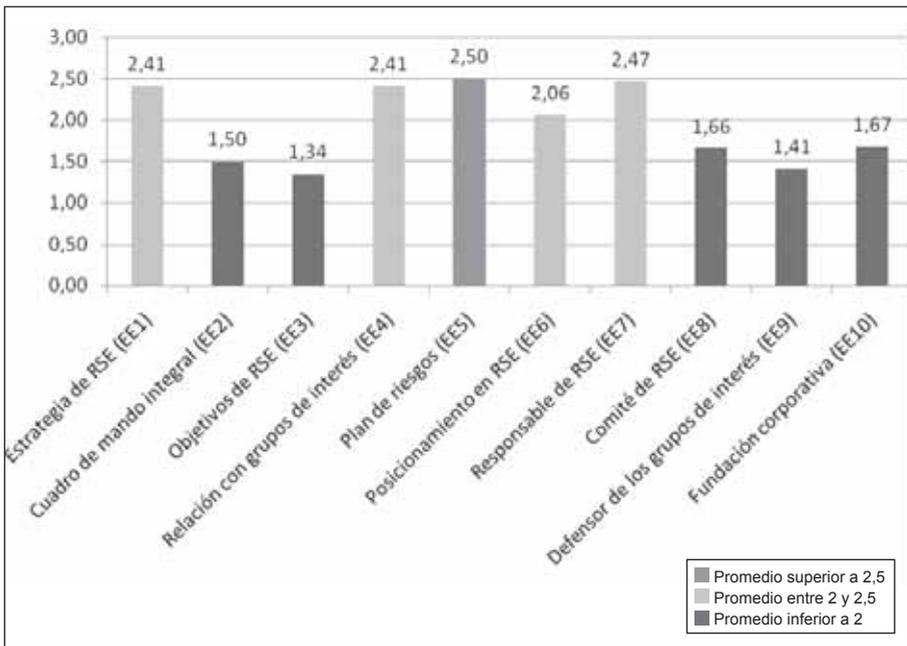
**EE10 – Existencia de una fundación que desarrolle actividades de carácter social o medioambiental.** La existencia de una fundación corporativa es frecuente entre las empresas. De igual modo, la actividad de de las fundaciones se orienta cada vez más a resolver problemáticas sociales y medioambientales ligadas a la propia actividad de negocio de la compañía. De las 20 empresas que disponen de una o varias fundaciones, 13 realizan actividades sin ánimo de lucro pero afines a la actividad de la empresa. Por ejemplo, el grupo BBVA ha creado recientemente la Fundación Microfinanzas BBVA con el fin de favorecer la inclusión financiera del segmento de población de menores ingresos en América Latina. Las siete empresas restantes conciben la fundación principalmente como un organismo a través del cual canalizar su filantropía corporativa en ámbitos como la promoción del arte y la cultura, la atención a colectivos necesitados o el apoyo a centros educativos y deportivos.

### 2.2.1 RESUMEN Y ÁREAS DE MEJORA: ESTRATEGIA Y ESTRUCTURA

El grado de cumplimiento de las recomendaciones de la RACEF sobre estrategia y estructura es dispar y con un amplio margen de mejora, como se observa en el Gráfico 13, en el que se presenta la valoración promedio de cada uno de los indicadores de este apartado. Así, la existencia de un plan de riesgos que valore contingencias económicas, sociales y medioambientales (EE5) es el único indicador que, en este caso iguala, una valoración promedio de 2,5, lo que indica un avance considerable en la gestión de esta materia. Asimismo, el desarrollo de una estrategia de RSE (EE1), el establecimiento de marcos de relación sistemáticos con los grupos de interés (EE4), y la asignación de un responsable para la gestión y seguimiento de la estrategia de RSE (EE7) son recomendaciones que han sido asumidas por parte de la mayoría de empresas. Dentro de este grupo de indicadores, convendría destacar la necesidad de profundizar no sólo en las relaciones de diálogo con los grupos de interés, sino también en su participación en procesos de toma decisiones, ya que todavía se observa una

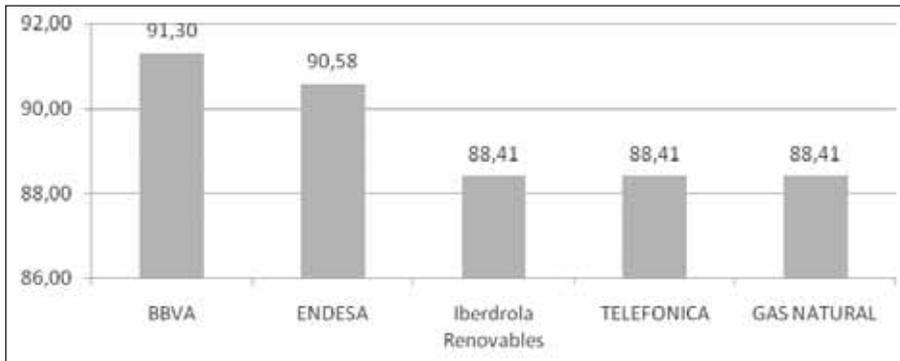
cierta predominancia de herramientas tradicionales de comunicación. El seguimiento del posicionamiento en RSE (EE6) alcanza una puntuación ligeramente superior a 2, lo que indica que se requeriría una postura más activa por parte de las empresas para conocer la percepción de los grupos de interés sobre su actuación en RSE.

Por otro lado, cinco indicadores se sitúan por debajo del umbral mínimo de 2. En concreto, son necesarios grandes avances en la integración de la RSE en el cuadro de mando integral (EE2), la definición y cumplimiento de objetivos dentro de un programa anual de RSE (EE3), la formación de comités encargados de definir y asesorar las actuaciones en RSE (EE8), la asignación de un defensor de los grupos de interés (EE9) y la creación de fundaciones corporativas que apoyen programas sociales y medioambientales afines a la actividad de negocio de la empresa (EE10).



**Gráfico 13. Valoración media de los indicadores de estrategia y estructura**

En el Gráfico 14 aparecen las cinco empresas con una mejor puntuación en el apartado de Estrategia y Estructura, en el que destaca BBVA con una puntuación de 91,30 sobre 100. La valoración promedio de las empresas de la muestra en este apartado es de 65,22, situándose 18 empresas por encima de esta puntuación y 14 por debajo.



**Gráfico 14. Top 5 en Estrategia y Estructura\***

\* Se incluyen cinco empresas al tener tres empresas la misma puntuación (valoraciones sobre base 100).

## 2.3 SISTEMAS

Los apartados anteriores han puesto de manifiesto la importancia de integrar los principios de la RSE en los valores corporativos e incorporarlos a los mecanismos de gobierno y planificación estratégica de la empresa. Pero para que el compromiso de la RSE impregne toda la organización, es necesario crear y adaptar sistemas y procedimientos que guen a las personas en las operaciones empresariales de acuerdo a este nuevo paradigma.

Los sistemas, tanto formales como informales, ayudan a poner en práctica los compromisos adquiridos y trabajar sistemáticamente para alinear el comportamiento de las diferentes unidades y departamentos con la misión de la empresa. Debido a la naturaleza multidisciplinar de la RSE, estas prácticas deben extenderse a todas las áreas de negocio y a todos los ámbitos operacionales: Marketing y Comunicación, Innovación, Recursos Humanos, Finanzas, Compras, Comercial y Ventas (RACEF, 2007).

En este apartado se analizan los procesos y sistemas de gestión relacionados con diversos temas de relevancia para la RSE: la participación en iniciativas de RSE, la innovación sostenible, la gestión medioambiental, la gestión de proveedores, la relación con clientes, la inversión socialmente responsable, la filantropía corporativa y la comunicación en RSE. Los resultados de los indicadores correspondientes a estos sistemas se muestran en los Gráficos 15 a 22.

- SI1 – Suscripción a acuerdos internacionales en RSE*
- SI2 – Participación activa en clubes, asociaciones y fundaciones que promuevan la RSE*
- SI3 – Inversión en I+D+i*
- SI4 – Existencia de estándares de diseño en la fabricación que recojan aspectos ambientales y sociales*
- SI5 – Existencia de un sistema de gestión medioambiental*
- SI6 – Existencia de planes para disminuir el impacto medioambiental*
- SI7 – Establecimiento de planes de ecoeficiencia*
- SI8 – Publicación anual del listado de proveedores, subcontratas y socios estratégicos*
- SI9 – Porcentaje de proveedores nacionales*
- SI10 – Procedimientos de gestión responsable de los proveedores*
- SI11 – Compras de productos y servicios derivados de centros especiales de empleo y comercio justo*
- SI12 – Incorporación de atributos responsables en las actividades de comunicación y marketing*
- SI13 – Evaluación anual de informes nacionales e internacionales sobre hábitos de consumo*
- SI14 – Participación en procesos de evaluación de índices selectivos de sostenibilidad y RSE*
- SI15 – Promoción de la inversión de los planes de pensiones en fondos de inversión socialmente responsable*
- SI16 – Inversión en acción social, patrocinio y mecenazgo*
- SI17 – Existencia de un programa de acción social*
- SI18 – Petición de auditorías contables a aquellas entidades del tercer sector a las que se otorgue donaciones económicas y en especie*
- SI19 – Publicación anual de una memoria de responsabilidad corporativa o sostenibilidad*
- SI20 – Publicación relativa a demandas legales*
- SI21 – Existencia de un espacio en la web de la empresa dedicado a la RSE*
- SI22 – Incorporación en el diseño de la web de criterios de accesibilidad para personas con discapacidades auditivas o visuales*

2.3.1 PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS DE RSE

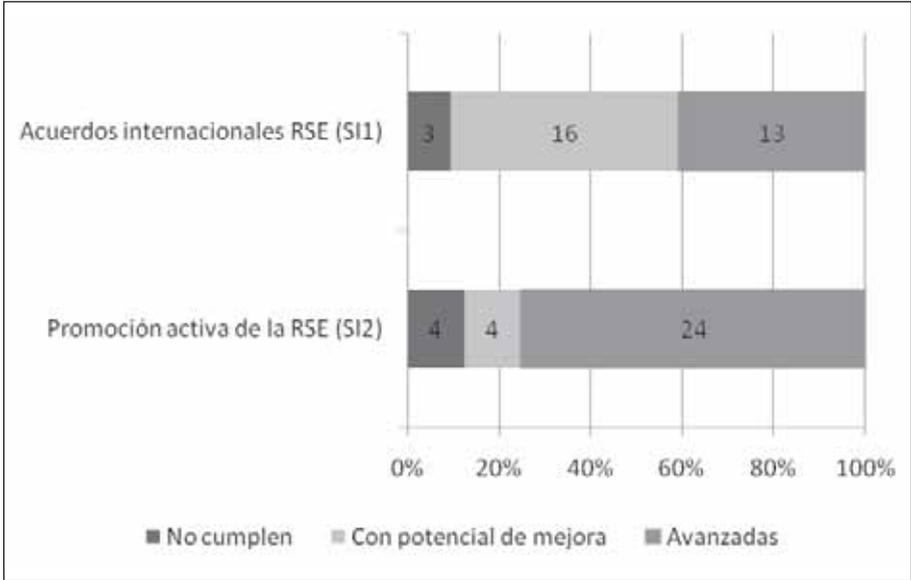


Gráfico 15. Resultados en los indicadores de sistemas: participación en iniciativas de RSE

**SI1 – Suscripción a acuerdos internacionales en RSE.** La suscripción a acuerdos globales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, o el seguimiento de las recomendaciones del Global Reporting Initiative (GRI) a la hora de realizar las memorias de sostenibilidad, son actuaciones asumidas por la práctica totalidad de empresas. El seguimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las recomendaciones de la OIT sobre prácticas laborales aparecen también como guías de referencia para un gran número de empresas. Dentro de este grupo mayoritario, 13 empresas van más allá y han firmado o suscrito acuerdos sectoriales que tratan de dar respuesta a los retos específicos del sector en materia de RSE (p. ej., Red de Acción contra el Cambio Climático para el sector energético o Principios de Ecuador en el sector financiero).

**SI2 - Participación activa en clubes, asociaciones y fundaciones que promuevan la RSE.** La promoción de la RSE a través de la participación en clubes, asociaciones o fundaciones es una práctica también muy extendida y generalizada entre las compañías. De las 28 empresas que participan en estos foros, 24 intercambian buenas prácticas en sesiones de benchmarking sobre RSE. Forética, el Foro de Reputación

Corporativa, el Club de Excelencia en Sostenibilidad, la Fundación Empresa y Sociedad, la Fundación Carolina o la Red Española del Pacto Mundial son algunas de las instituciones más activas en la promoción de la RSE y a cuyos actos asisten en mayor medida las empresas del IBEX 35.

### 2.3.2 INNOVACIÓN SOSTENIBLE

#### ***SI3 - Inversión en I+D+i***

La inversión en I+D+i (Investigación, Desarrollo e Innovación tecnológica) es uno de los pilares en los que se sustenta la competitividad futura de la compañía, aunque su dimensión depende del modelo de negocio de la industria o sector al que la empresa pertenezca. Por ejemplo, según datos de Eurostat, las empresas del sector petrolífero destinan, en promedio, un 0,33% de sus ventas a la inversión en I+D, mientras que el sector farmacéutico destina un 14% de su cifra de negocio. La industria española en promedio destina el 0,8% de sus ventas a I+D. Estas cifras demuestran que es complejo realizar comparativas entre empresas de diferentes sectores, ya que los resultados están sesgados en función de la actividad que realiza la empresa.

Los resultados obtenidos en el estudio muestran un claro ámbito de mejora en la comunicación de los datos de I+D+i, ya que, a pesar de la reconocida importancia de este indicador para la sostenibilidad de la compañía, 11 empresas no informan sobre él, o declaran no disponer de datos. Estas empresas corresponden, en su mayoría, a las del sector financiero (bancos, cajas de ahorro, seguros, cartera y holding), cuya presencia en el Ibex 35 es significativa (ocho empresas).

De las restantes 21 empresas, el promedio de inversión en I+D+i se sitúa en el 1,1%. De éstas, 18 invierten entre un 0 y un 1% de su cifra de negocio en I+D. Tres empresas alcanzan cifras superiores: Telefónica, un 7,94%; Indra, un 6,39% y Abengoa, un 2,53%. Los sectores a los que pertenecen estas empresas, Tecnología y Comunicaciones e Ingeniería respectivamente, son especialmente intensivos en investigación.

Por último, según los datos aportados por estas 21 empresas, la inversión agregada en I+D+i de las empresas del Ibex 35 asciende a 5306,3 millones de euros. Conviene señalar, no obstante, que el 87% de esta cantidad corresponde a una única empresa, Telefónica. Asimismo, estas empresas han registrado 342 patentes, de las cuales 269 corresponden a Gamesa.

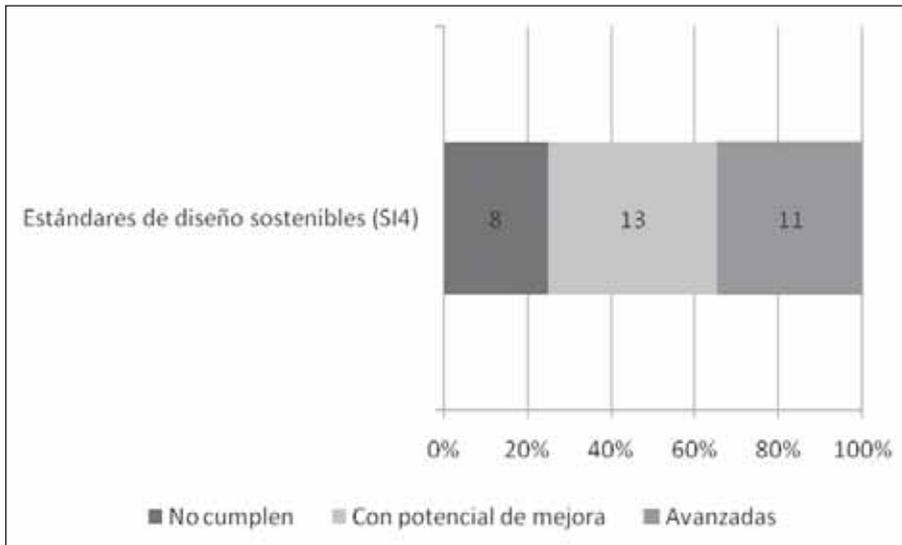


Gráfico 16. Resultados en los indicadores de sistemas: innovación sostenible

**SI4 - Existencia de estándares de diseño en la fabricación que recojan aspectos ambientales y sociales.** En el Gráfico 16 podemos observar que un 75% de las empresas declara disponer de estándares de diseño que promuevan el desarrollo de productos y servicios con criterios ambientales y sociales. A pesar de este elevado porcentaje, son todavía minoría las empresas, únicamente 11, que ofrecen información clara y precisa de cómo se integran estos procedimientos en sus procesos de diseño. El resto de empresas limita la información a ofrecer ejemplos concretos de productos o servicios que han sido desarrollados siguiendo criterios de sostenibilidad, pero no explican de qué modo éstos se sistematizan en los procesos de diseño. De igual modo, es destacable que el 25% de las empresas no tiene estándares de diseño sostenibles.

### **Práctica destacada sobre estándares de diseño sostenibles en producto: Unión Fenosa**

En el año 2008 Unión Fenosa certificó su Sistema de Gestión de la I+D+i según la norma UNE 166.002 para potenciar la I+D+i como un factor diferencial de competitividad. En virtud de la política de I+D, Unión Fenosa reconoce que la buena orientación, el desarrollo y la aplicación de la tecnología son elementos clave para obtener ventajas competitivas en los mercados y lograr un desarrollo sostenible. Por ello, la sostenibilidad es un principio básico en la política de I+D. Esta política se concreta en:

- Trabajar en líneas de I+D e innovación enfocadas a la reducción de las tasas unitarias de CO<sub>2</sub> y de otras emisiones y a la minimización y valorización de los residuos y efluentes generados en las instalaciones y, en general, trabajar en líneas enfocadas a la minimización del impacto ambiental generado por las actividades de la compañía.
- Llevar a cabo la I+D y la innovación respetando el medio ambiente y aplicando a sus actuaciones y proyectos los principios de ahorro y eficiencia energética y de uso eficaz y responsable de las materias primas.

Así, se han desarrollado diferentes líneas de actuación como, por ejemplo, el desarrollo de modelos de negocio basados en ahorro y eficiencia energética. El departamento de Ahorro y Eficiencia Energética de Unión Fenosa lidera el grupo de trabajo dentro de la Plataforma Tecnológica Española de Eficiencia Energética, cuyo objetivo es precisamente velar por la creación de nuevos servicios y modelos de negocio que activen la demanda de servicios de eficiencia, centrados en el ahorro y conservación energética en el consumo final de la energía.

Más información: Informe de Sostenibilidad 2008, pp. 35-37.

### **Práctica destacada sobre estándares de diseño sostenibles en servicio: Bankinter**

Bankinter ha ido introduciendo criterios medioambientales y sociales tanto en la creación de productos financieros como en la política de concesión de créditos. Entre estos productos se incluyen fondos solidarios o medioambientales (p.ej., Bankinter Gestión Ambiental) y productos de inversión en sectores de medio ambiente, energías renovables o agua. En sus actividades de inversión, Bankinter tiene participaciones en fondos de inversión de capital riesgo que apoyan el desarrollo de empresas en sectores como ciencias de la vida, biotecnología o energías renovables. De igual modo, Bankinter comercializa cinco fondos de inversión socialmente responsable gestionados por fondos de inversión internacionales.

Más información: Informe de Responsabilidad Corporativa 2008, pp. 26-33.

### 2.3.3 GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

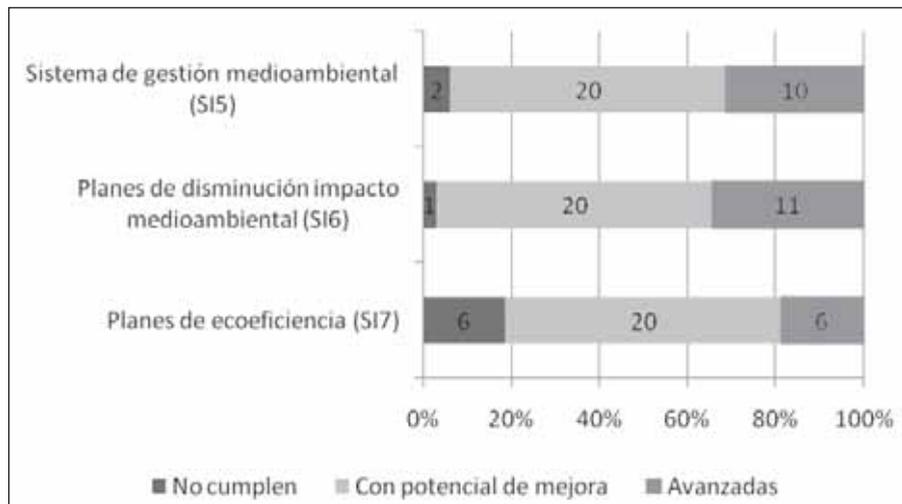


Gráfico 17. Resultados en los indicadores de sistemas: gestión medioambiental

**SI5 - Existencia de un sistema de gestión medioambiental.** Casi todas las empresas disponen de un sistema de gestión medioambiental que incluye aspectos como una política de medio ambiente, objetivos específicos, indicadores para su seguimiento y evaluación y acciones de formación de los empleados en cuestiones de medio ambiente. Por norma general, las empresas certifican progresivamente los sistemas de gestión medioambiental implantados en sus instalaciones de acuerdo a los estándares ISO 14001 y/o EMAS; y en la actualidad, un tercio de las empresas han certificado más del 85% de sus instalaciones o de su actividad.

**SI6 - Existencia de planes para disminuir el impacto medioambiental.** La práctica totalidad de las empresas ha establecido planes para disminuir su impacto medioambiental con respecto a los aspectos significativos de su sector, como el consumo de energía, la emisión de gases de efecto invernadero, el consumo de agua, la generación de residuos u otros temas. Sin embargo, solamente un 34% de las empresas informan públicamente sobre el cumplimiento de los objetivos establecidos en el plano medioambiental.

**SI7 - Establecimiento de planes de ecoeficiencia.** El concepto de ecoeficiencia nace de la concepción global de los impactos ambientales de las diferentes fases del ciclo de vida de un producto o servicio, y de la voluntad de reducir los diferentes efectos ambientales negativos (WBCSD, 2000). Más del 80% de las empresas han lanzado

un programa sistemático para conseguir mejorar la eficiencia energética y material de sus operaciones y “producir más con menos”, como por ejemplo un Plan Global de Ecoeficiencia, un Plan de Eficiencia Ambiental o un Programa de Eficiencia Energética. No obstante, sólo seis empresas adoptan explícitamente un enfoque de ciclo de vida, considerando los impactos de sus productos o tecnologías, desde la extracción de las materias primas hasta el proceso de desecho.

### **Práctica destacada sobre plan de ecoeficiencia: Gamesa**

En su política integrada de seguridad y salud, medio ambiente y calidad, Gamesa se ha fijado como objetivo la satisfacción plena de sus clientes mediante la fabricación, ensamblaje y servicio postventa de aerogeneradores en un entorno de trabajo seguro y con el máximo respeto al medio ambiente a lo largo de todo su ciclo de vida.

Desde inicio del 2008, la compañía está trabajando en la realización de un análisis de ciclo de vida (ACV) de una turbina eólica. El objetivo principal de este estudio es calcular el impacto medioambiental asociado a un aerogenerador Gamesa modelo G90-78m-III A, emplazado en la provincia de Burgos, en el término municipal de Castrogeriz y Pedrosa del Príncipe, en el parque eólico de “El Carril”, a lo largo de todo su ciclo de vida, es decir, desde su fabricación hasta su desmantelamiento final.

La herramienta creada mediante este proyecto tiene una doble finalidad. En primer lugar, está pensada para dirigir los esfuerzos de forma que se erradiquen los impactos, o en su defecto minimizarlos en la medida de lo posible, obteniendo la consecuente mejora medioambiental tanto del proceso productivo como del producto. Adicionalmente, permitirá contar con un modelo de referencia para la elaboración de futuros diseños y rediseños, y así avanzar hacia el ecodiseño.

Más información: Informe de Sostenibilidad 2008, p. 115

### 2.3.4 GESTIÓN DE PROVEEDORES

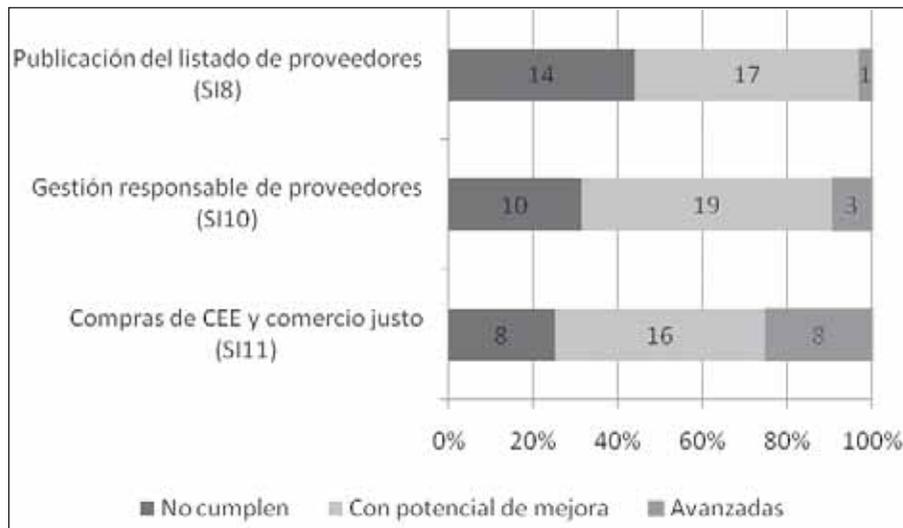


Gráfico 18. Resultados en los indicadores de sistemas: gestión de proveedores

**SI8 - *Publicación anual del listado de proveedores, subcontratas y socios estratégicos.*** Con respecto a la política de compras de las empresas de la muestra, se echa en falta una mayor transparencia sobre sus proveedores, subcontratas y socios estratégicos. Sólo la mitad de las empresas revelan los nombres de algunos de sus proveedores o información sobre las características de sus proveedores (p.ej. número, sector, país, clasificación obtenida, volumen de compras, etc.), y solamente una empresa, Unión Fenosa, publica el listado de sus principales proveedores en su Informe de Sostenibilidad.

#### **SI9 - Porcentaje de proveedores nacionales.**

Siempre que la actividad de la empresa lo permita, los criterios de selección de proveedores deberían dar prioridad a los proveedores locales, para garantizar el desarrollo del entorno y disminuir el impacto del transporte asociado. Las empresas que tienen actividades en países en desarrollo también deberían fomentar las relaciones comerciales con proveedores de estos países para contribuir a su crecimiento económico.

En este sentido, el porcentaje del gasto efectuado con proveedores nacionales o locales puede ser un indicador interesante para evaluar las prácticas de compra o contratación. Exceptuando las compañías de los sectores textil e ingeniería, las empresas de la muestra indican que el porcentaje de proveedores nacionales en el volumen de compras con respecto al último ejercicio se situaba entre el 70 y 100%.

**SI10 - Procedimientos de gestión responsable de los proveedores.** La extensión de la RSE a la cadena de suministro es una característica básica de una empresa responsable y sostenible, pero puede tomar diferentes formas. Una tercera parte de las empresas no realiza ningún tipo de gestión responsable de los proveedores o simplemente incorpora estándares y cláusulas de RSE en sus procedimientos de compras y acuerdos comerciales. Las restantes empresas llevan a cabo prácticas más proactivas, que van desde la realización de actividades que contribuyan a promover y mejorar la RSE de los proveedores a la verificación del nivel de asunción de los principios de RSE por parte de éstos, además de emprender programas de ayuda específicos para las PYMES proveedoras. Entre las empresas analizadas, destacan Inditex, Repsol YPF y Telefónica, que combinan los diferentes enfoques para integrar la RSE en la gestión de sus proveedores.

#### **Práctica destacada sobre gestión responsable de proveedores: Telefónica**

En 2007, Telefónica se comprometió a evaluar el riesgo derivado del incumplimiento de sus Principios de Actuación en la cadena de suministro en 1.000 proveedores, y a auditar a 50 a lo largo de 2008. Al cierre del ejercicio, más de 1.100 evaluaciones y 55 auditorías habían sido llevadas a cabo en suministradores de los distintos países donde opera la compañía.

Mediante el proceso de evaluación, Telefónica busca consolidar una relación transparente y de alianza con sus proveedores en materia de Responsabilidad Corporativa, facilitando por una parte la identificación de los riesgos, y por otra su gestión mediante la fijación de planes de mejora. Los planes de mejora, fruto de las evaluaciones, y desarrollados a medida para cada suministrador, fomentan entre los proveedores la adopción de mejores prácticas.

El proceso de evaluación de los proveedores es el siguiente: los proveedores que suministren productos considerados de riesgo deben cumplimentar de modo *on line* un cuestionario de autoevaluación. Los proveedores clasificados en la categoría de “riesgo” por los cuestionarios son susceptibles de recibir auditorías in situ con el objetivo de evaluar sus procedimientos y políticas. Además, Telefónica colabora en programas de difusión y asesoramiento para la implantación de buenas prácticas de RC, habiendo formado hasta la fecha a 68 pymes proveedoras.

Más información: Informe Anual de Responsabilidad Corporativa 2008, pp. 24-25

**SI11 - Compras de productos y servicios derivados de centros especiales de empleo (CEE) y comercio justo.** Otra faceta de una política de compras responsable es la consideración de productos y servicios de centros especiales de empleo y de comercio justo. El 75% de las empresas adquiere puntualmente productos o servicios de estas características para máquinas de vending, cafetería, imprenta, ropa de trabajo, mensajería interna, consumibles o regalos, y un 25% lo hace mediante acuerdos estables con entidades sociales.

### 2.3.5 RELACIÓN CON CLIENTES



Gráfico 19. Resultados en los indicadores de sistemas: relación con clientes

**SI12 - Incorporación de atributos responsables en las actividades de comunicación y marketing.** Prácticamente un 40% de las empresas se han adherido a asociaciones que velan por una comunicación comercial ética, como, por ejemplo, Autocontrol, cuyos códigos de autorregulación son ampliamente seguidos por este grupo de empresas. Casi otro 40% de las empresas incorporan atributos responsables en sus actividades de comunicación pero sin pertenecer a ninguna asociación que establezca unas pautas determinadas. El 25% declara no integrar estos elementos en sus comunicados comerciales o actividades de marketing.

**Práctica destacada sobre prácticas de comunicación y marketing responsables:  
Banco Sabadell**

El Banco Sabadell lleva a cabo diferentes acciones para garantizar la transparencia en la información relativa a sus productos y servicios. En primer lugar, dispone de una unidad, la Dirección de Cumplimiento normativo, independiente de las líneas ejecutivas, que supervisa el diseño y la puesta en marcha de todos los productos que el banco comercializa, así como las campañas comerciales que se utilizan para su divulgación en el mercado con el fin de garantizar que estas acciones se ajustan a las normativas de transparencia legalmente establecidas y a los principios éticos que el banco se ha marcado. Además, dispone de un Código de Conducta, aplicable al proceso de venta de cualquier producto, y un Código Ético del Manual de Estilo de Comunicación Publicitaria, que define los principales aspectos a tener en cuenta en cuanto a los parámetros éticos de la comunicación del banco con sus clientes.

Más información: Memoria Responsabilidad Social Corporativa 2008, p. 93.

**SI13 - Evaluación anual de informes nacionales e internacionales sobre hábitos de consumo.** Sólo 4 empresas evalúan los hábitos de consumo a través de informes de asociaciones de consumidores o agencias de información que integren en las tendencias del mercado los vectores relacionados con la sostenibilidad. 14 empresas consultan informes tradicionales de hábitos de consumo, en los que se incluyen proyecciones y pautas de consumo, y otras 14 no llevan a cabo evaluaciones de esta tipología.

**Práctica destacada sobre evaluación de informes sobre hábitos de consumo: BBVA**

Como resultado de la crisis económica y financiera internacional de 2008, el BBVA ha hecho una revisión de los asuntos clave que afectan a su negocio. Las áreas que han participado en esta tarea han sido Reputación y Responsabilidad Corporativa, Consumer Insight y Tendencias Globales del Servicio de Estudios. Del resultado de este análisis afloran implicaciones significativas en relación a los principios y políticas de responsabilidad corporativa. En concreto, se observa que la crisis económica ha provocado un descontento generalizado hacia el descontrol en el sistema financiero y los bancos; una mayor exigencia por la transparencia y las buenas prácticas; y críticas a las actuaciones de ayuda y apoyo al sector financiero por parte de los gobiernos. Una muestra concreta de esta situación es el creciente interés por vincular las remuneraciones de los altos directivos a objetivos a largo plazo. En este contexto, adquieren mayor relevancia dentro del sector financiero diversos temas como: la correcta aplicación de códigos de conducta; la elaboración de códigos específicos de áreas funcionales; y el establecimiento de políticas complementarias de este ámbito. El BBVA ha detectado otros asuntos relevantes derivados del contexto de crisis como el acceso al crédito, la inclusión financiera o la oferta de productos y servicios financieros responsables.

Más información: Informe de Responsabilidad Corporativa 2008, pp. 17-20.

**2.3.6 INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE**

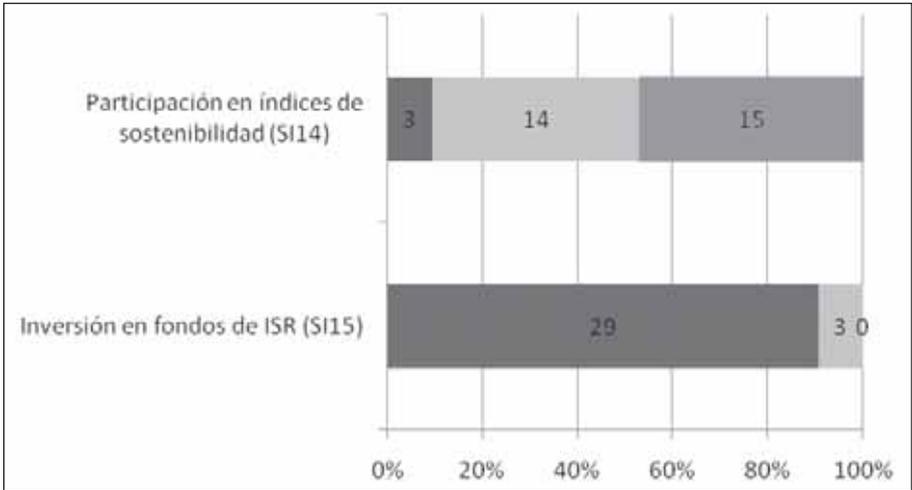


Gráfico 20. Resultados en los indicadores de sistemas: inversión socialmente responsable

**SI14 - Participación en procesos de evaluación de índices selectivos de sostenibilidad y RSE.** Ciertamente, los índices bursátiles de sostenibilidad han tenido una buena acogida entre las empresas del IBEX 35 y el 90% de ellas es miembro de algún índice bursátil de estas características. Incluso, 15 de ellas participan en más de un índice bursátil, siendo la familia de índices de sostenibilidad de FTSE4Good –entre los que se encuentra FTSE4Good Ibx, creado en abril de 2008, gracias al acuerdo entre el grupo FTSE y Bolsas y Mercados Españoles- y Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI) las principales referencias. También existen otros índices en los que participan empresas españolas como KLD, ECPI Ethical Index o el índice de sostenibilidad de Ethibel.

#### **Práctica destacada sobre inversión socialmente responsable: líderes del DJSI**

Anualmente, la agencia SAM (Sustainability Asset Management) evalúa los componentes de sus índices, así como de otras empresas que quieren formar parte de ellos, siguiendo criterios económicos, sociales y medioambientales. Tras ello, se conocen las empresas líderes de los “megasectores” y sectores, que son aquellas que han obtenido una mejor puntuación global.

Algunas empresas del IBEX 35 son líderes sectoriales en sostenibilidad del DJSI. Por ejemplo, Acciona lleva tres años consecutivos siendo líder de su sector e Indra dos años consecutivos en el sector de Servicios de Tecnologías de la Información e Internet. Enagás entró en 2008 en el DJSI World y fue reconocida como líder mundial del sector de distribución de gas. Iberdrola también ha sido líder mundial en el sector de las “utilities” en 2008. Telefónica ha recibido la distinción “SAM Gold Class” (categoría que incluye a las empresas que logran una puntuación un 5% igual o inferior a la máxima valoración) y tiene el objetivo en 2009 de recuperar el liderazgo en el megasector de Telecomunicaciones.

Más información: <http://www.sustainability-index.com/>

**SI15 - Promoción de la inversión de los planes de pensiones en fondos de inversión socialmente responsable.** Así como la participación en índices de sostenibilidad es una práctica extendida, las empresas, en cambio, no han adoptado ni mucho menos una posición tan activa en la inversión de sus planes de pensiones en fondos de inversión socialmente responsable. De hecho, únicamente tres empresas –Iberdrola Renovables, Telefónica y BBVA- invierten en fondos de planes de pensiones gestionados según criterios de sostenibilidad, aunque en porcentajes minoritarios.

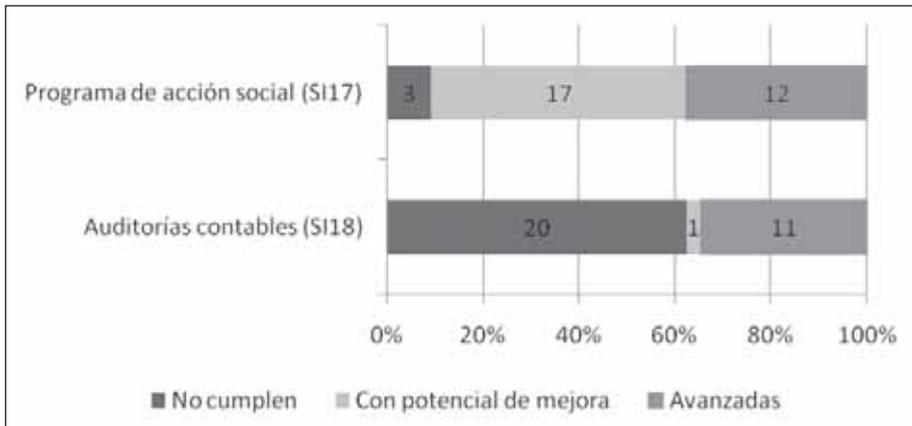
**Práctica destacada sobre fondos de inversión socialmente responsable: Iberdrola Renovables y BBVA**

Iberdrola Renovables invierte en los fondos de pensiones del grupo BBVA, que ha decidido aplicar a la gestión de sus Fondos de Pensiones de Empleo los Principios de Inversión Responsable establecidos por las Naciones Unidas. Hasta la fecha, se venían aplicando filtros en la gestión de inversiones de las carteras de títulos de renta variable española y europea en base a los ratings de sostenibilidad de la empresa Innovest Strategic Value Advisors. Esta nueva decisión tiene como objetivo extender gradualmente los criterios de Inversión Socialmente Responsable (ISR) al resto del patrimonio gestionado en Fondos de Pensiones de Empleo y supone la dotación en el Departamento de Inversiones del grupo BBVA de los recursos humanos y técnicos necesarios para el análisis y selección de activos con criterios de ISR, lo que permitirá un mayor conocimiento de la aplicación de los mismos en las compañías relacionadas con los activos adquiridos, mejorando el análisis de riesgos y la eficacia en el resultado de las inversiones. El 2,74% del total de fondos del Grupo BBVA son gestionados con criterios de ISR.

**2.3.7 FILANTROPÍA CORPORATIVA**

**SI16 - *Inversión en acción social, patrocinio y mecenazgo.***

La filantropía corporativa engloba tanto el patrocinio y mecenazgo de actividades de interés social como actuaciones de acción social más estratégicas, que combinan el impacto social con el beneficio empresarial. El presupuesto asignado a estos proyectos depende de los recursos, características y circunstancias de cada empresa, pero puede ser un buen indicador para valorar su respuesta a los principales retos sociales en general y a los de las comunidades en las que opera en particular. Las empresas estudiadas aportan en promedio 21.217.740 euros a acción social, patrocinio y mecenazgo, lo que representa un 0,1% de su cifra de negocio. A título ilustrativo, la aportación agregada de las 29 empresas del Ibex35 que nos han comunicado estos datos asciende a 615 millones de euros.



**Gráfico 21. Resultados en los indicadores de sistemas: filantropía corporativa**

**SI17 - Existencia de un programa de acción social.** La gran mayoría de empresas acometen diferentes actuaciones de acción social, como por ejemplo donaciones de productos y servicios, por cuenta propia o a través de una fundación corporativa (véase indicador EE10 Existencia de una fundación que desarrolle actividades de carácter social o medioambiental, pág. XX). De las 29 empresas que elaboran un programa de acción social, 12 empresas llevan a cabo una gestión sistemática mediante un departamento interno responsable de su coordinación, una política que recoge los principios a desarrollar y una serie de indicadores que miden el impacto y los resultados de las acciones realizadas.

### **Práctica destacada sobre programa social: OHL**

En OHL la gestión de la acción social se desarrolla conforme al Plan Marco de Acción Social aprobado por el Comité de Sostenibilidad en junio de 2008. En él se establecen las bases que deben inspirar todos los planes de acción social de las empresas del Grupo en cualquiera de los países en los que opera OHL. De esta manera, el Plan Marco de Acción Social del Grupo OHL establece los siguientes criterios para el desarrollo de todas las actuaciones previstas en los respectivos planes de acción social:

- Alineación con la misión, visión, valores y líneas directrices de actuación del Grupo OHL.
- Compromiso activo con las necesidades prioritarias de la comunidad y vocación de permanencia, apoyado en el marco de actuación definido por los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
- Vinculación de los objetivos empresariales con las necesidades sociales de la comunidad, buscando el máximo valor para todos los grupos de interés.
- Implicación y compromiso de la alta dirección en el Plan de Acción Social.
- Participación activa de los empleados del Grupo.
- Respeto a los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Definición precisa de los objetivos, que deben ser claros, medibles y favorecer alianzas con socios estratégicos que contribuyan al éxito de las actividades sociales implementadas.

Más información: Memoria sobre Desarrollo Sostenible 2008, p.148

**SI18 - *Petición de auditorías contables a aquellas entidades del tercer sector a las que se otorgue donaciones económicas y en especie.*** A pesar de la creciente exigencia de transparencia de las ONG, todavía no es una práctica generalizada obligarlas a auditar su funcionamiento. Solamente un 38% de las empresas afirman que solicitan auditorías contables a aquellas entidades del tercer sector a las que otorgan donaciones económicas o en especie.

### 2.3.8 COMUNICACIÓN EN RSE

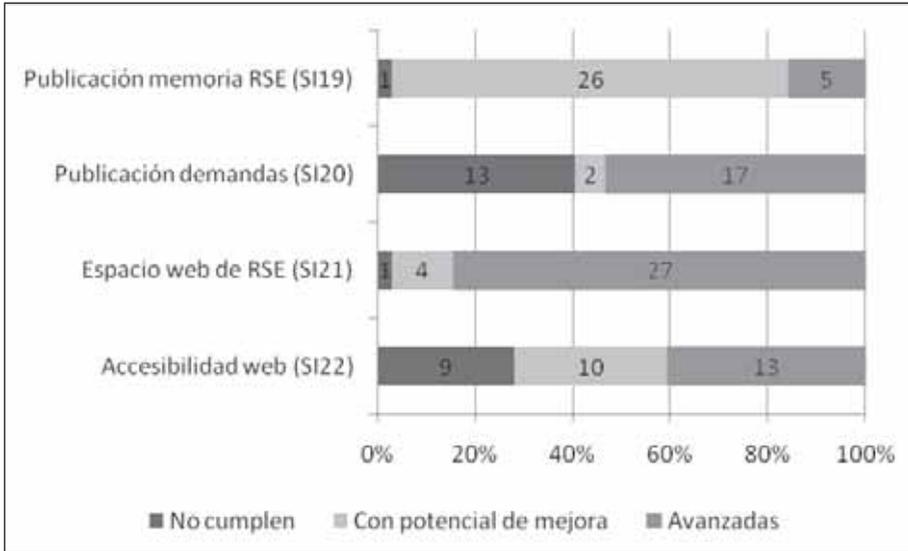


Gráfico 22. Resultados en los indicadores de sistemas: comunicación en RSE

**SI19 - Publicación anual de una memoria de responsabilidad corporativa o sostenibilidad.** Es ya una práctica común publicar una memoria de responsabilidad corporativa de forma anual como lo demuestra el hecho de que tan sólo una empresa de la muestra no dispone de esta publicación. Las guías desarrolladas por el organismo *Global Reporting Initiative* (GRI) son un referente al que se ajustan la mayoría de empresas a la hora de elaborar su memoria. También el estándar AA 1000 elaborado por Accountability, cuyo objetivo es alinear la información incluida en la memoria con las expectativas y preocupaciones de los grupos de interés, es seguido por un amplio número de empresas. De igual modo, es común que la memoria sea verificada por auditores externos, pero sólo cinco empresas incluyen en el proceso de revisión de la memoria a representantes de sus grupos de interés.

**Práctica destacada sobre elaboración de memoria de sostenibilidad: Acciona**

La memoria de sostenibilidad de Acciona, además de haber sido realizada siguiendo las líneas establecidas en la Guía G3 del GRI y ser verificada externamente, sigue los principios del estándar AA 1000. Estos principios son: materialidad –relevancia de la información incluida en la memoria con los diferentes aspectos relacionados con la sostenibilidad-, exhaustividad –capacidad de la organización para identificar y comprender su actuación sostenible asociada a sus productos, servicios, instalaciones y filiales que están bajo sus responsabilidades-, alcance –actividades de la compañía sobre las que se ofrece información- y respuesta –demostración que en la memoria se da respuesta a los intereses y preocupaciones de los grupos de interés-. Respecto a este último principio, Acciona ha creado un comité de expertos independientes, que elabora un informe de conclusiones sobre el nivel de adecuación de la información incluida en la memoria de sostenibilidad, en relación con los asuntos principales que debe responder la compañía. Los miembros de este comité son responsables de ONG, organismos multilaterales, fundaciones, asociaciones de consumidores y universidades. El informe del comité de expertos independiente, así como las respuestas de la compañía a las cuestiones planteadas por éste, se encuentran también disponibles en la memoria.

Este mismo comité de expertos independiente también realiza esta evaluación para la empresa Iberdrola.

Más información: Memoria de Sostenibilidad 2008, pp. 175-180 y pp. 181-190.

**SI20 - *Publicación relativa a demandas legales.*** A pesar de que más del 50% de las empresas publica información relativa a las demandas legales a las que ha tenido que hacer frente (por ejemplo, las interpuestas ante el Servicio y los Tribunales de Defensa de la Competencia), es destacable que el 40% de las empresas no lleva a cabo esta práctica, con el menoscabo sobre la transparencia que ello comporta.

**SI21 - *Existencia de un espacio en la web de la empresa dedicado a la RSE.*** Los resultados obtenidos muestran que la RSE se ha convertido en uno de los pilares de la comunicación de las páginas web corporativas. El 84% de las compañías disponen de un apartado de responsabilidad corporativa accesible desde el portal web (página principal), donde se explican ampliamente las políticas, acciones de diálogo, compromisos y actuaciones en materia de sostenibilidad, y se publican las memorias y otros documentos de interés sobre responsabilidad corporativa.

**SI22 - Incorporación en el diseño de la web de criterios de accesibilidad para personas con discapacidades auditivas o visuales.** La incorporación de criterios de accesibilidad en las páginas web empieza a ser una práctica extendida entre las empresas, aunque todavía presenta un amplio margen de mejora. Algo más del 40% de las empresas sigue las pautas de accesibilidad o principios generales de diseño accesible establecidas por el grupo de trabajo WAI (Web Accessibility Initiative) perteneciente al W3C (World Wide Web Consortium) y ha conseguido un nivel de valoración mínimo de AA. Un porcentaje ligeramente superior al 30% está implantando de forma progresiva estas directrices y el restante 30% no integra criterios de accesibilidad en el diseño de su web.

### 2.3.9 RESUMEN Y ÁREAS DE MEJORA: SISTEMAS

Los resultados obtenidos en los indicadores de los diversos sistemas de la RSE son variados e indican aquellos ámbitos en los que se necesitan claros avances por parte de las empresas. Como muestran los Gráficos 23 y 24, en promedio se cumplen menos de la mitad de las recomendaciones de la RACEF (en concreto el 42%).

Se observa que las empresas cumplen de manera satisfactoria con los indicadores relativos a la comunicación y al posicionamiento con respecto a la RSE. Así, la mayoría de empresas asume las recomendaciones propuestas para la participación en iniciativas de RSE (SI1 y SI2), la participación en índices de sostenibilidad (SI14), la publicación de memorias de RSE (SI19) y los espacios web correspondientes (SI21). Sin embargo, son menos las empresas que publican la información relativa a demandas legales (SI20) y que incorporan criterios de accesibilidad a sus páginas web (SI22).

Cabe destacar la elevada puntuación de los programas de acción social (SI17), aunque no va acompañada de la petición de auditorías contables a las ONG colaboradoras (SI 18). En el ámbito de la gestión medioambiental también se aprecia un buen comportamiento ligado a la existencia de sistemas de gestión medioambiental (SI5) y planes para disminuir el impacto medioambiental (SI6). El establecimiento de planes de ecoeficiencia obtiene una puntuación ligeramente inferior a 2, lo que señala que las empresas deben esforzarse en integrar el enfoque de ciclo de vida para optimizar la eficiencia ambiental de sus productos y servicios.

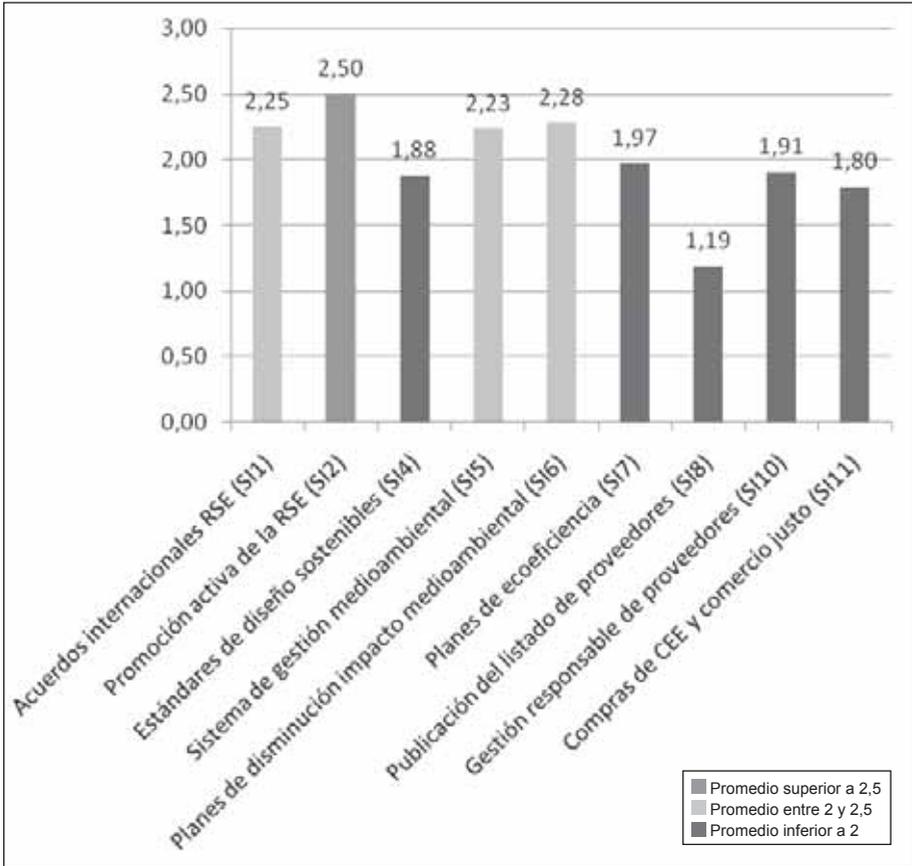


Gráfico 23. Valoración media de los indicadores de sistemas (I)

Con respecto a la gestión de proveedores, todos los indicadores considerados se sitúan por debajo del umbral de 2, aunque los procedimientos de gestión responsable de los proveedores (SI10) y la compra de productos y servicios de CEE y comercio justo (SI11) obtienen puntuaciones muy cercanas al 2. Un mayor potencial de mejora existe en relación a la transparencia sobre las relaciones con los proveedores y la publicación del listado completo de proveedores (SI18). Otro ámbito a mejorar es la relación con clientes, ya que los dos indicadores considerados en el estudio obtienen una puntuación inferior a 2.

Finalmente, los sistemas que reciben las puntuaciones más bajas –y por lo tanto los temas más descuidados por parte de las empresas- son los estándares de diseño que recojan aspectos ambientales y sociales (SI14) y la inversión de los planes de pensiones en fondos de ISR (SI15).

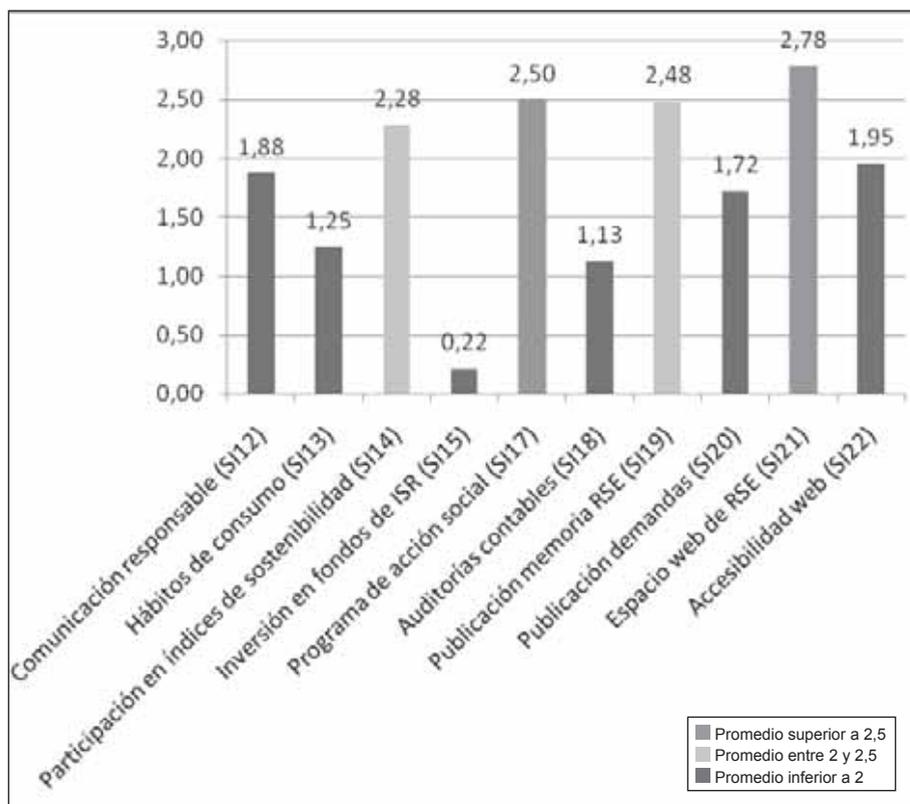


Gráfico 24. Valoración media de los indicadores de sistemas (II)

En el Gráfico 25 aparecen las tres empresas con una mejor puntuación en el apartado de Sistemas, en el que destaca Telefónica con una puntuación de 86,62 sobre 100. La valoración promedio de las compañías de la muestra en este apartado es de 64,39, situándose 21 empresas por encima de esta puntuación y 11 por debajo.

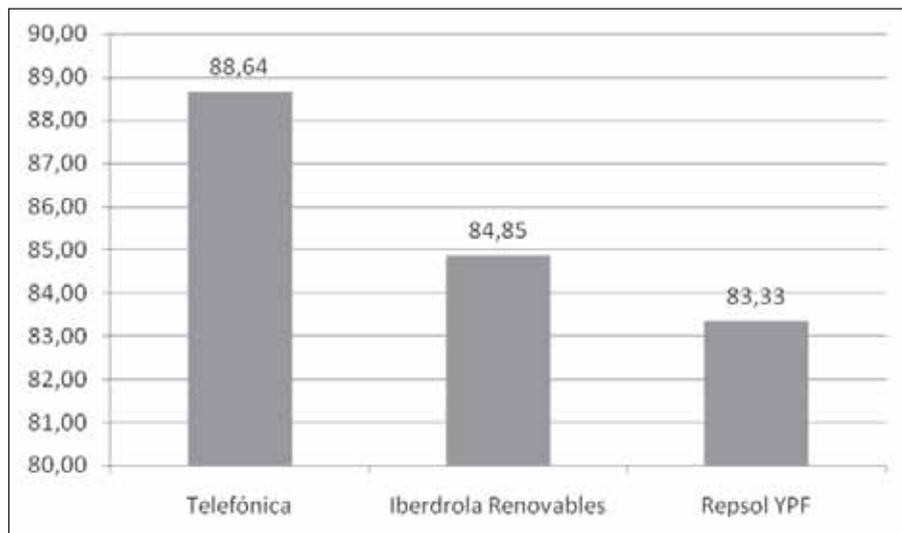


Gráfico 25. Top 3 en Sistemas

## 2.4 PERSONAS

“El activo más importante de nuestra empresa son nuestros empleados” es una frase recurrente en los discursos y en las memorias institucionales de las compañías. Efectivamente, la función del Departamento de Recursos Humanos se ha convertido en un área estratégica de la empresa y desde el punto de vista de la RSE es un área clave, ya que son las personas las que pueden ser sensibles al entorno, las que se relacionan con los grupos de interés, las que son creativas e innovadoras, las que han de considerar el largo plazo y las que contribuyen de forma decisiva a la capacidad de la organización de crear valor (RACEF, 2007).

Las organizaciones están formadas por personas y conseguir que compartan unos valores y tengan una visión común son ingredientes básicos para su buen funcionamiento. Para que las personas se sientan miembros de una comunidad han de comprobar día a día que la empresa las considera en su integridad. Que se preocupa por su formación, su desarrollo profesional, su estabilidad y su empleabilidad. Sólo de esta forma se podrán sentir comprometidos e involucrados en el proyecto común de su empresa.

En este apartado se examina la intersección entre la RSE y las políticas de recursos humanos en diversos ámbitos como los sistemas de formación y participación de los

empleados, la creación de empleo, las prácticas de evaluación y retribución de empleados, los planes de igualdad y no discriminación, la salud y seguridad laboral, las prácticas en accesibilidad y movilidad y los programas de voluntariado corporativo.

En el apartado de Personas se analizan los siguientes indicadores, cuyos resultados se muestran en los Gráficos 26 a 35.

*PE1- Integración de los principios de la RSE en los sistemas de recursos humanos*

*PE2- Realización de forma sistemática de actividades de formación, comunicación y sensibilización en RSE a los trabajadores*

*PE3- Inversión en formación*

*PE4- Sistema de gestión de sugerencias*

*PE5- Evaluación del nivel de satisfacción e implicación con la empresa de los empleados*

*PE6- Índice de absentismo*

*PE7- Empleados con contrato de trabajo y creación de empleo*

*PE8- Tasa de anual de rotación externa no deseada e índice de rotación anual*

*PE9- Inclusión de la evaluación de los objetivos relacionados con la RSE en la retribución variable de los equipos y unidades organizativas*

*PE10- Evaluación de desempeño y retribución variable*

*PE11 - Existencia de planes para fomentar la igualdad en la empresa*

*PE12 - Porcentaje de mujeres en las diferentes categorías de trabajo, discapacitados y empleados extranjeros*

*PE13 - Nivel de igualdad salarial entre hombres y mujeres*

*PE14 - Existencia de una política de gestión de la diversidad*

*PE15 - Acciones de recursos humanos para favorecer la integración de colectivos desfavorecidos*

*PE16 - Existencia de planes de conciliación de la vida laboral y personal*

*PE17 - Existencia de un sistema de salud y seguridad laboral (SSL)*

*PE18 - Existencia de planes para reducir la accidentabilidad*

*PE19 - Existencia de planes de accesibilidad en oficinas y centros de producción*

*PE20 - Existencia de planes de movilidad sostenible*

*PE21 - Establecimiento de programas de voluntariado corporativo*

### 2.4.1 POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS Y RSE

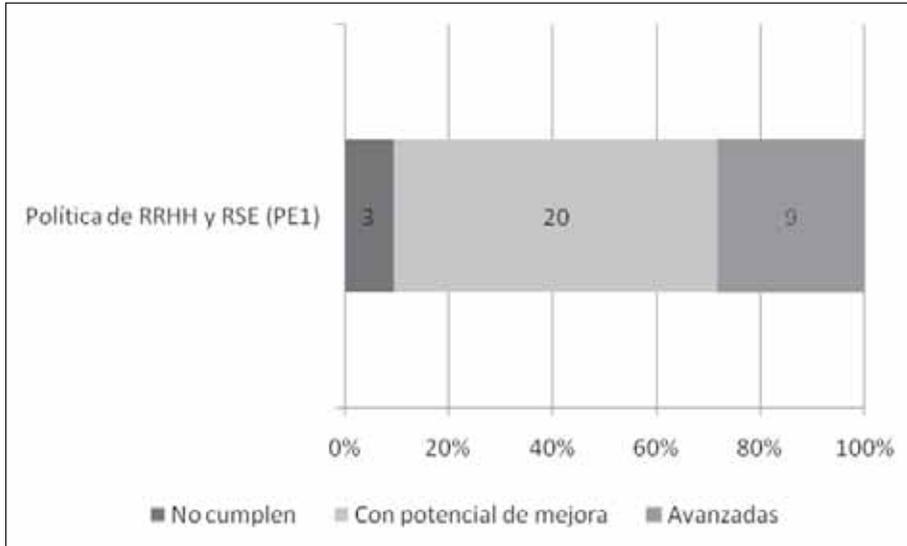


Gráfico 26. Resultados en los indicadores de personas: políticas de recursos humanos y RSE

#### **PE1 - Integración de los principios de la RSE en los sistemas de recursos humanos.**

Para evaluar la integración de los principios de la RSE en los sistemas de recursos humanos, se ha consultado si estos principios se incluyen en cinco procesos concretos: selección, acogida, evaluación del desempeño, promoción y formación. Tal y como se observa en el Gráfico 26, nueve empresas integran los principios de la RSE en todos estos procesos, 20 lo hacen en varios de ellos (al menos tres) y tres empresas lo hacen de forma marginal (en dos o menos). La integración de los principios de RSE en los procesos de selección, acogida, promoción y formación es mayoritaria, con porcentajes superiores al 80%. En cambio, sólo un 41% de las empresas incluyen los principios de la RSE en su sistema de evaluación del desempeño, existiendo, por tanto, un amplio margen de mejora en este aspecto.

## 2.4.2 FORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE EMPLEADOS

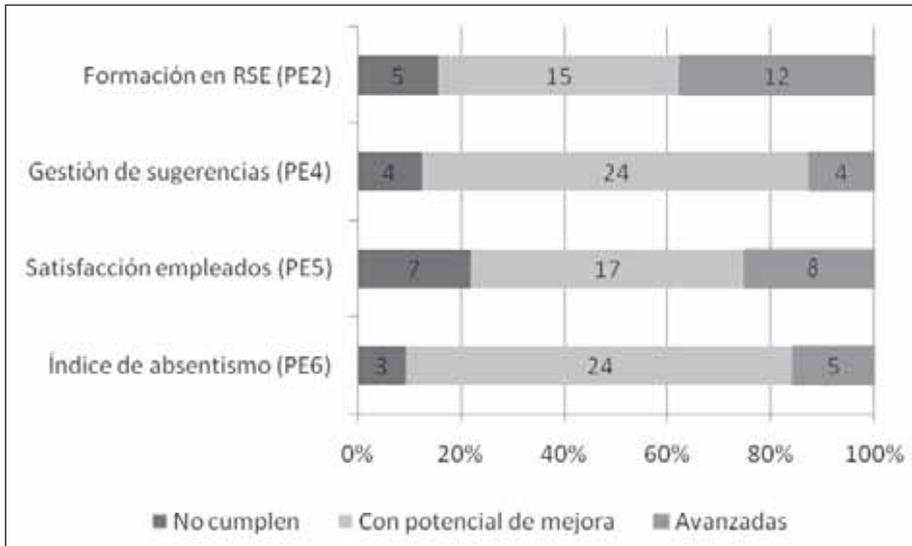


Gráfico 27. Resultados en los indicadores de personas: formación y participación de empleados

**PE2 - Realización de forma sistemática de actividades de formación, comunicación y sensibilización en RSE a los trabajadores.** La asunción e interiorización de los valores y principios de la RSE por parte de los colaboradores de la empresa es un elemento imprescindible para el correcto despliegue de la estrategia corporativa. Los resultados muestran que se están realizando avances en este ámbito. 12 empresas llevan a cabo para la totalidad de la plantilla planes formativos y sesiones de comunicación en los que se incluyen aspectos relacionados con la RSE (medio ambiente, derechos humanos, códigos de conducta, estrategia y políticas de RSE, etc.). Existe, sin embargo, un claro margen de mejora, ya que 15 compañías realizan estas acciones de forma esporádica, o únicamente reciben esta formación determinados niveles organizativos, y 5 empresas todavía no tienen en cuenta este aspecto.

**PE3 - Inversión en formación.**

La formación es uno de los elementos clave para dotar a los colaboradores de la empresa de las herramientas, competencias y capacidades necesarias para desempeñar mejor su trabajo, lo que repercute en su motivación, desarrollo profesional y productividad. Dado que la inversión total en formación dependerá del tamaño de la compañía y su plantilla, presentamos los resultados de indicadores que permiten establecer comparativas entre empresas.

El **porcentaje de inversión en formación respecto a los gastos totales de personal** se sitúa, en promedio, en el 2,22%, a pesar de que la mayoría de las empresas, un 71%, invierten entre un 0 y un 2%. Los porcentajes varían desde un escaso 0,02% hasta un 9,3%. Es difícil apreciar tendencias sectoriales, aunque sí se observa que las empresas del sector construcción son las que invierten en menor medida en formación, aspecto que puede ser explicado debido a la mayor temporalidad y rotación existente en este sector. Los porcentajes más altos corresponden a empresas del sector bancario, cuyo porcentaje promedio es del 4,74%, aunque existe también una elevada dispersión entre las compañías de este sector.

En cuanto a las **horas de formación por empleado** observamos en el Gráfico 28 que los resultados varían desde algo menos de las 10 horas dedicadas por tres empresas, hasta las más de 80 horas que emplea REE. El intervalo más numeroso está compuesto por ocho empresas, que dedican entre 30 y 40 horas de formación por empleado. El valor promedio para las empresas consultadas se sitúa en 36,75 horas.

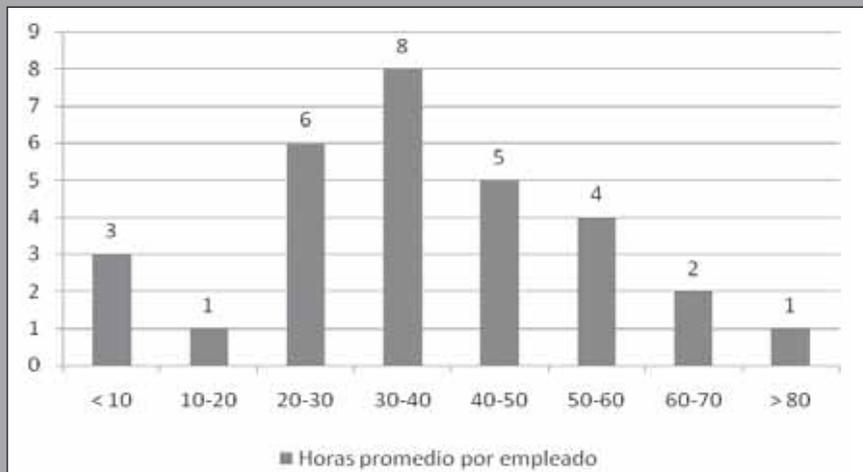


Gráfico 28. Horas de formación por empleado

Por último, la **inversión media por empleado** también es muy dispar. De las 27 empresas que informan sobre este dato, tres invierten más de 1.000 euros por empleado (REE es, con diferencia, la empresa que más recursos destina a formación por empleado, con una cifra de 4.473 euros), seis invierten entre 500 y 800 euros, 14 emplean entre 200 y 500 euros y 4 empresas invierten menos de 200 euros. La inversión promedio para este grupo de 27 compañías es de 609 euros

**PE4 - Sistema de gestión de sugerencias.** Prácticamente el 90% de las compañías dispone de un sistema de gestión de sugerencias para los empleados, pero sólo 4 empresas miden anualmente el número de sugerencias por empleado y disponen, al mismo tiempo, de un sistema de reconocimiento que premie las sugerencias presentadas. De estos resultados se desprende que no se está aprovechando todo el potencial que ofrecen los sistemas de sugerencias para incorporar mejoras o innovaciones sugeridas por los empleados en la gestión de la empresa.

#### **Práctica destacada sobre sistemas de gestión de sugerencias: Banco Popular**

El Grupo Banco Popular ha aprovechado las nuevas tecnologías de comunicación para fomentar la participación e involucración de los empleados. A finales de 2008, la Oficina de Innovación puso en marcha el blog “Reinventándonos”, un foro de discusión en el que cualquier profesional del Grupo puede hacer partícipe de su experiencia profesional a los demás y poner en común las propuestas que considere adecuadas para el desarrollo de la estrategia global del Grupo. La participación en el blog puede realizarse creando nuevas entradas o comentando lo que otros empleados han escrito. Los artículos pueden ser leídos, debatidos y votados por todos los que accedan a este nuevo canal de comunicación. Hasta diciembre de 2008, han participado en el blog más de 400 empleados, registrando 600 accesos únicos diarios y realizando 180 post y más de 300 comentarios.

Más información: Informe de Responsabilidad Corporativa 2008, p. 61.

**PE5 - Evaluación del nivel de satisfacción e implicación con la empresa de los empleados.** La realización de encuestas de clima laboral es una práctica consolidada, aunque todavía no es excesivamente frecuente encontrar información en las memorias de RSE que detalle el resultado de estas encuestas y explique las iniciativas o programas concretos que se van a implantar para mejorar o mantener la satisfacción y compromiso de los empleados para con la compañía. Así, mientras que 25 empresas evalúan la satisfacción laboral, tan sólo 8 ofrecen esta información en sus memorias de RSE.

**PE6 - Índice de absentismo.** A pesar de que prácticamente todas las empresas disponen de un índice de absentismo, únicamente cinco se fijan un objetivo anual e informan del mismo. De las 16 compañías que han ofrecido información sobre este indicador, 14 de ellas tienen un índice de absentismo inferior al 5%.

### 2.4.3 EMPLEO Y CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

#### **PE7 - Empleados con contrato fijo y creación de empleo.**

La creación de empleo está sujeta a variables internas –calidad de gestión, compromiso empresarial, enfoque estratégico, etc.–, pero también a variables externas que pueden influir positiva o negativamente –coyuntura económica, shocks sectoriales, etc.–. Por este motivo, los datos obtenidos deben interpretarse en clave sectorial.

En relación al **porcentaje de empleados con contrato fijo**, observamos que 20 empresas tienen una plantilla compuesta por más de un 90% de empleados fijos (de éstas, 13 tienen un porcentaje superior al 95%). Dentro de este grupo se encuentran todas las compañías del sector financiero y del sector energético (entre ambos suman 17 empresas). También se encuentran dentro de esta categoría tres empresas pertenecientes a los sectores de transporte, telecomunicaciones y medios de comunicación. En el sector de construcción y del sector de ingeniería (cuyos componentes suman 8 compañías) el porcentaje promedio desciende al 55,16%, con una amplia oscilación entre el 16% de ACS y el 82% del Grupo Ferrovial. Por último, hay cuatro empresas correspondientes a sectores diversos cuya plantilla está compuesta por más de un 70% de empleados fijos.

Respecto a la **creación de empleo**, el número total de trabajadores de las 32 empresas que forman la muestra de estudio ha aumentado un 8% en el 2008 respecto al 2007, alcanzando una cifra global de 1.333.107 empleados. La descomposición de estos datos se refleja en el Gráfico 29, en el que se observa que 10 empresas han reducido su plantilla y 22 han creado empleo. De las empresas que han reducido el número de trabajadores, destaca que seis de ellas pertenecen al sector financiero. Entre las empresas que han creado empleo, la mayoría lo ha hecho en porcentajes moderados, entre un 0 y un 5%. Las empresas con un mayor aumento de sus plantillas han sido

Iberdrola Renovables y el Grupo OHL, con unos porcentajes del 63,78% y el 46,12% respectivamente.

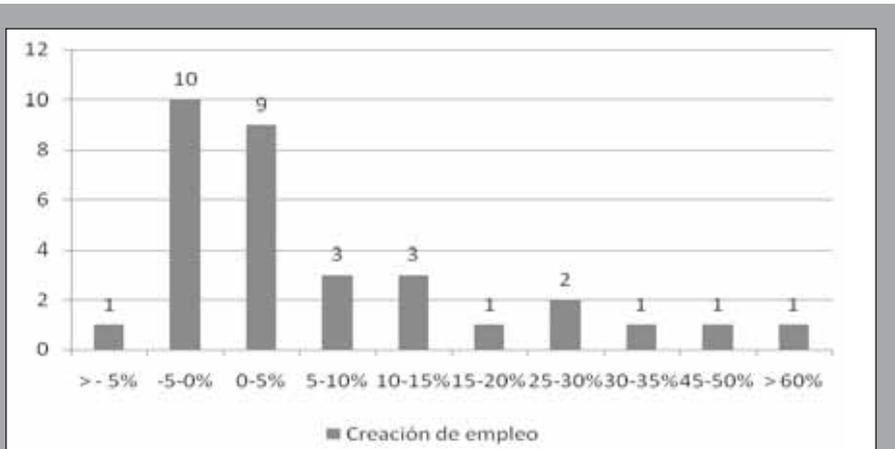


Gráfico 29. Porcentajes de creación de empleo. 2008-2007

#### PE8 - Tasa anual de rotación externa no deseada e índice de rotación anual.

La **tasa anual de rotación externa no deseada** mide el grado de bajas voluntarias que se producen en la compañía. Una reducida tasa de rotación externa se asocia a un mayor grado de satisfacción y compromiso por parte de los empleados con la compañía. La tasa promedio de las 18 empresas que ofrecen información sobre este indicador se sitúa en el 7,1%, aunque existe una amplia variabilidad de resultados. El Banco Sabadell, con un 0,34%, es la empresa con una tasa inferior; Técnicas Reunidas, con un 31%, es la que presenta una tasa mayor.

El **índice de rotación anual** es la relación porcentual entre las altas y bajas en relación al número medio de miembros de la compañía. Valores muy bajos suelen traducirse en un cierto estancamiento y envejecimiento de la plantilla, mientras que valores muy elevados suelen interpretarse como una excesiva rotación que perjudica la estabilidad laboral. Valores negativos indican una reducción de plantilla. El índice de rotación anual promedio de las 20 empresas que ofrecen información sobre este indicador es de 6,07%, valor que refleja crecimiento y cierta estabilidad de las plantillas. La horquilla en la que se mueven los valores de este indicador va desde un 1% en el caso de Telefónica hasta un 12% en el caso de Técnicas Reunidas.

## 2.4.4 EVALUACIÓN Y RETRIBUCIÓN DE EMPLEADOS

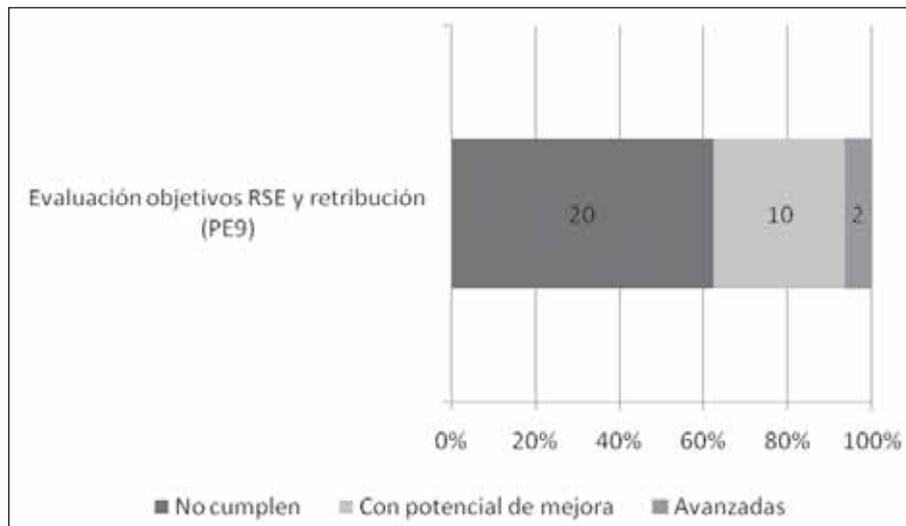


Gráfico 30. Resultados en los indicadores de personas: evaluación y retribución de empleados

**PE9 - Inclusión de la evaluación de los objetivos relacionados con la RSE en la retribución variable de los equipos y unidades organizativas.** Los esquemas de retribución variable permiten incentivar la consecución de los objetivos fijados por la empresa. Los sistemas de retribución variable están ligados, especialmente, a la consecución de objetivos financieros o comerciales a corto plazo. Tal y como muestran el Gráfico 30, sigue sin ser frecuente la inclusión de indicadores de gestión asociados a objetivos de RSE en los esquemas retributivos variables. De hecho, más del 60% de las compañías no los incluye en ningún nivel y el 30% lo realiza pero sólo en algunos niveles de la organización. Únicamente Telefónica y el BBVA han incluido estos objetivos en la retribución variable de todos los niveles de la compañía.

### PE10 - Evaluación de desempeño y retribución variable

El **porcentaje de empleados con evaluación de desempeño** acostumbra a ser bastante elevado. De las 25 empresas que han contestado a esta pregunta, 13 realizan esta evaluación para más del 80% de la plantilla (8 de ellas lo hacen para el 100% de los empleados), 6 para más del 50% y 6 para porcentajes más minoritarios, inferiores al 50%.

Sobre el **porcentaje que suponen los beneficios sociales sobre la retribución total** hemos recibido muy poca información y sólo 9 empresas revelan estos datos. El intervalo más frecuente, 6 compañías, se encuentra entre un 5-10%.

### 2.4.5 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

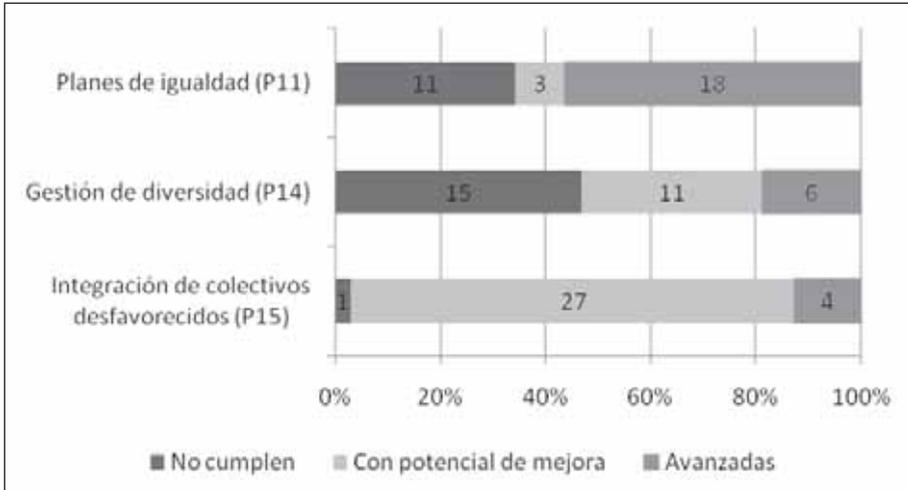


Gráfico 31. Resultados en los indicadores de personas: igualdad y no discriminación

**PE11 - Existencia de planes para fomentar la igualdad en la empresa.** La Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres) obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a elaborar e implantar planes de igualdad, por lo que todas las empresas de la muestra menos una (Criteria Caixacorp) deben emprender medidas para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Aunque hay 11 empresas que todavía no han definido estos planes o están realizando un diagnóstico de situación, las restantes empresas ya han adoptado planes para fomentar la igualdad en todos los niveles de la empresa.

**PE12 - Porcentaje de mujeres, discapacitados y empleados extranjeros.**

Para evaluar la efectividad de las políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades de las empresas, uno de los indicadores clave es el número de personas de colectivos desfavorecidos que han sido incorporadas a la plantilla.

Todas las empresas de la muestra informan sobre el **porcentaje de mujeres** en la plantilla, que varía entre un 18 y un 80% (promedio 35,77%). Los porcentajes más altos, alrededor del 50%, se dan en las empresas de los sectores de servicios financieros, telecomunicaciones y medios de comunicación. Una excepción es Inditex, del sector textil, que llega a tener el 80% de empleados femeninos.

Sin embargo, un análisis en más profundidad requiere diferenciar la composición de la plantilla según las diferentes categorías profesionales. Hemos podido observar que estos datos varían mucho de empresa a empresa, sin que se vislumbre ninguna tendencia sectorial.

**Porcentaje promedio de mujeres en las empresas del IBEX35 estudiadas**

Directivos	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos/Operarios/Auxiliares
11,79%	26,57%	34,29%	39,89%

Con respecto al **porcentaje de empleados con discapacidad**, el promedio de las 19 empresas que informan sobre este dato se sitúa en 1,41%. Únicamente 2 empresas, Acciona y Repsol YPF, superan la cuota del 2% marcada por la Ley 13/1982 de Integración Social de Minusválidos (LISMI).

En relación al **porcentaje de empleados extranjeros**, solamente 12 empresas revelan este indicador, que depende en gran medida del sector de actividad. Así, las empresas de construcción tienen entre 8 y 24% de trabajadores extranjeros e Inditex, única empresa de bienes de consumo, incluso llega a 62%. En cambio, las restantes empresas comunican que tienen entre 0 y 4% de empleados extranjeros.

**PE13 - Nivel de igualdad salarial entre hombres y mujeres.**

Otro indicador relevante para valorar los resultados de las políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades de las empresas es el nivel de igualdad salarial entre hombres y mujeres. Aunque la remuneración depende de varios factores como titulación, antigüedad o desempeño, este indicador puede dar información sobre el trato que reciben empleados masculinos y femeninos.

Sólo 9 empresas de la muestra nos han comunicado los niveles de retribución media para mujeres y hombres de las distintas categorías profesionales. Se observa claramente una diferencia de salarios medios, más notoria en el nivel de directivos y administrativos/operarios/auxiliares.

**Ratio promedio entre salario hombre y salario mujer en las empresas del IBEX35 estudiadas**

Directivos	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos/Operarios/Auxiliares
122,39%	111,18%	109,59%	117,06%

**PE14 - Existencia de una política de gestión de la diversidad.** Las empresas responsables no solamente deben comprometerse a asegurar la igualdad de mujeres y hombres en el puesto de trabajo sino también a evitar cualquier tipo de discriminación por edad, raza o religión. Además, la diversidad de la plantilla supone una fuente de creatividad e innovación (EU, 2003) Sin embargo, sólo la mitad de las empresas han elaborado una política o un código de gestión de la diversidad y, de ellas, seis informan públicamente sobre estas iniciativas.

### **Práctica destacada sobre gestión de la diversidad: Endesa**

Para Endesa, gestionar la diversidad significa valorar, fomentar y facilitar que las diferencias de pensamiento, género, culturales, funcionales y generacionales existentes entre las personas constituyan un elemento generador de riqueza, innovación y aprendizaje para la organización y para ellas mismas.

Tras la aprobación de la Política Corporativa de Gestión de la Diversidad, en 2008 se inició el plan de acción para su despliegue. Entre las acciones emprendidas, destaca la creación del Comité Estratégico de Diversidad de Endesa como órgano responsable del despliegue de las políticas corporativas en esta materia. Este Comité está encargado de definir prioridades estratégicas, fijar objetivos globales, diseñar programas y proyectos de carácter corporativo, apoyar los planes y programas específicos de cada negocio y medir el impacto en todos los ámbitos a través del Cuadro de Mando Global de Diversidad Endesa, creado para el seguimiento de los principales indicadores relativos a la Gestión de la Diversidad e Igualdad de Oportunidades.

Más información: Informe de Sostenibilidad, p.125

**PE15 - Acciones de recursos humanos para favorecer la integración de colectivos desfavorecidos.** Dentro de las políticas empresariales de no discriminación se incluyen también prácticas de recursos humanos que promuevan la integración de colectivos desfavorecidos como personas con discapacidad, mayores de 45 años, inmigrantes, etc. Prácticamente todas las empresas realizan alguna acción para favorecer el empleo de estos colectivos, ya sea mediante el apoyo a organizaciones que promueven la integración social de estos colectivos, la subcontratación de empresas en las que trabajan estos grupos o la contratación directa de personas pertenecientes a estos colectivos. Banco Popular, Grupo OHL, Acciona y Endesa destacan por combinar diferentes tipologías de actuaciones.

## 2.4.6 CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

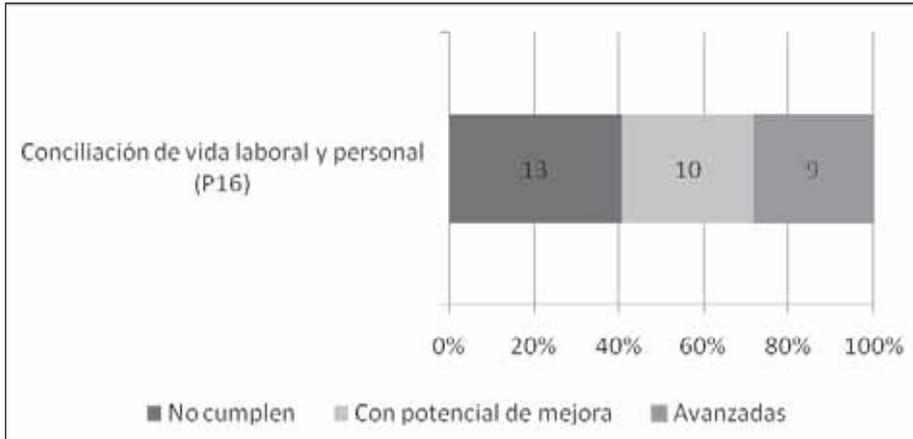


Gráfico 32. Resultados en los indicadores de personas: conciliación familiar-laboral

**PE16 - Existencia de planes de conciliación de la vida laboral y personal.** Prácticamente todas las empresas han desarrollado planes de conciliación de la vida laboral y personal. Mientras 13 empresas solamente han incorporado algunas medidas de flexibilidad horaria o de ampliación de los permisos contemplados por ley (maternidad, paternidad, excedencias, etc.), 10 empresas van más allá ofreciendo algunos servicios especiales a sus empleados (guardería, gimnasio, etc.) o ayudas para personas dependientes. Finalmente, hay un grupo de nueve empresas que combinan todos estos elementos para facilitar la operativa diaria de sus empleados.

### **Práctica destacada sobre conciliación de vida laboral y personal: Abengoa**

Abengoa han puesto en marcha una serie de actuaciones que tienen como finalidad hacer más humano y agradable el entorno, incrementando la calidad de vida en el trabajo y posibilitando la conciliación de la vida familiar y la profesional.

Entre las iniciativas realizadas destacan:

- **Movilidad y Teletrabajo:** Debido a que Abengoa asume que la movilidad de los empleados es clave en la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, invierte en incrementar la accesibilidad a las aplicaciones corporativas y ofrecer un adecuado servicio de soporte informático al usuario.
- **Promoción de la actividad física y el deporte:** Para contribuir a mejorar la calidad de vida de sus empleados, Abengoa ha establecido en sus instalaciones de referencia gimnasios dotados del equipamiento necesario para el mantenimiento físico, así como habilitado espacios para distintas actividades (danza, step, aeróbic, pilates, etc.).
- **Guarderías:** En el edificio Valgrande, en Madrid, existe un servicio de guardería subvencionado para niños de hasta tres años para los trabajadores (esta medida también está proyectada para la nueva sede en Sevilla - Palmas Altas). Igualmente, se ha puesto en marcha el Plan Guardería, que consiste en la implantación de un cheque-guardería que permite a los padres y madres con hijos menores de 3 años deducirse de su salario bruto el importe de los cheques utilizados para tal fin, quedando este importe exento de IRPF.
- **Flexibilidad horaria:** Abengoa ha establecido en sus calendarios laborales distintas alternativas en las entradas por la mañana, en el tiempo para la comida y en las entradas y salidas por la tarde, pudiendo el empleado ajustar su propio horario de trabajo a su vida personal y familiar.
- **Asistencia social al empleado:** Abengoa cuenta con un departamento de acción social, un servicio orientado a construir relaciones de carácter humano, en el que el empleado acude a plantear situaciones singulares muy diversas, como la necesidad de ser escuchado, la de recibir apoyo y orientación, la de información, o la de seguimiento de problemas familiares, médicos, sociales o económicos concretos. La Fundación Focus-Abengoa a través de GIRH, dispone de un fondo social para ayudar económicamente en situaciones de necesidad.
- **Servicios Médicos:** Dentro del capítulo de potenciación de las coberturas a empleados, destaca la política de dotar a los centros de trabajo con más de 300 personas de servicios médicos. Actualmente, los principales edificios de Abengoa cuentan con servicio médico propio, atendido por personal especializado y equipado con la dotación suficiente de material sanitario.

Más información: Informe de Responsabilidad Social Corporativa, pp.39-40

## 2.4.7 SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

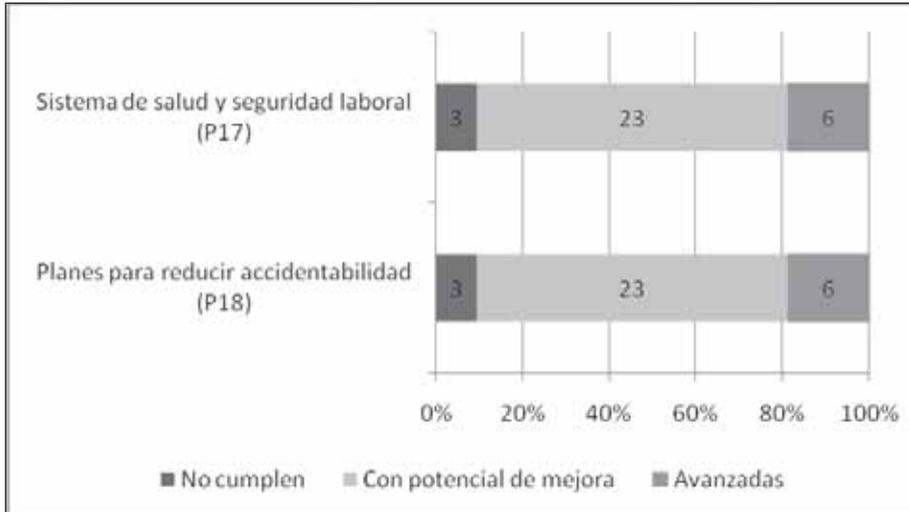


Gráfico 33. Resultados en los indicadores de personas: salud y seguridad laboral

**PE17 - Existencia de un sistema de salud y seguridad laboral (SSL).** Casi todas las empresas disponen de un sistema de salud y seguridad laboral que incluye aspectos como acciones de formación de los empleados, objetivos específicos, indicadores para su seguimiento y evaluación, y planes de mejora. Más de la mitad de las empresas optan por adecuar su sistema de SSL a la norma certificable OHSAS 18001; y en la actualidad, 6 empresas han certificado más del 85% de sus instalaciones o de su actividad.

**PE18 - Existencia de planes para reducir la accidentabilidad.** Todas las empresas menos tres declaran que han definido planes para reducir la accidentabilidad en los puestos de trabajo, y generalmente informan sobre su(s) índice(s) de accidentabilidad (índice de frecuencia, índice de gravedad e índice de incidencia). Sorprendentemente, sólo seis empresas indican también el objetivo de reducción marcado.

### 2.4.8 ACCESIBILIDAD Y MOVILIDAD

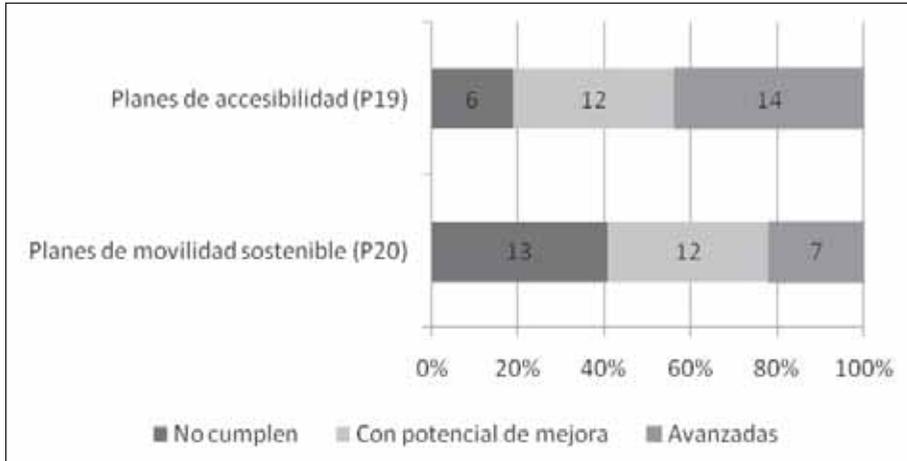


Gráfico 34. Resultados en los indicadores de personas: accesibilidad y movilidad

**PE19 - Existencia de planes de accesibilidad en oficinas y centros de producción.**

La integración de personas con discapacidad en la plantilla implica asegurar la accesibilidad de los centros de trabajo. El 38% de las empresas están implantando planes de accesibilidad de forma progresiva en sus instalaciones y el 44% de las empresas ya dispone de oficinas y centros de producción accesibles.

**PE20 - Existencia de planes de movilidad sostenible.** Debido a la relevancia del impacto medioambiental causado por el desplazamiento de los empleados, las empresas deben preocuparse por promover una movilidad más sostenible. Un poco más de la mitad de las empresas han elaborado planes de movilidad sostenible. De estas 19 empresas, 7 han establecido medidas que van más allá de ofrecer un servicio de transporte colectivo a los centros de trabajo. Estas iniciativas incluyen, por ejemplo, facilitar el teletrabajo, fomentar el uso de las videoconferencias, impartir cursos de conducción ecoeficiente o iniciativas de compartir coche.

### 2.4.9 VOLUNTARIADO CORPORATIVO

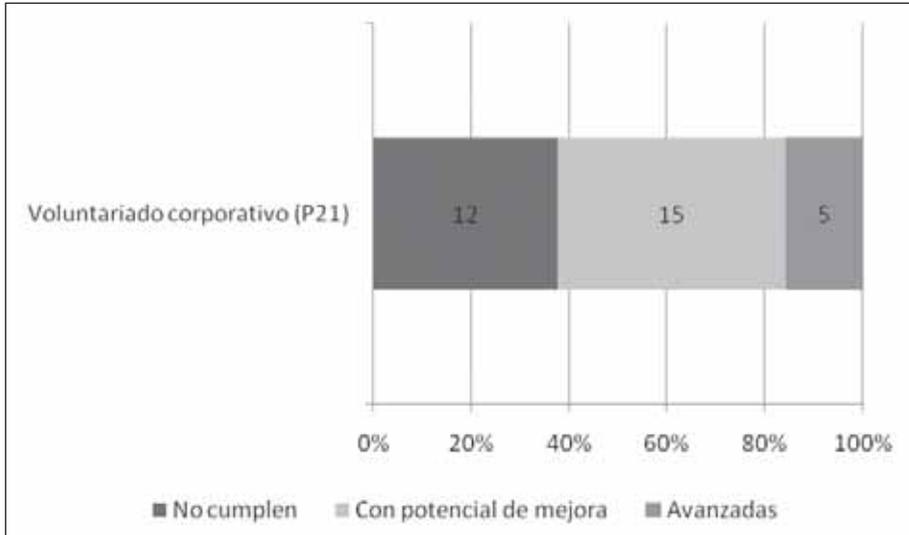


Gráfico 35. Resultados en los indicadores de personas: voluntariado corporativo

**PE21 - Establecimiento de programas de voluntariado corporativo.** Un tema de creciente interés dentro de las políticas de RSE es el voluntariado corporativo, cuya finalidad es facilitar y promover la involucración de las personas de la empresa en actividades cuyo propósito sea favorecer y ayudar a los colectivos sociales más desfavorecidos. El 63% de las empresas han elaborado programas de voluntariado corporativo con objetivos y directrices concretas, generalmente a través de sus propias Fundaciones o en colaboración con otras Fundaciones y ONG. Además, destacan cinco empresas, en las cuales los proyectos de voluntariado se crean y desarrollan por iniciativa de los empleados.

**Práctica destacada sobre voluntariado corporativo: BBVA**

El Plan de Voluntariado Corporativo de BBVA, Voluntarios BBVA, nació en mayo del 2007 como planteamiento de abordar el voluntariado con más fuerza para impulsar nuevas iniciativas y dar un marco corporativo a las actividades en este ámbito. En el proceso de definición del Plan intervinieron activamente 2.000 empleados de todas las categorías laborales, tanto en activo como jubilados y prejubilados, e integrados en todas las compañías pertenecientes al Grupo.

Para coordinar y promover las actividades de voluntariado de todo el plan se creó la Oficina de Voluntarios BBVA (ODV), integrada por un equipo de personas jubiladas y prejubiladas del banco. Al servicio de la misma se elaboró un minucioso plan de comunicación centrado en el portal de internet de Voluntarios BBVA.

Entre las actividades de la ODV destaca el Concurso Voluntarios BBVA. Este concurso pretende impulsar proyectos sociales propuestos por los empleados en activo, jubilados y prejubilados de BBVA en España. Las iniciativas ganadoras son premiadas de dos formas, por un lado, con apoyo financiero por parte del BBVA y por otro, con la ayuda de la compañía para gestionar la incorporación de otros voluntarios a estos proyectos.

Más información: [www.voluntariado.org/voluntariosbbva/info/](http://www.voluntariado.org/voluntariosbbva/info/).

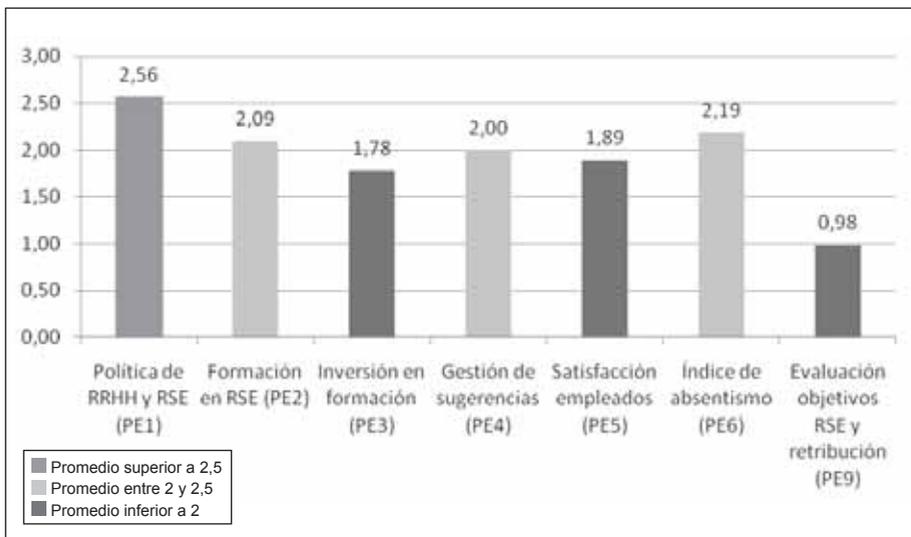
**2.4.10 RESUMEN Y ÁREAS DE MEJORA: PERSONAS**

Tal y como se observa en los Gráficos 36 y 37, el grado de seguimiento de las recomendaciones de la RACEF en el apartado de personas es bastante elevado. En concreto, se cumplen, en promedio, el 62,5% de las recomendaciones propuestas en este ámbito.

Se detectan, no obstante, claros ámbitos de mejora. Con relación a los indicadores mostrados en el Gráfico 36, cabe destacar la reducida puntuación obtenida al valorar la inclusión de la evaluación de objetivos relacionados con la RSE en la retribución variable de los equipos y unidades organizativas (PE9). Esto implica que los objetivos de RSE tienen escasa relevancia a la hora de definir los esquemas de retribución variable. Sería deseable avanzar hacia una mayor alineación entre los objetivos de RSE y los sistemas de incentivos para interiorizar en mayor medida los principios de la RSE. También parece necesaria una mayor inversión en formación por empleado (PE3), ya que un porcentaje elevado de compañías destinan unos recursos sustancialmente inferiores al promedio. De igual modo, aunque la realización de encuestas de satisfacción laboral (PE5) es una práctica común, observamos que se debe mejorar la transparencia en relación a la publicación de los resultados de las mismas en las

memorias de RSE y hacer más explícitas las acciones o programas que se derivan de los resultados de estas encuestas.

Asimismo, la formación en RSE a los empleados (PE2) y los sistemas de sugerencias (PE4) obtienen puntuaciones muy cercanas a 2, lo que indica que existe todavía un recorrido de mejora en estos aspectos. Por último, destaca la elevada puntuación que obtiene la integración de los principios de RSE en los sistemas de recursos humanos (PE1), aunque en los procesos de retribución y evaluación de desempeño todavía no se ha generalizado esta integración.



**Gráfico 36. Valoración media de los indicadores de personas (I)**

Con respecto a los indicadores mostrados en el Gráfico 37, se observa que las empresas cumplen sobre todo con las recomendaciones de la RACEF que están relacionadas con obligaciones legales como la igualdad entre mujeres y hombres, la integración de discapacitados, la seguridad laboral y la siniestralidad. Solamente tres indicadores se sitúan por debajo del umbral mínimo de 2: la existencia de una política de gestión de la diversidad (PE14), la existencia de planes de movilidad sostenible (PE20) y el establecimiento de programas de voluntariado corporativo (PE21). Sin embargo, cabe remarcar que los indicadores sobre la existencia de planes de conciliación de la vida laboral y personal (PE16) y planes de accesibilidad en oficinas y centros de producción (PE19) sólo alcanzan puntuaciones ligeramente superiores a 2, lo que indica que también requieren avances por parte de las empresas.

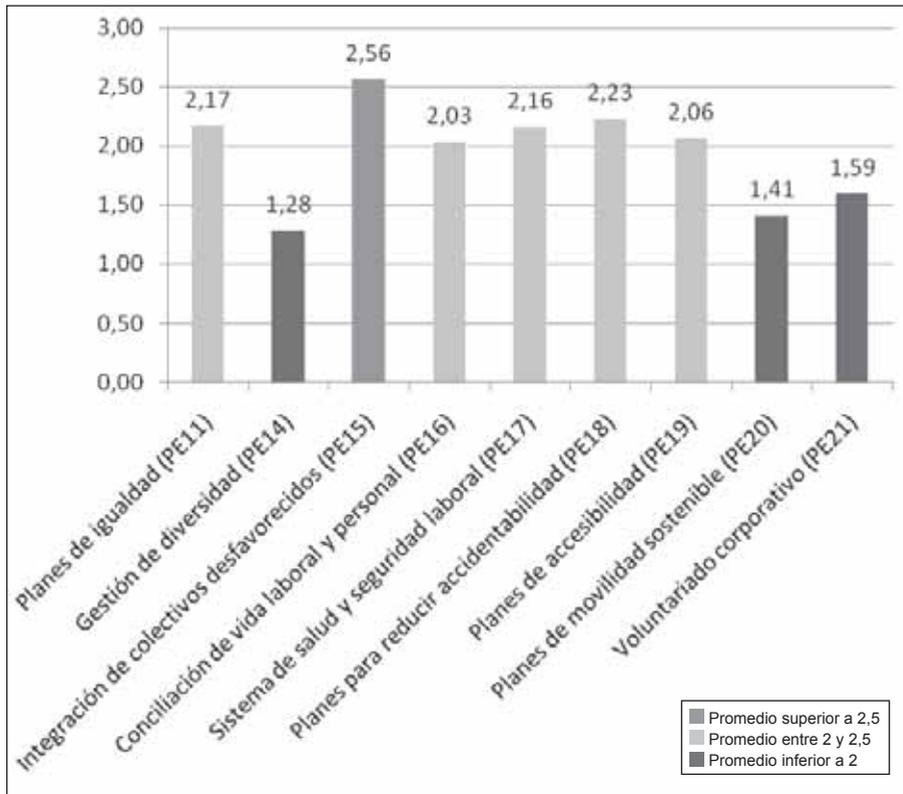
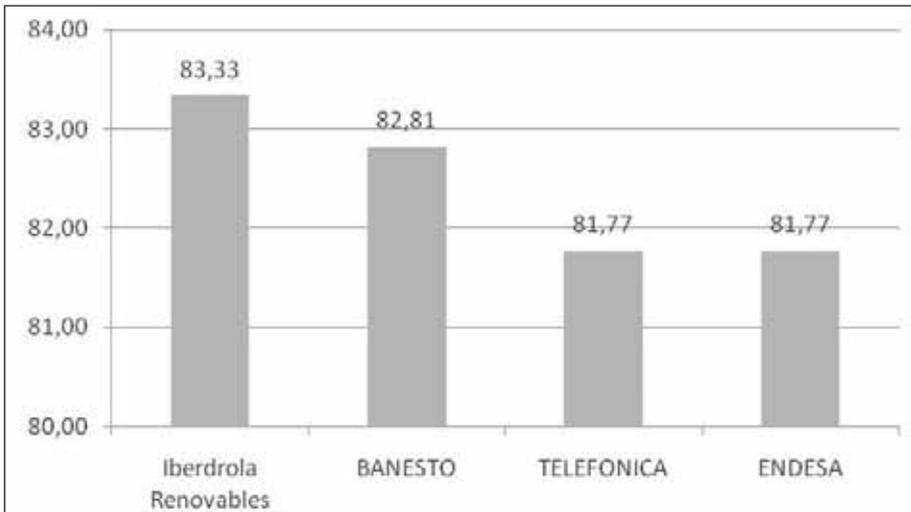


Gráfico 37. Valoración media de los indicadores de personas (II)

En el Gráfico 38 aparecen las cuatro empresas con una mejor puntuación en el apartado de Personas, en el que destaca Iberdrola Renovables con una puntuación de 83,33 sobre 100. La valoración promedio de las compañías de la muestra en este apartado es de 64,58, situándose 19 empresas por encima de esta puntuación y 13 por debajo.



**Gráfico 38. Top 4 en Personas\***

\*Se incluyen cuatro empresas al tener dos la misma puntuación (valoraciones sobre base 100)

## 2.5. OPERACIONES EN PAÍSES EN DESARROLLO

En este último apartado se analizan diversas variables en relación a las actividades de las 23 compañías que tienen presencia en países en desarrollo. La empresa debe comportarse de manera responsable con todos sus grupos de interés, independientemente del lugar donde realice sus operaciones productivas o comerciales. A pesar de la evidencia de esta afirmación, lo cierto es que el sector privado no siempre ha trasladado sus mismas prácticas de gestión a sus operaciones en países en desarrollo. Esto puede ser debido a la existencia de una cierta laxitud reglamentaria (o a la ineficacia a la hora de controlar su cumplimiento), o una menor capacidad de presión por parte de los grupos de interés locales.

Sin embargo, son precisamente los países en desarrollo donde existen mayores necesidades básicas insatisfechas y donde las libertades individuales están más restringidas. Por este motivo, la responsabilidad de las transnacionales en este contexto es, si cabe, todavía mayor, ya que, por un lado, tienen una capacidad de influencia decisiva sobre la política y los procesos legislativos y, por otro, su actuación puede contribuir a mejorar las condiciones de vida de las personas si se aplican los principios de la RSE.

Un marco de actuación, basado en la RSE, que puede favorecer la implicación del sector privado con el desarrollo son los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), aprobados en el año 2000 por todos los representantes de las Naciones Unidas con el fin de aunar esfuerzos para reducir la pobreza, el hambre, el analfabetismo, la incidencia de las enfermedades, la degradación del medio ambiente y las desigualdades de género antes del año 2015. Sin embargo, son marginales las empresas que ligan sus estrategias de RSE a los ODM, ya que les resulta difícil encontrar un vínculo aparente entre su actividad y potencial contribución a los ODM (Valor & Hurtado, 2009). Ciertamente, la información disponible sobre la contribución de la empresa a la reducción de la pobreza en estos términos suele ser escasa e insuficiente. La excepción la forman las ocho empresas que forman parte del Foro de Reputación Corporativa y que impulsan la campaña “Un mundo mejor para Joana” para ampliar la difusión de los ODM en el ámbito empresarial.

En cambio, es mayoritaria la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas. El Pacto Mundial es una iniciativa internacional cuyo objetivo es conseguir un compromiso voluntario de las entidades en responsabilidad social, por medio de la implantación de diez principios basados en los derechos humanos, laborales y medioambientales y de lucha contra la corrupción. La iniciativa persigue, por medio de la creación de una ciudadanía corporativa global, la conciliación de las demandas de la sociedad civil, del tercer sector, de los sindicatos y de las instituciones educativas, con los intereses y procesos de la actividad empresarial.

En el apartado de Operaciones en países en desarrollo se analizan los siguientes indicadores, cuyos resultados se muestran en el Gráfico 39.

*OPD1 – Establecimiento de marcos de relación sistemáticos con los grupos de interés en las operaciones en países en desarrollo.*

*OPD2 – Inclusión de objetivos relacionados con las operaciones en países en desarrollo en el programa anual de RSE.*

*OPD3 – Desarrollo e implantación de normas relacionadas con las operaciones en países en desarrollo*

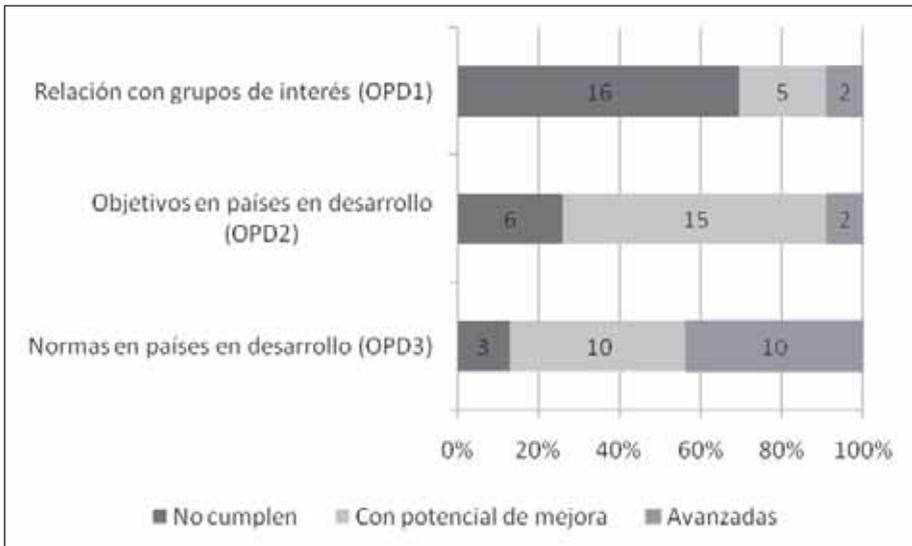


Gráfico 39. Resultados en los indicadores de operaciones en países en desarrollo

**OPD1 - Establecimiento de marcos de relación sistemáticos con los grupos de interés en las operaciones en países en desarrollo.** El establecimiento de marcos de relación con grupos de interés en países en desarrollo es mucho menos formal que en el caso de países desarrollados. Probablemente, se deba a la mayor capacidad de presión y al mayor poder de los grupos de interés en los países desarrollados y también a la menor formalización de las políticas de RSE en las operaciones en países en desarrollo por parte de las empresas. Si comparamos los resultados con el indicador EE4 (establecimiento de marcos de relación con grupos de interés), vemos que en ese caso había 17 empresas con sistemas de diálogo avanzados, 9 con potencial de mejora y 6 que no habían implantado un marco sistemático de relación. La puntuación promedio también era relativamente alta: 2,41. En cambio, los resultados en países en desarrollo muestran un claro margen de mejora, ya que tan sólo 2 empresas mantienen sistemas de diálogo avanzados, 5 aparecen con potencial de mejora y 15 no han implantado un marco sistemático de relación. En este caso, la puntuación promedio es sustancialmente inferior: un 1,41. Según estos resultados, la gestión del diálogo con los grupos de interés por parte de las empresas que operan en países en desarrollo no parece ser todavía un aspecto especialmente relevante, ya que prácticamente el 70% no dispone de sistemas de relación formales.

### **Práctica destacada sobre relaciones con grupos de interés en países en desarrollo: BBVA**

El departamento de Responsabilidad y Reputación Corporativa del BBVA facilita la integración de las expectativas de los grupos de interés a través de los Comités de RRC de todo el Grupo. Existen comités de RRC locales en seis países de América Latina (Argentina, Colombia, Chile, México, Perú y Venezuela), cuyo objetivo es impulsar la integración de criterios, actuaciones y políticas de RC del país donde están presentes, teniendo en cuenta la estrategia que vertebra la política de RC dentro del Grupo.

Algunas de las principales herramientas para detectar las demandas de los grupos de interés que se han utilizado son las siguientes:

- El sistema de monitorización de reputación corporativa, denominado *Reptrak*, que mide de forma periódica, en los principales países, la relevancia de distintos temas así como las percepciones sobre la actividad de BBVA.
- El *Tracking continuo* o seguimiento internacional de imagen y del posicionamiento de la marca.
- Barómetro de Tendencias Sociales en Europa y América para identificar las principales tendencias sociales, su evolución y cambios.

Más información: Informe anual de Responsabilidad Corporativa 2008, pp. 15-18.

**OPD2 - Inclusión de objetivos relacionados con las operaciones en países en desarrollo en el programa anual de RSE.** Todavía casi un 25% de las empresas no incluyen objetivos relacionados con sus operaciones en países en desarrollo en sus programas de RSE. Del 75% restante, la mayoría incluye objetivos y las actividades en estos países suelen estar contempladas en el plan de riesgos sociales, económicos y ambientales. Es menos común la inclusión de estas actividades entre las funciones de la comisión de responsabilidad y gobierno corporativo, y todavía menos frecuente la inclusión de directivos de estos países en el comité interno de RSE.

**OPD3 - Desarrollo e implantación de normas relacionadas con las operaciones en países en desarrollo.** Dada la amplia adhesión que existe entre las compañías del IBEX 35 a la iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas, la inclusión de normas relacionadas con el respeto de los derechos humanos, el apoyo a estándares laborales internacionales y la lucha contra la corrupción es un tema bastante desarrollado. Sin embargo, es menos frecuente la definición de normas relacionadas con la

protección del patrimonio cultural y natural de los países en desarrollo y de normas de conducta sobre las relaciones con los grupos de interés de estos países.

#### ***OPD4 - Operaciones en países en desarrollo y sistemas de gestión.***

El **porcentaje de directivos locales** es, en promedio, del 83,3% para las 12 empresas que disponen de esta información. Dentro de este conjunto de compañías, únicamente una empresa presenta un porcentaje por debajo del 20%; el resto alcanzan porcentajes superiores al 70%.

En cuanto al **porcentaje de centros de producción con los mismos estándares de gestión medioambiental que los centros nacionales**, sólo hemos recibido información de ocho empresas, declarando todas ellas que el 100% de sus centros de producción tienen los mismos estándares de producción. El elevado número de preguntas no contestadas hace suponer que el resto de compañías no implanta estos sistemas en sus operaciones en países en desarrollo o no mantiene un sistema de información que le permita ofrecer este dato.

### **2.5.1 RESUMEN Y ÁREAS DE MEJORA: OPERACIONES EN PAÍSES EN DESARROLLO**

La información pública sobre las operaciones en países en desarrollo y las políticas de RSE debe mejorarse sustancialmente. Actualmente, la información más común se centra en aspectos como la filantropía y las contribuciones a la comunidad, y no tanto en un enfoque más estratégico que observe las oportunidades que se pueden generar en contextos desfavorecidos, como, por ejemplo, a través del desarrollo de actividades de negocio en la base de la pirámide. Esta ausencia de información relevante puede explicarse por una consideración escasamente estratégica de la RSE en los países en desarrollo, tal y como demuestran los resultados obtenidos en los indicadores OPD1 -establecimiento de marcos de relación con los grupos de interés en países en desarrollo- y OPD2 -inclusión de objetivos relacionados con las operaciones en países en desarrollo en el programa anual de RSE-, cuyos valores se sitúan claramente por debajo del umbral mínimo de 2 (véase Gráfico 40). Por tanto, es evidente que, ya sea a través de la vinculación de las estrategias de RSE a los ODM, o a través del desarrollo de actividades de negocio que promuevan el desarrollo social, hay un amplio campo de actuación y mejora por delante.

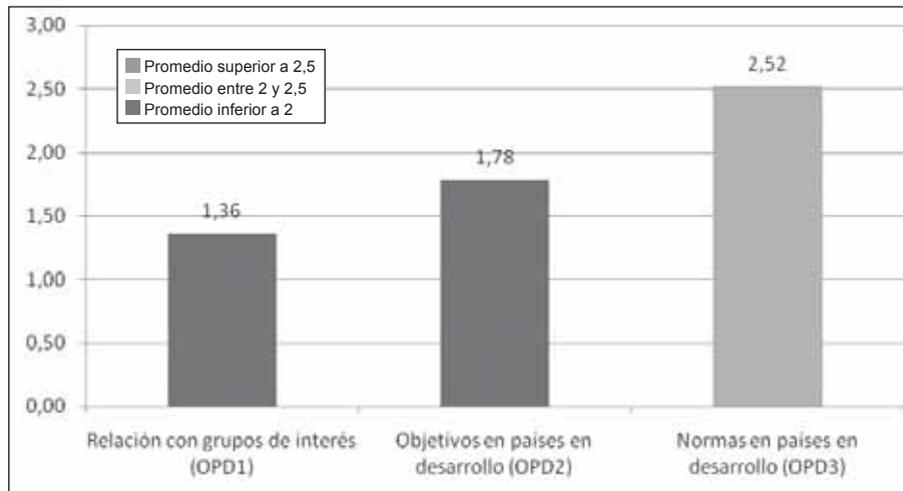


Gráfico 40. Valoración media de los indicadores de operaciones en países en desarrollo

En el Gráfico 41 aparecen las tres empresas con una mejor puntuación en el apartado de Operaciones en países en desarrollo, en el que destaca el Grupo BBVA, que obtiene la máxima puntuación posible. La valoración promedio de las compañías de la muestra en este apartado es de 65,78, situándose 14 empresas por encima de esta puntuación y 8 por debajo.

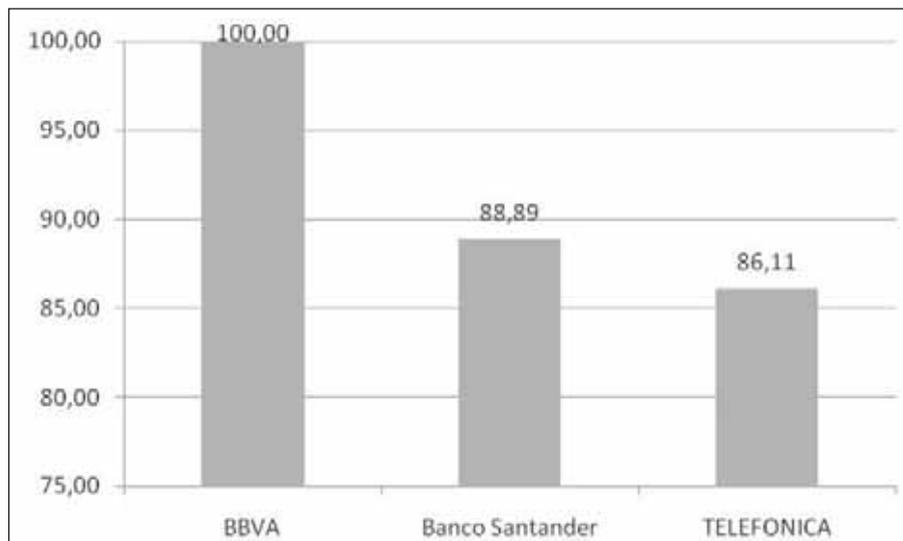


Gráfico 41. Top 3 en Operaciones en países en desarrollo

### **3. CONCLUSIONES**



El objetivo del presente estudio era analizar y evaluar el grado de cumplimiento entre las empresas del IBEX 35 de las recomendaciones y los indicadores de RSE propuestos por la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras (RACEF, 2007). A lo largo del informe se ha realizado un análisis específico y sintético para cada uno de los 75 indicadores propuestos por la RACEF<sup>3</sup>. Asimismo, se ha incluido un resumen y una identificación de áreas de mejora en cada una de las cinco áreas en las que se estructuran los indicadores de RSE: gobierno, estrategia y estructura, sistemas, personas y operaciones en países en desarrollo. Es lógico, por tanto, que incluyamos en este último apartado un análisis comparativo sobre el grado de cumplimiento en estas cinco áreas y una reflexión más global con el fin de extraer algunas conclusiones generales sobre el avance de las compañías del IBEX 35 en RSE.

Los resultados agregados sobre el grado de cumplimiento entre las empresas del IBEX 35 de las recomendaciones de RSE de la RACEF se presentan en la Tabla 2. En primer lugar, cabe resaltar que únicamente se ha obtenido una puntuación promedio superior a 2 (umbral mínimo de cumplimiento) en poco más de la mitad (el 54,7%) de los indicadores. Es también llamativo, tanto por la cifra como por el resultado, que la valoración promedio del conjunto de indicadores obtenida por las empresas analizadas sea exactamente de 2. Este resultado indica que las empresas del IBEX 35 cumplen en promedio con los requisitos mínimos en materia de RSE propuestos por la RACEF y esto es un dato esperanzador. Al mismo tiempo, este resultado indica que todavía existe un amplio margen de mejora en esta materia para llegar a niveles más avanzados.

---

<sup>3</sup> En el informe se ha realizado un análisis específico para cada uno de los 75 indicadores, pero nueve de ellos son difícilmente comparables entre las empresas de la muestra al estar determinados por la dimensión o sector económico de la compañía. Por este motivo, se ha decidido no realizar una valoración cuantitativa de estos nueve indicadores. Esto explica que los resultados que se presentan en este apartado correspondan a un total de 64 indicadores.

Área	Grado de cumplimiento	Valoración promedio
<b>Gobierno</b>	68,8% (11/16)	2,17
<b>Estrategia y estructura</b>	50% (5/10)	1,94
<b>Sistemas</b>	42,1% (8/19)	1,90
<b>Personas</b>	62,5% (10/16)	1,94
<b>Operaciones en países en desarrollo</b>	33,3% (1/3)	1,89
<b>TOTAL</b>	54,7% (35/64)	2,00

**Tabla 2. Resultados globales sobre el grado de cumplimiento de las recomendaciones de la RACEF**

En segundo lugar, al examinar las valoraciones entre las diferentes áreas, se observa que el área de Gobierno es la que alcanza un mayor grado de cumplimiento (68,8%) y una mayor valoración promedio (2,17), siendo la única área que obtiene una puntuación superior a 2. El Código Unificado de Buen Gobierno, cuyas recomendaciones sirven de pauta para la publicación del informe anual de gobierno corporativo de las empresas cotizadas, ha contribuido de forma significativa al logro de una mayor transparencia en las tareas de gobierno y una mayor asunción de responsabilidades en materia de RSE. Sin embargo, las empresas deben progresar con respecto a la incorporación de mujeres en el consejo y a la equiparación de la RSE a otros temas como auditoría, nombramientos y retribuciones, así como a la implantación de sus códigos de conducta. Sobre este último aspecto, es necesaria una mejor definición de los canales de denuncia y una mayor participación de los grupos de interés en la formulación del código de conducta.

Área	Avanzados (>2,5)	Con potencial de mejora ( $\geq 2-2,5$ )	Con amplio potencial de mejora ( $>1,5 < 2$ )	Rezagados ( $\leq 1,5$ )
<b>Gobierno</b>	Cumplimiento recomendaciones CUBG (GO1) Limitaciones a transmisión de acciones (GO2) Resolución conflictos de intereses (GO3) Evaluación del consejo (GO8) Consejeros independientes (GO9) Remuneraciones individualizadas (GO11)	Responsabilidades RSE del consejo (GO4) Estructura del consejo (GO5) Política retributiva (GO10) RSE en valores (GO12) Código de conducta (GO14)	Comisiones específicas (GO7) RSE en misión y visión (GO13) Canales de denuncia (GO16)	Mujeres en el consejo (GO6) Participación en código de conducta (GO15)

**Tabla 3. Valoración promedio de los indicadores del área de Gobierno**

El área de Personas también obtiene un resultado destacado con un 62,5% de grado de cumplimiento, aunque con una valoración promedio inferior a 2. Este último dato indica que todavía existe un claro potencial de mejora en la gestión de las personas, que no solamente es un elemento estratégico para cualquier compañía, sino que además es un aspecto consustancial a los principios de la RSE. También es remarcable el hecho de que buena parte de los indicadores con mejores puntuaciones correspondan a temas en los que existe una normativa al respecto (integración y contratación de colectivos desfavorecidos, planes de igualdad o sistemas de seguridad y salud laboral). En cambio, existe un gran potencial de mejora en cuestiones tan importantes para la implicación de los empleados como la inversión en formación, la medición de la satisfacción laboral y la alineación entre los objetivos de RSE y los sistemas de incentivos. Asimismo, las empresas deben avanzar hacia prácticas más desarrolladas en los ámbitos de la gestión de la diversidad, los planes de movilidad sostenible y el voluntariado corporativo.

Área	Avanzados (>2,5)	Con potencial de mejora ( $\geq 2-2,5$ )	Con amplio potencial de mejora ( $>1,5 < 2$ )	Rezagados ( $\leq 1,5$ )
<b>Personas</b>	Política de RRHH y RSE (PE1) Integración de colectivos desfavorecidos (PE15)	Formación en RSE (PE2) Gestión de sugerencias (PE4) Índice de absentismo (PE6) Planes de igualdad (PE11) Sistema de salud y seguridad laboral (PE17) Planes para reducir accidentabilidad (PE18) Planes de accesibilidad (PE19)	Inversión en formación (PE3) Satisfacción empleados (PE5) Voluntariado corporativo (PE21)	Evaluación objetivos RSE y retribución (PE9) Gestión de diversidad (PE14) Planes de movilidad sostenible (PE20)

**Tabla 4. Valoración promedio de los indicadores del área de Personas**

En las áreas de Estrategia y estructura y Sistemas el grado de cumplimiento es sustancialmente inferior con un 50% y 42,1% respectivamente, con valoraciones promedio por debajo de 2 en ambos casos. Este resultado es preocupante, ya que, por un lado la estrategia permite definir los objetivos y dirección de la compañía y, por otro, los sistemas son las pautas y procedimientos implementados para alcanzar dichos objetivos y para consolidar en la gestión la inclusión de los principios de RSE en todos los procesos operativos. Esto permite establecer pautas de mejora como un elemento recurrente.

De este modo, en el área de Estrategia y Estructura se debe mejorar sustancialmente en el uso de herramientas de gestión y en la definición de estructuras organizativas que permitan integrar, al más alto nivel, la RSE en el proceso de formulación estratégica de forma sistemática. En especial, son necesarios grandes avances en la definición de objetivos de RSE y su integración en el cuadro de mando integral, así como en la defensa y atención de los requerimientos de los grupos de interés y, particularmente, en la integración de los mismos a través de mecanismos de diálogo y participación. Se detecta también que las fundaciones corporativas podrían vincular sus actividades de forma más estrecha a las actividades de negocio de la compañía.

Área	Avanzados (>2,5)	Con potencial de mejora ( $\geq 2-2,5$ )	Con amplio potencial de mejora (>1,5 < 2)	Rezagados ( $\leq 1,5$ )
<b>Estrategia y estructura</b>		Estrategia de RSE (EE1) Relación con grupos de interés (EE4) Plan de riesgos (EE5) Posicionamiento en RSE (EE6) Responsable de RSE (EE7)	Comité de RSE (EE8) Defensor de los grupos de interés (EE9) Fundación corporativa (EE10)	Cuadro de mando integral (EE2) Objetivos de RSE (EE3)

**Tabla 5. Valoración promedio de los indicadores del área de Estrategia y Estructura**

Respecto al área de Sistemas, los sistemas más avanzados actualmente son los relativos a la comunicación (web corporativa y, en menor medida, informes de RSE) y al posicionamiento con respecto a la RSE, la acción social y la gestión medioambiental. También es relevante la participación de cada vez más extendida en los principales índices de sostenibilidad (DJSI, FTSE4Good, etc.). En cambio, las cuestiones más descuidadas por parte de las empresas son los relacionados con el diseño sostenible, la inversión socialmente responsable y la introducción de criterios de RSE en la gestión de proveedores y en la relación con clientes.

Área	Avanzados (>2,5)	Con potencial de mejora ( $\geq 2-2,5$ )	Con amplio potencial de mejora (>1,5 < 2)	Rezagados ( $\leq 1,5$ )
<b>Sistemas</b>	Promoción activa de la RSE (SI2) Programa de acción social (SI17) Espacio web de RSE (SI21)	Acuerdos internacionales RSE (SI1) Sistema de gestión medioambiental (SI5) Planes de disminución impacto medioambiental (SI6) Participación en índices de sostenibilidad (SI14) Publicación memoria RSE (SI19)	Estándares de diseño sostenibles (SI4) Planes de ecoeficiencia (SI7) Gestión responsable de proveedores (SI10) Compras de CEE y comercio justo (SI11) Comunicación responsable (SI12) Publicación demandas (SI20) Accesibilidad web (SI22)	Publicación listado de proveedores (SI8) Hábitos de consumo (SI13) Inversión en fondos de ISR (SI15) Auditorías contables (SI18)

**Tabla 6. Valoración promedio de los indicadores del área de Sistemas**

Por último, el área de Operaciones en países en desarrollo con un 33% obtiene el grado de cumplimiento menor, aunque en este caso únicamente hay tres indicadores y, por tanto, hay que relativizar y ser cauto con este resultado. No obstante, sí se ha comprobado una ausencia notable de información pública sobre las operaciones de las compañías en países en desarrollo y las políticas de RSE establecidas para estos países. Una fórmula para definir estas políticas, que en la actualidad todavía son poco practicadas por las empresas, sería a través de su vinculación con los Objetivos de Desarrollo del Milenio y a través de la continuación de la labor realizada por la iniciativa de El Pacto Mundial, propuesta también por Naciones Unidas.

Área	Avanzados (>2,5)	Con potencial de mejora ( $\geq 2-2,5$ )	Con amplio potencial de mejora (>1,5 < 2)	Rezagados ( $\leq 1,5$ )
<b>Operaciones en países en desarrollo</b>	Normas en países en desarrollo (OPD3)		Objetivos en países en desarrollo (OPD2)	Relación con grupos de interés (OPD1)

Tabla 7. Valoración promedio de los indicadores del área de Operaciones en países en desarrollo

## BIBLIOGRAFÍA

AECA, Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (2007). Gobierno y Responsabilidad Social de la Empresa, *Documentos AECA Serie Responsabilidad Social Corporativa*, Documento nº 4.

CNMV, Comisión Nacional del Mercado de Valores (2006) *Informe del Grupo Especial de Trabajo sobre Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas*, 19 de mayo de 2006.

EU, European Commission (2003) The costs and benefits of diversity. A Study on Methods and Indicators to Measure the Cost-Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises. European Commission Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs

Kaplan, R., & Norton, D. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston, MA.: Harvard Business School Press.

RACEF, Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras (2007). *La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE). Propuesta para una nueva economía de la empresa responsable y sostenible*, Junio de 2007.

Valor, C. & Hurtado, I. 2009. *Las empresas españolas y la responsabilidad social corporativa. La contribución a los Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Madrid: Los Libros de la Catarata.

WBCSD, World Business Council for Sustainable Development (2000). *Eco-Efficiency: Creating more value with less impact*. World Business Council for Sustainable Development



## ANEXOS

### ANEXO 1: Cuestionario utilizado para el estudio

#### CUESTIONARIO PARA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO

#### “MEDICIÓN Y VALORACIÓN DE LA RSE EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35”



*Real Academia  
de Ciencias Económicas y Financieras*

**Por favor, cumplimente los siguientes datos:**

**EMPRESA:** \_\_\_\_\_

**CNAE<sup>1</sup>:** \_\_\_\_\_

**SECTOR:**

Entidades de financiación

Seguros

Construcción e inmobiliarias

Informática, telecomunicaciones, operadoras.

Aeronáutica, automoción y autopistas

Alimentación, bebidas, tabaco.

Industrias sanitarias, asistenciales y farmacéuticas

Transporte, materiales

Siderurgia y metalurgia

Medios de comunicación, editoriales, publicidad, y ocio y entretenimiento

Hostelería, turismo

Electricidad, gas, petróleo, derivados, residuos y aguas

Mayoristas, comercialización, tiendas, textil, calzado

Maquinaria, equipos.

Químicas, papel, plásticos, productos metálicos, vidrio

Servicios a empresas, ingenierías

**Datos a rellenar por la persona que responde el cuestionario:**

**Nombre:** \_\_\_\_\_

**Apellidos:** \_\_\_\_\_

**Cargo y área:** \_\_\_\_\_

**E-mail:** \_\_\_\_\_

**Teléfono:** \_\_\_\_\_

---

<sup>1</sup> Si su empresa realiza diferentes actividades económicas que corresponden a diferentes códigos CNAE, indique aquel al cual corresponde el mayor volumen de facturación.

Por favor, conteste a las siguientes preguntas del cuestionario, para que podamos valorar la situación de Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) en su compañía con respecto a los 120 indicadores y las 44 recomendaciones propuestos por la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras.<sup>2</sup> Recuerde que los datos solicitados hacen referencia al año 2008.

Observará que hemos respondido parcialmente el cuestionario para facilitar y agilizar su respuesta. Para la cumplimentación del cuestionario se han tenido en cuenta las respuestas enviadas por su empresa en la anterior edición del cuestionario (datos referentes al 2007) y la valoración realizada por nuestros analistas según la información pública disponible. Por favor, revise que las respuestas son correctas y asegúrese de adjuntar la información solicitada para que podamos contrastar la información y ampliar nuestro material de análisis.

Para enviar ficheros adjuntos o aclaraciones adicionales, pueden realizarlo enviando un correo al buzón de e-mail [ibex35@netquest.es](mailto:ibex35@netquest.es).

## Gobierno

1. ¿Publica su empresa un informe anual de Gobierno Corporativo?<sup>3</sup>

Sí.

Y además se incluye información relativa a las responsabilidades y funciones del Consejo en materia de RSE.

No, pero está previsto en el próximo ejercicio.

No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).

No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte el Informe anual de Gobierno Corporativo o indique dónde se pueden encontrar sus contenidos.

---

2. ¿Cumple su empresa las recomendaciones de Gobierno Corporativo del Código Unificado de Buen Gobierno? Indique

a. Cuántas recomendaciones se cumplen: \_\_\_\_\_

b. Cuántas recomendaciones se explican: \_\_\_\_\_

c. Qué recomendaciones no se cumplen: \_\_\_\_\_

2. Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras (ed.) La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE). Propuesta para una nueva economía de la empresa responsable y sostenible. Junio de 2007

3. La Ley de Transparencia establece la obligación de toda sociedad anónima cotizada de hacer público con carácter anual un Informe de Gobierno Corporativo.

3. ¿Existen limitaciones estatutarias o restricciones a la libre transmisión de acciones de su empresa?

Sí.

Indique cuáles: \_\_\_\_\_

No.

4. ¿Existen mecanismos para resolver posibles conflictos de intereses entre los diferentes grupos que integran la sociedad?

Sí.

Indique cuáles: \_\_\_\_\_

No, pero está previsto en el próximo ejercicio.

No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).

No.

5. ¿Asume el Consejo la definición de la política o estrategia de RSE?

Sí, el Consejo asume la definición de la política o estrategia de RSE

No, pero está previsto en el próximo ejercicio.

No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).

No.

6. Cumplimente los siguientes datos:

a. Número de consejeros: \_\_\_\_\_

Número de consejeros dominicales: \_\_\_\_\_

Número de consejeros independientes: \_\_\_\_\_

Número de consejeros ejecutivos: \_\_\_\_\_

b. Grupos de control: \_\_\_\_\_ % *Free float*: \_\_\_\_\_ %

7. Indique el número de mujeres en el Consejo: \_\_\_\_\_

8. ¿El Consejo realiza anualmente una evaluación de su propia actuación y de la del Consejero Delegado?

Sí, anualmente evalúa

Su propia actuación.

La actuación del Consejero Delegado.

Su propia actuación y de la del Consejero Delegado.

No, pero está previsto en el próximo ejercicio.

No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).

No.

9. Los consejeros independientes, ¿cumplen con los criterios de independencia del Código Unificado de Buen Gobierno?

- Sí, y además
- Son nombrados a propuesta de la Comisión de Nombramientos.
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

10. ¿Se presenta el plan de incentivos de los consejeros tanto ejecutivos como no ejecutivos a la Junta General de Accionistas?

- Sí, se presenta el plan de incentivos
- De los consejeros ejecutivos.
- De los consejeros no ejecutivos.
- De los consejeros tanto ejecutivos como no ejecutivos.
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

11. ¿Se ofrece información individualizada de las remuneraciones de los consejeros?

- Sí, se ofrece información
- De todos los conceptos de remuneración.
- De cada tipo de consejero.
- De todos los conceptos de remuneración y de cada tipo de consejero.
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

12. Indique qué Comisiones existen:

- Comisión de Auditoría
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Si existe esta Comisión, indique el porcentaje de consejeros independientes: \_\_\_\_\_%

- Comisión de Responsabilidad y/o Gobierno Corporativo.

Si no existe esta última comisión, indique si alguna comisión asume las responsabilidades en RSE y/o Gobierno Corporativo (indique cuál): \_\_\_\_\_

Si existe esta Comisión, indique el porcentaje de consejeros expertos en RSE: \_\_\_\_\_

13. Si su empresa cuenta con unos valores corporativos definidos, ¿estos valores incluyen principios de RSE?

- Sí.

Considera que éstos están en consonancia con los siguientes principios:

- Apertura y sensibilidad hacia el entorno
- Sentido de comunidad
- Capacidad innovadora
- Consideración del largo plazo
- Creación de valor
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte los valores corporativos definidos o indíquenos dónde podemos encontrarlos (Memoria de Sostenibilidad, web corporativa, etc.)

---

14. Si su empresa cuenta con una misión (para qué existo) y visión (qué quiero llegar a ser a medio y largo plazo) definidos, ¿éstas incorporan en sus enunciados principios de RSE?

- Sí.
  - Sí, están incorporados en la misión
  - Sí, están incorporados en la visión
  - Sí, están incorporados en ambas
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte la misión y visión definidas o indíquenos dónde podemos encontrarlas (Memoria de Sostenibilidad, web corporativa, etc.)

---

### ***Código de Conducta***

15. ¿Dispone su empresa de un código ético o de conducta?

- Sí.
  - Sí, y además están incorporados los valores corporativos
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte el citado código o indíquenos dónde podemos encontrarlo (Memoria de Sostenibilidad, web corporativa, etc.)

---

16. ¿Participan representantes de los grupos de interés de la empresa en la elaboración o revisión del código ético o de conducta?

Sí.

Participan representantes de grupos de interés internos

Participan representantes de grupos de interés externos

Si es así, indique los mecanismos de participación existentes: \_\_\_\_\_

No, pero está previsto en el próximo ejercicio.

No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).

No.

17. ¿Dispone la empresa de canales anónimos o confidenciales que permitan denunciar los casos de posibles incumplimientos del código ético o de conducta?

Sí.

Si es así, indique los canales de denuncia existentes y especifique si se trata de canales internos, externos o mixtos: \_\_\_\_\_

No, pero está previsto en el próximo ejercicio.

No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).

No.

### **Estrategia**

18. ¿Ha desarrollado su empresa una estrategia o política de RSE para todas las áreas de la empresa?

Sí, y además

La empresa cuenta con un programa anual para el desarrollo de actividades específicas en cada ejercicio.

No, pero está previsto en el próximo ejercicio.

No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).

No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte documentos sobre su política u objetivos de RSE o indíquenos dónde podemos encontrarlos (Memoria de Sostenibilidad, web corporativa, etc.)

---

19. ¿Se ha integrado la dimensión de la RSE en el cuadro de mando integral?

Sí.

En caso afirmativo, indique:

Dimensiones relacionadas con la RSE del cuadro de mando integral: \_\_\_\_\_

Porcentaje de indicadores no financieros del cuadro de mando integral: \_\_\_\_\_

- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte documentos sobre el seguimiento y los indicadores de su estrategia de RSE o indíquenos dónde podemos encontrarlos (Memoria de Sostenibilidad, web corporativa, etc.)

---

20. Si su empresa se ha marcado unos objetivos dentro de un programa anual de RSE, indique el porcentaje de cumplimiento en el último ejercicio (2008): \_\_\_\_\_

21. ¿Ha establecido su empresa marcos de relación y plataformas de diálogo sistemáticas con los diferentes grupos de interés?

- Sí, con los siguientes grupos de interés:
  - Con empleados.
  - Con clientes.
  - Con proveedores.
  - Con las administraciones públicas.
  - Con organizaciones no gubernamentales.
  - Con sindicatos.
  - Con accionistas.
  - Con analistas financieros.
  - Con otros (indicar): \_\_\_\_\_
- Sí, y además se ha obtenido la certificación AA1000
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte documentos que describan la identificación y el diálogo con sus grupos de interés o indíquenos dónde podemos encontrarlos (Memoria de Sostenibilidad, web corporativa, etc.)

---

22. ¿Cuenta su empresa con un plan de riesgos que valore no sólo los riesgos derivados de las actuaciones económicas de la empresa, sino también los ocasionados por cualquier tipo de contingencia de carácter social o ambiental?

- Sí.
  - Contempla riesgos sociales

- Contempla riesgos medioambientales
- Contempla riesgos sociales y medioambientales
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte documentos que describan el plan de riesgos o indiquenos dónde podemos encontrarlos (Memoria de Sostenibilidad, web corporativa, etc.)

---

23. ¿Realiza su empresa un seguimiento de su posicionamiento en RSE mediante monitores u observatorios internos y externos?

- Sí, mediante:
  - Encuestas internas.
  - Monitores externos.
  - Otros sistemas (indicar): \_\_\_\_\_
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte documentos que describan el seguimiento del posicionamiento en RSE de la empresa o indiquenos dónde podemos encontrarlos (Memoria de Sostenibilidad, web corporativa, etc.)

---

### **Estructura**

24. ¿Existe una persona que se responsabilice específicamente de la gestión y seguimiento de la estrategia y política de RSE?

- Sí, y depende directamente del Consejero Delegado.
- Sí, pero no depende directamente del Consejero Delegado.
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte documentos que describan el organigrama de la empresa o indiquenos dónde podemos encontrarlos (Memoria de Sostenibilidad, web corporativa, etc.)

---

25. ¿Se ha creado un comité que se encargue de definir las políticas y coordinar o asesorar las actuaciones de RSE?

- Sí, y se trata de un comité
- Interno.
  - Externo.
  - Mixto.
  - Otros (indicar): \_\_\_\_\_
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, indique los miembros que conforman el comité de RSE:

---

26. ¿Dispone su empresa de la figura del defensor de los grupos de interés u otra figura responsable de gestionar las denuncias y sugerencias recibidas de tales grupos?

- Sí, y se trata de una entidad o persona
- Interna.
  - Externa.
  - Mixta.
  - Otros (indicar).\_\_\_\_\_
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

27. ¿Su empresa ha creado una fundación que desarrolle actividades de carácter social o medioambiental?

- Sí.
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte documentos que describan los campos de acción de esta Fundación.

---

## Sistemas

### *Participación en iniciativas de RSE*

28. ¿Suscribe su empresa algún acuerdo internacional en RSE?

Sí.

Indique cuáles: \_\_\_\_\_

No, pero está previsto en el próximo ejercicio.

No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).

No.

---

29. ¿Participa su empresa activamente en clubes, asociaciones y fundaciones que promuevan la RSE?

Sí, y además:

Participa en procesos de *benchmarking* para intercambiar las mejores prácticas en materia de RSE.

No, pero está previsto en el próximo ejercicio.

No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).

No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, indique las iniciativas en las que participa su empresa:

---

### *Innovación sostenible y crecimiento a largo plazo*

30. Complimente los siguientes datos con respecto al último ejercicio (2008):

Inversión en I+D+i: \_\_\_\_\_ € Porcentaje respecto a la facturación: \_\_\_\_\_ %

Número de patentes: \_\_\_\_\_

31. ¿Existen en su empresa estándares que integren los aspectos sociales y ambientales de forma sistemática en los procesos de diseño y fabricación?

Sí.

No, pero está previsto en el próximo ejercicio.

No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).

No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte documentos que describan los estándares de diseño y fabricación definidos por la empresa.

---

32. Cumplimente los siguientes datos sobre la reinversión de beneficios en el crecimiento de la empresa (ejercicio 2008):

Porcentaje de inversión sobre beneficios totales: \_\_\_\_\_

Porcentaje de inversión respecto a la facturación: \_\_\_\_\_

Planes de inversión aprobados a 3-5 años: \_\_\_\_\_

### ***Gestión medioambiental***

33. ¿Dispone su empresa de un sistema de gestión medioambiental?

Sí, y con los siguientes aspectos

Formación de los empleados en cuestiones de medio ambiente.

Objetivos en cuestiones de medio ambiente.

Indicadores para su seguimiento y evaluación.

Revisión regular de la política de medio ambiente y de sus resultados.

Y además se certifica de acuerdo con el estándar ISO 14001, EMAS o similar (indicar estándar y porcentaje de instalaciones certificadas): \_\_\_\_\_

No, pero está previsto en el próximo ejercicio.

No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).

No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte documentos que describan la política de medio ambiente, así como sus resultados.

---

34. ¿Dispone su empresa de planes para disminuir su impacto ambiental?

Sí, con respecto al consumo de energía.

Indique el objetivo y el porcentaje de cumplimiento en el último ejercicio (2008): \_\_\_\_\_

Sí, con respecto al consumo de agua.

Indique el objetivo y el porcentaje de cumplimiento en el último ejercicio (2008): \_\_\_\_\_

Sí, con respecto a la emisión de gases de efecto invernadero.

Indique el objetivo y el porcentaje de cumplimiento en el último ejercicio (2008): \_\_\_\_\_

Sí, con respecto a la generación de residuos.

Indique el objetivo y el porcentaje de cumplimiento en el último ejercicio (2008): \_\_\_\_\_

Sí, con respecto a otros temas (indicar): \_\_\_\_\_

No, pero está previsto en el próximo ejercicio.

No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).

No.

35. ¿Su empresa ha definido acciones o proyectos a fin de conseguir mejorar su ecoeficiencia?

- Sí.  
 No, pero está previsto en el próximo ejercicio.  
 No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).  
 No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte documentos que describan los planes de ecoeficiencia.

---

### ***Gestión de proveedores***

36. ¿Publica su empresa anualmente el listado de proveedores calificados (incluyendo subcontratas) y socios estratégicos?

- Sí.  
 No, pero está previsto en el próximo ejercicio.  
 No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).  
 No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, indique dónde publica el listado de proveedores.

---

37. Indique el porcentaje de proveedores nacionales en el volumen de compras con respecto al último ejercicio (2008): \_\_\_\_\_ %

38. ¿Realiza su empresa una gestión responsable de los proveedores?

- Sí, se realizan las siguientes acciones:
- Incorporación de estándares y cláusulas de RSE en los procedimientos de compras y acuerdos comerciales.
  - Realización de actividades que contribuyan a promover y mejorar la RSE de los proveedores.
  - Realización de programas de ayuda específicos a las PYME proveedoras para que éstas incorporen los principios de la RSE.
  - Verificación del nivel de asunción de los principios de RSE por parte de los proveedores.
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.  
 No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).  
 No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte documentos que describa la gestión responsable de los proveedores.

---

39. ¿La política de compras de su empresa considera la compra de productos y servicios de centros especiales de empleo y de comercio justo?

Sí. Indique en qué tipos de compras: \_\_\_\_\_

Indique si tiene acuerdos estables con alguna organización para la provisión de estos productos o servicios: \_\_\_\_\_

No, pero está previsto en el próximo ejercicio.

No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).

No.

### ***Relación con clientes***

40. ¿Incorpora su empresa atributos responsables en las actividades de comunicación y marketing?

Sí. Indique si pertenece a alguna asociación que vele por una comunicación comercial ética: \_\_\_\_\_

No, pero está previsto en el próximo ejercicio.

No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).

No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte documentos que describan las actividades de comunicación y marketing con atributos responsables.

---

41. ¿Evalúa su empresa anualmente los informes nacionales e internacionales sobre hábitos de consumo?

Sí.

No, pero está previsto en el próximo ejercicio.

No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).

No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, indique qué informes sobre hábitos de consumo evalúa su empresa.

---

***Inversión socialmente responsable***

42. ¿Participa su empresa en los procesos de evaluación de índices selectivos de sostenibilidad y RSE?

- Sí.  
 No, pero está previsto en el próximo ejercicio.  
 No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).  
 No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, especifique en qué índices participa su empresa y las valoraciones obtenidas el pasado ejercicio (2008).

---

43. ¿Existe una política que promueva la inversión de los planes de pensiones de la empresa en fondos de inversión socialmente responsable (FISR)?

- Sí.

Indique el porcentaje que la inversión en planes de pensiones en FISR respecto al total de la inversión en planes de pensiones: \_\_\_\_\_ %

- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.  
 No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).  
 No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, especifique en qué fondos de inversión socialmente responsable participa su empresa.

---

***Filantropía corporativa***

44. Cumplimente los siguientes datos con respecto al último ejercicio (2008):

Presupuesto asignado a

- Acción social: \_\_\_\_\_ €. Porcentaje respecto a la facturación: \_\_\_\_\_%
- Patrocinio y mecenazgo: \_\_\_\_\_ €. Porcentaje respecto a la facturación: \_\_\_\_\_%

45. ¿Su empresa elabora un plan de acción social?

- Sí, y además está gestionado a través de los siguientes elementos:
- Departamento responsable de su coordinación e implantación (indicar): \_\_\_\_\_
  - Indicadores que miden el impacto y los resultados de las acciones
  - Política que recoge los principios en el desarrollo de este tipo de acciones.
- No, pero está previsto elaborarlo en el próximo ejercicio.

- No, pero está previsto elaborarlo a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte el plan de acción social o especifique dónde podemos encontrarlo.

---

46. ¿Se solicitan auditorías contables a aquellas entidades del tercer sector a las que se otorga donaciones económicas y en especie?

- Sí, en todos los casos.
- Sí, a aquellas a las que se realiza una donación superior a \_\_\_\_\_€
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

### ***Comunicación en RSE***

47. ¿Publica su empresa una memoria anual de Responsabilidad Corporativa o Sostenibilidad?

- Sí, y además se planifican las siguientes acciones:
  - Verificación externa independiente de sus contenidos.
  - Revisión por los grupos de interés.Indique los mecanismos de verificación y revisión: \_\_\_\_\_
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

48. ¿Publica su empresa información relativa a demandas legales (por ejemplo, la interpuestas ante el Servicio y los Tribunales de Defensa de la Competencia)?

- Sí.
- Indique cuáles: \_\_\_\_\_
- Sí, pero en el último ejercicio no ha habido ninguna demanda de este tipo.
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

49. ¿Dispone la página web de su empresa de un espacio propio dedicado a la responsabilidad corporativa?

- Sí.

- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

50. ¿El diseño de la web corporativa tiene en cuenta criterios de accesibilidad para personas con discapacidades auditivas o visuales?

- Sí, toda la web está diseñada teniendo en cuenta estos criterios.
- Sí, estamos mejorando la web para hacerla más accesible de forma progresiva.
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

## Personas

### *Políticas de recursos humanos y RSE*

51. ¿Integra su empresa los principios de la RSE en los sistemas de recursos humanos?

- Sí, se integran los principios de RSE en los siguientes procesos:
  - Selección
  - Acogida
  - Evaluación del desempeño
  - Promoción
  - Formación
  - Otros (indicar): \_\_\_\_\_
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, especifique donde se puede encontrar la política de recursos humanos en relación a los principios de RSE.

---

### *Formación y participación de empleados*

52. ¿Realiza su empresa de forma sistemática actividades de formación, comunicación y sensibilización en RSE a sus trabajadores?

- Sí, a la totalidad de la plantilla.
- Sí, la formación específica en RSE se realiza para el \_\_\_\_\_ % de la plantilla.

- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

53. Cumplimente los siguientes datos con respecto al último ejercicio (2008):

- Inversión en formación de trabajadores: \_\_\_\_\_€
- Porcentaje respecto a los gastos totales de personal: \_\_\_\_\_%
- Horas de formación por empleado: \_\_\_\_\_ h (sobre plantilla media)
- Inversión media por empleado: \_\_\_\_\_€

54. ¿Dispone su empresa de un sistema de gestión de sugerencias?

- Sí, el número de sugerencias por empleado es de \_\_\_\_\_
- Además existe un sistema de reconocimiento para los empleados que presenten sugerencias.

Indique en qué consisten los sistemas de reconocimiento: \_\_\_\_\_

- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

55. ¿Realiza su empresa encuestas para evaluar el nivel de satisfacción e implicación con la empresa de los empleados?

- Sí, periódicamente y en todos los niveles de la empresa.
- Sí, pero de forma puntual y en algunos niveles de la empresa (especificar): \_\_\_\_\_
- No, pero está previsto realizarlo en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto realizarlo a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

56. ¿Dispone su empresa de un índice de absentismo?

- Sí.

Indique el objetivo y el porcentaje de cumplimiento en el último ejercicio (2008).

Índice absentismo: \_\_\_\_\_%; Objetivo: \_\_\_\_\_%

- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

### ***Empleo y creación de puestos trabajo***

57. Complete los siguientes datos con respecto al último ejercicio (2008):

- Empleados con contrato fijo: \_\_\_\_\_%

- Creación de empleo con respecto al ejercicio anterior (2007):  
Directo: \_\_\_\_\_ %

58. Complete los siguientes datos con respecto al último ejercicio (2008):

- Tasa anual de rotación externa no deseada: \_\_\_\_\_ %.
- Índice de rotación anual del personal: \_\_\_\_\_ %

### ***Evaluación y retribución de empleados***

59. Complete los siguientes datos (ejercicio 2008):

- Porcentaje de empleados con evaluación de desempeño: \_\_\_\_\_ %
- Porcentaje que suponen los beneficios sociales sobre la retribución total: \_\_\_\_\_ %

60. ¿Se incluye la evaluación de los objetivos relacionados con la RSE en la retribución variable de los equipos y unidades organizativas?

- Sí, en los siguientes niveles:
- Directivos
  - Mandos intermedios
  - Técnicos
  - Administrativos/Operarios/Auxiliares
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, indique de qué forma influye el cumplimiento de los objetivos relacionados con la RSE en la política retributiva

---

### ***Igualdad y no discriminación***

61. ¿Ha elaborado su empresa planes para fomentar la igualdad?

- Sí, en los siguientes niveles de la empresa (especifique cuáles):
- Directivos
  - Mandos intermedios
  - Técnicos
  - Administrativos/Operarios/Auxiliares
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte los planes de igualdad o indique donde se puede encontrar.

---

62. Complete los siguientes indicadores (ejercicio 2008):

- Porcentaje de mujeres: \_\_\_\_\_ %.
- Porcentaje de mujeres en las siguiente categorías:  
 Directivos \_\_\_\_\_ %.  
 Mandos intermedios \_\_\_\_\_ %.  
 Técnicos \_\_\_\_\_ %.  
 Administrativos/Operarios/Auxiliares \_\_\_\_\_ %.
- Porcentaje de discapacitados: \_\_\_\_\_ %.
- Porcentaje de empleados extranjeros: \_\_\_\_\_ %.

63. Complete la siguiente información sobre la igualdad retributiva en su empresa (ejercicio 2008):

Aspecto	Nivel directivos	Nivel mandos intermedios	Nivel técnicos	Nivel administrativos/ operarios/auxiliares
Retribución media mujeres	_____ €	_____ €	_____ €	_____ €
Retribución media hombres	_____ €	_____ €	_____ €	_____ €
Otros indicadores (indicar):	_____	_____	_____	_____

64. ¿Ha elaborado su empresa una política de Gestión de la Diversidad?

- Sí.
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte a citada política o indíquenos dónde podemos encontrarlo (Memoria de Sostenibilidad, web corporativa, etc.)

---

65. ¿Realiza su empresa de forma sistemática acciones de recursos humanos para favorecer la integración de colectivos desfavorecidos?

- Sí, se realizan las siguientes acciones
- Contratación directa de personas pertenecientes a estos colectivos.
  - Subcontratación en empresas en las que trabajan estos colectivos.
  - Apoyo a organizaciones que promueven la integración social de estos colectivos.
  - Otros (indicar): \_\_\_\_\_
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.
- 

### ***Conciliación de la vida familiar y laboral***

66. ¿Ha desarrollado su empresa un plan de conciliación de la vida personal y laboral? Sí, e incluye los siguientes aspectos:

- Flexibilidad
    - Horaria
    - De permisos (permisos propios en maternidad, paternidad, excedencia, etc. no contemplados por ley)
    - Teletrabajo
    - Otras modalidades (indicar): \_\_\_\_\_
  - Servicios:
    - Guardería
    - Corporate fitness
    - Ayuda a personas dependientes
    - Otros servicios (indicar): \_\_\_\_\_
- No se han implantado iniciativas de este tipo, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No se han implantado iniciativas de este tipo, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No está previsto implantar iniciativas de este tipo.

### ***Salud y seguridad laboral***

67. ¿Tiene implantado su empresa un sistema de gestión de salud y seguridad laboral (SSL)?

- Sí, y con los siguientes aspectos

- Certificado de acuerdo con el estándar OHSAS18001 o similar.
- Indicar estándar y porcentaje de instalaciones certificadas : \_\_\_\_\_
- Formación
- Objetivos
- Indicadores de seguimiento y evaluación
- Planes de mejora
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, especifique donde se puede encontrar la política de salud y seguridad laboral, así como sus resultados.

---

68. ¿Dispone su empresa de planes para la reducción de la accidentabilidad?

Sí.

Si es así, indique el objetivo y el porcentaje de cumplimiento en el último ejercicio (2008):

Objetivo: \_\_\_\_\_ %; Índice accidentabilidad: \_\_\_\_\_ %

- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

### ***Accesibilidad y movilidad***

69. ¿Existen planes de accesibilidad en oficinas y centros de producción?

- Sí, están implantados en todas nuestras oficinas y centros de producción.
- Sí, estamos implantándolos de forma progresiva. Indique el porcentaje de centros de trabajo accesible: \_\_\_\_\_ %
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

70. ¿Existe un plan que promueva prácticas sostenibles de movilidad entre los empleados de la empresa?

- Sí.
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, especifique el contenido del plan de movilidad o indique donde se puede encontrar información al respecto.

---

### ***Voluntariado corporativo***

71. ¿Ha elaborado su empresa un programa de voluntariado corporativo con objetivos definidos y directrices concretas?

Sí.

Indique qué tipo de actuaciones componen ese programa: \_\_\_\_\_

No, pero está previsto en el próximo ejercicio.

No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).

No.

Si su respuesta a esta pregunta ha sido afirmativa, cumplimente el siguiente dato con respecto al último ejercicio (2008):

Porcentaje de la plantilla que colabora en proyectos de voluntariado: \_\_\_\_\_ %

### **Operaciones en países en desarrollo**

¿Tiene su empresa filiales en países en desarrollo?

Sí.

No.

Si su respuesta es afirmativa, conteste a las preguntas de este apartado.

### ***Operaciones en países en desarrollo y políticas de RSE***

72. ¿Ha establecido su empresa marcos de relación y plataformas de diálogo sistemáticas con los diferentes grupos de interés en sus operaciones en países en desarrollo?

Sí, con los siguientes grupos de interés:

Con empleados.

Con clientes.

Con proveedores.

Con las administraciones públicas.

Con organizaciones no gubernamentales.

Con sindicatos.

Con comunidades locales/indígenas.

- Con accionistas.
- Con otros (indicar): \_\_\_\_\_
- Sí, y además se ha obtenido la certificación AA1000
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte documentos que describan la identificación y el diálogo sus grupos de interés en países en desarrollo o indíquenos dónde podemos encontrarlos (Memoria de Sostenibilidad, web corporativa, etc.)

---

73. ¿Incluye su empresa objetivos y acciones específicas relacionadas con las operaciones en países en desarrollo en su programa anual de RSE?

- Sí, y además se contemplan los siguientes aspectos:
  - Inclusión de las actividades en países en desarrollo en el plan de riesgos sociales, económicos y ambientales.
  - Inclusión de las actividades en países en desarrollo en las funciones de la Comisión de Responsabilidad y Gobierno Corporativo.
  - Inclusión de directivos de estos países en el comité interno de RSE.
  - Otros (indicar): \_\_\_\_\_
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte documentos que describan la política y objetivos de la empresa en países en desarrollo o indíquenos dónde podemos encontrarlos (Memoria de sostenibilidad, web corporativa, etc.)

---

### ***Operaciones en países en desarrollo y derechos humanos***

74. ¿Ha desarrollado e implantado su empresa normas relacionadas con sus operaciones en países en desarrollo?

- Sí, en los siguientes ámbitos:
  - Normas sobre la promoción y respeto de los derechos humanos
  - Normas sobre promoción y respeto de la libertad sindical
  - Normas sobre trabajo infantil y forzado
  - Normas sobre condiciones de empleo

- Normas sobre salud y seguridad laboral
- Normas sobre la protección del patrimonio cultural y natural
- Normas de conducta sobre a las relaciones con los grupos de interés
- Otras (indicar): \_\_\_\_\_
- Sí, y además se ha obtenido alguna certificación (por ejemplo, SA8000). Indique cuáles: \_\_\_\_\_
- No, pero está previsto en el próximo ejercicio.
- No, pero está previsto a medio plazo (2 ó 3 años).
- No.

Si su respuesta ha sido afirmativa, adjunte documentos que describan el alcance de estas normas o indíquenos dónde podemos encontrarlas

---

### ***Operaciones en países en desarrollo y sistemas de gestión***

75. Cumplimente los siguientes datos (ejercicio 2008):

Porcentaje de directivos locales: \_\_\_\_\_ %

Porcentaje de la facturación total que suponen las ventas al segmento de bajo poder adquisitivo: \_\_\_\_\_ %

Porcentaje de centros de producción con los mismos estándares de gestión medioambiental que los centros nacionales: \_\_\_\_\_ %

## ANEXO 2: Empresas participantes en el estudio

Empresa	Sector	Subsector
Abengoa, S.A.	Mat. Básicos/Industria/Construcción	Ingeniería y Otros
Abertis Infraestructuras, S.A.	Servicios de Consumo	Autopistas y Aparcamientos
Acciona, S.A.	Mat. Básicos/Industria/Construcción	Construcción
ACS, Actividad de Construcción y Servicios, S.A.	Mat. Básicos/Industria/Construcción	Construcción
Banco de Sabadell, S.A.	Servicios financieros e Inmobiliarios	Bancos y Cajas de Ahorro
Banco Popular Español, S.A.	Servicios financieros e Inmobiliarios	Bancos y Cajas de Ahorro
Banco Santander, S.A.	Servicios financieros e Inmobiliarios	Bancos y Cajas de Ahorro
Banesto (Banco Español de Crédito, S.A.)	Servicios financieros e Inmobiliarios	Bancos y Cajas de Ahorro
Bankinter, S.A.	Servicios financieros e Inmobiliarios	Bancos y Cajas de Ahorro
BBVA (Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.)	Servicios financieros e Inmobiliarios	Bancos y Cajas de Ahorro
Bolsas y Mercados Españoles (BME), Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, S.A.	Servicios financieros e Inmobiliarios	Servicios de inversión
Criteria CaixaCorp, S.A.	Servicios financieros e Inmobiliarios	Cartera y Holding
Enagás, S.A.	Petróleo y Energía	Electricidad y Gas
Endesa, S.A.	Petróleo y Energía	Electricidad y Gas
Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCC)	Mat. Básicos/Industria/Construcción	Construcción
Gamesa Corporación Tecnológica, S.A.	Mat. Básicos/Industria/Construcción	Fabricación y Montaje Bienes de Equipo
Gas Natural SDG, S.A.	Petróleo y Energía	Electricidad y Gas
Gestevisión Telecinco, S.A.	Servicios de Consumo	Medios de comunicación y publicidad
Grupo Ferrovial, S.A.	Mat. Básicos/Industria/Construcción	Construcción
Iberdrola, S.A.	Petróleo y Energía	Electricidad y Gas
Iberdrola Renovables, S.A.	Petróleo y Energía	Energías Renovables
Iberia, Líneas Aéreas de España, S.A.	Servicios de Consumo	Transporte y Distribución
Indra Sistemas, S.A.	Tecnología y Telecomunicaciones	Electrónica y software
Industria de Diseño Textil, S.A. (INDITEX)	Bienes de Consumo	Textil, Vestido y Calzado
Mapfre, S.A.	Servicios financieros e Inmobiliarios	Seguros
Obrascón Huarte Lain, S.A. (OHL)	Mat. Básicos/Industria/Construcción	Construcción
Red Eléctrica de España, S.A.	Petróleo y Energía	Electricidad y Gas
Repsol YPF, S.A.	Petróleo y Energía	Petróleo
Sacyr Vallehermoso, S.A.	Mat. Básicos/Industria/Construcción	Construcción
Técnicas Reunidas, S.A.	Mat. Básicos/Industria/Construcción	Ingeniería y Otros
Telefónica, S.A.	Tecnología y Telecomunicaciones	Telecomunicaciones y Otros
Unión Fenosa, S.A.	Petróleo y Energía	Electricidad y Gas



*Real Academia  
de Ciencias Económicas y Financieras*

PUBLICACIONES DE LA REAL ACADEMIA  
DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS\*

\*Las publicaciones señaladas con el símbolo  están disponibles en formato PDF en nuestra página web:  
<http://racef.es/es/biblioteca/publicaciones>



## ANALES

- A-1 *Anales de la Academia de Ciencias Económico-Financieras, tomo I (Cursos de 1943-44; 1944-45; 1945-46; 1946-47), 1952.*
- A-2 *Anales de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, tomo V (Curso de 1957-58), 1958.*
- A-3 *Anales de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, tomo VI (Curso 1958-59), 1960.*
- A-4 *Anales de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, tomo VII (Cursos de 1959-60 y 1960-61), 1966.*
- A-5 *Anales de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, tomo XI (Curso de 1968-69), 1972.*
- A-6 *Anales de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, tomo XIX (Cursos de 1984-85; 1985-86; 1986-87), 1990.*
- A-7 *Anales de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, tomo XX (Cursos de 1987-88; 1988-89; 1989-90), 1993.*
- A-8 *Anales de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, tomo XXI (Cursos de 1990-91; 1991-92), 1995.*
- A-9 *Anales de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, tomo XXII (Cursos de 1992-93; 1993-94), 1995.*
- A-10 *Anales de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, tomo XXIV (Cursos de 1996-97; 1997-98), 2000. *
- A-11 *Anales de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, tomo XXV (Curso de 1998-99), 2004. *
- A-12 *Anales de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, tomo XXVI (Cursos de 1999-2000, 2000-01 y 2001-02), 2004.*
- A-13 *Anales de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, tomo XXVII (Cursos de 2002-03 y 2003-2004), 2005. *
- A-14 *Anales de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, tomo XXVIII (Cursos de 2004-05 y 2005-2006), 2007. *

A-15 *Anales de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, tomo XXIX (Curso de 2006-2007), 2008.* 

A-16 *Anales de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, tomo XXX (Curso de 2007-2008), 2009.* 

A-17 *Anales de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, tomo XXXI (Curso de 2008-2009), 2009.* 

## DISCURSOS DE INGRESO, PONENCIAS Y COMUNICACIONES DE ACADÉMICOS

- 1 *Preocupación actual por una política de familia y relación con la política económica (Discurso de apertura del curso 1945-1946, por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Pedro Gual Villalbí), 1945.*
- 2 *El arancel universal y enciclopédico (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Don Carlos Arniches Barrera, y contestación por el Excmo. Sr. Don Pedro Gual Villalbí), 1947.*
- 3 *Política fiscal y su relación con una organización del Ministerio de Hacienda (Conferencia por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Alberto de Cereceda y de Soto), 1948.*
- 4 *The scourge of population growth (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Gran Bretaña, Ilmo. Sr. Dr. Don Roy Glenday M.C. y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Ricardo Piqué Batlle), 1949.*
- 5 *Ciencias económicas y política económica (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Bélgica, Ilmo. Sr. Don Henry de Lovinfosse, y contestación por el Excmo. Sr. Don Santiago Marimón Aguilera), 1949.*
- 6 *Reflexiones sobre la bolsa (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Javier Ribó Rius, y contestación por el Excmo. Sr. Don Baldomero Cerdà Richart), 1949.*
- 7 *Balmes, economista (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Joaquín Buxó Dulce de Abaigar, Marqués de Castell-Florite, y contestación por el Excmo. Sr. Don José María Vicens Corominas), 1949.*
- 8 *La entidad aseguradora y la economía y técnica del seguro (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Dr. Don Antonio Lasheras-Sanz, y contestación por el Excmo. Sr. Don Francisco Fornés Rubió), 1949.*
- 9 *La obtención y fijación de costes, factor determinante de los resultados (Conferencia pronunciada el 12 de abril de 1951, por el Excmo. Sr. Dr. Don Ricardo Piqué Batlle), 1951.*
- 10 *El destino de la economía europea (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Excmo. Sr. Dr. Don Luis Olariaga y Pujana), 1951.*

- 11 *Hacendística de Corporaciones Locales (Conferencia por el Excmo. Sr. Don Joaquín Buxó Dulce de Abaigar, Marqués de Castell-Florite), 1951.*
- 12 *La productividad en los negocios (Texto de las Conferencias del VI Ciclo pronunciadas durante el Curso 1950-51 por los Académicos Numerarios, Excmos. Sres. Don Jaime Vicens Carrió, Don José Gardó Sanjuan, Don José M.<sup>a</sup> Vicens Corominas, Don Juan Casas Taulet y Don Ricardo Piqué Batlle), 1952.*
- 13 *Problemas de política fiscal (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Don Antonio Saura Pacheco), 1952.*
- 14 *Las amortizaciones y el fisco (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Excmo. Sr. Dr. Don Alfredo Prados Suárez), 1953.*
- 15 *La contabilidad y la política económica empresarial (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Antonio Goxens Duch, y contestación por el Excmo. Sr. Don Ricardo Torres Sánchez), 1954.*
- 16 *El gravísimo problema de la vivienda (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Luis Bañares Manso, y contestación por el Excmo. Sr. Don Fernando Boter Mauri), 1954.*
- 17 *El balance de situación (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Argentina, Ilmo. Sr. Dr. Don Jaime Nicasio Mosquera), 1954.*
- 18 *El control de la banca por el Estado (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Roberto García Cairó), 1955.*
- 19 *El capital, como elemento económico-financiero de la empresa (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Luis Prat Torrent, y contestación por el Excmo. Sr. Don José María Vicens Corominas), 1955.*
- 20 *El comercio exterior y sus obstáculos, con especial referencia a los aranceles de aduanas (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Málaga, Excmo. Sr. Don Manuel Fuentes Irurozqui, y contestación por el Excmo. Sr. Don Pedro Gual Villalbí), 1955.*
- 21 *Lo económico y lo extraeconómico en la vida de los pueblos (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Barcelona, Ilmo. Sr. Dr. Don Román Perpiñá Grau), 1956.*
- 22 *En torno a un neocapitalismo (Discurso de apertura del Curso 1957-1958, el 22 de diciembre de 1957, pronunciada por el Excmo. Sr. D. Joaquín Buxó Dulce de Abaigar, Marqués de Castell-Florite), 1957.*

- 23 *Nuevas tendencias hacia la unidad económica de Europa (Conferencia por el Excmo. Sr. Don Manuel Fuentes Irurozqui), 1958.*
- 24 *Estadística, lógica y verdad (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para el País Vasco, Rvdo. Ilmo. Sr. Don Enrique Chacón Xérica), 1959.*
- 25 *Problemas relacionados con la determinación del resultado y el patrimonio (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Holanda, Ilmo. Sr. Don Abraham Goudekot), 1959.*
- 26 *Repercusión de la depreciación monetaria en los seguros mercantiles y sociales, forma de paliarla con la mayor eficacia posible (Conferencia pronunciada el 29 de enero de 1959 por el Ilmo. Sr. Dr. Don Antonio Lasheras-Sanz), 1960.*
- 27 *Modificaciones sustantivas en el Impuesto de Derechos Reales (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don José M.<sup>a</sup> Sainz de Vicuña y García-Prieto, y contestación por el Excmo. Sr. Don José Fernández Fernández), 1960.*
- 28 *Análisis y pronóstico de la coyuntura (Conferencia pronunciada el 14 de enero de 1960, por el Excmo. Sr. Dr. Don Antonio Goxens Duch), 1960.*
- 29 *Lo social y lo económico en la empresa agrícola (Conferencia pronunciada el 21 de enero de 1960, por el Excmo. Sr. Don Ricardo Torres Sánchez), 1960.*
- 30 *Un nuevo balance. Contribución al estudio de la financiación empresarial (Conferencia por el Excmo. Sr. Dr. Don Ricardo Piqué Batlle), 1960.*
- 31 *Inflación y moneda (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Cristóbal Massó Escofet, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Rafael Gay de Montellà), 1960.*
- 32 *Libertad frente a intervención (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Don Germán Bernácer Tormo), 1960.*
- 33 *Hacia una mejor estructura de la empresa española (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Don José Luis Urquijo de la Puente), 1960.*
- 34 *El torbellino económico universal (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Félix Escalas Chamení, y contestación por el Excmo. Sr. Don Joaquín Buxó Dulce de Abaigar, Marqués de Castell-Florite), 1960.*

- 35 *Contribución de las Ciencias Económicas y Financieras a la solución del problema de la vivienda (Conferencia pronunciada el 19 de enero de 1960 por el Excmo. Sr. Don Federico Blanco Trías), 1961.*
- 36 *Horizontes de la contabilidad social (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Excmo. Sr. Dr. Don José Ros Jimeno), 1961.*
- 37 *¿Crisis de la Economía, o crisis de la Economía Política? (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Italia, Ilmo. Sr. Prof. Ferdinando di Fenizio), 1961.*
- 38 *Los efectos del progreso técnico sobre los precios, la renta y la ocupación (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Italia, Ilmo. Sr. Dr. Don Francesco Vito), 1961.*
- 39 *La empresa ante su futura proyección económica y social (Conferencia pronunciada el 16 de diciembre de 1961, por el Excmo. Sr. Don Luis Prat Torrent), 1962.*
- 40 *Política y Economía (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Galicia, Excmo. Sr. Dr. Don Manuel Fraga Iribarne), 1962.*
- 41 *La empresa privada ante la programación del desarrollo económico (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Excmo. Sr. Dr. Don Agustín Cotorruelo Sendagorta), 1962.*
- 42 *El empresario español ante el despegue de la economía (Discurso de apertura pronunciado el 13 de enero de 1963 del Curso 1962-63, por el Presidente perpetuo de la Corporación, Excmo. Sr. Dr. Don Ricardo Piqué Batlle), 1963.*
- 43 *La economía, la ciencia humana (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Francia, Ilmo. Sr. Prof. André Piettre), 1963.*
- 44 *Teoría y técnica de la contabilidad (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Mario Pifarré Riera, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Roberto García Cairó), 1964.*
- 45 *Función social de la inversión inmobiliaria (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Juan de Arteaga y Piet, Marqués de la Vega-Inclán, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Ricardo Piqué Batlle), 1965.*

- 46 *La integración económica europea y la posición de España (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Dr. Don Lucas Beltrán Flórez)*, Tecnos, 1966.
- 47 *Los precios agrícolas (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Dr. Don Carlos Cavero Beyard, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Ricardo Piqué Batlle)*, 1966.
- 48 *Contenido y enseñanzas de un siglo de historia bursátil barcelonesa (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Pedro Voltes Bou, y contestación por el Excmo. Sr. Don Juan de Arteaga y Piet, Marqués de la Vega-Inclán)*, 1966.
- 49 *La información económica en la Ley de las Sociedades Anónimas. Su falta de originalidad y rigor científico (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Dr. Don Enrique Fernández Peña)*, 1966.
- 50 *La relación entre la política monetaria nacional y la liquidez internacional (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Grecia, Ilmo. Sr. Dr. Don Dimitrios J. Delivanis)*, 1967.
- 51 *Dinámica estructural y desarrollo económico (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Antonio Verdú Santurde, y contestación por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Roberto García Cairó)*, 1967.
- 52 *Bicentenario del inicio de la industrialización de España (Texto de las conferencias pronunciadas en el XXII ciclo extraordinario durante el Curso de 1966-67, por el Excmo. Sr. Don Gregorio López Bravo de Castro, Ministro de Industria, Excmo. Sr. Dr. Don Pedro Voltes Bou, Ilmo. Sr. Don Ramón Vilà de la Riva, Excmo. Sr. Don Narciso de Carreras Guiteras; Excmo. Sr. Don Luis Prat Torrent, e Ilmo. Sr. Don Rodolfo Martín Villa, Director General de Industrias Textiles, Alimentarias y Diversas)*, 1967.
- 53 *Los valores humanos del desarrollo (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Dr. Don Luis Gómez de Aranda y Serrano)*, 1968.
- 54 *La integración económica iberoamericana. Perspectivas y realidades (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Excmo. Sr. Dr. Don José Miguel Ruiz Morales)*, 1968.

- 55 *Ahorro y desarrollo económico (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Excmo. Sr. Don Luis Coronel de Palma, Marqués de Tejada), 1968.*
- 56 *Tipos de inflación y política antiinflacionista (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Dr. Don Emilio Figueroa Martínez), 1969.*
- 57 *Lo vivo y lo muerto en la idea marxista (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Excmo. Sr. Dr. Don José Martínez Val), 1969.*
- 58 *Interrelaciones entre las ciencias económicas, geográficas y sociales (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Barcelona, Ilmo. Sr. Dr. Don Abelardo de Unzueta y Yuste), 1969.*
- 59 *La inversión extranjera y el dumping interior (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Lérida, Ilmo. Sr. Don Juan Domènech Vergés), 1969.*
- 60 *La inaplazable reforma de la empresa (Conferencia pronunciada el 21 de abril de 1969 por el Excmo. Sr. Don Luis Bañares Manso), 1970.*
- 61 *La reforma de la empresa (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Don Antonio Rodríguez Robles), 1970.*
- 62 *Coordinación entre política fiscal y monetaria a la luz de la Ley Alemana de Estabilización y Desarrollo (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Alemania, Excmo. Sr. Dr. Don Hermann J. Abs), 1970.*
- 63 *Decisiones económicas y estructuras de organización del sector público (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Don José Ferrer-Bonsoms y Bonsoms), 1970.*
- 64 *El mercado monetario y el mercado financiero internacional, eurodólares y euroemisiones (Trabajo pronunciado en el XXIII Ciclo en el Curso 1968-1969, por el Excmo. Sr. Don Juan de Arteaga y Piet, Marqués de la Vega-Inclán), 1970.*
- 65 *El honor al trabajo (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Don Pedro Rodríguez-Ponga y Ruiz de Salazar), 1971.*

- 66 *El concepto económico de beneficio y su proyección fiscal (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Don Fernando Ximénez Soteras), 1971.*
- 67 *La rentabilidad de la empresa y el hombre (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don José Cervera y Bardera, y contestación por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Luis Prat Torrent), 1972.*
- 68 *El punto de vista económico-estructural de Johan Akerman (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Luis Pérez Pardo, y contestación por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Antonio Verdú Santurde), 1972.*
- 69 *La política económica regional (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Andrés Ribera Rovira, y contestación por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don José Berini Giménez), 1973.*
- 70 *Un funcionario de hacienda del siglo XIX: José López–Juana Pinilla (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Excmo. Sr. Dr. Don Juan Francisco Martí de Basterrechea, y contestación por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Mario Pifarré Riera), 1973.*
- 71 *Posibilidades y limitaciones de la empresa pública (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Juan José Perulles Bassas, y contestación por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Pedro Lluch Capdevila), 1973.*
- 72 *Programa mundial del empleo (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Joaquín Forn Costa, y contestación por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Juan de Arteaga y Piet, Marqués de la Vega-Inclán), 1973.*
- 73 *La autonomía municipal: su base económico-financiera (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Juan Ignacio Bermejo Gironés, y contestación por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Joaquín Buxó Dulce de Abaigar, Marqués de Castell-Florite), 1973.*
- 74 *El entorno socio-económico de la empresa multinacional (Discurso inaugural del Curso 1972-1973, por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Juan de Arteaga y Piet, Marqués de la Vega-Inclán), 1973.*

- 75 *Compartimiento de los Fondos de Inversión Mobiliaria, en la crisis bursátil del año 1970 (Discurso inaugural del Curso 1970-1971 pronunciado el 10 de noviembre de 1970, por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Juan de Arteaga y Piet, Marqués de la Vega-Inclán), 1973.*
- 76 *En torno a la capacidad económica como criterio constitucional de justicia tributaria en los Estados contemporáneos (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Magín Pont Mestres, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Antonio Verdú Santurde), 1974.*
- 77 *La administración de bienes en el proceso (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Miguel Fenech Navarro, y contestación por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Pedro Lluch Capdevila), 1974.*
- 78 *El control crítico de la gestión económica (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para el País Vasco, Ilmo. Sr. Dr. Don Emilio Soldevilla García), 1975.*
- 79 *Consideraciones en torno a la inversión (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don José Manuel de la Torre y de Miguel, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Antonio Goxens Duch), 1975.*
- 80 *En torno a un neocapitalismo (Discurso pronunciado en la sesión inaugural del Curso 1957-1958 por el Excmo. Sr. Don Joaquín Buxó Dulce de Abaigar, Marqués de Castell-Florite), 1975.*
- 81 *La crisis del petróleo (1973 a 2073) (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Ramón Trías Fargas, y contestación por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don José María Berini Giménez), 1976.*
- 82 *Las políticas económicas exterior y fiscal (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Emilio Alfonso Hap Dubois, y contestación por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Juan José Perulles Bassas), 1976.*
- 83 *Contribución del cooperativismo a la promoción social (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Tarragona, Ilmo. Sr. Don Juan Noguera Salort), 1976.*
- 84 *Inflación y evolución tecnológica como condicionantes de un modelo de gestión (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Don Carlos Cubillo Valverde), 1976.*

- 85 *Liquidez e inflación en el proceso microeconómico de inversión (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Jaime Gil Aluja, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Mario Pifarré Riera), 1976.*
- 86 *El ahorro y la Seguridad Social versus bienestar general (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Dr. Don Valentín Arroyo Ruipérez), 1976.*
- 87 *Perspectivas de la economía mundial: el comienzo de una nueva era económica (Texto de las ponencias presentadas a las Jornadas de Estudios celebradas los días 12, 13 y 14 de mayo de 1975), 1976.*
- 88 *Consideraciones sobre la capacidad económica y financiera de España (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Dr. Don Juan Miguel Villar Mir), 1977.*
- 89 *Las cajas de ahorros de los países de la C.E.E. y comparación con las españolas (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Don Miguel Allué Escudero), 1977.*
- 90 *Reflexion sur structuration du monde actuel (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Francia, Ilmo. Sr. Don Jean Joly), 1978.*
- 91 *Sistema fiscal y sistema financiero (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Don Francisco Javier Ramos Gascón, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Antonio Verdú Santurde), 1978.*
- 92 *Sobre el análisis financiero de la inversión (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Alfonso Rodríguez Rodríguez, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don José Manuel de la Torre y Miguel), 1978.*
- 93 *Mito y realidad de la empresa multinacional (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Mariano Capella San Agustín, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Mario Pifarré Riera), 1978.*
- 94 *El ahorro popular y su contribución al desarrollo de la economía española (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don José M.<sup>a</sup> Codony Val, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Antonio Goxens Duch), 1978.*
- 95 *Consideraciones sobre la transferencia de tecnología (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Lorenzo Gascón Fernández, y contestación por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Don José Cervera Bardera), 1979.*

- 96 *Aspectos económicos y fiscales de la autonomía (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Laureano López Rodó, y contestación por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Andrés Ribera Rovira), 1979.*
- 97 *Hacia la normalización contable internacional (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Don Antonio Noguero Salinas, y contestación por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Antonio Goxens Duch), 1980.*
- 98 *El balance social: integración de objetivos sociales en la empresa (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Enrique Arderiu Gras, y contestación por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Joaquín Forn Costa), 1980.*
- 99 *La IVª directriz de la C.E.E. (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Portugal, Ilmo. Sr. Don Fernando Vieira Gonçalves da Silva, y contestación por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Antonio Goxens Duch), 1980.*
- 100 *El crecimiento del sector público como tránsito pacífico de sistema económico (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Alejandro Pedrós Abelló, y contestación por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Ramón Trías Fargas), 1981.*
- 101 *Función de la fiscalidad en el actual momento de la economía española (Discurso inaugural del Curso 1981-1982, pronunciado el 6 de octubre de 1981, por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Magín Pont Mestres), 1981.*
- 102 *Sistema financiero y Bolsa: la financiación de la empresa a través del Mercado de Valores (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Don Mariano Rabadán Fornies, y contestación por el Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Juan de Arteaga y Piet, Marqués de la Vega-Inclán), 1982.*
- 103 *La empresarialidad en la crisis de la cultura (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Ángel Vegas Pérez, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Mario Pifarré Riera), 1982.*
- 104 *El sentimiento de Unidad Europea, considerando lo económico y lo social. Factores técnicos necesarios para la integración en una Europa unida y armónica (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Don Wenceslao Millán Fernández, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Antonio Goxens Duch), 1982.*

- 105 *Insolvencia mercantil (Nuevos hechos y nuevas ideas en materia concursal)* (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Miguel Casals Colldecarrera, y contestación por el Excmo. Sr. Don Joaquín Forn Costa), 1982.
- 106 *Las sociedades de garantía recíproca, un medio para la financiación de las PME* (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Pedro Castellet Mimó, y contestación por el Excmo. Sr. Don Luis Prat Torrent), 1982.
- 107 *La economía con la intencionalidad científica y la inspiración termodinámica* (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Francia, Ilmo. Sr. Dr. Don François Perroux, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Jaime Gil Aluja), 1982.
- 108 *El ámbito representativo del órgano de administración de la S.A.* (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Josep M.<sup>a</sup> Puig Salellas, y contestación por el Académico, Excmo. Sr. Dr. Don Antonio Polo Díez), 1983.
- 109 *La planificación en época de crisis en un sistema democrático* (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Dr. Don José Barea Tejeiro, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don José Manuel de la Torre y de Miguel), 1983.
- 110 *El hecho contable y el derecho* (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don José M.<sup>a</sup> Fernández Pirla, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Mario Pifarré Riera), 1983.
- 111 *Poder creador del riesgo frente a los efectos paralizantes de la seguridad* (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Rafael Termes y Carreró, y contestación por el Académico, Excmo. Sr. Don Ángel Vegas Pérez), 1984.
- 112 *Stabilité monétaire et progrès économique: les leçons des années 70* (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Francia, Excmo. Sr. Dr. Don Raymond Barre, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Jaime Gil Aluja), 1984.
- 113 *Le chemin de l'unification de l'Europe dans un contexte mon-europeen, économique et politique plus vaste* (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Suiza, Excmo. Sr. Don Adolf E. Deucher, y contestación por el Excmo. Sr. Don Lorenzo Gascón Fernández), 1985.

- 114 *Keynes y la teoría económica actual (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Joan Hortalà i Arau, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Ramón Trías Fargas), 1985.*
- 115 *La contribución de J. M. Keynes al orden monetario internacional de Bretton Woods (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Don José Ramón Álvarez Rendueles, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don José María Fernández Pirla), 1986.*
- 116 *Dirección de empresas y estrategia: algunas analogías. Sun. Tzu, organismos vivos, y quarks (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Estados Unidos, Ilmo. Sr. Don Harry L. Hansen, y contestación por el Excmo. Sr. Don Lorenzo Gascón Fernández), 1986.*
- 117 *Aspectos económicos del urbanismo (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Girona, Ilmo. Sr. Don Jordi Salgas Rich, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don José M.<sup>a</sup> Berini Giménez), 1987.*
- 118 *La contabilidad empresarial y los principios de contabilidad generalmente aceptados (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Valencia, Ilmo. Sr. Dr. Don Manuel Vela Pastor, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Mario Pifarré Riera), 1989.*
- 119 *Europa y el medio ambiente (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Holanda, Excmo. Sr. Dr. Don Jonkheer Aarnout A. Loudon, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Antonio Goxens Duch), 1989.*
- 120 *La incertidumbre en la economía (paradigmas, tiempo y agujeros negros) (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Dr. Don Ubaldo Nieto de Alba, y contestación por el Excmo. Sr. Don Ángel Vegas Pérez), 1989.*
- 121 *La metodología neoclásica y el análisis económico del derecho (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Navarra, Ilmo. Sr. Dr. Don Miguel Alfonso Martínez-Echevarría y Ortega, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don José Manuel de la Torre y de Miguel), 1991.*
- 122 *La ética en la gestión empresarial (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Fernando Casado Juan, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Jaime Gil Aluja), 1991.*

- 123 *Europa, la nueva frontera (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Islas Baleares, Excmo. Sr. Don Abel Matutes Juan, y contestación por el Excmo. Sr. Don Lorenzo Gascón), 1991.*
- 124 *Rentabilidad y creación de valor en la empresa (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Asturias, Ilmo. Sr. Dr. Don Álvaro Cuervo García, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Alfonso Rodríguez Rodríguez), 1991.*
- 125 *La buena doctrina del profesor Lucas Beltrán (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don José M.<sup>a</sup> Coronas Alonso, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Jaime Gil Aluja), 1991.*
- 126 *La industria de automoción: su evolución e incidencia social y económica (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Dr. Don Rafael Muñoz Ramírez, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Mario Pifarré Riera), 1991.*
- 127 *Las reacciones del derecho privado ante la inflación (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don José Juan Pintó Ruiz, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Laureano López Rodó), 1991.*
- 128 *Perfeccionamiento de la democracia (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Salvador Millet y Bel, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don José Juan Pintó Ruiz), 1992.*
- 129 *La gestión de la innovación (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don José M.<sup>a</sup> Fons Boronat, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don José Manuel de la Torre y de Miguel), 1992.*
- 130 *Europa: la nueva frontera de la banca (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Bélgica, Excmo. Sr. Dr. Don Daniel Cardon de Lichtbuer, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Rafael Termes Carreró), 1992.*
- 131 *El Virrey Amat: adelantado del libre comercio en América (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don José Casajuana Gibert, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Mario Pifarré Riera), 1992.*
- 132 *La contabilidad como ciencia de información de estructuras circulatorias: contabilidad no económica (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Andalucía, Ilmo. Sr. Dr. Don José María Requena Rodríguez, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Antonio Goxens Duch), 1992.* 

- 133 *Los títulos que emite la empresa y la teoría del precio de las opciones (Discurso de ingreso de la Académica Correspondiente para Valencia, Ilma. Sra. Dra. Doña Matilde Fernández Blanco, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Jaime Gil Aluja), 1992.*
- 134 *Liderazgo y progreso económico (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Isidro Fainé Casas, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Jaime Gil Aluja), 1992.*
- 135 *Control jurisdiccional de la actividad financiera (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Enrique Lecumberri Martí, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Mario Pifarré Riera), 1993.*
- 136 *Europa y España: la lucha por la integración (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Carlos Ferrer Salat, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Jaime Gil Aluja), 1993.*
- 137 *El impacto de la crisis en la economía balear (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Islas Baleares, Ilmo. Sr. Dr. Don Francisco Jover Balaguer, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Magín Pont Mestres), 1994.*
- 138 *Las inquietudes de Europa. reflexiones, sugerencias y utopías (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don José-Ángel Sánchez Asiaín, y contestación por el Excmo. Sr. Don Carlos Ferrer Salat), 1994.*
- 139 *El debate librecambio-protección a finales del siglo XX (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Francisco Granell Trías, y contestación por el Excmo. Sr. Don Lorenzo Gascón), 1995.*
- 140 *De la contabilidad de los propietarios a la contabilidad de los empresarios (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Dr. Don Carlos Mallo Rodríguez, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Antonio Goxens Duch), 1995.*
- 141 *Economie, Europe et Espagne (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Francia, Excmo. Sr. Dr. Don Valéry Giscard d'Estaing, y contestación por el Excmo. Sr. Don Carlos Ferrer Salat), 1995.*

- 142 *Rentabilidad y estrategia de la empresa en el sector de la distribución comercial (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Andalucía, Ilmo. Sr. Dr. Don Enrique Martín Armario, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Fernando Casado Juan), 1995.*
- 143 *Globalización de la empresa e integración de los enfoques no organizativos en la dirección (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Galicia, Ilmo. Sr. Dr. Don Camilo Prado Freire, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Jaime Gil Aluja), 1995.*
- 144 *Las cajas de ahorro españolas: por un modelo dinámico (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Aragón, Ilmo. Sr. Don José Luis Martínez Candial, y contestación por el Excmo. Sr. Don Lorenzo Gascón Fernández), 1996.*
- 145 *Situación actual del derecho concursal español (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Jorge Carreras Llansana, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Laureano López Rodó), 1996.*
- 146 *El desapoderamiento del deudor, sus causas y efectos en visión histórica, actual y de futuro (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Luis Usón Duch, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don José Juan Pintó Ruiz), 1996.*
- 147 *Balance hidráulico e hídrico de Cataluña para intentar optimizar los recursos y conseguir la máxima y más económica descontaminación del medio ambiente (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Daniel Pagès Raventós, y contestación por el Excmo. Sr. Don Lorenzo Gascón Fernández), 1996.*
- 148 *El euro (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Carles A. Gasòliba i Böhm, y contestación por el Excmo. Sr. Don Lorenzo Gascón Fernández), 1996.*
- 149 *El sistema contable en la empresa española: de la contabilidad fiscal al derecho contable a través de la imagen fiel (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Ramón Poch Torres, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Roberto García Cairó), 1997.*

- 150 *Incentivos fiscales a la inversión en la reforma del impuesto sobre sociedades (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Extremadura, Ilmo. Sr. Don Mario Alonso Fernández, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Magín Pont Mestres), 1997.*
- 151 *Notas preliminares al tratamiento de la inversión: límites al principio de sustitución en economía (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don José M.<sup>a</sup> Bricall Masip, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Fernando Casado Juan), 1997.*
- 152 *Aportaciones del régimen jurídico-contable al derecho concursal (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para el País Vasco, Ilmo. Sr. Don Fernando Gómez Martín, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Magín Pont Mestres), 1997.*
- 153 *Los Herrero: 150 años de banca a lo largo de cinco generaciones (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Asturias, Ilmo. Sr. Dr. Don Martín González del Valle y Herrero, Barón de Grado, y contestación por el Excmo. Sr. Don Lorenzo Gascón Fernández), 1998.*
- 154 *Perspectivas de la Unión Monetaria Europea (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Alemania, Ilmo. Sr. Dr. Don Juergen B. Donges, y contestación por el Excmo. Sr. Don Carlos Ferrer Salat), 1998.*
- 155 *La incertidumbre fiscal. Reflexiones sobre la legalidad y legitimidad del sistema tributario español (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Claudio Colomer Marqués, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don José Juan Pintó Ruiz), 1998.*
- 156 *La II República y la quimera de la peseta: La excepción Carner (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Juan Tapia Nieto, y contestación por el Excmo. Sr. Don Lorenzo Gascón Fernández), 1998.*
- 157 *Reflexiones sobre la internacionalización y globalización de la empresa: los recursos humanos como factor estratégico y organizativo (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Don Antonio Sainz Fuertes, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don José M.<sup>a</sup> Fons Boronat), 1998.*
- 158 *Adopción de decisiones en economía y dirección de empresas: problemas y perspectivas (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para la República de Bielorrusia, Ilmo. Sr. Dr. Don Viktor V. Krasnoproshin, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Jaime Gil Aluja), 1999.*

- 159 *Las organizaciones empresariales del siglo XXI a la luz de su evolución histórica reciente (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Alfredo Rocafort Nicolau, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Jaime Gil Aluja), 1999.*
- 160 *Epistemología de la incertidumbre (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Argentina, Ilmo. Sr. Dr. Don Rodolfo H. Pérez, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Jaime Gil Aluja), 1999.*
- 161 *De Universitate. Sobre la naturaleza, los miembros, el gobierno y la hacienda de la universidad pública en España (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Joan-Francesc Pont Clemente, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don José Juan Pintó Ruiz), 1999.*
- 162 *Una historia del desempleo en España (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Antonio Argandoña Rámiz, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Fernando Casado Juan), 1999.*
- 163 *La concepción de la empresa y las relaciones que la definen: necesidades de pertinencia, de eficacia y eficiencia (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Camilo Prado Freire, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Jaime Gil Aluja), 1999.*
- 164 *Génesis de una teoría de la incertidumbre (Acto de imposición de la Gran Cruz de la Orden Civil de Alfonso X el Sabio al Excmo. Sr. Dr. Don Jaime Gil Aluja), 2000.*
- 165 *La empresa virtual en el marco de la sociedad de la información (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Mario Aguer Hortal, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. D. Fernando Casado Juan), 2000.*
- 166 *Gestión privada del servicio público (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Ricardo Fornesa Ribó, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Isidro Fainé Casas), 2000.*
- 167 *Los libros de cuentas y la jurisdicción privativa mercantil en España. El caso del Consulado de Comercio de Barcelona y su instrucción contable de 1766 (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Dr. Don Esteban Hernández Esteve, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don José M.<sup>a</sup> Fernández Pirla), 2000.*

- 168 *El siglo XX: el siglo de la economía (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Emilio Ybarra Churruga, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Isidro Fainé Casas), 2001.*
- 169 *Problemas y perspectivas de la evaluación y contabilización del capital intelectual de la empresa (Comunicación del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Mario Aguer Hortal en el Pleno de la Academia), 2001.*
- 170 *La empresa familiar y su mundialización (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Antonio Pont Amenós, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Isidro Fainé Casas), 2001.*
- 171 *Creación de empleo de alto valor agregado: el papel de las sociedades de capital-riesgo en la denominada nueva economía (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Suiza, Excmo. Sr. Don José Daniel Gubert, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Roberto García Cairó), 2001.*
- 172 *La nueva economía y el mercado de capitales (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Aldo Olcese Santonja, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Fernando Casado Juan), 2001.*
- 173 *Gestión del conocimiento y finanzas: una vinculación necesaria (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para La Rioja, Ilmo. Sr. Dr. Don Arturo Rodríguez Castellanos, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Fernando Casado Juan), 2002.*
- 174 *El sistema crediticio, las cajas de ahorros y las necesidades de la economía española (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Manuel Pizarro Moreno, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Isidro Fainé Casas), 2002.*
- 175 *La financiación de la política de vivienda en España con especial referencia a la promoción de la vivienda de alquiler (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Galicia, Ilmo. Sr. Dr. Don José Antonio Redondo López, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Camilo Prado Freire), 2002.*
- 176 *Sobre la crisis actual del conocimiento científico (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Dídac Ramírez Sarrió, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Alfonso Rodríguez Rodríguez), 2002.*

- 177 *Marruecos y España en el espacio euromediterráneo: desafíos y retos de una asociación siempre pendiente (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Marruecos, Excmo. Sr. Don André Azoulay, y contestación por el Excmo. Sr. Don Aldo Olcese Santonja), 2003.*
- 178 *Marketing, Protocolo y Calidad Total (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Bizkaia, Excmo. Sr. Dr. Don Francisco Javier Maqueda Lafuente, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Camilo Prado Freire), 2003.*
- 179 *La Responsabilidad Social Corporativa (R.S.C.) (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para La Coruña, Ilmo. Sr. Dr. Don José M.<sup>a</sup> Castellano Ríos, y contestación por el Excmo. Sr. Don Aldo Olcese Santonja), 2003.*
- 180 *Información corporativa, opciones contables y análisis financiero (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Madrid, Ilmo. Sr. Dr. Don José Luis Sánchez Fernández de Valderrama, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Camilo Prado Freire), 2004.*
- 181 *Los tribunales económico-administrativos: el difícil camino hacia la auténtica justicia tributaria (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Don Josep M.<sup>a</sup> Coronas Guinart, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Joan-Francesc Pont Clemente), 2004.*
- 182 *Las corrientes de investigación dominantes en marketing en la última década (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Enrique Martín Armario, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Camilo Prado Freire), 2005.*
- 193 *España y la ampliación europea en una economía global (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Jaime Lamo de Espinosa Michels de Champourcin, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Fernando Casado Juan), 2005.*
- 184 *China en el área geoeconómica y geopolítica mediterránea (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Italia, Ilmo. Sr. Prof. Dr. Don Giancarlo Elia Valori, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Alexandre Pedrós i Abelló), 2005.*

- 185 *La integración en la UE de los microestados históricos europeos en un contexto de globalización (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para el Principado de Andorra, Excmo. Sr. Don Òscar Ribas Reig, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Francesc Granell Trías), 2005.* 
- 186 *El desarrollo sostenible como soporte básico del crecimiento económico (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Lugo, Ilmo. Sr. Dr. Don José Manuel Barreiro Fernández, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Camilo Prado Freire), 2005.*
- 187 *De la función de producción agregada a la frontera de posibilidades de producción: productividad, tecnología y crecimiento económico en la era de la información (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Manuel Castells Oliván, y contestación por el Excmo. Sr. Don Juan Tapia Nieto), 2006.* 
- 188 *El fin de la pobreza: reto de todo economista del siglo XXI (Discurso de ingreso de la Académica Numeraria, Excma. Sra. Doña Isabel Estapé Tous, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. D. Isidro Fainé Casas), 2006.*
- 189 *Problemática jurídica de las llamadas leyes de acompañamiento presupuestario del Estado (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Melilla, Excmo. Sr. Don Julio Padilla Carballada, y contestación por el Excmo. Sr. Don Enrique Lecumberri Martí), 2007.*
- 190 *Sur les «successions coexistantes» au tournant des millénaires. Quelques réflexions épistémologiques (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Rumania, Ilmo. Sr. Dr. Don Tudorel Postolache, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Josep Casajuana Gibert), 2007.* 
- 191 *Economía y financiación de la educación (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Ricardo Díez Hochleitner, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Isidro Fainé Casas), 2007.*
- 192 *Mediterraneo e civiltà della terra (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Italia, Excmo. Sr. Dr. Don Alessandro Bianchi, y contestación por el Excmo. Sr. Don Lorenzo Gascón), 2007.*
- 193 *L'Union européenne et la mondialisation du droit (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Tunicia, Ilmo. Sr. Dr. Don Abderraouf Mahbouli, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Josep Casajuana Gibert), 2007.*

- 194 *Corte Penal Internacional. Posición del Gobierno de algunos Estados respecto a su jurisdicción (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para la República de Chile, Ilmo. Sr. Dr. Don Juan Guzmán Tapia, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Joan-Francesc Pont Clemente)*, 2008.
- 195 *Monetary Policy Issues in an emerging economy. The case of Romania (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Rumania, Excmo. Sr. Dr. Don Mugur Isarescu, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Alfredo Rocafort Nicolau)*, 2008. 
- 196 *Los procesos de creación de empresas (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don Francisco Javier Maqueda Lafuente, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Alfredo Rocafort Nicolau)*, 2008. 
- 197 *Neuroeconomics: from homo economicus to homo neuroeconomicus (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Polonia, Ilmo. Sr. Dr. Don Janusz Kacprzyk, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Mario Aguer Hortal)*, 2008. 
- 198 *Le bicaméralisme dans les démocraties parlementaires (Discurso de ingreso de la Académica Correspondiente para Bélgica, Excma. Sra. Dra. Janine Delruelle-Ghobert, y contestación por el Excmo. Sr. Don Lorenzo Gascón)*, 2008. 
- 199 *El ámbito financiero de las políticas públicas de vivienda: la necesaria convergencia en Europa (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don José Antonio Redondo, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Camilo Prado Freire)*, 2008. 
- 200 *L'impact des écarts de développement et des fractures sociales sur les relations internationales en le Méditerranée (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Argelia, Excmo. Sr. Dr. Don Mohamed Laichoubi, y contestación por el Excmo. Sr. Don Lorenzo Gascón)*, 2009. 
- 201 *L'industria: passato o futuro della nostra economia? (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Italia, Excmo. Sr. Dr. Don Romano Prodi, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Jaime Gil Aluja)*, 2009. 
- 202 *Análisis de las políticas públicas (Discurso de ingreso del Académico Numerario, Excmo. Sr. Dr. Don José Barea Tejeiro, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Alfonso Rodríguez Rodríguez)*, 2009. 

- 203 *Mechanism design: how to implement social goals (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para los Estados Unidos, Excmo. Sr. Dr. Don Eric S. Maskin, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Jaime Gil Aluja), 2009.* 
- 204 *El choque de Culturas y Civilizaciones en el Mundo (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para la Comunidad Autónoma de Aragón, Excmo. Sr. Dr. Don José Daniel Barquero Cabrero, y contestación por el Excmo. Sr. Dr. Don Alfredo Rocafort Nicolau), 2009.* 
- 205 *L'économie politique entre science, idéologie et gouvernance. Réflexions autour de la première grande crise du XXIe siècle (Discurso de ingreso del Académico Correspondiente para Francia, Excmo. Sr. Dr. D. Thierry De Montbrial, y contestación por el Excmo. Sr. Don Lorenzo Gascón), 2010.* 

## OTRAS PUBLICACIONES Y COEDICIONES DE LA ACADEMIA

- M-1 *De Computis et Scripturis (Estudios en Homenaje al Excmo. Sr. Dr. Don Mario Pifarré Riera)*, 2003.
- M-2 *Sesión Académica de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras en la Académie du Royaume du Maroc (Publicación del Solemne Acto Académico en Rabat el 28 de mayo de 2004)*, 2004.
- M-3 *Una Constitución para Europa, estudios y debates (Publicación del Solemne Acto Académico del 10 de febrero de 2005, sobre el “Tratado por el que se establece una Constitución para Europa”)*, 2005.
- M-4 *Pensar Europa (Publicación del Solemne Acto Académico celebrado en Santiago de Compostela, el 27 de mayo de 2005)*, 2005.
- M-5 *El futuro de las relaciones euromediterráneas (Publicación de la Solemne Sesión Académica de la R.A.C.E.F. y la Universidad de Túnez el 18 de marzo de 2006)*, 2006.
- M-6 *Veinte años de España en la integración europea (Publicación con motivo del vigésimo aniversario de la incorporación de España en la Unión Europea)*, 2006.
- M-7 *La ciencia y la cultura en la Europa mediterránea (I Encuentro Italo-Español de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras y la Accademia Nazionale dei Lincei)*, 2007.
- M-8 *La responsabilidad social de la empresa (RSE). Propuesta para una nueva economía de la empresa responsable y sostenible*, 2007.
- M-9 *El nuevo contexto económico-financiero en la actividad cultural y científica mediterránea (Sesión Académica internacional en Santiago de Compostela)*, 2008.
- M-10 *Pluralidad y unidad en el pensamiento social, técnico y económico europeo (Sesión Académica conjunta con la Polish Academy of Sciences)*, 2008.
- M-11 *Aportación de la ciencia y la cultura mediterránea al progreso humano y social (Sesión Académica celebrada en Barcelona el 27 de noviembre de 2008)*, 2009.

- M-12 *La crisis: riesgos y oportunidades para el Espacio Atlántico (Sesión Académica en Bilbao), 2009.*
- M-13 *El futuro del Mediterráneo (Sesión Académica conjunta entre la Montenegrin Academy of Sciences and Arts y la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, celebrada en Montenegro el 18 de mayo de 2009), 2009.*
- M-14 *Globalisation and Governance (Coloquio Internacional entre la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras y el Franco-Australian Centre for International Research in Management Science (FACIREM), celebrado en Barcelona los días 10-12 de noviembre de 2009), 2009.*
- M-15 *Economics, Management and Optimization in Sports. After the Impact of the Financial Crisis (Seminario Internacional celebrado en Barcelona los días 1-3 de diciembre de 2009), 2009.*
- M-16 *Medición y Evaluación de la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) en las Empresas del Ibex 35, 2010.* 

La Academia no se hace responsable  
de las opiniones expuestas en sus propias  
publicaciones.

(Art. 41 del Reglamento)

Editora: @Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras  
ISBN-13: 978-84-613-9359-6 • N° Registro: 10/25647 • Depósito legal: B-11171-2010

---

Imprime: Ediciones Gráficas Rey, S.L. - c/Albert Einstein, 54 C/B, Nave 12-14-15  
Cornellà de Llobregat - Barcelona

Esta publicación no puede ser reproducida, ni total ni parcialmente, sin permiso previo,  
por escrito de la editora. Reservados todos los derechos.

