

GOBIERNO CORPORATIVO

La información no financiera se aleja de la transparencia

INDICADORES/ El análisis de las memorias del Ibex indica que la información social, ambiental y de gobierno no cumple con los estándares de la nueva legislación.

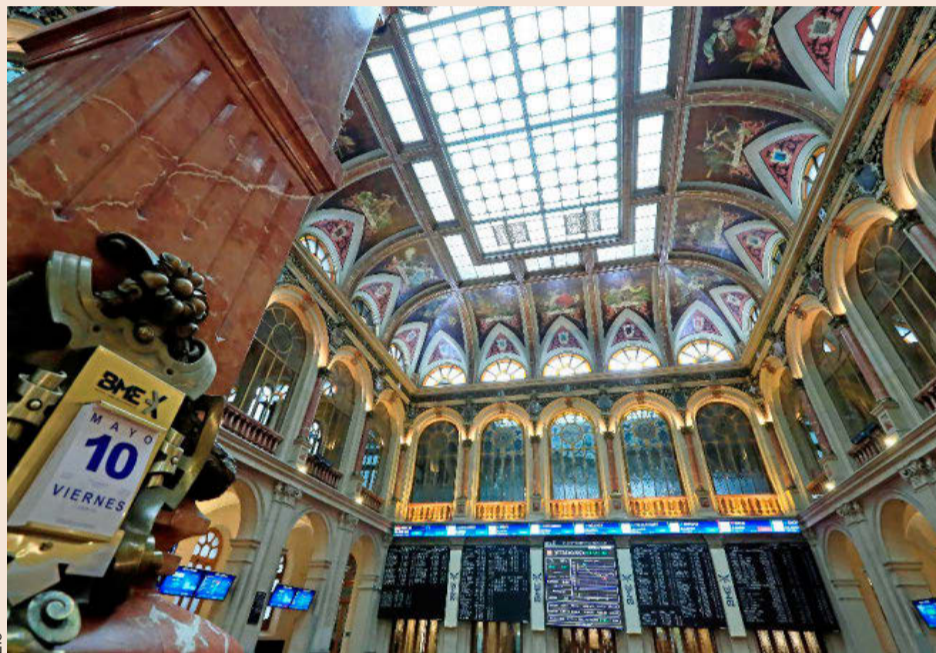
A. Medina. Madrid

A finales del pasado año entró en vigor la Ley de información no financiera y diversidad, que obliga a las empresas españolas con más de 500 empleados o 40 millones de euros de cifra de negocio a presentar, ya desde este año, una memoria, por separado o junto al informe de gestión, con sus políticas sobre medio ambiente, social y de personal, derechos humanos, corrupción y soborno y sociedad, que debe ser aprobada por la junta general de accionistas. La Ley suponía un avance respecto al Real Decreto Ley de información no financiera y diversidad, que entró en vigor en 2017, en cumplimiento de la Directiva europea, y abría una nueva etapa en la rendición de cuentas por parte de las compañías, cotizadas o no.

El análisis que anualmente realiza el Observatorio de RSC, que se limita a la calidad de la información social, ambiental y de gobierno que presentan los grupos del Ibex, indica que la mayor parte no cumple con el objetivo del Real Decreto. Su informe de gestión, dice, sólo incluye "información anecdótica sobre algunas cuestiones no financieras" y su orientación está alejada de la misión de rendición de cuentas que busca la normativa, mostrando más una exposición de logros y buenas prácticas. De hecho, 24 empresas ofrecen información distinta en el informe de gestión y en el de sostenibilidad. El estudio del Observatorio de RSC analiza la documentación de 2017, presentada por las compañías durante el año pasado, ya que algunas de ellas aún están en el proceso de elaborar y presentar los informes de 2018.

Dimensiones

El estudio analiza las diferentes dimensiones de la RSC, como medio ambiente, derechos humanos, derechos laborales, clientes y consumidores, corrupción, responsabilidad fiscal y buen gobierno. Tras analizar 540 indicadores, otorga al conjunto del Ibex una puntuación de 26,88 sobre 100 puntos. El mayor



El estudio analiza siete dimensiones de la información no financiera en base a 540 indicadores.

El mayor grado de transparencia corresponde a la información sobre medioambiente

Los consejos están aún poco preparados para afrontar los retos de la sostenibilidad

grado de transparencia corresponde a la información medioambiental, seguida de la relacionada con los derechos laborales. Las más opacas son fiscalidad responsable y derechos humanos.

La información medioambiental recibe 39,34 puntos, una nota que sube a 54,7 en el caso del sector de petróleo y energía. En este apartado se han analizado hasta 163 indicadores distribuidos en seis dimensiones. Las empresas ofrecen más información y de mayor calidad en el área de política y gestión ambiental (50,3), seguida de cambio climático (49,6). Las peor valoradas son la gestión del agua (27,9), materiales (19,5) y biodiversidad (21,7 puntos).

En cuestiones laborales, la mayoría de grupos aporta información sobre políticas de no discriminación (94%) o sobre la existencia de sistemas de prevención de riesgos la-

borales (89%). Menos información sobre las condiciones salariales de sus empleados (14%) o sobre las condiciones en la contratación (26,8%).

La información sobre buen gobierno recibe 29,89 puntos, tras analizar 73 indicadores y cinco dimensiones: independencia de consejeros; conflictos de interés; liderazgo, estrategia y sostenibilidad; canal de denuncias; y lobby e incidencia. El mayor volumen de información corresponde a los conflictos de interés (41 puntos) y el que menos, a la independencia de los consejeros (18,8).

Para que la sostenibilidad suponga un elemento estratégico en la empresa, el consejo de administración debe implicarse en la identificación de riesgos y oportunidades en el ámbito económico, social y ambiental, dice el Observatorio, que destaca que sólo 13 empresas informan que el proceso de evaluación de este órgano incluye, además de la económica, la gestión de aspectos medioambientales y sociales. También indica que ninguna empresa del Ibex informa sobre la formación recibida por los consejeros en aspectos de sostenibilidad.

La lucha contra la corrupción recibe algo más de atención que en años anteriores, obteniendo 20,24 puntos, si bien aún a un nivel que no puede considerarse como un

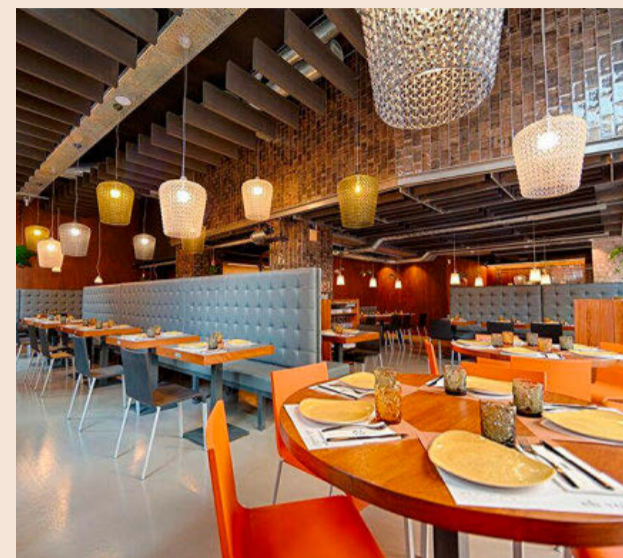
verdadero ejercicio de transparencia, señala el Observatorio. El 57% de las empresas cuenta con políticas específicas en materia de corrupción, pero únicamente un 26% indica en sus informes riesgos específicos de corrupción y un 23% informa sobre la realización de auditorías anticorrupción.

Fiscalidad

La información sobre derechos humanos es una asignatura pendiente, según el Observatorio de RSC, que otorga a este apartado 15,3 puntos. Cada vez más compañías cuentan con políticas formales de respeto de los derechos humanos, pero se falla en la información de cómo garantizan su no vulneración. Trece grupos contaban a finales de 2017 con esa política formal, pero sólo siete publicaron cuáles eran los riesgos de sus actividades para los derechos de las personas.

La calidad de la información es peor en el apartado de responsabilidad fiscal, con 11,8 puntos. La información, dice el análisis, no es precisa ni cuenta con el desglose suficiente para evaluar el cumplimiento del compromiso con una fiscalidad responsable. Pese a que 21 de las empresas del Ibex tenían presencia en paraísos fiscales, sólo diez informaban de su presencia en estos países.

SOCIEDAD Y EMPRESA



El 37,5% de los empleados son personas en riesgo de exclusión.

Eh Voilà!, la apuesta de la restauración por la inclusión laboral

Expansión. Madrid

La responsabilidad social forma parte del ADN de Eh Voilà! desde su creación en 2003. "Fuimos de los primeros restaurantes asociados a la Asociación de Celiacos de Castilla y León (Acecale) ofreciendo platos sin gluten en 2004; estamos en la Asociación de Diabéticos de Valladolid (Adiva); colaboramos con organizaciones que defienden los derechos de colectivos minoritarios; desarrollamos distintos proyectos como *Desperdicio cero* para que los clientes no pidan más comida que la que se van a comer y si sobra lo entregamos en recipientes para llevar. Actualmente, hemos sido seleccionados como restaurante piloto para desarrollar un proyecto de economía circular en Valladolid", asegura Mario Soriano, socio gerente de Eh Voilà! Crêpstauration Casual.

El compromiso con el empleo para colectivos con dificultades del restaurante vallisoletano se refleja en la plantilla. El 37,5% de sus 16 empleados eran personas en riesgo de exclusión.

Colaboración

Para su inserción, trabaja con organizaciones como la Fundación Intrás, Cruz Roja y la Fundación Rondilla, colaboradora del Programa Incorpora. Desde que participa en el programa de intermediación laboral de La Caixa, una persona por año ha entrado en plantilla. Las inserciones

son principalmente jóvenes inmigrantes o mujeres de más de 45 años, que trabajan como ayudantes de cocina y como camareros. "La mayoría viene sin experiencia y sin formación, o con una formación limitada impartida por organizaciones como Cruz Roja y la Fundación Rondilla", dice Soriano. Sus contratos son de tres o cuatro meses, prorrogables hasta el año y después pasan a indefinidos.

Oportunidad

"Considero que es una oportunidad para que las empresas colaboren a lograr una sociedad más tolerante e igualitaria y, en definitiva, mejor", afirma el socio gerente de Eh Voilà!, que apoya a organizaciones y colectivos que trabajan a favor de la integración laboral a través de distintas vías. "Desde charlas en los cursos, *feed back* a los organizadores para mejorar su formación hasta la acogida de personal en prácticas laborales no remuneradas. Algunas de estas personas se acaban integrando en la empresa", dice Soriano, para el que la participación en el Programa Incorpora "supone dar oportunidades a personas que tendrían muy difícil su entrada en el mercado laboral por distintos motivos. En Eh Voilà! contamos con un equipo multicultural (de cinco nacionalidades), lo que enriquece la experiencia y permite abrir nuestra mente y ser conscientes del valor que tienen estas personas".

El Programa Incorpora de La Caixa genera anualmente cerca de 31.000 empleos en más de 11.000 empresas de toda España