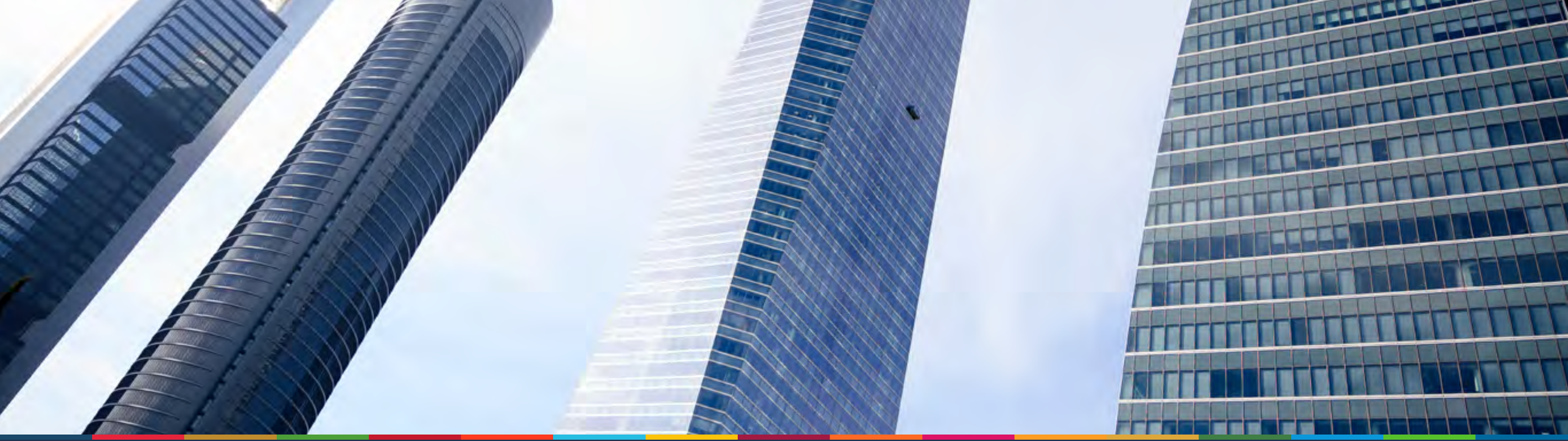


SOSTENIBILIDAD EN LAS EMPRESAS DEL

IBEX 35

ANÁLISIS 2023

Red Española

20 AÑOS

LIDERANDO
LA SOSTENIBILIDAD
EMPRESARIAL

Red Española

20 AÑOS

LIDERANDO
LA SOSTENIBILIDAD
EMPRESARIAL

COORDINACIÓN Y REDACCIÓN
DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU ESPAÑA

Cristina Sánchez
Directora ejecutiva

Javier Molero
Director de proyectos y Agenda 2030

Elsa Castillo
Coordinadora de reporting y análisis

Rosa Díaz
Técnico de reporting y proyectos

El contenido de esta publicación puede ser reproducido por cualquier persona siempre que se cite su origen. Ello no representa un permiso para reutilizar, revender o traducir cualquiera de la información presentada en esta publicación. Si es eso lo que desea hacer, necesitará obtener el permiso expreso de el Pacto Mundial de la ONU España de antemano. Toda la información y opiniones expresadas aquí por el Pacto Mundial de la ONU España se basan en su juicio en el momento de esta publicación y están sujetas a cambios sin previo aviso debido a factores económicos, políticos, sectoriales y otros factores específicos. Los comentarios de entidades invitadas incluidas en este informe reflejan la opinión de sus respectivos/as autores/as, su inclusión no es un respaldo de los mismos.

© 2024 Pacto Mundial de la ONU España. Todos los derechos reservados.

ÍNDICE

PRÓLOGO: Cristina Sánchez, Directora Ejecutiva del Pacto Mundial de la ONU España 4

1. **INTRODUCCIÓN SOBRE EL REPORTE Y METODOLOGÍA** 5

2. **LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU EN EL IBEX 35 EN 2023** 6

2.1 **EVOLUCIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS DIEZ PRINCIPIOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS** 11

2.2 **CONCLUSIONES SOBRE LA IMPLANTACIÓN DE LOS DIEZ PRINCIPIOS** 16

3. **LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL IBEX 35 EN 2023** 19

3.1 **EVOLUCIÓN DEL AVANCE EN LA CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN LOS ÚLTIMOS AÑOS** 23

3.2 **CONCLUSIONES EN MATERIA DE OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE** 28

TRIBUNA: Carmen López, Responsable de índices de BME 29

PRÓLOGO

Cristina Sánchez
Directora Ejecutiva de el
Pacto Mundial de la ONU España

Es un placer presentar esta publicación sobre el análisis del reporte de las entidades pertenecientes al principal índice bursátil español, titulada **"Sostenibilidad en las empresas del IBEX 35: análisis 2023".**

2023 ha sido un año importante para el reporte en materia de sostenibilidad. Tras la aprobación de la Directiva Europea sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD), finalmente en 2023 se aprobaron las normas de presentación de informes sobre sostenibilidad (ESRS) elaboradas por EFRAG. Estas normas, que tendrán pronto su réplica para las pequeñas y medianas empresas impulsarán la sostenibilidad empresarial e influirán en el reporte de todas las compañías europeas. Las grandes organizaciones suelen ser pioneras en la introducción de las normativas dentro de su gestión incluso antes de su aprobación definitiva, por ello el análisis de las memorias de sostenibilidad del IBEX 35 siempre proporciona información importante sobre las tendencias de las organizaciones en la materia.

El análisis de la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU y el avance en la contribución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible por parte de las empresas del IBEX nos muestra oportunidades y retos en materia de sostenibilidad que pronto abordarán el resto de las organizaciones. En este sentido en la publicación se recoge cómo el área de derechos humanos ha experimentado un gran avance, especialmente en la evaluación de riesgos sobre la materia presente en el 97% de las empresas analizadas y ya un 89% de las compañías afirma haber puesto en marcha un proceso de diligencia debida. En cuanto a normas laborales destaca que el 86% de las empresas ya cuenta con planes de igualdad y un 91% ha fijado objetivos de representación de mujeres en la plantilla y/o en el consejo de administración. Sin embargo, disminuyen las empresas con programas para promover la salud y el bienestar siendo el 91% frente al 97% del año anterior, poniendo de manifiesto que esta información está perdiendo importancia tras la pandemia. En cuanto a las cuestiones medioambientales, concretamente en lo referido a objetivos y compromisos climáticos, el 86% de las empresas establece ya un año específico para alcanzar la neutralidad climática pero solo el 46% incluye información sobre objetivos marcados para alcanzar dicha neutralidad, aunque esta cifra supone un enorme aumento respecto al ejercicio anterior. Finalmente, en relación con la lucha contra la corrupción, el 89% de las empresas del IBEX 35 informa sobre las medidas que implementan para abordar este ámbito y casi todas (un 94%) llevan a cabo una evaluación del proceso de lucha contra la corrupción.

En relación a la contribución de las empresas del IBEX 35 a los Objetivos de Desarrollo Sostenible destaca que, el 94% de las empresas identifican sus ODS prioritarios. El establecimiento de compromisos medibles y cuantificables se ha mantenido entre las empresas del IBEX 35 (60%) respecto al año anterior. En cuanto a las acciones de sensibilización acerca de los ODS, se detecta un ligero retroceso, solo un 26%, algo menos que en 2022 (34%), las llevan a cabo.

Estos datos ponen de manifiesto que la sostenibilidad sigue avanzando, pero que necesitamos aún un mayor nivel de compromiso y acción por parte de todas las empresas para acelerar su contribución a los Objetivos de la Agenda 2030. Desde el Pacto Mundial de la ONU España continuaremos apoyando al sector empresarial en el aumento de su ambición y proponiendo siempre una forma más sostenible de hacer negocios, con el objetivo puesto en alcanzar un mundo mejor en 2030.

1. INTRODUCCIÓN SOBRE EL REPORTE Y METODOLOGÍA

El Pacto Mundial de la ONU España presenta **"Sostenibilidad en las empresas del IBEX 35: análisis 2023".** El informe, que recoge el progreso y los avances reportados en la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial y su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se ha centrado en las empresas perteneciente al IBEX 35, el principal índice bursátil español.

Para este informe se ha añadido un bloque más a los tradicionales 4 bloques de principios, el bloque de gobernanza como elemento transversal y se ha analizado un gran número de indicadores en el resto de los bloques: derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. La fuente principal ha consistido en la evaluación de la información proporcionada en las memorias de sostenibilidad o EINF de las empresas que forman parte del IBEX 35.

El objetivo de la introducción del bloque de gobernanza ha sido homogeneizar el análisis de la publicación con el nuevo Informe de Progreso (COP) actualizado del Pacto Mundial de la ONU, que tiene como objetivo facilitar a las empresas adheridas a la iniciativa cumplir con su obligación anual de reporte en los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU, y que ya desde el año anterior ha entrado en vigor.

Las modificaciones legislativas, la evolución de estándares internacionales o europeos y las nuevas tendencias emergentes marcan un contexto de cambio en la sostenibilidad empresarial. Este nuevo contexto, es el que ha intentado reflejar este informe, a la vez que profundizar en la evolución de las prácticas empresariales de las entidades del IBEX para abordar los problemas críticos.

Las compañías del IBEX 35 desempeñan un papel fundamental en la economía española y tienen un impacto significativo en la sostenibilidad a nivel nacional e internacional. Además, estas empresas por su capacidad económica son pioneras en adaptarse a las nuevas tendencias en sostenibilidad y en su rendición de cuentas y, por eso, su análisis es tan revelador a la hora de identificar cómo será el comportamiento del resto de compañías españolas en los próximos años.

MARCOS DE REFERENCIA

Los Diez Principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible son los dos marcos de referencia del Pacto Mundial de la ONU. Ambos son transversales tanto en temáticas, como en el fin que persiguen y su conexión es incuestionable. Las empresas deben operar de manera responsable integrando los Diez Principios en sus estrategias y operaciones, y, además, tomar medidas para contribuir a la consecución de los ODS.

A continuación, se analizan los principales avances del IBEX 35 en la integración y reporte de estos dos marcos en el año 2023 y se comparan algunos indicadores con los obtenidos el año anterior en la publicación Comunicando el progreso 2022: Renovando las reglas del reporte empresarial.

Además, se recogen datos históricos para mostrar cuál ha sido la evolución de la sostenibilidad en esta muestra de empresas en los últimos años. Esta recopilación de información permite sacar conclusiones sobre los principales logros y retos de las compañías del IBEX 35 en su camino hacia la sostenibilidad.

2. LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU EN EL IBEX 35 EN 2023

GOBERNANZA

2023

Por primera vez, este año, se analizan los principales avances empresariales en la integración y reporte en materia de gobernanza de las empresas del IBEX 35. Las políticas sobre la materia y el compromiso con la sostenibilidad están fuertemente establecidas en las empresas. En ese sentido, el 100% de las empresas cuentan con un código ético, y el 97% de los Consejos, máximo órgano de gobierno o máximo directivo o directiva de la empresa realiza una declaración sobre la importancia del desarrollo sostenible para la empresa.

El 86% de los ejecutivos/as cuentan con una remuneración vinculada al desempeño en relación con cuestiones de sostenibilidad. Sin embargo, solo el 14% de las empresas indica qué parte de su inversión empresarial actual está alineada con los ODS.

Por otro lado, el 89% de las empresas del IBEX 35 cuenta con una comisión o comité específico de sostenibilidad, pero la cifra se reduce cuando hablamos de áreas o departamentos específicos de sostenibilidad, donde un 69% de las empresas indican tenerlo.

Siguiendo con el análisis de aspectos relacionados con la sostenibilidad a nivel empresarial, el 71% de las empresas desarrolla productos o servicios alineados con este ámbito y el 66% ofrecen formación en materia de sostenibilidad a sus proveedores.

Por último, cabe destacar que prácticamente la totalidad (97%) de las empresas del IBEX 35 verifican por un tercero la información comunicada.

DERECHOS HUMANOS

2023

En este análisis se percibe un gran avance en materias de derechos humanos para las empresas del IBEX 35 en relación con la información de años anteriores recogida en la publicación Comunicando el progreso.

En relación con **el compromiso** observamos que el 100% de empresas manifiestan un compromiso con los derechos humanos y el 80% de empresas del IBEX 35 ya cuentan con una política específica en la materia, frente al 77% del año 2022.

Si observamos el proceso de **análisis de riesgos y oportunidades** que llevan a cabo las empresas, el 97% de las empresas analizadas han informado sobre la evaluación del progreso o mitigación de los riesgos asociados con las cuestiones de derechos humanos, en la que establecen metas anuales y se hace un seguimiento de estas. Este dato supone un gran avance respecto al año anterior donde solo el 46% de las empresas indicaban realizarlo. Además, un 89% ya afirma haber puesto en marcha un proceso de diligencia debida.

En este ejercicio se ha querido conocer también si las empresas ponen en marcha **medidas o acciones para prevenir y mitigar los riesgos asociados a derechos humanos** y se identifica que un 71% de las empresas del IBEX 35 cuentan con ellas. Además, la formación en materia de derechos humanos a la plantilla, como acción específica que puede contribuir a prevenir riesgos escala del 49% al 74%.

Otra acción destacada en materia de derechos humanos que en los últimos años está tomado especial relevancia es el establecimiento de medidas para garantizar un salario digno entre la plantilla, que ya están contempladas en el 83% de las empresas del IBEX 35, si bien este tipo de medidas no se impulsan al mismo nivel respecto a los proveedores, ya que solo 31% indica contar con ellas.

A pesar del bajo porcentaje en cuanto a las cuestiones de salario digno entre los proveedores, las empresas siguen **avanzando en la gestión de sus cadenas de suministro**. Este año han aumentado las empresas que realizan un análisis de los impactos sociales negativos identificados en la cadena de suministro y el número de proveedores evaluados en relación con los impactos sociales, pasando de 51% el año anterior al 77% en este ejercicio. En línea con años anteriores, aunque con un leve retroceso se observa que el 86% (89% en 2022) de empresas del IBEX 35 realiza evaluaciones a nuevos proveedores según criterios sociales. Además, el 80% de las empresas han analizado a sus proveedores u otras relaciones empresariales en las que el riesgo relacionado con los derechos humanos puede ser especialmente serio.

Finalmente, en cuanto a los **canales de reclamaciones**, aspecto esencial para comprobar la eficiencia de las políticas y acciones puestas en marcha por las empresas, se aprecia un aumento notable, alcanzando en 2023 el 100% de las empresas IBEX 35, frente al 83% del año anterior.

NORMAS LABORALES

2023

Este bloque recoge avances positivos en ciertas cuestiones. Sin embargo, se han detectado también algunos retrocesos respecto a años anteriores.

En cuanto a la **existencia de políticas** en este ámbito, en 2022 el 100% de las empresas del IBEX 35 declaraban tener políticas y medidas concretas contra la discriminación y este año desciende al 97%. Asimismo, el 83% afirma contar con una política de igualdad de género, reduciéndose la cifra respecto al anterior, cuando el 100% de las empresas contaban con ella. Por otro lado, el 86% de empresas dispone de una política de diversidad.

Estas políticas se **plasman en planes y medidas concretas** que mejoran en casi todos los aspectos. Así, en cuanto a la **conciliación**, la totalidad de las empresas cuenta con medidas en esta cuestión, manteniendo el resultado del año anterior, destacando el teletrabajo en un 86% del total. Asimismo, el 69% de las empresas han realizado análisis detallados de la situación del permiso parental y el regreso al trabajo de los empleados, desglosados por sexo, frente al 57% de las empresas que lo hacían el año anterior. También aumenta levemente el porcentaje de empleados que reciben **evaluaciones regulares de desarrollo profesional**, pasando de un 86% a un 89%.

Además, el 86% ya cuenta con planes de **igualdad** y el 91% ha fijado objetivos de representación de mujeres en la plantilla y/o en el consejo de administración. En este sentido, destaca que el 97% aporta datos sobre el porcentaje de mujeres en puestos de nivel directivo, porcentaje idéntico al de aquellas empresas que informan sobre la ratio del salario base y la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral.

Sin embargo, disminuyen las empresas con programas para promover la **salud y el bienestar** siendo el 91% frente al 97% el año anterior, donde estas cuestiones tras la pandemia eran de vital importancia.

En cuanto a inclusión y diversidad el 75% de las empresas disponen de un plan, cifra que es mucho menor cuando se analiza la diversidad y la inclusión LGTBIQ+ ya que solo el 43% de las empresas del IBEX 35 cuentan con acciones para promover la diversidad y la inclusión LGTBIQ+, y apenas un 29% tienen alguna alianza para promoverlo. Por otro lado, en este ejercicio se observa un incremento en las medidas tomadas por las empresas cotizadas españolas en la inclusión de personas con discapacidad que pasa del 86% al 97%.

Una cifra que ha descendido este año ha sido el compromiso con la erradicación del **trabajo forzoso y el trabajo infantil** que baja del 89% al 74% y del 89% a 69% respectivamente.

En relación con los procesos de **evaluación y medidas** en materias de normas laborales, el 94% de las empresas del IBEX 35 cuenta con procesos para evaluarlos y el 91% también lleva a cabo análisis a proveedores en esta materia. Además, el 100% de las empresas han adoptado medidas con el fin de prevenir o mitigar los riesgos asociados a cuestiones sobre normas laborales y evalúan su progreso.

Por último, también destaca que el 60% de las empresas cuentan con **convenios colectivos** más favorables a los establecidos por la legislación o el convenio sectorial, y que el porcentaje total de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva es del 100%, aumentando en 3 puntos en relación con el ejercicio anterior.

MEDIOAMBIENTE

2023

En este apartado se observan notables mejoras respecto a años anteriores y solo algunos mínimos retrocesos.

Destaca el hecho de que el 100% de las empresas del IBEX 35 ya tengan una **política medioambiental** (94% en 2022).

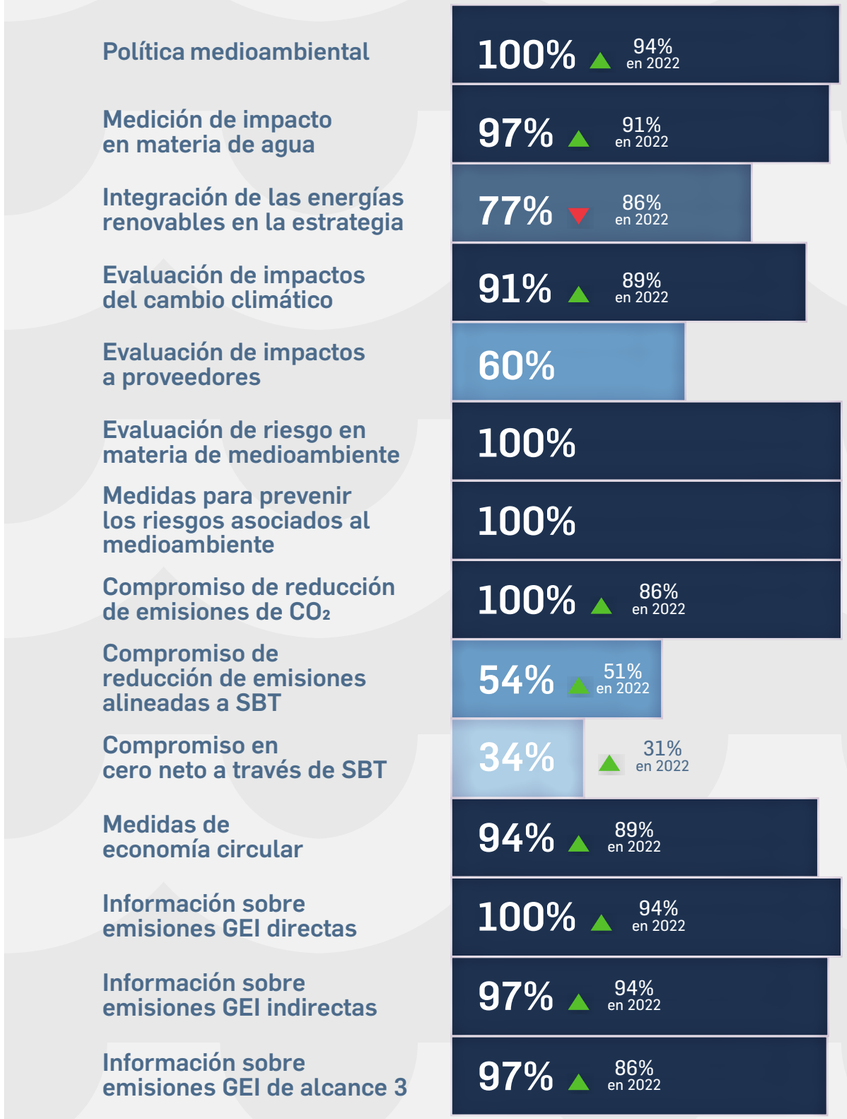
En términos de **cambio climático**, un 100% de las empresas tienen un compromiso con la reducción de emisiones de CO_2 (86% en 2022). También aumentan las empresas que disponen de una estrategia climática, pasando del 77 al 86%. De la misma forma vemos un notable esfuerzo por informar sobre las emisiones de GEI directas o alcance 1 (100%), indirectas o alcance 2 (97%) y alcance 3 (97%). Aunque, menos de la mitad de las empresas certifica o verifica el cálculo de su huella de carbono (43%), más de la mitad, un 54%, sí incluyen información sobre los compromisos de reducción de emisiones alineadas con SBT, porcentaje similar al del ejercicio pasado: 51%.

En lo referido a **objetivos y compromisos climáticos**, el 86% de las empresas establece un año para alcanzar la neutralidad climática pero solo el 46% incluye información sobre objetivos aprobados con el *cero neto*, aunque esta cifra aumenta notablemente respecto al ejercicio anterior, cuando solamente el 3% de las empresas lo incluían. En cuanto al establecimiento de compromisos de cero neto a través de *Science Based Targets* (SBT), lo hacen tan solo un 34%, algo más que el año anterior, cuando fue un 31%.

La medición del **impacto del agua** pasa del 91% al 97%, aunque es cierto que solo el 54% tiene algún objetivo marcado en relación con su impacto en esta materia.

Destacar que continúa el retroceso en la integración de **energías renovables** en las estrategias empresariales. Este retroceso ya se identificó en 2022 y vuelve a caer un 10% respecto al ejercicio anterior pasando del 86 al 77%.

En cuanto a la **economía circular y el reciclaje,** continúa al alza el reporte de los insumos reciclados utilizados para fabricar productos y servicios en las organizaciones, subiendo de un 80% a un 86% este año. Además, el 94% de las empresas lleva a cabo medidas relacionadas con la economía circular, aumentando en 5 puntos respecto a 2022; aunque solo el 49% dispone de una estrategia específica.



Por último, la totalidad de las empresas realizan **evaluaciones de riesgo** en materia de medioambiente en su organización, aunque solo el 60% de estas empresas han evaluado el riesgo relacionado con el medioambiente a sus proveedores. A pesar de ello, el 100% de las empresas del IBEX 35 afirma contar con medidas para **prevenir los riesgos** asociados a cuestiones de medioambiente.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

2023

Si comparamos los datos analizados en materia de transparencia y anticorrupción de las entidades del IBEX 35 con los obtenidos en años anteriores encontramos ciertas mejoras en este bloque de principios, como que el 100% de las empresas tiene un **compromiso público contra la corrupción** y cuentan con códigos de conducta propios. Además, crece la disposición de códigos éticos o de conducta a proveedores que pasa del 77% al 91%.

En este sentido, el 89% de las empresas del IBEX 35 informa sobre las medidas para abordar la corrupción y casi todas (un 94%) llevan a cabo una **evaluación del proceso de lucha contra la corrupción** en las operaciones propias. Sin embargo, cuando se investiga si estas evaluaciones se realizan también en proveedores, la cifra disminuye significativamente, bajando al 63%, lo que pone de manifiesto, como ocurre en algunos bloques anteriores, que el trabajo en la cadena de suministro avanza, pero las empresas deben seguir destinando recursos para acelerar el proceso.

Todas las empresas del IBEX 35 disponen de **canales de denuncia**, sumando tres puntos respecto al 2022, aumentando también el reporte de casos de corrupción, que pasa del 77% al 97% en un año, fomentando cada vez más la transparencia en este tipo de cuestiones. Asimismo, el 54% tienen un sistema interno de información para personas físicas o jurídicas relacionado con la Ley 2/2023.

El 100% de las empresas analizadas imparten **formación** sobre lucha contra la corrupción e integridad. Sin embargo, tan solo un 3% de las empresas participa en acciones contra la corrupción en **alianza** con alguna organización.

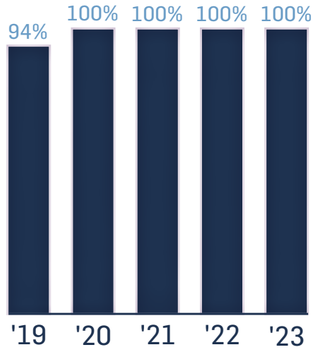
Por último, otra mejora de la transparencia se encuentra en que el cien por cien de las empresas ofrece información sobre los **beneficios obtenidos e impuestos pagados**, superando el 91% obtenido en el ejercicio anterior.

2.1 EVOLUCIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS DIEZ PRINCIPIOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

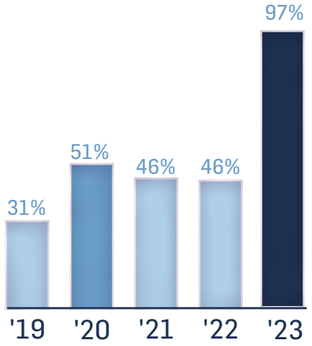
DERECHOS HUMANOS

EVOLUCIÓN

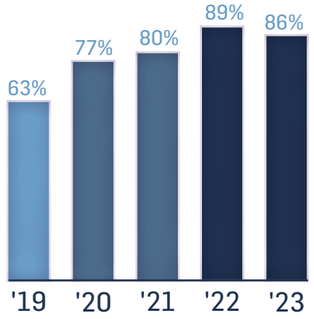
La evolución en los últimos 5 años en materia de derechos humanos ha sido estable hasta llegar a este último año. En este ejercicio se ha visto un aumento notable de cuestiones clave como el crecimiento en la implantación de procesos de diligencia debida, en las evaluaciones de impacto en las actividades y la formación en materia de derechos humanos.



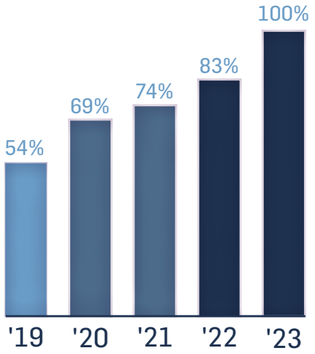
Compromiso con los derechos humanos



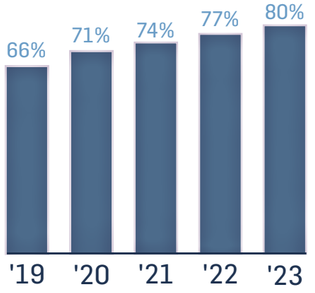
Evaluaciones de impacto en las actividades



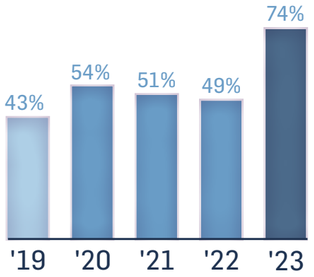
Evaluaciones de impacto a proveedores en derechos humanos



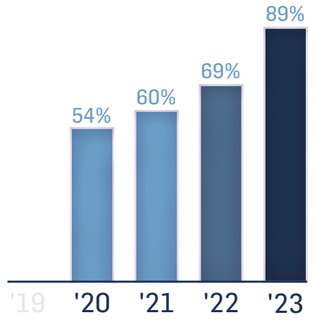
Canal de reclamaciones ante casos de vulneración de derechos humanos



Política de derechos humanos



Formación a plantilla en derechos humanos

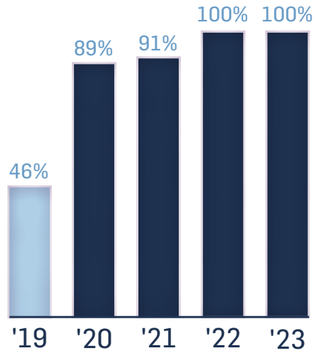


Procesos de diligencia debida

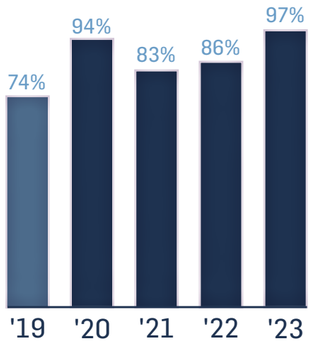
NORMAS LABORALES

EVOLUCIÓN

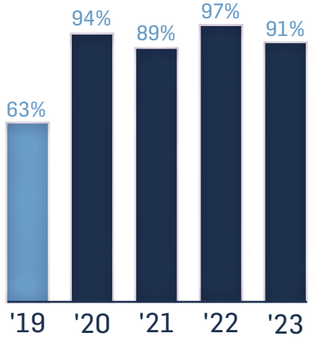
La evolución de ciertos indicadores en este ámbito ha mostrado un crecimiento más inestable que el resto de los bloques respecto a años anteriores. De hecho, más de la mitad de estos reflejan cifras más bajas en este ejercicio, como los programas para promover la salud y el bienestar o las medidas para erradicar la explotación infantil o el trabajo forzoso, y las políticas y medidas de no discriminación. El resto de los indicadores mantienen su tendencia, rozando la nota perfecta la inclusión de personas con discapacidad.



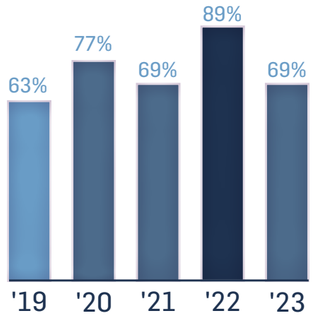
Medidas de conciliación laboral



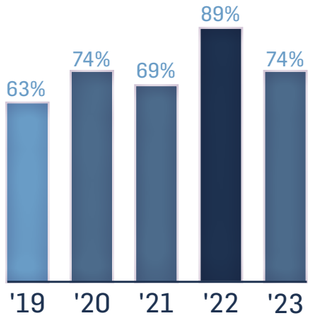
Inclusión de personas con discapacidad



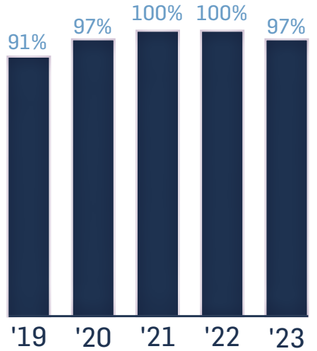
Programas para promover la salud y bienestar



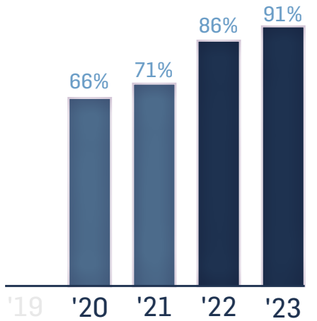
Erradicación de la explotación infantil



Erradicación del trabajo forzoso



Políticas y medidas de no discriminación

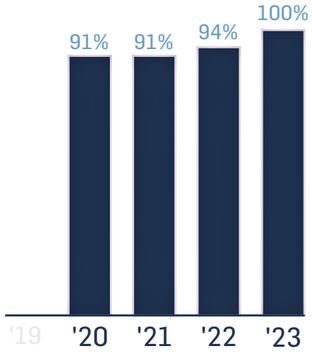


Objetivos de representación de mujeres en la plantilla

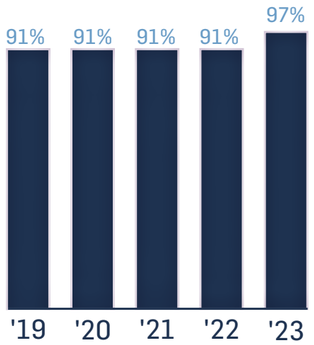
MEDIOAMBIENTE

EVOLUCIÓN

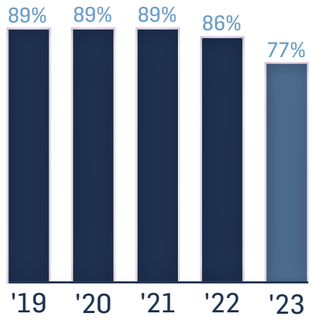
El progreso en esta área ha sido constante, superando todos los indicadores los resultados de años anteriores salvo en la integración en la estrategia de las energías renovables, que baja en los últimos ejercicios. Para el resto de las cuestiones, las empresas del IBEX 35 han progresado notablemente en aspectos como el compromiso con la reducción de emisiones de CO_2, sus políticas medioambientales o medidas de economía circular. Avance que, lentamente, van acompañando con el establecimiento de objetivos bajo la metodología *Science Based Targets*.



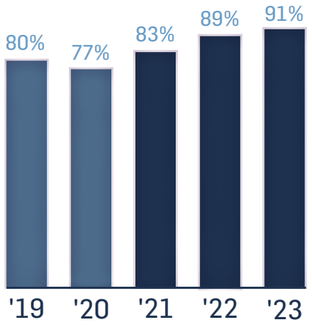
Política medioambiental



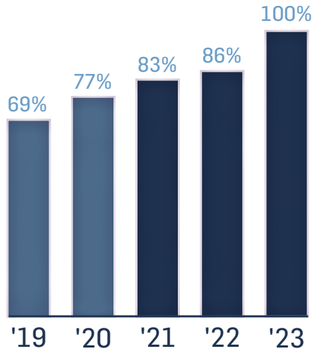
Medición de impacto en materia de agua



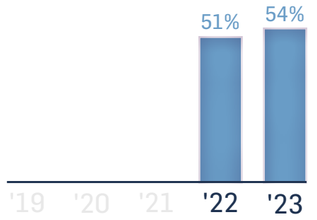
Integración de las energías renovables en la estrategia



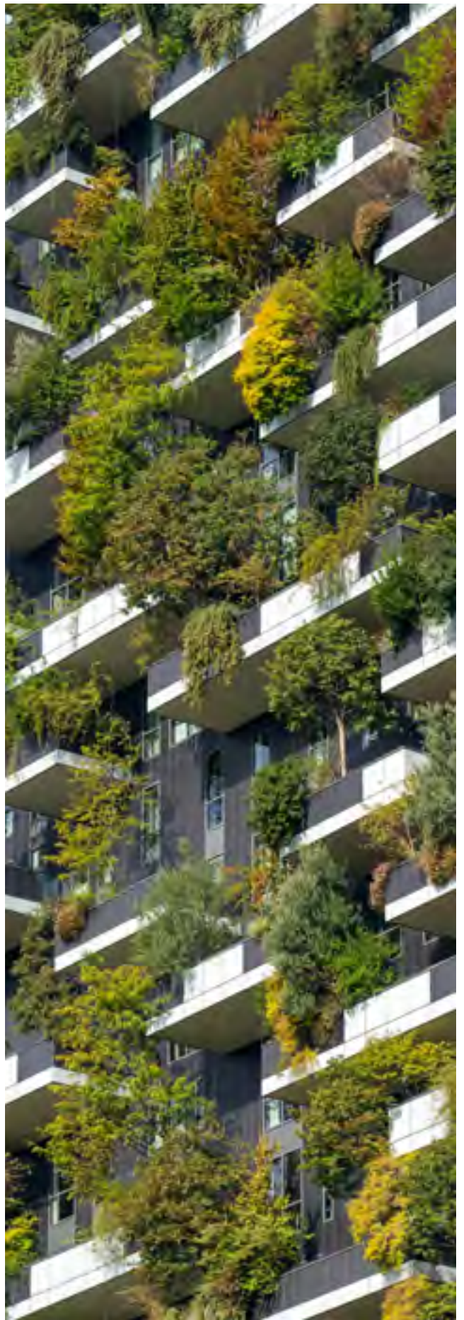
Evaluación de impactos del cambio climático

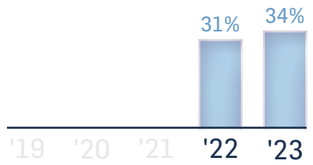


Compromiso de reducción de emisiones de CO_2

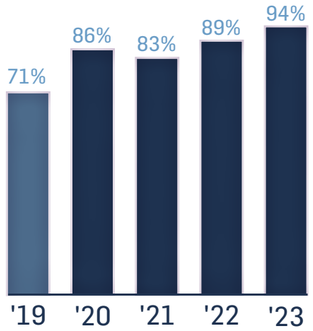


Compromiso de reducción de emisiones alineadas a SBT

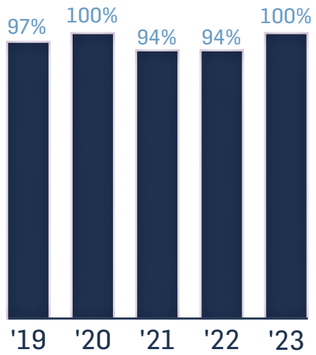




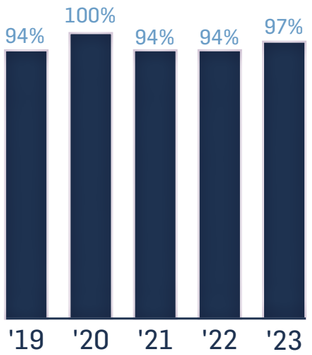
Compromiso en cero neto a través de SBT



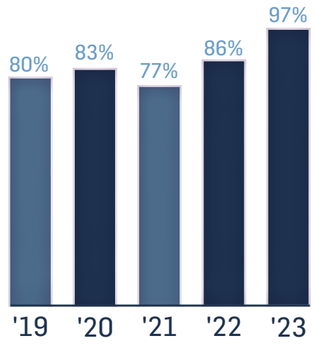
Medidas de economía circular



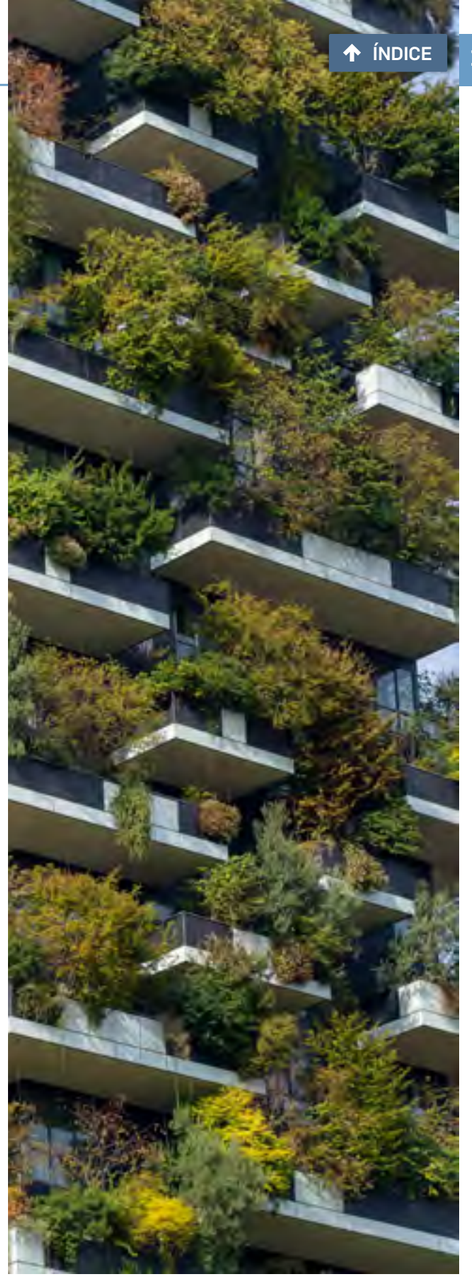
Información sobre emisiones GEI directas



Información sobre emisiones GEI indirectas



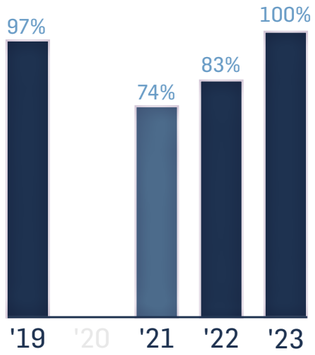
Información sobre emisiones GEI de alcance 3



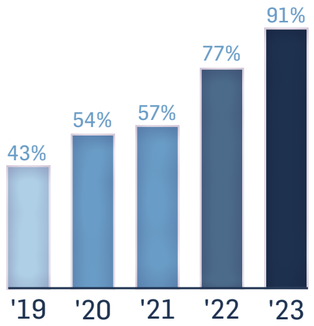
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

EVOLUCIÓN

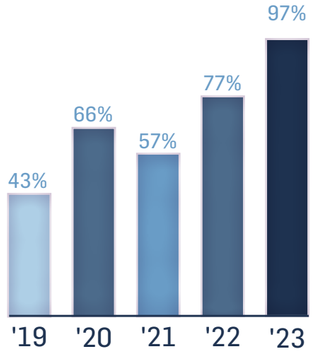
Este conjunto de indicadores continúa su tendencia ascendente de los últimos años. Las ratios de partida de estos indicadores son especialmente altas, sobre todo en relación a contar con un código de conducta, una política en materia de lucha contra la corrupción, un canal de denuncias o en comunicar los beneficios obtenidos. Destaca la notable mejoría en varios de ellos, que han transitado desde resultados medios en evaluaciones anteriores hasta alcanzar niveles máximos en el último ejercicio.



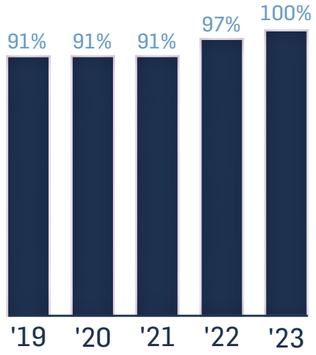
Compromiso público contra la corrupción



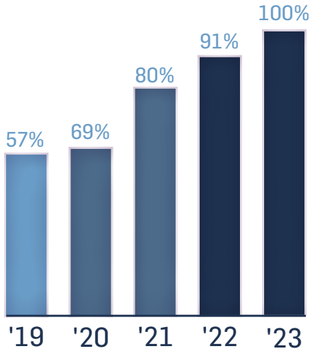
Código ético a proveedores



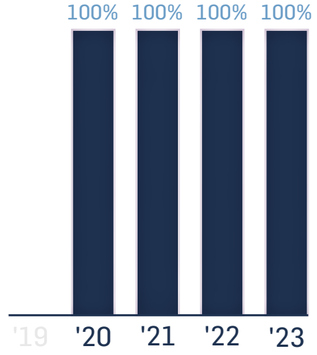
Reporte de casos corrupción



Disposición de un canal de denuncias



Información sobre beneficios obtenidos e impuestos pagados



Código de conducta

2.2 CONCLUSIONES SOBRE LA IMPLANTACIÓN DE LOS DIEZ PRINCIPIOS

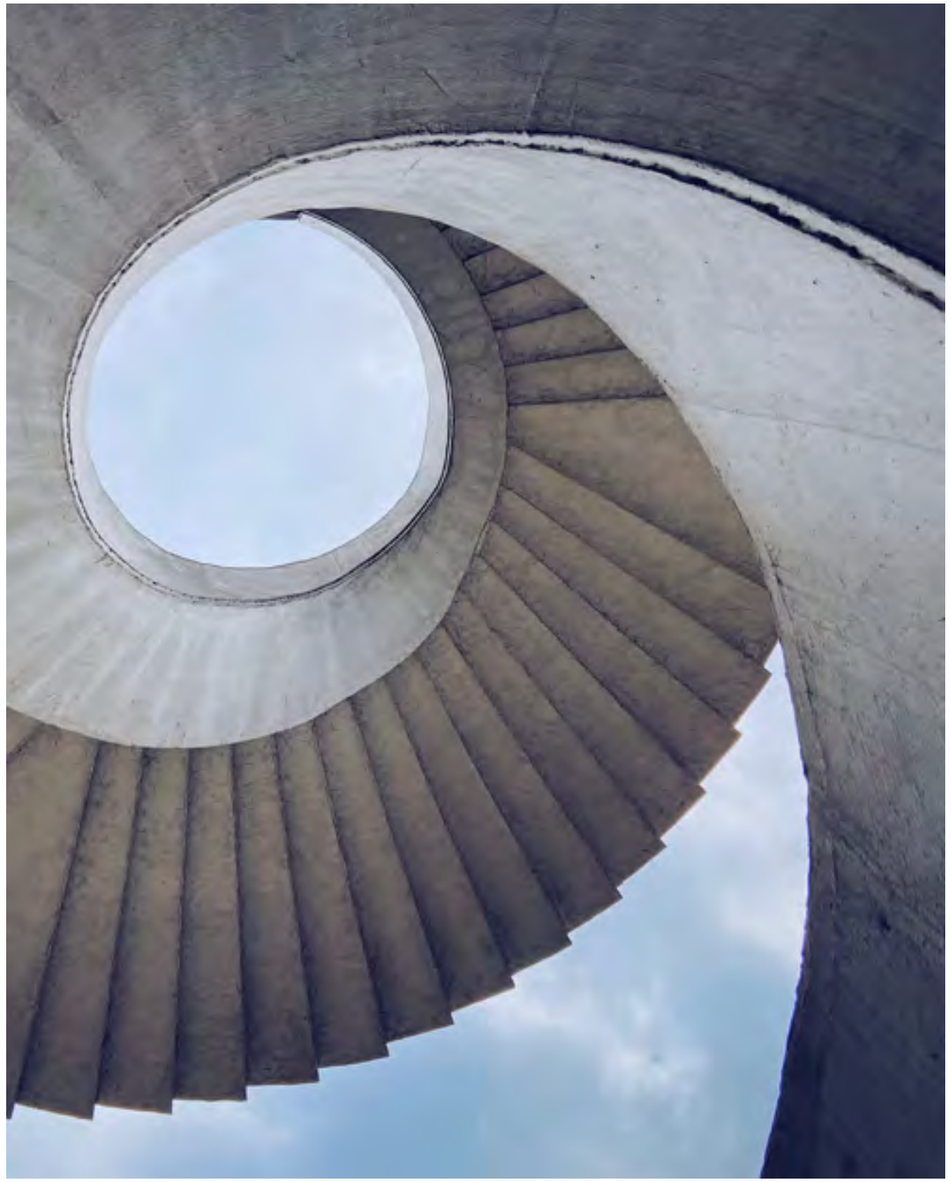
GOBERNANZA

Este año se incorpora el bloque de gobernanza de forma separada ante las crecientes expectativas de la sociedad que exige un nuevo enfoque de esta bajo criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza). Resulta imprescindible reforzar el compromiso de manera transversal; evaluar su punto de partida; identificar las oportunidades de mejora e incorporar en las decisiones de los consejos de dirección los valores y la cultura, las estrategias, las políticas, las operaciones y las relaciones.

En este sentido, el 97% de las empresas del IBEX 35 realiza una declaración expresa sobre la importancia del desarrollo sostenible para la empresa por parte del máximo órgano de gobierno o directivo. Además, el 89% ya cuenta con una comisión o comité específico de sostenibilidad, aunque solo un 69% tienen áreas o departamentos específicos en la materia.

Otro buen ejemplo del avance en integrar la gestión responsable en todos los aspectos de la empresa es el hecho de que el 86% de los ejecutivos ya tenga una remuneración vinculada al desempeño en relación con cuestiones de sostenibilidad.

Es tal la creciente importancia de los aspectos de gobernanza que en este año el Pacto Mundial de la ONU ha publicado un Informe sobre Gobernanza Transformacional para apoyar la aceleración de la acción empresarial en cuestiones de gobernanza tanto interna como externamente. Este se suma a la ya existente herramienta para la gestión de la gobernanza bajo criterios ASG, bajo el nombre de *«Marco empresarial del ODS 16: Inspirando una gobernanza transformadora»*.



DERECHOS HUMANOS

Este bloque ha experimentado una gran mejora respecto a años anteriores en el caso de las empresas del IBEX 35 y todos los indicadores de gestión e implementación se encuentran ya en porcentajes similares a otros bloques.

De hecho, la totalidad de las empresas manifiestan un compromiso con los derechos humanos y un 89% de ellas ya ha implementado un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos, lo que refleja anticipación ya que, se prevé que la directiva europea en este ámbito se apruebe en 2024.

Otros datos que destacan por su crecimiento son las evaluaciones del progreso o mitigación de los riesgos asociados con las cuestiones de derechos humanos, que llega a un 97% y el de la formación en materia de derechos humanos a la plantilla que escala del 49% al 74%.

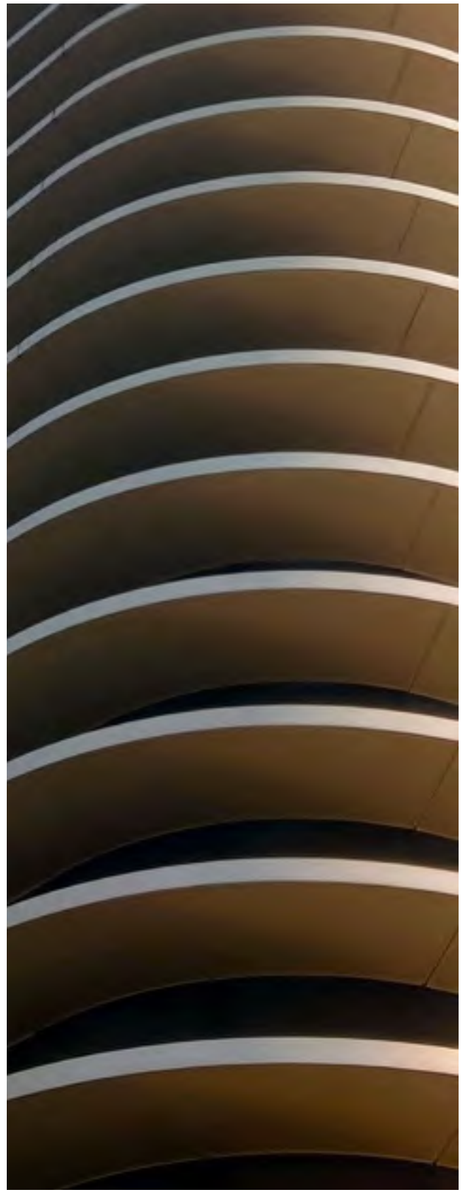
En los últimos años comienza a adquirir una especial importancia el establecimiento de medidas para garantizar un salario digno entre las plantillas alcanzando un 83% en las empresas analizadas. Siguiendo con las evaluaciones a proveedores, y en línea con lo analizado en años anteriores, el 86% de las empresas del IBEX 35 realiza evaluaciones a sus nuevos proveedores según criterios sociales y el 80% ha analizado a sus proveedores u otras relaciones empresariales en las que

el riesgo relacionado con los derechos humanos pudiera ser especialmente serio.

Sin embargo, las empresas sí avanzan en la gestión de sus cadenas de suministro, aumentando aquellas que realizan un análisis de los impactos sociales negativos y el número de proveedores evaluados en relación con los impactos sociales (de un 51% a un 77% este año).

Estas mejoras coinciden, además, con el 75 aniversario de la Declaración Universal de los derechos humanos (DUDH), que tuvo lugar en 2023. No obstante, existe margen de mejora en el trabajo conjunto con la cadena de suministro y en el ámbito de la sensibilización a la plantilla en derechos humanos. Además están surgiendo nuevos retos como consecuencia de la digitalización y la implantación de la IA en los procesos empresariales, que las empresas tendrán que abordar.

El Pacto Mundial de la ONU España ha apoyado el avance en derechos humanos con el desarrollo del programa acelerador *Business & Human Rights* que ha proporcionado herramientas y conocimientos para establecer un proceso continuo de diligencia debida.



NORMAS LABORALES

En las empresas del IBEX 35 se encuentra un panorama contradictorio en esta materia, ya que ciertos aspectos mejoran, pero también se aprecian retrocesos.

Como ejemplo, los programas de salud y bienestar experimentaron un gran impulso como consecuencia de la COVID-19, pero parecen estar perdiendo fuerza retrocediendo del 97 al 91%. Asimismo, las medidas de erradicación del trabajo forzoso e infantil retroceden en más de un 10% respecto al ejercicio de 2022.

La diversidad e inclusión mejora en cuanto a género y discapacidad, pero queda mucho por hacer en materia de inclusión del colectivo LGTBIQ+ donde solo el 43% indica establecer acciones. En ese sentido, el 86% ya cuenta con planes de igualdad y el 91% ha fijado objetivos de representación de mujeres en la plantilla y/o en el consejo de administración. Sin embargo, cuando se analiza si las empresas disponen de una política de igualdad de género, se observa que el porcentaje disminuye 17 puntos respecto al ejercicio anterior, pasando a un 83% del total de las empresas.

Asimismo, la inclusión de personas con discapacidad ha aumentado del 86% al 97%. Estos datos positivos no deben mermar los esfuerzos de las empresas hasta alcanzar el objetivo final que sería acabar con la desigualdad en el sector empresarial ya que todavía se aprecia margen de mejora hasta conseguir alcanzarla.

Finalmente, como en otros bloques, todas las cuestiones relativas al análisis de impactos y riesgos en operaciones y en cadena de suministro han mejorado notablemente.

El Pacto Mundial de la ONU sigue apostando un año más por programas aceleradores como el *Target Gender Equality*, la herramienta de autodiagnóstico de brechas de género WEPs o la herramienta empresarial de las normas de conducta LGBTIQ+ de la ONU, entre otras, para poder seguir avanzando en estas materias.

MEDIOAMBIENTE

En los aspectos medioambientales continúa la mejora casi generalizada de las diferentes ratios. Por ejemplo, este año el 100% de las empresas del IBEX 35 cuentan con un compromiso de reducción de emisiones frente al 86% del año anterior y un 100% de las empresas del IBEX 35 ya tienen una política medioambiental (97% en 2022). También es destacable el aumento del 77 al 86% de las empresas que disponen de una estrategia climática.

En el mismo sentido ascendente, la medición del impacto del agua pasa del 91% al 97% y un 94% de las empresas lleva a cabo medidas relacionadas con la economía circular, aumentando en 5 puntos respecto al ejercicio anterior.

Sin embargo, sorprende el constante retroceso en la integración de energías renovables llegando al 77% cuando partía de un 89% en 2020 según los datos de *Comunicando el Progreso 2022*.

En cuanto al establecimiento de compromisos de cero neto a través de Science Based Targets (SBT), lo hacen tan solo un 34%, algo más que el año anterior pero situándose todavía en porcentajes bajos. Estos datos ponen de manifiesto que el compromiso de las empresas es firme, pero los objetivos establecidos para alcanzarlos no están en muchos casos basados en lo establecido en la ciencia lo que puede frenar su impacto y resultado.

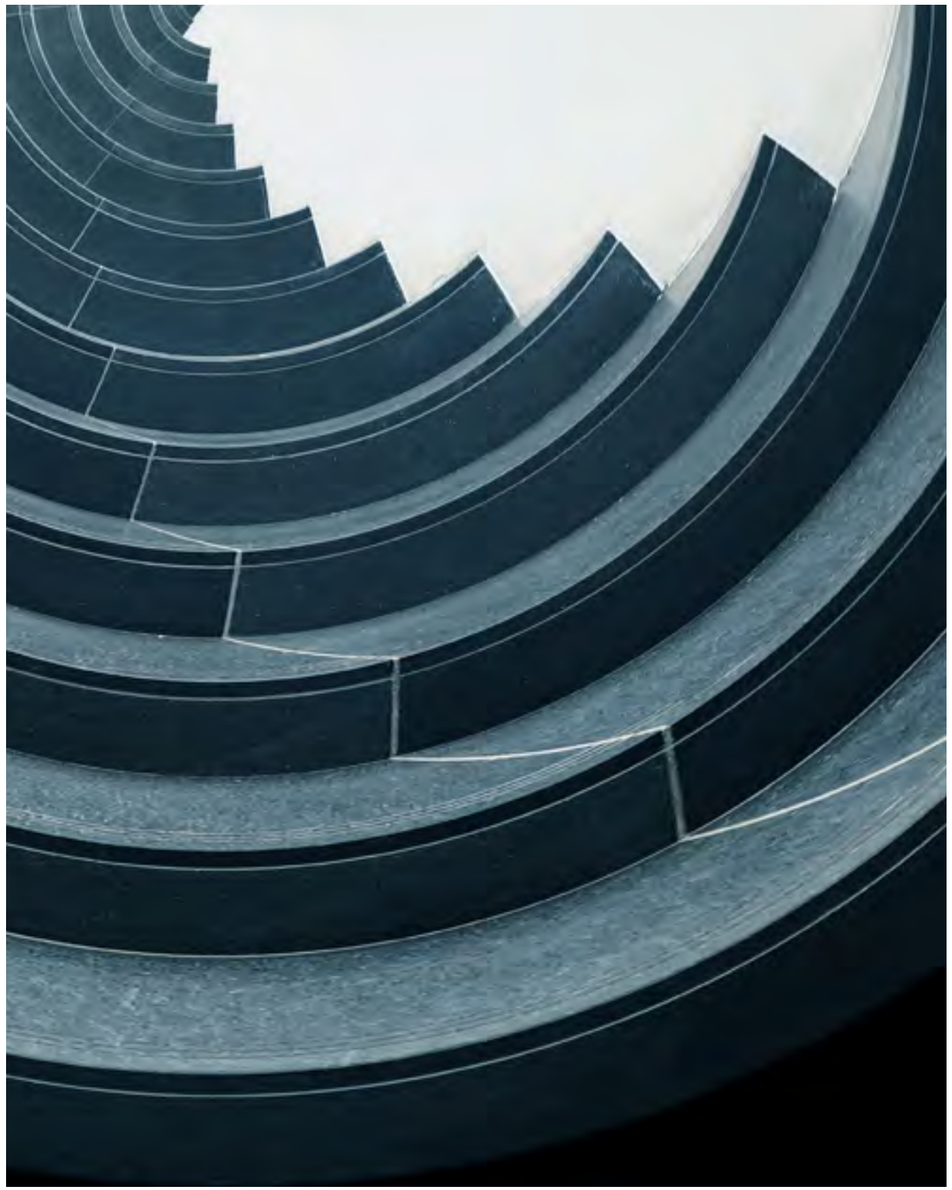
El Pacto Mundial de la ONU España sigue apostando por la iniciativa *Climate Ambition Accelerator*, que el año 2023 cumplió su tercera edición. Este programa acelerador permite a las empresas reducir las emisiones globales para 2030 y alcanzar el cero neto para 2050 estableciendo objetivos basados en la ciencia

Este programa se realiza con la metodología y la colaboración de *Science Based Targets*, iniciativa que ayuda a las empresas a alinear sus objetivos climáticos con la ciencia para limitar el calentamiento global a 1,5 °C sobre los niveles preindustriales.

Los objetivos se consideran basados en ciencia si se alinean con lo que la ciencia climática establece como necesarios para cumplir las metas del Acuerdo de París para limitar el calentamiento global a 1,5 °C sobre los niveles preindustriales.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

En términos de lucha contra la corrupción, se siguen contemplando datos muy positivos entre las grandes empresas cotizadas, incluso mejorando algunos de ellos. Por ejemplo, crece la disposición de códigos éticos o de conducta a proveedores que pasa del 77% al 91% y de canales de denuncia que alcanzan el 100% frente al 97% del 2022. También sube del 77% al 97% el reporte de casos de corrupción y la información ofrecida sobre los beneficios obtenidos e impuestos pagados que llega hasta el 100% desde el 91% en 2022.



Por supuesto, el 100% de las empresas tiene un compromiso público contra la corrupción y, además, la evaluación del proceso de lucha contra la corrupción en las operaciones propias es del 94% vs el 63% en el caso de los proveedores, indicador todavía muy mejorable.

El fomento de la transparencia y el auge de las cuestiones relacionadas con la gobernanza están impulsando este bloque de principios que muestra resultados muy positivos en comparación con años anteriores.

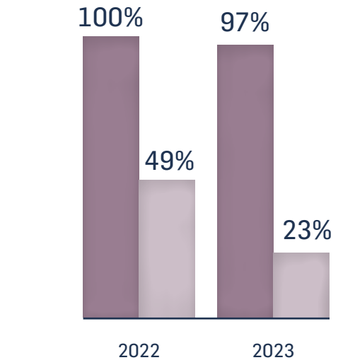
El Pacto Mundial de la ONU España ayuda a las empresas participantes, poniendo a su disposición a través de *Academy Spain*, una ruta de aprendizaje en materia de gobernanza y lucha contra la corrupción, con recursos destinados a mejorar el rendimiento de las empresas en estos ámbitos.

3. LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL IBEX 35 EN 2023

PASO 01
CONOCER

El conocimiento y la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para las empresas del IBEX 35 es indudable, aunque este año se experimenta una caída en los indicadores en este apartado, que no resulta preocupante ya que el resto sigue una tendencia favorable. Así, el 97% (vs 100% en 2022) de las empresas del IBEX 35 menciona en su memoria que han incorporado los ODS en la estrategia empresarial.

Respecto a la inclusión expresa del compromiso con la consecución de los ODS por parte del máximo cargo de la empresa, el cual evidencia la importancia estratégica de los ODS para las compañías, el dato ha bajado al 23% en 2023 desde el 49% de 2022. Esto podría ser debido a que la mayoría de empresas ya tienen integrados los ODS en su estrategia y, por tanto, al mencionar sus ejes estratégicos ya mencionan de forma implícita a los ODS.



Compromiso con la consecución de los ODS

Reporte del compromiso por parte de la alta dirección

PASO 02
DEFINIR PRIORIDADES

La identificación de ODS resulta un paso esencial que permite establecer objetivos específicos para su consecución. Desde hace tiempo se ve una evolución favorable en este aspecto entre las grandes empresas. En ese sentido, el 94% de las empresas del IBEX 35 identifican los ODS prioritarios para su organización, lo que supone un ligero aumento respecto al año 2022: 91%.

Los ODS que mayor número de empresas del IBEX 35 han priorizado se mantienen en 2023 respecto a 2022 y 2021: ODS 13: acción por el clima (74%), seguido del ODS 8: trabajo decente y crecimiento económico (71%) y del ODS 9: industria, innovación e infraestructura (63%). Sin embargo, ha habido bajadas en el porcentaje de empresas que priorizan estos objetivos, descendiendo el ODS 13 de un 83% a la cifra actual de 74% o, el ODS 8 cayendo 9 puntos, a excepción del 9 que ha mantenido la misma puntuación.

En cuanto a los menos trabajados, este año siguen siendo el ODS 1: fin de la pobreza, ODS 14: vida submarina y ODS 2: hambre cero. Tanto el ODS 1 como el 2 mejoran algunos puntos respecto al año anterior de 6% a 11% y de 3% a 6% respectivamente, y la conservación de los océanos se mantiene en un 6%.

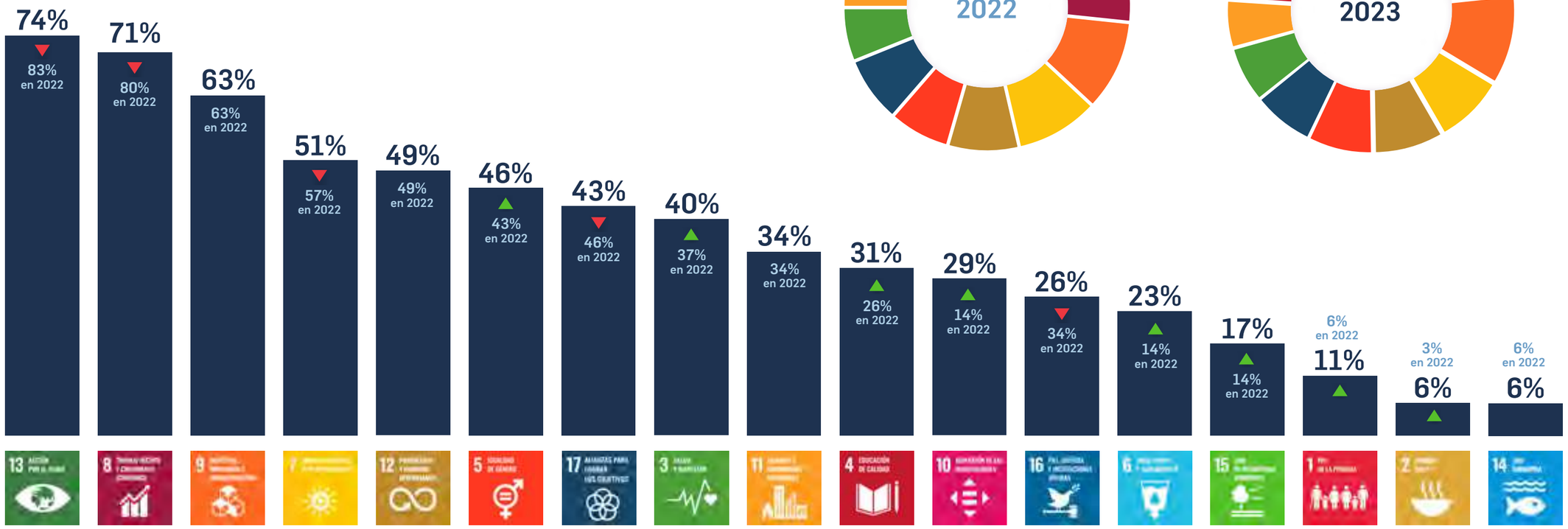
Sobre cómo las empresas del IBEX 35 explican cómo contribuyen a la consecución de dichos ODS prioritarios, el porcentaje se ha mantenido en un 91% este año. Este dato ya era muy alto en años anteriores y evidencia de forma detallada cómo las empresas pasan de los compromisos a las acciones concretas para avanzar en la consecución de los ODS.

Identificación de ODS prioritarios

Explicación sobre cómo contribuye a su consecución

PASO 02
DEFINIR
PRIORIDADES

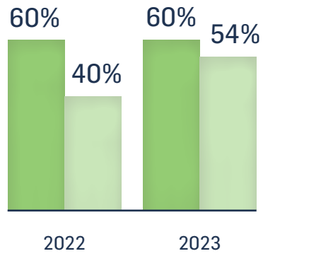
ODS PRIORITARIOS 2023



PASO 03
ESTABLECER OBJETIVOS

El establecimiento de compromisos medibles y cuantificables se ha mantenido entre las empresas del IBEX 35 (60%) respecto al año anterior, momento en el que se produjo una subida considerable. El establecimiento de objetivos es esencial en el cumplimiento de la Agenda 2030 y será la clave para poder acelerar el proceso y alcanzar las metas marcadas. A pesar de no ser un porcentaje bajo, será necesaria más acción ya que según el informe *Global Private Sector Stocktake* sólo el 15% de las metas de los ODS están encaminadas hacia su logro en 2023, el 48% muestra un progreso débil e insuficiente y el 37% está estancado o, incluso, ha retrocedido.

Por otra parte, la medición de avances con respecto a estos compromisos ha crecido 14 puntos, pasando de un 40% en 2022 a un 54% en 2023. Al igual que el anterior indicador, en el ejercicio pasado hubo un crecimiento exponencial en este indicador.



Establecimiento de compromisos medibles y cuantificables

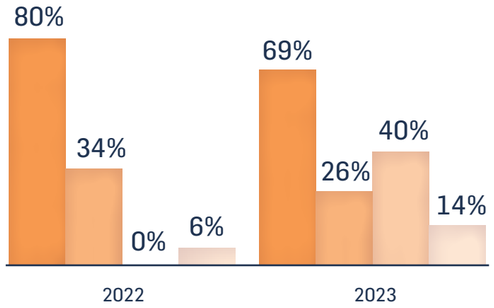
Medición de avances con respecto a estos compromisos

PASO 04
INTEGRAR

El establecimiento de alianzas para la consecución de los ODS era reportado por el 60% de las empresas del IBEX 35 en 2022. Este año este indicador ha llegado al 80%, lo que demuestra que las empresas ven una oportunidad en las alianzas y las colaboraciones para conseguir sus objetivos de ODS.

En cuanto a las acciones de sensibilización acerca de los ODS, se detecta un ligero retroceso. Solo un 26%, algo menos que en 2022 (34%), llevan a cabo acciones de sensibilización acerca de los ODS. Por su parte, la formación específica en materia de ODS para la plantilla continúa situándose como uno de los aspectos menos trabajados por las empresas del IBEX 35, aunque ha vuelto a subir del 6 al 14% en 2023. Las acciones de sensibilización tanto a los grupos de interés internos como externos son esencial para seguir avanzando y se evidencia como una asignatura pendiente dentro de las empresas analizadas.

Por último, algo relevante y a destacar, es el crecimiento de las empresas que tienen productos y servicios que contribuyen a los ODS que se sitúa en el 40%.



Establecimiento de alianzas para la consecución de los ODS

Sensibilización

Productos y servicios que contribuyen a los ODS

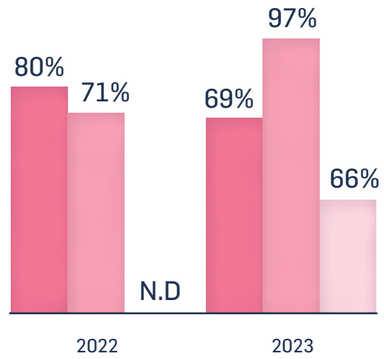
Formación específica de ODS a la plantilla

PASO 05
REPORTAR & COMUNICAR

El reporte de buenas prácticas referentes a los ODS permite visibilizar cómo las empresas avanzan en la materia año tras año. En ese sentido, las empresas del IBEX 35 que lo hacen han alcanzado el 97% vs el 71% del anterior, donde ya se observó un salto muy grande.

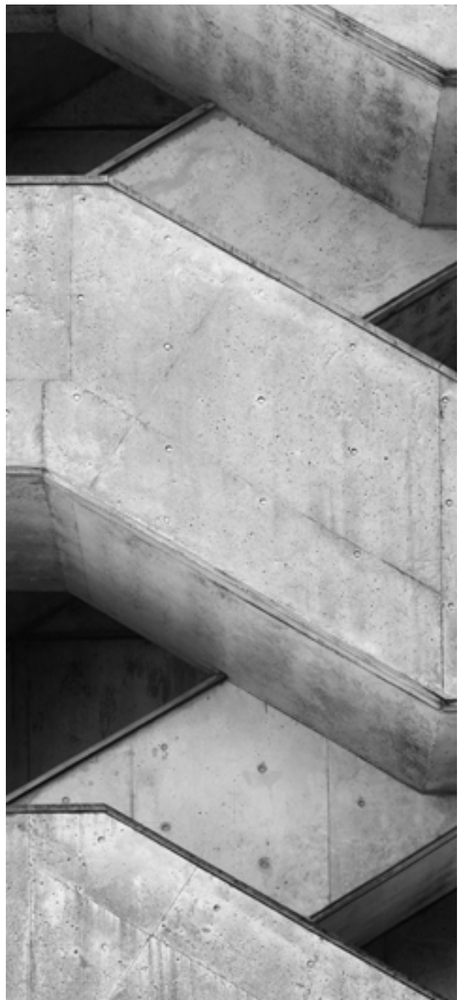
Asimismo, este año se ha analizado un indicador sobre el reporte de alianzas referentes a Objetivos de Desarrollo Sostenible y el 66% de las empresas del IBEX 35 lo están reportando.

Las empresas del IBEX 35 son conscientes de la evolución que está viviendo el reporte en materia de sostenibilidad y de la existencia hoy en día de múltiples marcos de reporte. El establecimiento de correlaciones entre los ODS y dichos marcos de referencia en materia de sostenibilidad son cada vez más demandados por los diferentes grupos de interés y especialmente por los inversores. A pesar de ello, el porcentaje de empresas que han incluido los ODS en diferentes apartados de la memoria o



los han vinculado con marcos de reporte como GRI ha disminuido del 80 al 69%. En los próximos años, esta será probablemente una tarea que las empresas deberán abordar ante el panorama actual de reporte y se espera volver de nuevo a porcentajes similares encontrados en años anteriores.

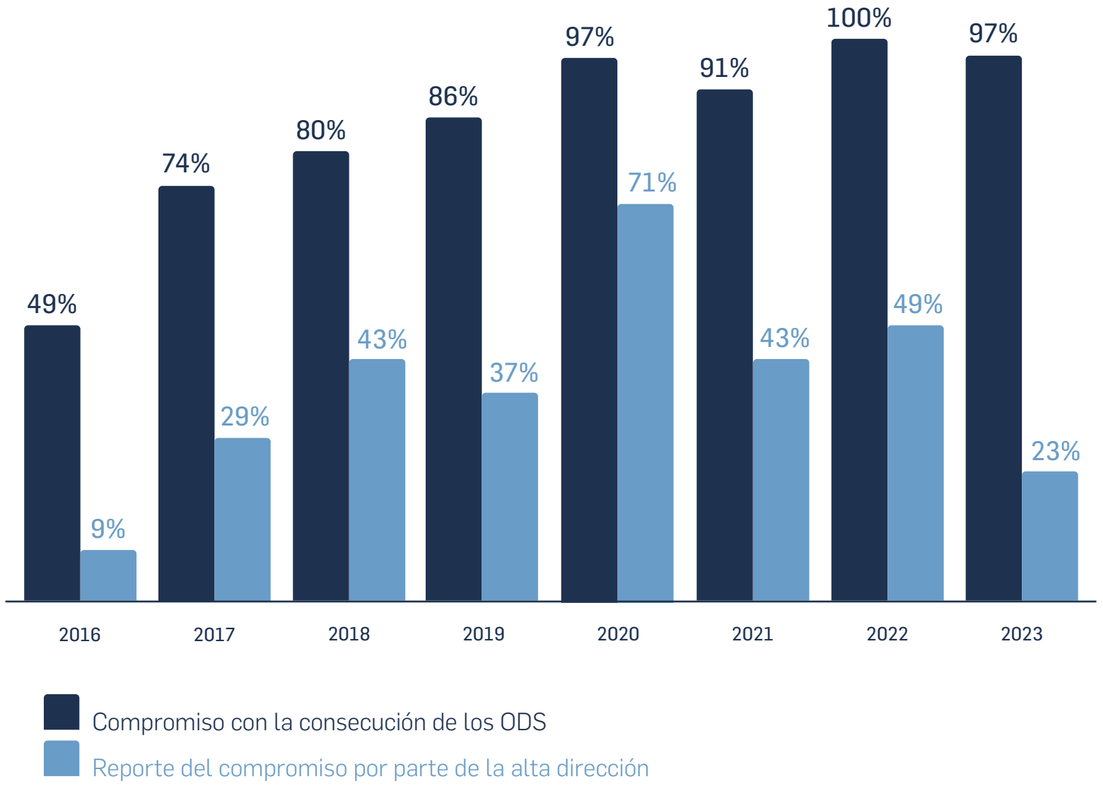
3.1 EVOLUCIÓN DEL AVANCE EN LA CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN LOS ÚLTIMOS AÑOS



PASO 01
CONOCER

A pesar de haber sufrido una mínima bajada, de 100 al 97%, el compromiso con la consecución de los ODS se mantiene este año entre las empresas del IBEX 35. Desde 2017 se ha visto un progreso ascendente en este indicador hasta alcanzar prácticamente a la totalidad del IBEX 35.

Por su parte, el compromiso expreso de la alta dirección es un indicador que ha sufrido muchos altibajos en los últimos años, destacando el retroceso de este año a niveles de 2017 y considerándose su segunda peor puntuación con un 23%. Las cartas de los máximos directivos son elementos personales, pero decisivos para que los compromisos permeen y bajen a toda la organización, por lo que se espera que este indicador se recupere en futuras ediciones.



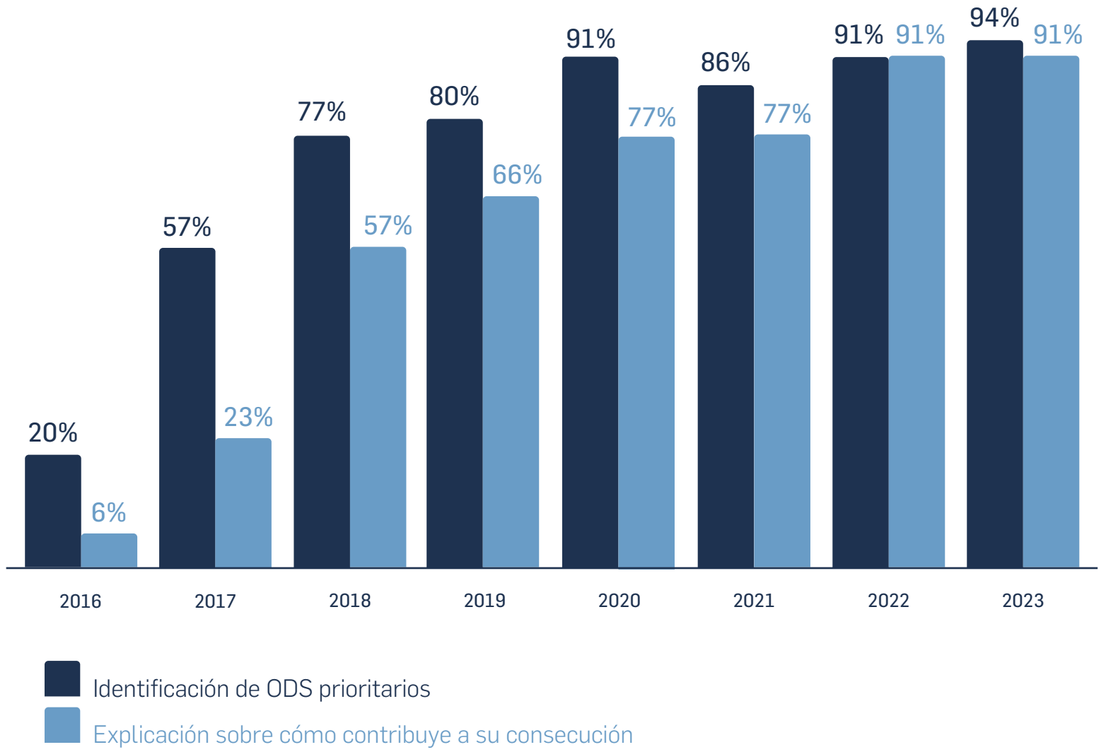
PASO 02
DEFINIR PRIORIDADES

La tendencia al alza en la identificación de los ODS prioritarios ha continuado en 2023 con un 94% de las empresas del IBEX 35, lo que supone un mínimo aumento respecto al año 2022, pero un gran aumento desde 2016 donde tan solo lo hacían un 20%.

En cuanto a la comunicación sobre la contribución de los ODS priorizados, el porcentaje se ha mantenido en un 91% este año con respecto al anterior. En este indicador también se observa un crecimiento constante desde 2016, casi rozando la perfección en la actualidad.

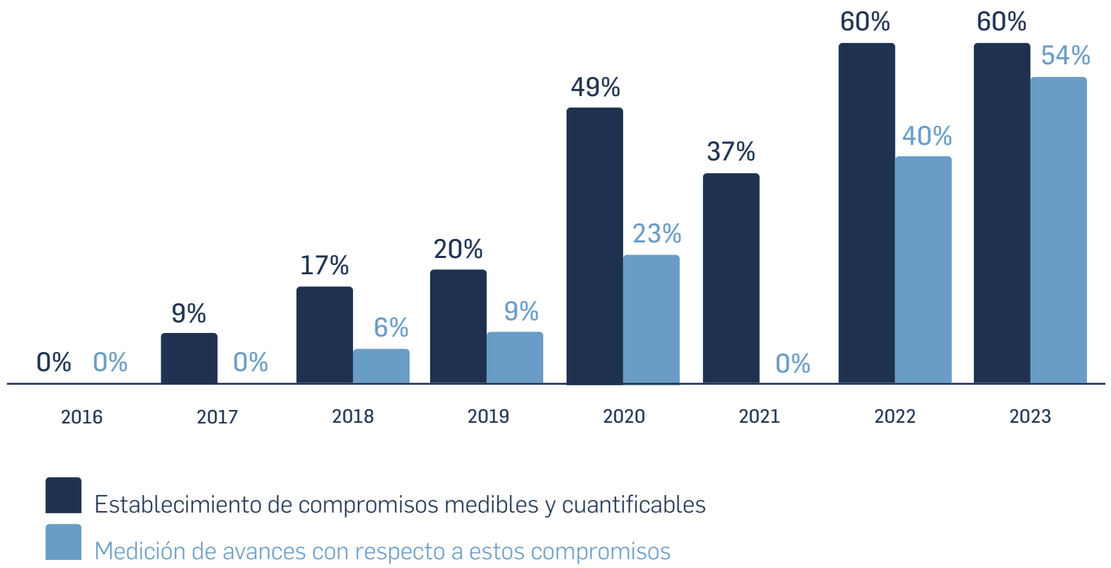
Los ODS priorizados mayoritariamente continúan siendo el ODS 13: acción por el clima (74%), ODS 8: trabajo decente y crecimiento económico (71%) y ODS 9: industria, innovación e infraestructura (63%), seguidos bastante de lejos por el ODS 7: energía asequible y no contaminante (51%) y ODS 12: producción y consumo responsable (49%). Quitando el ODS 9, todas las cifras se reducen en comparación a los resultados logrados por estos indicadores en el año 2022, cuando el ODS 13 obtuvo 83%, ODS 8 80%, ODS 7 57% y ODS 12 que alcanzó el 49%.

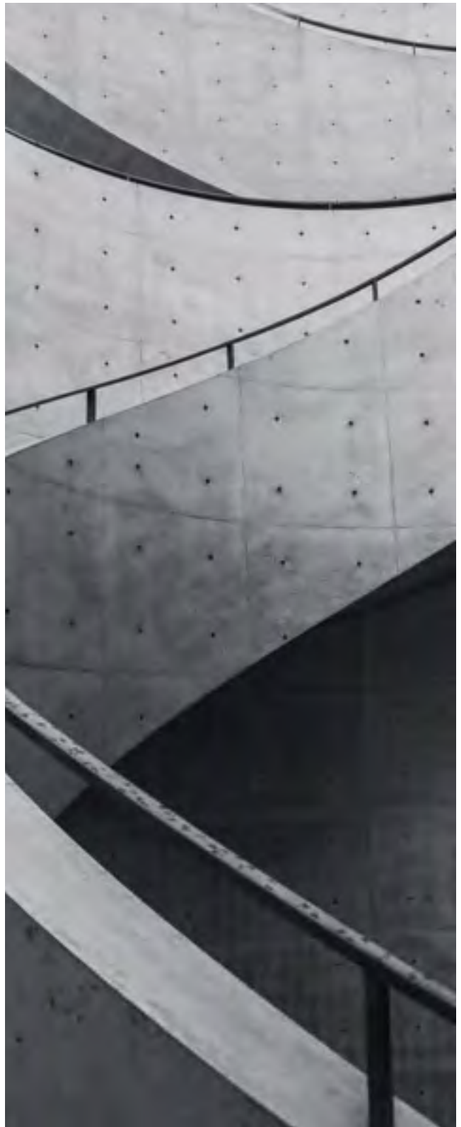
Por otro lado, también son los mismos ODS que el año anterior los que menos se han trabajado: el ODS 1: fin de la pobreza, ODS 14: vida submarina y ODS 2: hambre cero, siendo el ODS 14 el único que no mejora.



PASO 03
ESTABLECER OBJETIVOS

El establecimiento de objetivos medibles y cuantificables y la medición de avances con respecto a estos compromisos siguen siendo los retos más importantes dentro de las empresas del IBEX 35. A pesar de esto, es importante destacar que desde 2016 ambos indicadores muestran tendencias evolutivas positivas alcanzando ya un 60% y un 54% respectivamente.

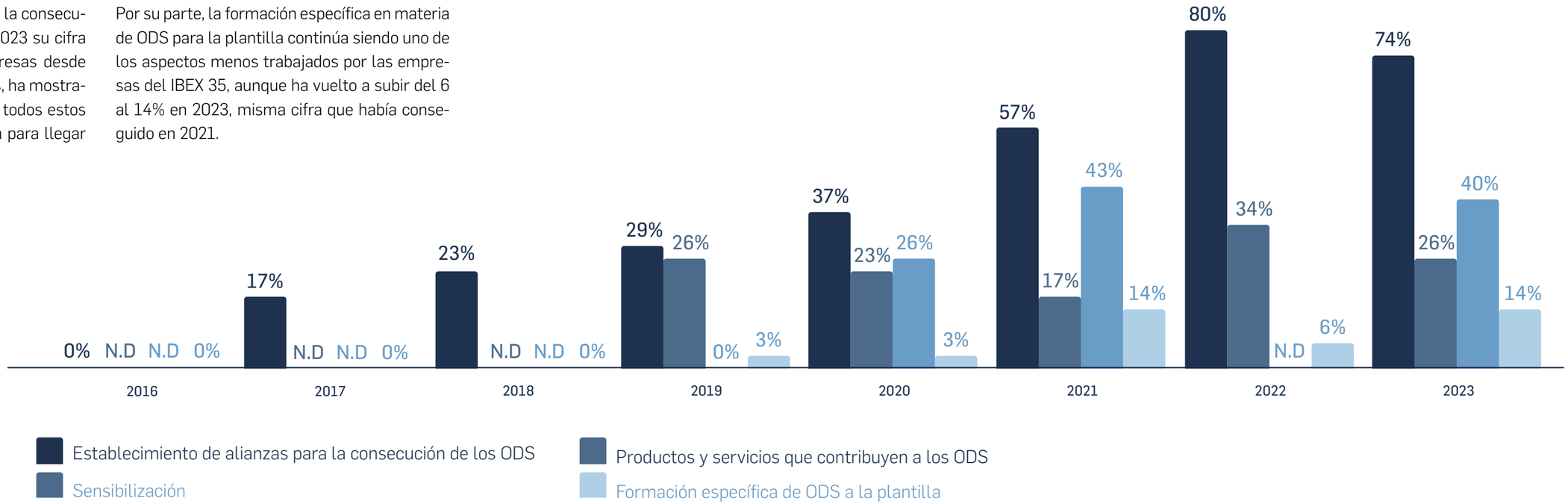




PASO 04
INTEGRANDO

El establecimiento de alianzas para la consecución de los ODS ha alcanzado en 2023 su cifra más alta con un 80% de las empresas desde 2016. Al igual que otros indicadores, ha mostrado un aumento progresivo durante todos estos años, aunque todavía tiene margen para llegar al nivel de otros indicadores.

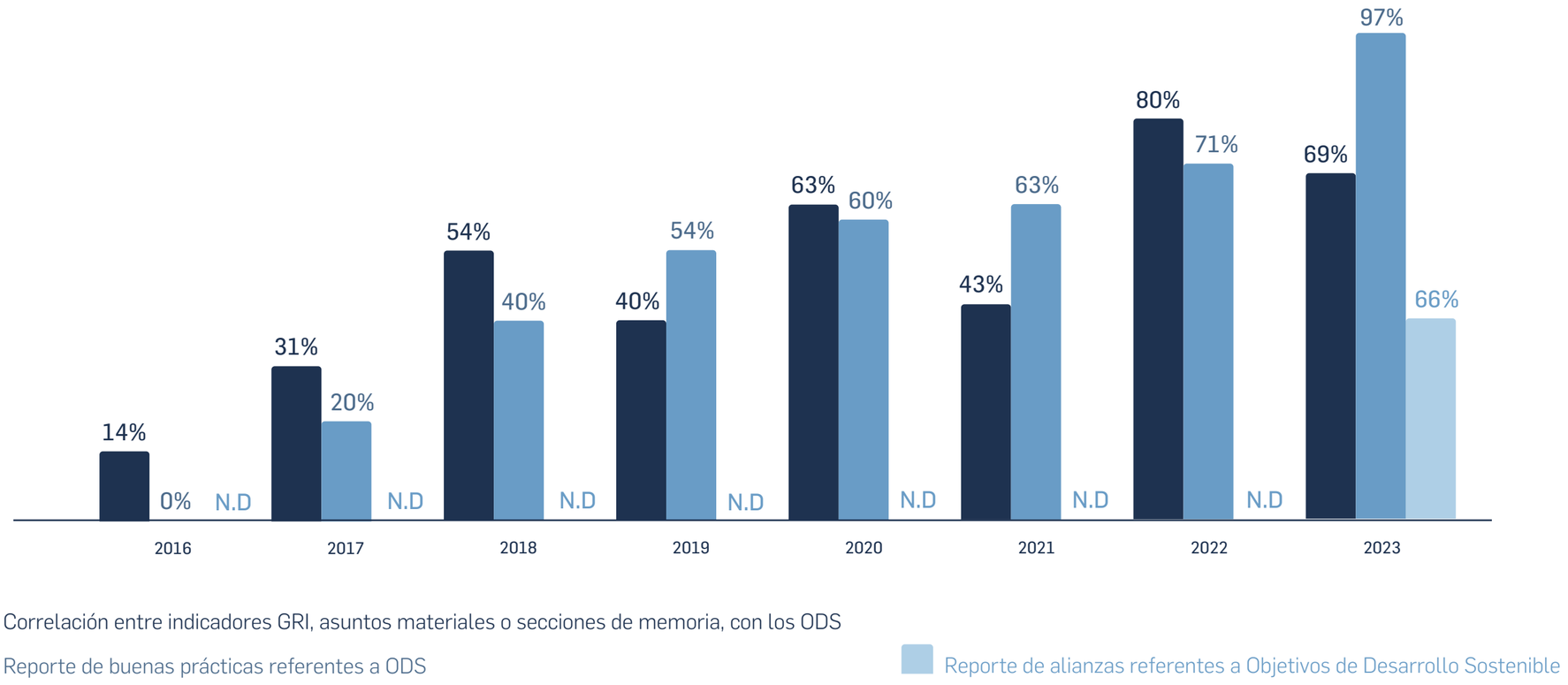
Por su parte, la formación específica en materia de ODS para la plantilla continúa siendo uno de los aspectos menos trabajados por las empresas del IBEX 35, aunque ha vuelto a subir del 6 al 14% en 2023, misma cifra que había conseguido en 2021.



PASO 05
REPORTANDO & COMUNICANDO

La correlación entre los ODS y otros marcos de referencia en materia de sostenibilidad, como sus asuntos materiales, los estándares GRI (*Global Reporting Initiative*) u otros apartados de las memorias de sostenibilidad, ha disminuido del 80 al 69%, acercándose a 2020 que obtuvo la cifra del 63%. Es importante señalar que este indicador es muy poco predecible e inestable.

La tendencia positiva del reporte de buenas prácticas referentes a los ODS ha continuado en 2023 entre las IBEX 35 con el 97% en contraste con el 0% del año 2016 o el 63% de hace tan solo dos años.



3.2 CONCLUSIONES EN MATERIA DE OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

PASO 01 CONOCER

Los ODS se han convertido en una prioridad estratégica para las empresas. En este sentido, el 97% de las empresas que integran el IBEX han manifestado su compromiso con su consecución, a pesar de registrar una ligera reducción con respecto al año anterior, cuando alcanzaba el 100%. Es fundamental que este compromiso sólido se integre en los niveles de gestión de la empresa, ya que desempeña un papel fundamental en la contribución de los ODS a largo plazo.

El Pacto Mundial de la ONU España lanzó en 2022 el Academy Spain, una **plataforma de formación** diseñada para ofrecer los conocimientos y habilidades necesarias para avanzar en los retos en sostenibilidad empresarial y descubrir las nuevas normativas que impactan localmente. Con esta herramienta, se busca mejorar la experiencia de todas las **empresas participantes** y ofrecerles una **ruta de formación** que permita ir avanzando en el conocimiento sobre la consecución de la Agenda 2030 y los Diez Principios del Pacto Mundial.

PASO 02 DEFINIR PRIORIDADES

Los ODS prioritarios para las empresas del IBEX 35 se han mantenido desde el año 2019 y vuelven a hacerlo en 2023. Esto evidencia una estabilidad con la consecución del ODS 13: acción por el clima, ODS 8: trabajo decente y crecimiento económico y ODS 9: industria, innovación e infraestructura. Por otro lado, los ODS menos trabajados este año siguen siendo el ODS 1: fin de la pobreza, ODS 14: vida submarina y ODS 2: hambre cero, aunque se observa una mejora en todos menos en el ODS 14, que mantiene el mismo porcentaje que el año anterior.

Este año vuelve a destacar que la mayor parte de las empresas del IBEX 35 comunican sobre su contribución a los ODS priorizados, y además un 91% avanzan en la descripción sobre cómo contribuyen a su consecución.

PASO 03 ESTABLECER OBJETIVOS

Las empresas afrontan los mayores retos en lo que respecta tanto al establecimiento de compromisos medibles y cuantificables, como a la medición de avances con respecto a estos compromisos. A pesar de esto, es importante destacar que las empresas muestran tendencias evolutivas positivas y que no ha habido ningún retroceso en este paso. Un 60% de las empresas del IBEX cuenta con compromisos medibles y cuantificables y un 54% mide los avances con respecto a estos compromisos.

En 2023 el Pacto Mundial de la ONU lanzó la iniciativa Forward Faster, un compromiso de la iniciativa con las empresas para acelerar su progreso hacia los ODS, la Agenda 2030 y la sostenibilidad empresarial. En concreto, *Forward Faster* va a acelerar la acción empresarial ayudando a las empresas a fijar objetivos cuantificables en cinco áreas claves: igualdad de género, acción climática, salario digno, resiliencia del agua y finanzas e inversiones sostenibles.

PASO 04 INTEGRANDO

En cuanto a lo que respecta al establecimiento de alianzas para la consecución de los ODS, se observa un aumento significativo de 20 puntos respecto al ejercicio anterior, alcanzando al 80% de las empresas del IBEX 35. Un incremento que muestra un mayor reconocimiento por parte de las empresas de la necesidad de establecer alianzas estratégicas y colaborativas para abordar estos desafíos globales.

Por otro lado, la formación específica en materia de ODS para el personal de las empresas continúa siendo un aspecto que requiere de mayor atención, a pesar de subir al 14%. En este sentido, es de vital importancia implementar estrategias de capacitación y sensibilización en relación con los ODS a las plantillas, un elemento que desempeña un papel fundamental en la creación de metas internas comunes.

La participación en iniciativas como el programa SDG Ambition del Pacto Mundial de la ONU (programa centrado en guiar a las empresas en su trayectoria hacia a contribución a la Agenda 2030), seguirá siendo clave para lograr mejoras y avances significativos en la materia.

PASO 05 REPORTANDO & COMUNICANDO

Este año ha habido un importante retroceso entre las empresas del IBEX 35, que establecen una correlación entre los ODS e indicadores GRI, asuntos materiales o secciones de memoria, bajando del 80% al 69% a pesar de que este indicador es muy importante porque puede ayudar a las empresas a comunicar de manera más estructurada sus avances en la materia en un momento de crecientes exigencias de *reporting*.

Por otro lado, año tras año son cada vez más empresas las que reportan buenas prácticas relacionadas con los ODS. En este sentido, las empresas del IBEX 35 que lo hacen han alcanzando en 2023 el 97% vs el 71% del anterior.

El Pacto Mundial de la ONU España dispone de un documento, el white paper Nº5, que presenta el nuevo Informe de Progreso del Pacto Mundial de la ONU lanzado en 2023 . En él se recoge la vinculación del nuevo Informe con los Diez Principios , y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con la Directiva de Información sobre sostenibilidad y los marcos de reporte más importantes a nivel internacional.

TRIBUNA

Carmen López
Directora de Índices de BME

Los índices, aliados de los ODS para las empresas cotizadas

Las Bolsas desempeñan un papel importante como promotoras de la sostenibilidad entre las compañías cotizadas, y la creación de índices es una de las principales vías para llevarlo a cabo.

Bolsas y Mercados Españoles (BME), en esta línea, ha lanzado a finales del año anterior una nueva familia de indicadores bursátiles que mide el grado de cumplimiento de las empresas en materia de sostenibilidad. Los nuevos índices IBEX® ESG se suman al IBEX® *Gender Equality* que se puso en marcha en 2021 y al FTSE 4Good IBEX® de 2008.

La primera composición del índice está formada por 47 empresas cotizadas sobre un total de 55 compañías analizadas, lo que significa que un porcentaje muy elevado de las grandes y medianas empresas de la Bolsa española siguen la senda de la sostenibilidad.

Puede optar a formar parte de los índices IBEX® ESG cualquier empresa que pertenezca al IBEX 35® o al IBEX® *Medium Cap* de empresas medianas con calificación ESG igual o superior a C+ (existen 12 niveles que van del A+ a D-), según los datos del proveedor Inrate.

Uno de los requisitos que se les pide para formar parte del índice es cumplir con los *Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU*, ampliamente extendidos en el entorno financiero y principal barómetro en temas sociales, verdes y de gobierno corporativo. Adicionalmente, para seleccionar las compañías del índice se tienen en cuenta determinados criterios de exclusión por actividades de negocio críticas para la sostenibilidad. Su composición se revisará con periodicidad anual.

El desarrollo de índices es una de las líneas de actuación que promueve *Sustainable Stock Exchanges* (SSE) entre los operadores de mercado. SSE, de la que BME forma parte desde 2015, es una iniciativa impulsada por Naciones Unidas cuyo objetivo es proporcionar una plataforma global para explorar cómo las Bolsas pueden mejorar el rendimiento en cuestiones ambientales, sociales y de gobierno corporativo, así como fomentar la inversión sostenible para promocionar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Como decíamos, la sostenibilidad es una palabra clave para las empresas cotizadas, pero igualmente importante para los grandes inversores y, cada vez más, minoristas, a nivel del ciudadano de a pie. En este sentido, el IBEX® ESG junta dos marcas potentes (IBEX y ESG) en las que todas las compañías quieren estar. Son el mejor símbolo de buena reputación, y desde BME esperamos que el número de componentes siga creciendo. Eso será síntoma de un mejor desempeño en materia medioambiental, social y de gobernanza.

Es necesario que todos los actores del mercado (empresas, inversores, reguladores y supervisores) sentemos unas bases comunes y estandarizadas que permitan identificar las mejores prácticas para facilitar la consecución de los objetivos de sostenibilidad que ha marcado la ONU en su Agenda 2030. Una agenda con la que vamos con bastante retraso, por cierto. Toca pisar el acelerador, y los mercados de valores son un buen aliado para ofrecer un futuro mejor a las nuevas generaciones.

FORMA PARTE DE UN FUTURO SOSTENIBLE

Tenemos la oportunidad única de trabajar juntos para crear el mundo que queremos. Únete a la mayor iniciativa internacional de sostenibilidad corporativa basada en Diez Principios universales para promover, sensibilizar y acompañar a tu entidad en la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Más de 1.660 empresas y otras entidades forman parte ya de este movimiento mundial por la sostenibilidad. ¡Contamos contigo!

COMPROMISO

Muestra y reafirma tu compromiso con la sostenibilidad a todos tus grupos de interés.

GESTIÓN

Optimiza tus resultados a través de la mejora continua y alinea tu estrategia con los ODS.

LIDERAZGO

Juega un papel decisivo en la Agenda 2030 de Naciones Unidas y lidera la transformación.

ACCIÓN

Pasa a la acción, incentiva la innovación y promueve las alianzas en favor del desarrollo sostenible.

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Red Española

20 AÑOS

LIDERANDO
LA SOSTENIBILIDAD
EMPRESARIAL

pactomundial.org

C/ Cristóbal Bordiú 19-21, Oficinas 1º Derecha, 28003 Madrid
Teléfono (+34) 91 745 24 14
asociacion@pactomundial.org