



TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
ESPAÑA

TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN CORPORATIVA

TRAC-ESPAÑA 2022

Índice de Transparencia Corporativa en
Integridad, Cumplimiento y Derechos
Humanos de las Empresas del IBEX-35

Transparency International (TI) es un movimiento global que comparte una visión: un mundo donde el gobierno, las empresas, la sociedad civil y la vida cotidiana de las personas se pueda desarrollar libre de corrupción. Con más de 100 capítulos en todo el mundo y un Secretariado en Berlín, TI dedica todos sus esfuerzos para convertir esta visión en una realidad.

Transparency International España (TI-E) es el capítulo español de TI. Entre sus principales objetivos, TI-E busca fomentar una cultura de la transparencia, la rendición de cuentas, la buena gobernanza y el desarrollo democrático, económico y social de las instituciones públicas y privadas.

www.transparency.org
www.transparencia.org.es

Senior Advisor: Prof. Dra. Silvina Bacigalupo (pro bono)

Project Coordinator: David Martínez García

Project Researchers: Dolores García Villaverde, Javier Iván Prada Moral, Ivet Linares García, Fiorella Cortez Pacheco, Silvia Chacón Villachica, Daiana Bouzo.

Communications: Elena Usunáriz Sánchez.

Diseño y maquetación: Álvaro Arribas Jiménez

ISBN: 978-84-09-39548-4

© 2022 Transparency International España. Todos los derechos reservados.

Se han tomado todas las medidas posibles para verificar la exactitud de la información contenida en el presente documento. Se considera que toda la información es correcta al mes de marzo de 2022. No obstante, Transparency International España no aceptará ningún tipo de responsabilidad por las consecuencias que genere el uso del informe para otros fines o en otros contextos.

El presente informe se ha elaborado gracias al apoyo y cofinanciación de:



SECRETARÍA DE ESTADO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y GLOBALES
DIRECCIÓN GENERAL DE NACIONES
UNIDAS, ORGANISMOS INTERNACIONALES
Y DERECHOS HUMANOS

Resolución del 23 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores y Globales por la que se conceden las subvenciones correspondientes al año 2021 para la realización de actividades dirigidas a la divulgación, promoción y protección de los derechos humanos (Número de identificación del proyecto: 100-019508).

NOTA DE AGRADECIMIENTO

La preparación del presente informe no habría sido posible sin las aportaciones y el apoyo de un gran número de profesionales y organizaciones.

Deseo mostrar mi especial gratitud, en primer lugar, a mi maestra y Presidenta de nuestra organización, Silvina Bacigalupo Saggese, que desde 2010 realizó los primeros esfuerzos para impulsar acciones e iniciativas sólidas de prevención de la corrupción y promoción de una cultura del cumplimiento en el sector privado en Transparency International España y sentó los cimientos que han conducido hasta este estudio; gratitud es una palabra pequeña para abarcar todo el esfuerzo, apoyo y dedicación durante todos estos años de colaboración; de igual modo deseo expresar mi agradecimiento a todos los miembros de nuestro Comité de Dirección, muy especialmente a Manuel Villoria, Jesús Sánchez Lambás, por su constante guía, apoyo y afecto, y también por supuesto a nuestros nuevos miembros de la Junta Directiva: Teresa Sánchez Armas, Javier Curtichs y Áurea Moltó.

También deseo expresar mi más sincero agradecimiento a mi equipo en TI-España: Daiana Bouzo y Elena Usunáriz, por simplemente ser el mejor equipo que uno puede tener, así como a Mario Delgado y a Nefer Ruiz.

Asimismo agradezco enormemente a todo el equipo del proyecto TRAC-ESPAÑA 2022: Lola García, Ivet Linares, Iván Prada, Fiorella Cortez y Silvia Chacón, a Álvaro Arribas por todo su impecable trabajo, apoyo y esfuerzo en el diseño y en la estética del informe, y a todos los integrantes de nuestro programa de prácticas que contribuyeron activamente en las primeras etapas de este proyecto: Sara González, Patricia Lamas, Patricia Arriola, Nicole Begazo y muy especialmente a Fernando Ruiz Bustillo, uno de los primeros impulsores del estudio. Asimismo, no quiero dejar de trasladar mi mayor agradecimiento a todos aquellos que ya no están con nosotros en la organización pero que dedicaron muchísimo esfuerzo, trabajo y tiempo para impulsar iniciativas de promoción de la transparencia, la integridad y el buen gobierno y, muy especialmente quiero agradecer y reconocer a Constanza Cervetti y a Ariana Guevara.

No quiero dejar tampoco de expresar mi gratitud a todas aquellas empresas que hicieron el esfuerzo de remitirnos sus comentarios y que mostraron siempre un altísimo nivel de profesionalismo y respeto.

Finalmente, también deseo agradecer a las entidades que nos han mostrado su apoyo y cofinanciación, a la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores y Globales del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, por seguir brindando financiación a proyectos y actividades dirigidas a la divulgación, promoción y protección de los derechos humanos, y a la Asociación CUMPLEN, muy especialmente a Eduardo Navarro, Kika Joncour, Nacho Martínez y Carlos Sáiz, por el voto de confianza depositado en nuestra organización y por apoyar iniciativas cuyo objetivo no es otro que la mejora de la integridad, el cumplimiento y la transparencia corporativa en nuestro país y que esperemos puedan sentar un precedente importante hacia la mejora continua y el impulso de las buenas prácticas.

David Martínez García,

Director Ejecutivo de Transparency International España.
Coordinador e investigador TRAC-ESPAÑA 2022.

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| 1. RESULTADOS GENERALES | 5 |
| 2. DATOS DESTACADOS | 8 |
| 3. INTRODUCCIÓN | 11 |
| 4. METODOLOGÍA | 16 |
| 5. CONCLUSIONES | 22 |
| 6. RECOMENDACIONES | 26 |
| 7. EQUIPO DE INVESTIGACIÓN | 31 |
| 8. PROGRAMAS ANTICORRUPCIÓN | 35 |
| 9. TRANSPARENCIA ORGANIZACIONAL/MERCANTIL | 52 |
| 10. INFORMACIÓN PAÍS POR PAÍS (CbCR) | 59 |
| 11. DERECHOS HUMANOS | 66 |
| 12. CUMPLIMIENTO NORMATIVO | 83 |
| 13. CADENA DE SUMINISTRO Y DEBIDA DILIGENCIA | 102 |
| 14. GÉNERO Y EMPRESA | 107 |
| 15. INFORMACIÓN REMITIDA POR LAS EMPRESAS | 114 |
| 16. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 125 |
| 17. ANEXOS | 127 |
| 17.1 ANEXO 1: TABLA COMPARATIVA DE RESULTADOS | 128 |
| 17.2 ANEXO 2: ÍNDICE DE FIGURAS | 130 |
| 17.3 ANEXO 3: CUESTIONARIO GENERAL DE TODOS LOS INDICADORES | 132 |

1.

RESULTADOS GENERALES

| | TOTAL | PA | TO/M | CbCR | DDHH | CN | CT |
|-----------------|-------|-----|------|------|------|-----|----|
| IBERDROLA | 87,5% | 83% | 100% | 91% | 97% | 81% | MA |
| TELEFÓNICA | 77,0% | 74% | 100% | 82% | 79% | 71% | A |
| BBVA | 76,5% | 80% | 100% | 77% | 87% | 63% | A |
| CAIXABANK | 75,0% | 70% | 100% | 59% | 74% | 79% | A |
| ENDESA | 75,0% | 81% | 100% | 68% | 76% | 66% | A |
| RED ELÉCTRICA | 75,0% | 78% | 100% | 77% | 61% | 74% | A |
| AENA | 74,5% | 78% | 100% | 91% | 55% | 71% | A |
| INDRA | 74,5% | 81% | 75% | 50% | 68% | 80% | A |
| NATURGY | 71,5% | 81% | 100% | 68% | 68% | 60% | A |
| SIEMENS GAMESA | 71,5% | 87% | 100% | 59% | 71% | 57% | A |
| MELIÁ HOTELES | 70,5% | 78% | 75% | 55% | 68% | 70% | A |
| INDITEX | 70,0% | 87% | 88% | 55% | 53% | 67% | A |
| FERROVIAL | 69,5% | 80% | 100% | 86% | 58% | 56% | A |
| ACS | 68,5% | 70% | 88% | 91% | 61% | 60% | A |
| CIE AUTOMOTIVE | 67,0% | 81% | 44% | 77% | 71% | 56% | A |
| REPSOL | 66,0% | 78% | 100% | 68% | 87% | 37% | A |
| ACCIONA | 65,0% | 81% | 88% | 82% | 63% | 43% | A |
| CELLNEX | 63,5% | 76% | 94% | 59% | 63% | 49% | A |
| ENAGÁS | 62,5% | 74% | 100% | 32% | 74% | 49% | A |
| INMOB. COLONIAL | 59,0% | 76% | 75% | 59% | 61% | 41% | M |
| ARCELORMITTAL | 55,5% | 69% | 88% | 64% | 66% | 30% | M |

PA PROGRAMA ANTICORRUPCIÓN TO/M TRANSPARENCIA ORGANIZACIONAL/MERCANTIL CbCR INFORMACIÓN PAÍS POR PAÍS
 DDHH DERECHOS HUMANOS CN CUMPLIMIENTO NORMATIVO CT COMPROMISO TRANSPARENCIA

MA - Muy Alto A - Alto M - Moderado B - Bajo MB - Muy Bajo

RESULTADOS GENERALES

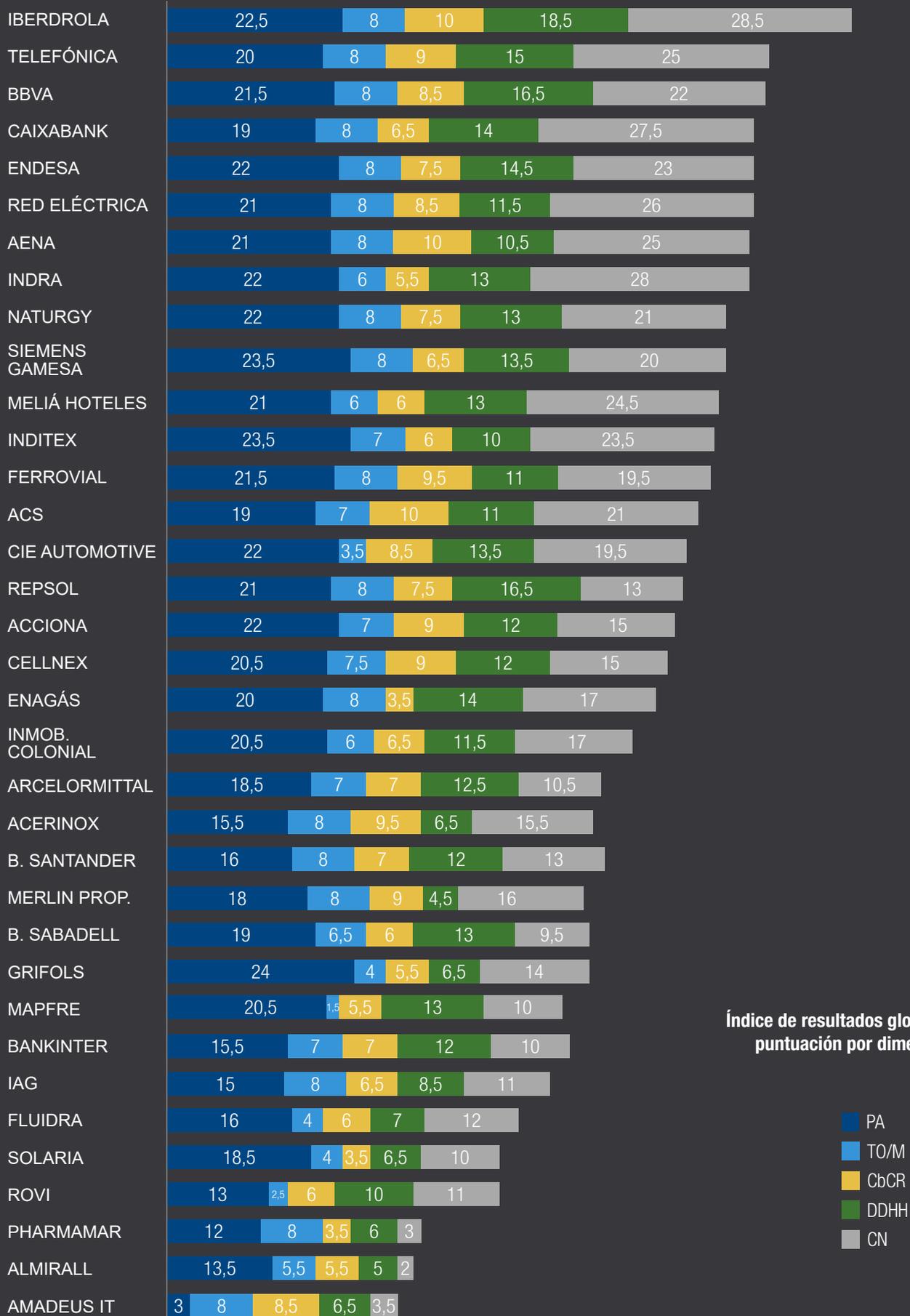
| | TOTAL | PA | TO/M | CbCR | DDHH | CN | CT |
|-----------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|----|
| ACERINOX | 55,0% | 57% | 100% | 86% | 34% | 44% | M |
| B. SANTANDER | 55,0% | 57% | 100% | 64% | 61% | 37% | M |
| MERLIN PROP. | 55,0% | 67% | 100% | 82% | 24% | 44% | M |
| B. SABADELL | 53,5% | 69% | 81% | 55% | 68% | 27% | M |
| GRIFOLS | 53,5% | 87% | 50% | 50% | 34% | 40% | M |
| MAPFRE | 50,5% | 76% | 19% | 50% | 68% | 29% | M |
| BANKINTER | 49,0% | 57% | 88% | 64% | 63% | 21% | M |
| IAG | 49,0% | 56% | 100% | 59% | 45% | 31% | M |
| FLUIDRA | 45,0% | 59% | 50% | 55% | 37% | 34% | M |
| SOLARIA | 43,0% | 69% | 50% | 32% | 34% | 30% | M |
| ROVI | 42,0% | 46% | 31% | 55% | 53% | 31% | M |
| PHARMAMAR | 32,5% | 44% | 100% | 32% | 32% | 9% | B |
| ALMIRALL | 31,5% | 50% | 69% | 50% | 26% | 6% | B |
| AMADEUS IT | 29,5% | 11% | 100% | 59% | 45% | 10% | B |
| Promedio | 61,0% | 70% | 84% | 64% | 60% | 47% | |

Las compañías se muestran en orden de mayor puntuación TRAC a menor. Para aquellas que obtienen la misma puntuación, el orden se realiza alfabéticamente.

PA PROGRAMA ANTICORRUPCIÓN TO/M TRANSPARENCIA ORGANIZACIONAL/MERCANTIL CbCR INFORMACIÓN PAÍS POR PAÍS
DDHH DERECHOS HUMANOS CN CUMPLIMIENTO NORMATIVO CT COMPROMISO TRANSPARENCIA

MA - Muy Alto A - Alto M - Moderado B - Bajo MB - Muy Bajo

RESULTADOS GENERALES



Índice de resultados globales:
puntuación por dimensión

- PA
- TO/M
- CbCR
- DDHH
- CN

2.

DATOS DESTACADOS

61%

Promedio Puntuación Informe TRAC-ESPAÑA

La puntuación promedio de las empresas del IBEX-35 en el Informe TRAC-ESPAÑA 2022 se sitúa en un 61%, un nivel *alto* según la escala de compromiso con la transparencia utilizada en el estudio.

27 /35

Empresas Aprueban

Ninguna compañía alcanza el 100% a nivel global. La puntuación promedio sitúa en el 61%, con 27 compañías que alcanzan el 50% o más.

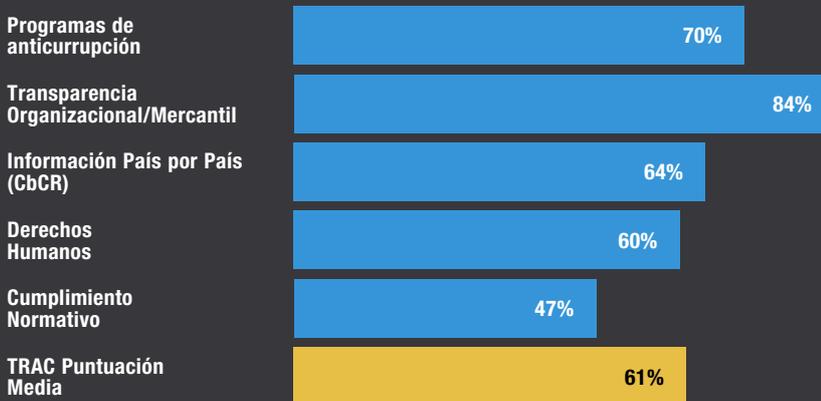
70%

Promedio Programas Anticorrupción

84%

Promedio Transparencia Organizacional/Mercantil

Puntuación Promedio por Dimensión



64%

Promedio Información País por País (CbCR)

60%

Promedio Derechos Humanos

47%

Promedio Cumplimiento Normativo

Solo 1 Empresa

Muestra un nivel muy alto de compromiso con la transparencia en las cinco dimensiones y en el índice global

DATOS DESTACADOS

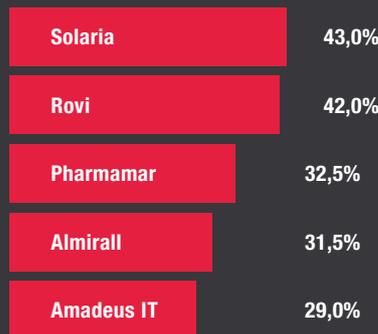
5 Mejores Puntuaciones

De las compañías que registran las cinco mayores puntuaciones dos son del sector Tecnología y telecomunicaciones (Indra y Telefónica), dos del sector Servicios financieros (BBVA y CaixaBank) y tres del sector Petróleo y energía (Endesa, Iberdrola y Red Eléctrica).



5 Peores Puntuaciones

De las cinco compañías que registran la menor puntuación, tres son del sector farmacéutico: Almirall, PharmaMar y Rovi.



14 Empresas

Obtienen el 50% o más en las cinco dimensiones (ACS; Aena; BBVA; CaixaBank; Endesa; Ferrovial; Iberdrola; Inditex; Indra; Meliá Hoteles; Naturgy; Red Eléctrica; Siemens Gamesa; Telefónica)

Puntuación Promedio por Sector



Resultados por sector y dimensión

| | Programas de Anticorrupción | Transparencia Organizacional/ Mercantil | Información Pública País por País (Public CbCR) | Derechos Humanos | Cumplimiento Normativo | TRAC Puntuación |
|--|-----------------------------|---|---|------------------|------------------------|-----------------|
| Bienes y servicios de consumo | 75% | 91% | 65% | 55% | 60% | 66% |
| Productos farmacéuticos y biotecnología | 57% | 63% | 47% | 36% | 21% | 40% |
| Materiales básicos, industria y construcción | 73% | 82% | 75% | 58% | 48% | 62% |
| Petróleo y energía | 78% | 93% | 62% | 71% | 57% | 69% |
| Servicios financieros | 68% | 81% | 61% | 70% | 43% | 60% |
| Servicios inmobiliarios | 71% | 88% | 70% | 42% | 43% | 57% |
| Tecnología y telecomunicaciones | 70% | 84% | 60% | 59% | 51% | 62% |
| PROMEDIO POR DIMENSIÓN | 70% | 84% | 64% | 60% | 47% | 61% |

Escala Compromiso con la Transparencia

Muy Alto

Compromiso

Sólo Iberdrola muestra un nivel de compromiso con la transparencia muy alto (por encima del 80%) en todas las dimensiones.

Alto

Compromiso

Dieciocho empresas muestran un nivel alto o muy alto en todas las dimensiones (Acciona, ACS, Aena, BBVA, Caixabank, Cellnex, Cie Automotive, Enagás, Endesa, Ferrovial, Inditex, Indra, Meliá Hoteles, Naturgy Red Eléctrica, Repsol, Siemens Gamesa y Telefónica).

Moderado

Compromiso

Trece empresas alcanzan un nivel moderado (Acerinox, ArcelorMittal, B. Sabadell, B. Santander, Bankinter, Fluidra, Grifols, IAG, Inmob. Colonial, Mapfre, Merlin Prop. Rovi, Solaria) de compromiso con la transparencia

Bajo

Compromiso

Tres empresas alcanzan un nivel bajo (Almirall, Amadeus y PharmaMar) de compromiso con la transparencia

Muy Bajo

Compromiso

Ninguna empresa se encuentra en el nivel muy bajo (inferior al 20%) de compromiso con la transparencia en el índice global

3. INTRODUCCIÓN

Los estándares de transparencia corporativa: claves para una cultura empresarial sólida y el reto de la gobernanza corporativa para la consecución de la AGENDA 2030

La corrupción y la deficiente transparencia sigue siendo uno de los mayores obstáculos para la consecución de los ODS y la Agenda 2030¹, debilitando las instituciones, lesionando la competencia leal, distorsionando los mercados y afectando de manera claramente desproporcionada a los consumidores y a los sujetos más vulnerables. Es un problema mundial que no puede ser abordado ni por un solo país, ni por un solo sector, ni por un solo actor, sino que requiere una respuesta multilateral, holística y coordinada, un enfoque colectivo de prevención y acción.

Precisamente, es en este marco de acción colectiva, en el cual las empresas tienen un papel fundamental y deben operar como un agente transformador desde un modelo de gobernanza corporativa responsable, sostenible y comprometido con los distintos agentes y grupos de interés en la sociedad. Es este actuar responsable el que marcará la diferencia entre una empresa con una gobernanza ética, sólida y sostenible, de aquella que decida convertirse en parte del problema y no de la solución, en el obstáculo y no en el nexo.

Desde esta perspectiva, la responsabilidad corporativa debe consolidarse en torno a *tres pilares fundamentales: la integridad, la buena gobernanza y la transparencia*. En relación al primero y al segundo, los esfuerzos de las empresas se han centrado en el desarrollo e implementación de programas internos de cumplimiento y anticorrupción y procedimientos de diligencia debida, gestión adecuada de los riesgos, así como una estructura de gobierno corporativo adecuada, equilibrada y sostenible. Todos estos esfuerzos son absolutamente esenciales, pero en ocasiones han mostrado que no son suficientes, especialmente en ciertos entornos y donde la corrupción puede llegar a ser endémica y las instituciones débiles. A este respecto, no es sino con una adecuada y efectiva autorregulación y una apuesta por el desarrollo y fortalecimiento de una genuina cultura empresarial del cumplimiento que es realmente posible alcanzarlos.

En este sentido, hay que tener en cuenta que los estándares de buen gobierno, ética empresarial y transparencia se han venido desarrollando en el ámbito de recomendaciones y estándares internacionales de *voluntario cumplimiento* y por esta razón su implementación ha sido desigual en las empresas. Las normas de *soft law* cumplen una importante función: permiten a los destinatarios de dichas normas ir implementando buenas prácticas y recomendaciones con el fin de ir adaptándose a los cambios normativos que dichas normas van anunciando. Las recomendaciones internacionales son producto de compromisos que adoptan los Estados en los organismos internacionales y multilaterales para sus futuras reformas legales. Por ello, con el tiempo la mayoría de ellas concluyen su recorrido convirtiéndose en normas de obligado

1. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, fue adoptada por todos los Estados Miembros de la ONU en 2015 y proporciona un plan para la paz y la prosperidad para el planeta y las personas con un horizonte temporal a 2030, articulado en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 Metas, que suponen un llamado urgente a la acción para todos los Estados y todas las personas en una alianza global.

cumplimiento y pasan a formar parte de los ordenamientos jurídicos que regulan la actividad empresarial. Hoy contamos con un escenario jurídico de obligado cumplimiento extenso y complejo para la actividad empresarial, pero están mejor situadas para poder cumplir aquellas empresas que se fueron preparando y adelanto en la adopción voluntaria de las distintas recomendaciones. Cuando estas recomendaciones llegan al ámbito de las normas jurídicas aportan seguridad jurídica, por un lado, y, por otro, condiciones de competencia equitativa.

El tercer pilar descansa en la premisa de que una adecuada transparencia corporativa facilita y fomenta un comportamiento adecuado y una rendición de cuentas correcta. El compromiso de las empresas de declarar públicamente sobre los principales elementos de sus sistemas de cumplimiento, diligencia debida y programas anticorrupción, así como de informar sobre su gestión fiscal y financiera y sobre el impacto de sus actividades, desempeña un papel fundamental en la generación de valor y confianza hacia todos los grupos de interés. Así se había venido recomendado en las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*: “Contar con información clara y completa sobre las empresas resulta importante para una gran cantidad de usuarios, que van desde los accionistas y la comunidad financiera hasta los trabajadores, pasando por las comunidades locales, los grupos de intereses especiales, los poderes públicos y la sociedad en su conjunto.”²

El presente informe parte precisamente de esta idea, de que el tercer pilar de la responsabilidad empresarial y organizacional es un principio de rendición de cuentas inherente a toda gestión sostenible y un elemento indispensable en la prevención y lucha contra la corrupción. De modo que, favorecer una transparencia corporativa exhaustiva no solo traslada un mensaje claro y un compromiso expreso de lo que la entidad quiere proyectar a sus empleados, a sus grupos de interés, a las administraciones públicas y a la sociedad en general, sino que es precisamente el cumplimiento de una gobernanza en la que impera el principio de transparencia donde se puede alcanzar una rendición de cuentas plena.

Aún así, es importante subrayar, igualmente, que la transparencia y las declaraciones públicas de responsabilidad no pueden garantizar de forma absoluta la inexistencia de mala praxis, pues la prevención requiere la existencia un modelo de gestión integrado por los tres pilares que deben estar correctamente interrelacionados: sin un sistema de integridad no puede existir un sistema de buen gobierno corporativo, sin éste tampoco existirá una rendición de cuentas transparente, y una transparencia sin integridad ni buen gobierno que la sustente será solamente una pantalla de lo irreal.

2. OCDE. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. OECD Publishing. (2013). <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>

Acerca del TRAC-ESPAÑA 2022

El TRAC-ESPAÑA 2022 de Transparency International España (TI-E) es el primer informe desarrollado en nuestro país bajo la metodología de evaluación TRAC (*Transparency in Corporate Reporting*) de Transparency International (TI), desarrollada desde 2008 y aplicada tanto a nivel global como a nivel nacional en más de 20 países³. El TRAC busca evaluar el nivel de divulgación de información de empresas, especialmente de aquella relacionada con las *políticas de prevención de la corrupción* (Programas Anticorrupción -PA), *información referente a la estructura organizacional/mercantil* (TO/M) e *información fiscal, contable y de resultados país por país* (CbCR). A estas tres dimensiones, se han añadido para el presente estudio otras dos dimensiones que en la actualidad resultan indispensables para completar el marco del *reporting* corporativo: *cumplimiento normativo* (CN) y *derechos humanos* (DH).

Además de esta necesaria ampliación de los ámbitos de medición actualmente indispensables, se incluyeron nuevos indicadores actualizados a la legislación vigente y a las mejores prácticas en todas las dimensiones, cuya composición y orden se articula finalmente del siguiente modo: “Programas Anticorrupción” con un total de 27 indicadores, “Transparencia Organizacional/Mercantil” con ocho indicadores, “Información País por País” (CbCR) con 11, “Derechos Humanos” con 19 y, finalmente, “Cumplimiento Normativo” con 35. En total un elenco de 100 indicadores que permiten una evaluación de aspectos pormenorizados en todas estas áreas, permitiendo obtener una foto general del *reporting* corporativo y del nivel de compromiso con la transparencia en dichas materias para un ejercicio fiscal concreto.

Por esta razón, el Índice de Transparencia Corporativa en Integridad, Cumplimiento y Derechos Humanos de las Empresas del IBEX-35 tiene una magnitud cualitativa e impacto sobre los resultados alcanzados, toda vez que se evalúa a las 35 empresas actualmente con mayor liquidez, capitalización y volumen negociado dentro del mercado español. En conjunto, estas empresas tienen un valor de mercado de aproximadamente 550 mil millones de euros⁴, con el impacto que ello implica en la economía de nuestro país y en aquellos en los que operan, afectando a la vida de personas en muchos países de todo el mundo, ejerciendo un poder enorme y de gran alcance. Su influencia no solo se extiende a inversores, mercados de valores, proveedores y clientes, sino también a sus empleados y a las normas que las propias empresas establecen para las condiciones de trabajo, el cumplimiento ético y el respeto por los derechos humanos, en definitiva, al desarrollo de una cultura empresarial de cumplimiento.

La pertinencia y actualidad del presente estudio reside, en primer lugar, en la importancia de mostrar una primera medición exhaustiva del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 11/2018⁵, donde se establece que el estado de información no financiera consolidado deberá incluir información sobre el impacto de la actividad de la empresa en relación con el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y

3. Entre otros: Argentina, Bélgica, Brasil, Chile, Dinamarca, Grecia, Hungría, Israel, Italia, Kuwait, Lituania, Noruega, Países Bajos, Reino Unido, Rusia, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Turquía, Ucrania y Vietnam.

4. Este valor fue identificado a 16 de marzo 2022.

5. Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17989>

de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal, e incluye en su articulado una detallada lista de elementos que deben ser objeto de la publicidad activa por parte de las empresas. Todo ello, cuando además nos encontramos ante un potente paquete legislativo europeo que conllevará importantes cambios normativos en la materia. Ya contamos desde este pasado 23 de febrero 2021 con la propuesta de Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad para una mejora a mayor escala que es difícil de lograr solo con la acción voluntaria.

En segundo término, dado que el objetivo final de este estudio no es otro que la mejora efectiva y el fortalecimiento de la transparencia y la integridad, el TRAC se basa sobre una importante premisa metodológica: concede una especial importancia al hecho de compartir los resultados preliminares con las empresas para recabar sus observaciones y lograr así una mayor comprensión y retroalimentación de la propia metodología. De esta forma, se permite aportar una mayor solidez a nuestras recomendaciones, además de dar la oportunidad a un diálogo interactivo con las compañías que permite trasladarles los elementos relevantes sobre contenido sustantivo del estudio, los criterios de evaluación y sobre todo revisar sus resultados permitiendo recibir sus observaciones y alegaciones. Las observaciones realizadas por las empresas son minuciosamente revisadas y valoradas y, en su caso, son exclusivamente tomadas en cuenta aquellas que se consideren pertinentes de acuerdo con la metodología del estudio.

En tercer lugar, hay que destacar que, a diferencia de otros informes TRAC⁶, en el presente estudio se ha incluido una sección especial sobre información remitida por las empresas sobre sus políticas, procedimientos, programas o iniciativas internas implementadas en materia de cumplimiento normativo, derechos humanos y anticorrupción. En la fase del proceso del diálogo mantenido con las empresas se pudo tener acceso a documentación complementaria que, si bien no estaba disponible públicamente (por no estar obligados normativamente, por motivos de propiedad intelectual/industrial o know-how, por determinación estratégica interna de la empresa o por otras razones justificadas) y no había podido ser tomada en consideración en la evaluación al no ser información pública, sin embargo, sí se consideró importante y se añadió en un apartado especial que resalta algunas de las aportaciones recibidas. Asimismo, el presente informe dedica un capítulo específico al análisis de indicadores de género y otro sobre indicadores vinculados con cadena de suministro.

6. Como ya se dijo, este documento forma parte de una serie de documentos sobre información difundida por las empresas, que publica Transparency International desde 2008. Estas ediciones, que en un primer momento se enfocaron en las principales empresas multinacionales a nivel mundial, se ampliaron posteriormente y, en 2013, se incluyó un primer informe sobre multinacionales de mercados emergentes.

El objetivo del estudio, por lo tanto, no es construir un índice para presionar a las empresas que han obtenido las puntuaciones más bajas simplemente para que salgan mejor en futuras ediciones por la mera presión que pueda tener un índice de estas características, sino para impulsar la mejora a través del diálogo, la promoción de una adecuada transparencia corporativa y rendición de cuentas, así como para contribuir a que las empresas cuenten con programas anticorrupción y programas de cumplimiento (*compliance*) más sólidos, que sean transparentes en sus operaciones y estructuras organizativas, que operen de forma responsable y transparente en aquellos países en donde operan y asuman un compromiso real de respetar y garantizar los derechos humanos dentro del ámbito corporativo. En definitiva, cuanto más transparente es una empresa en relación con todos estos aspectos, más posibilidades tiene de ser parte de la solución –y no del problema- de la corrupción.

El presente informe ha sido elaborado en el marco del Proyecto “Transparencia corporativa en integridad y derechos humanos de las empresas españolas del IBEX-35 (TRAC-ESPAÑA 2022)” impulsado y cofinanciado, en un 60%, por la Asociación de Profesionales de Cumplimiento Normativo (CUMPLEN), organización profesional sin ánimo de lucro que promueve el desarrollo, la profesionalización, la implementación de las mejores prácticas y la búsqueda de la excelencia en el cumplimiento normativo y, en un 40%, por el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, en el marco de Subvenciones y Ayudas correspondientes al año 2021 para la realización de actividades dirigidas a la divulgación, promoción y protección de los derechos humanos⁷.

Desde TI-E confiamos en que este primer Informe TRAC-ESPAÑA 2022 proporcione un punto de referencia útil a los fines de fomentar la transparencia corporativa y la integridad empresarial, el cumplimiento normativo y el respeto de los derechos humanos y que a partir del análisis de sus resultados y las recomendaciones efectuadas se pueda promover la mejora de las medidas y acciones concretas de lucha contra la corrupción en este ámbito. La finalidad última de este informe es fortalecer la transparencia en el sector empresarial de España -no solo para las grandes empresas del IBEX 35, sino extrapolables para todo el tejido empresarial y PYMES, en particular- que deberá estar preparado para hacer frente a los posibles impactos negativos en los derechos humanos y el medio ambiente. Solo desde una gobernanza empresarial comprometida las empresas podrán ser el verdadero factor de cambio para impulsar la transición ecológica y la protección de los derechos humanos. Para garantizar esta finalidad es indispensable contar con la implicación y liderazgo de la alta dirección de todas las empresas españolas sean del tamaño que sean.

7. Resolución del 23 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores y Globales se conceden las subvenciones correspondientes al año 2021 para la realización de actividades dirigidas a la divulgación, promoción y protección de los derechos humanos, entre las cuales Transparency International España (TI-E) obtuvo una ayuda en relación con el mencionado proyecto, identificado bajo el número 100-019508. Disponible en: <https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/TablonDeAnuncios/Documents/20211124-resolucion-concesion-odh-2021.pdf>

4. METODOLOGÍA

Objeto y alcance del estudio

El objetivo general de esta investigación es impulsar una mejora en la transparencia corporativa y en la rendición de cuentas de grandes empresas cotizadas con actividad empresarial internacional y global con relación a cinco grandes dimensiones que son intrínsecas a toda ética corporativa: prevención de la corrupción, respeto a los derechos humanos, transparencia financiera nacional y transfronteriza, información contable y fiscal relevante país por país y, finalmente, *compliance* y cultura empresarial de cumplimiento. De este modo, se ha realizado una medición del compromiso con la transparencia en estas cinco dimensiones de las empresas del índice bursátil español IBEX-35 a través de la metodología de medición de *Transparency International (TRAC: Transparency in Corporate Reporting⁸)* que hasta ahora no había sido aún utilizada en nuestro país y que se ha desarrollado con este propósito.

Es importante subrayar que la transparencia y las declaraciones públicas de responsabilidad no son suficientes para garantizar un buen comportamiento en la práctica, pero son una condición necesaria. Por ello, nuestra organización cree firmemente que el compromiso de las empresas y la rendición de cuentas que implica toda declaración activa y pública sobre los principales elementos de sus sistemas de cumplimiento, diligencia debida y programas anticorrupción, así como sobre la información de gestión y sobre el impacto de sus actividades, desempeña un papel fundamental para la mejora efectiva y la generación de valor. En este sentido, la transparencia sobre la integridad en la gestión determina la responsabilidad y la visibilidad, y, por tanto, facilita a todas las partes interesadas y al público el seguimiento y la verificación de las actividades de las empresas, sometiéndolas a un mayor escrutinio por parte de un amplio grupo de interesados.

Transparency International España no ha investigado la veracidad, validez o integridad de la información publicada en las páginas web corporativas, ni de la suministrada por parte de las entidades evaluadas, y no emite ningún juicio sobre la calidad de la integridad de la información o las prácticas divulgadas. La metodología y los datos obtenidos dentro del período de investigación fueron compartidos con cada una de las empresas y éstas tuvieron la oportunidad de revisarlos y ofrecer sus comentarios. El informe se basa en datos recogidos entre diciembre de 2021 y febrero de 2022. Toda la información y documentación que las empresas hayan podido publicar después de este periodo no ha podido ser tenida en cuenta.

8. Aquí se pueden consultar los primeros estudios TRAC: <https://www.transparency.org/en/publications/promoting-revenue-transparency-2008-report-on-revenue-transparency-of-oil-a> <https://www.transparency.org/en/publications/transparency-in-corporate-reporting-assessing-the-worlds-largest-companies>

Muestra del estudio

El estudio ha centrado su análisis en las 35 empresas que componen el IBEX-35⁹ por dos razones: primero, por ser el principal índice bursátil de referencia de la bolsa española elaborado por Bolsas y Mercados Españoles (BME) más importante de España y, en segundo, porque la gran mayoría las compañías cuentan con análogas obligaciones en materia de transparencia, cumplimiento, derechos humanos, fiscalidad y anticorrupción.

9. El IBEX-35 es el índice bursátil de referencia de la bolsa española, y mide el comportamiento conjunto de las 35 empresas más negociadas (aquellas que despiertan un mayor y más frecuente interés comprador y vendedor entre los accionistas), entre aquellas que cotizan en el Sistema de Interconexión Bursátil Electrónico (SIBE) en las cuatro bolsas españolas (Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia). El IBEX-35 está compuesto por las empresas del mercado español que tras un análisis del comité asesor técnico cumplen mejor los parámetros de (i) Capitalización, (ii) Liquidez y (iii) Volumen negociado. Disponible en: <https://www.bolsamadrid.es/esp/asp/Mercados/Precios.aspx?mercado=MC>

10. Para la categorización de los sectores se sigue en todo momento la clasificación que realiza la Bolsa de Madrid, con la única diferencia de que el presente estudio agrupa en una sola categoría tanto bienes de consumo como servicios de consumo. Cfr: <https://www.bolsamadrid.es/esp/asp/Empresas/EmpresasPorSectores.aspx?sector=02>

FIGURA 1

Listado de empresas y sectores

| Empresas | Sectores ¹⁰ |
|----------------------------------|--|
| Acciona | Materiales básicos, industria y construcción |
| Acerinox | Materiales básicos, industria y construcción |
| Grupo ACS | Materiales básicos, industria y construcción |
| Aena | Productos y servicios de consumo |
| Almirall | Productos farmacéuticos y biotecnología |
| Amadeus IT Group | Tecnología y telecomunicaciones |
| ArcelorMittal | Materiales básicos, industria y construcción |
| Banco Sabadell | Servicios financieros |
| Banco Santander | Servicios financieros |
| Bankinter | Servicios financieros |
| BBVA | Servicios financieros |
| Caixabank | Servicios financieros |
| Cellnex Telecom | Tecnología y telecomunicaciones |
| CIE Automotive | Materiales básicos, industria y construcción |
| Enagás | Petróleo y energía |
| Endesa | Petróleo y energía |
| Ferrovial | Materiales básicos, industria y construcción |
| Fluidra | Materiales básicos, industria y construcción |
| Grifols | Productos farmacéuticos y biotecnología |
| IAG | Bienes y servicios de consumo |
| Iberdrola | Petróleo y energía |
| Inditex | Bienes y servicios de consumo |
| Indra Sistemas | Tecnología y telecomunicaciones |
| Inmobiliaria Colonial | Servicios Inmobiliarios |
| Mapfre | Servicios financieros |
| Meliá Hoteles International | Bienes y servicios de consumo |
| Merlin Properties | Servicios Inmobiliarios |
| Naturgy | Petróleo y energía |
| PharmaMar | Productos farmacéuticos y biotecnología |
| Red Eléctrica Corporación | Petróleo y energía |
| Repsol | Petróleo y energía |
| Rovi | Productos farmacéuticos y biotecnología |
| Siemens Gamesa Renewable Energy | Petróleo y energía |
| Solaria Energía y Medio Ambiente | Petróleo y energía |
| Telefónica | Tecnología y telecomunicaciones |

Selección de dimensiones y de indicadores

El Índice TRAC-ESPAÑA 2022 se compone de cinco grandes dimensiones. Tres de ellas, son las que todo estudio TRAC de TI debe incluir: Programas Anticorrupción (PA), Transparencia Organizacional/Mercantil (TO/M) e Información País por País (CbCR). A estas tres dimensiones, TI-E ha añadido para este estudio, además, otras dos: Cumplimiento Normativo (CN) y Derechos Humanos (DDHH). Estas dimensiones miden el nivel de compromiso externo de la empresa con la lucha contra la corrupción, el respeto y protección de los derechos humanos, una adecuada transparencia financiera nacional y transfronteriza, información contable y fiscal país por país y cultura del cumplimiento.

En aras de crear un instrumento lo más sólido, completo y actual posible, se procedió en primer lugar a revisar y actualizar el cuestionario de indicadores del Código TRAC de TI, tanto a nivel cualitativo (pertinencia, claridad, relevancia, fiabilidad factibilidad y mensurabilidad) como cuantitativo. El número total de indicadores que componen el índice TRAC-ESPAÑA 2022 asciende a 100.

FIGURA 2

Indicadores índice TRAC-ESPAÑA 2022 por dimensiones

| Dimensiones que componen el índice HR-TRAC | Número total de indicadores por dimensión |
|--|---|
| Programas Anticorrupción | 27 |
| Transparencia Organizacional/Mercantil | 8 |
| Información País por País (CbCR) | 11 |
| Derechos Humanos | 19 |
| Cumplimiento Normativo | 35 |
| TOTAL | 100 |

Cabe señalar que, en las dimensiones de Programas Anticorrupción, Derechos Humanos y Cumplimiento normativo se realizó una selección de 12 indicadores básicos en aras de poder realizar diferentes tipos de análisis: uno, vinculado a la dimensión completa y otro, sobre el cumplimiento de dichos indicadores clave por parte de las entidades evaluadas. Los criterios utilizados por el equipo de investigación para determinar qué indicadores serían calificados como básicos, fueron: su regulación en fuentes normativas y su definición como elementos importantes para dicha dimensión por parte de al menos tres fuentes doctrinales.

En relación con las fuentes de las cuales provienen los indicadores, se ha mantenido el esquema de nuestra *Guía Práctica de Autodiagnóstico y Reporting en Cumplimiento Normativo, Buen Gobierno Corporativo y Prevención de la Corrupción*¹¹ a partir de tres tipos de fuentes: fuentes normativas, estándares softlaw, recomendaciones de diversos organismos nacionales e internacionales y, finalmente, recomendaciones de transparencia, buen gobierno y anticorrupción elaboradas por nuestra organización.

La lista completa de indicadores y sus fuentes se puede consultar en el Anexo 3.

11. Silvina Bacigalupo y David Martínez. *Guía Práctica de Autodiagnóstico y Reporting en Cumplimiento Normativo, Buen Gobierno Corporativo y Prevención de la Corrupción*. (Madrid: Proyecto Integridad (Siemes Integrity Initiative), 2018).

Sistema de puntuación y evaluación

Cada indicador se puntúa en una escala de 0 a 1, donde 1 se refiere a la plena satisfacción de lo descrito por el indicador y 0 para aquellos casos donde no se cumple ningún elemento de los descritos en el ámbito objetivo del indicador enunciado. Asimismo, se incluyen diversos indicadores politómicos en varias de las dimensiones, donde se otorga un 0,5 para abarcar aquellas situaciones en las que las compañías publican solamente una parte de los elementos descritos por el indicador, pero no su totalidad o solo lo cumplen de forma parcial. En relación con aquellos indicadores que no resultaban de aplicación (N/A) para la empresa por alguna circunstancia objetiva, su valoración no se ha tenido en cuenta de cara a la puntuación final.

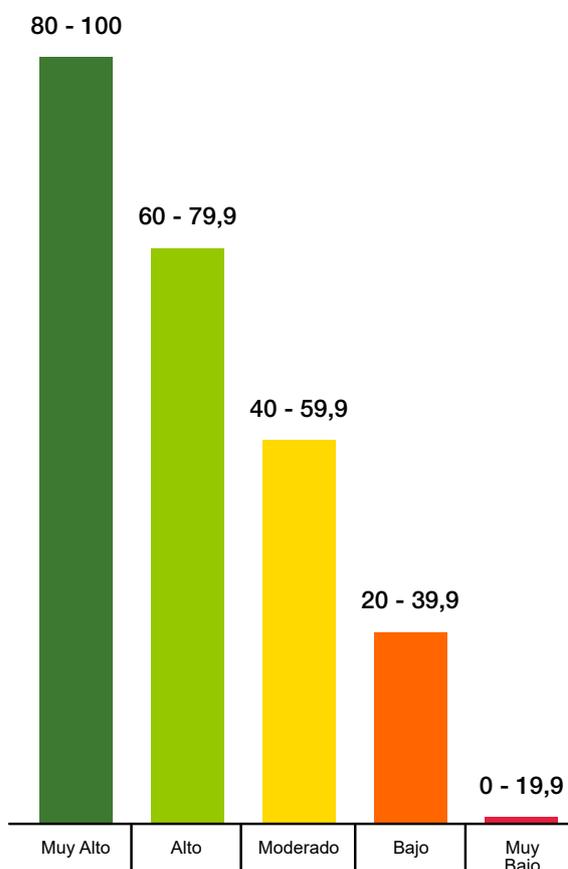
La puntuación se expresa en porcentajes, de tal forma que se alcanza una puntuación del 100% cuando se obtienen todos los puntos asociados a cada dimensión mediante la suma simple de la puntuación de todos los indicadores, cuya suma total asciende a su vez a 100. Por ejemplo, para la dimensión de “Derechos Humanos” se alcanza el 100% si la compañía obtiene 19 puntos, 50% si obtiene 9.5 puntos, y así sucesivamente. Este sistema de puntuación se aplica de forma análoga a todas a las dimensiones.

El peso de cada dimensión en el índice global (compuesto por la suma de todas las dimensiones) depende del número total de indicadores que la componen, evitando así que algunos indicadores puedan tener un mayor peso que otros en el índice global como consecuencia de la composición diversa que cada dimensión evalúa. Aquellas empresas que coinciden en puntuación se ordenan alfabéticamente.

La escala de “Compromiso con la Transparencia” es fruto de una adaptación de la escala utilizada por *Transparency International* en el Índice de Empresas de Defensa sobre Anticorrupción y Transparencia Empresarial (DCI, por sus siglas en inglés) al TRAC-ESPAÑA 2022, y se compone de cinco bloques, cada uno de ellos vinculado a un rango de puntuación distinta y cuya estructura se articula de la siguiente forma:

FIGURA 3

Escala de niveles de compromiso con la transparencia



Fases de la investigación

El presente estudio se estructuró en cinco fases distintas conforme a la metodología diseñada por TI para el TRAC:

FASE I

Primer contacto con las empresas para anunciar el estudio y explicación de la metodología

Durante las dos primeras semanas de mayo de 2021, se remitió a todas las empresas del IBEX-35 un correo electrónico para anunciarles que se iba a elaborar este estudio, cuyo planteamiento original fue sufriendo diversos cambios hasta finalmente llegar a la configuración actual del informe. Es por ello por lo que, a principios de diciembre de 2021, se notificó a todas las empresas de la muestra cuál iba a ser la estructura final del estudio, su alcance, metodología y se les confirmó que recibirían sus resultados durante el mes de febrero de 2022, con el fin de que pudiesen formular las observaciones que considerasen pertinentes. El índice de respuestas por parte de las empresas en esta primera fase de contactos fue relativamente bajo.

FASE II

Construcción, actualización y revisión de indicadores

En la segunda fase se efectuó un *desk research* para poder desarrollar la lista definitiva de indicadores. Esta fase permitió actualizar gran parte del *Codebook TRAC de TI*, así como algunos de los indicadores de la Guía Práctica y también se incluyeron nuevos indicadores actualizados a la legislación vigente. Asimismo, en tres de las dimensiones (CN, PA y DDHH) se realizó una agrupación conceptual de los indicadores para poder realizar el análisis de resultados por categorías y correlaciones entre las mismas. La lista completa de indicadores puede consultarse en el Anexo 4.

FASE III

Análisis de la publicidad activa y análisis preliminar de los resultados.

A finales del mes de diciembre de 2021 se iniciaron los primeros análisis de investigación documental de la publicidad activa, cuya evaluación abarcó hasta el 18 de febrero de 2022. Toda la información y documentación que las empresas publicaran después de esta fecha no pudo ser tenida en cuenta. Las cinco dimensiones se evaluaron por separado, con un investigador responsable de cada una de ellas, que proporcionó puntuaciones completas de forma desglosada por cada empresa en la ficha de análisis con la lista completa de indicadores, registrando los datos de cada indicador y documentando convenientemente todas las fuentes y evidencias (cada ficha de análisis contiene una columna con los indicadores, un apartado para introducir las fuentes y evidencias públicas para poder otorgar la puntuación correspondiente a cada entidad, una columna para incluir la motivación de la puntuación y un apartado para introducir observaciones pertinentes (p.ej. grado de accesibilidad, contenido, forma, estructuración o reutilización).

FASE III (CONT.)

Análisis de la publicidad activa y análisis preliminar de los resultados.

Para elaborar la evaluación de la publicidad activa en las cinco dimensiones se analizó toda la información disponible en las páginas web de las compañías, todos los informes correspondientes al ejercicio fiscal de 2020 y toda la información pública disponible sobre políticas internas, códigos y protocolos publicados hasta el momento en que se finalizó la fase de análisis de publicidad activa, con independencia de su año de publicación. Todos los informes de gestión correspondientes al ejercicio fiscal de 2021 no se tomaron en cuenta, debido a que cuando finalizó la fase de evaluación la mayoría de las empresas no tenía aún publicado dichos informes. En relación con el tipo de documentación, se revisaron los documentos públicos que pudieran contener información relevante de cara a la evaluación y no solo una lista cerrada de documentos (por ejemplo, Informe de sostenibilidad, Informe de gestión integrado, informe de gestión consolidado, EINF, Código Ético, Política general de Cumplimiento, etc.). La primera revisión preliminar de los resultados tuvo lugar durante las tres primeras semanas de febrero.

FASE IV

Fase de consulta y análisis de la información aportada por las empresas

A todas las empresas se les envió sus resultados completos, detallados e individualizados para que pudieran formular todo tipo de observaciones que considerasen pertinente. El periodo de revisión abarcó del 21 de febrero al 7 de marzo. De las 35 empresas, 21 compañías remitieron al equipo de investigación aportaciones y observaciones en relación a sus resultados, es decir, un 62% de la muestra (vid. a este respecto Figura núm. 64).

Transparency International España concede una gran importancia al hecho de compartir los datos con las empresas y de recabar sus observaciones para lograr una mayor comprensión y retroalimentación de nuestra metodología, y así aportar una mayor solidez a nuestras recomendaciones, además de dar la oportunidad a las compañías de poder revisar sus resultados, pues el objetivo del estudio no es otro que la mejora y el fortalecimiento de la transparencia y la integridad. El diálogo con todas ellas fue constructivo y en ningún caso se vio comprometida la independencia del equipo, ni de la organización. Todas las observaciones y alegaciones de las empresas fueron minuciosamente revisadas y valoradas por parte del equipo de investigación, y se tomaron exclusivamente en cuenta aquellas que se consideraron pertinentes de acuerdo con la metodología del estudio.

FASE V

Análisis final de resultados, creación del índice y elaboración del informe

Por último, se efectuó una revisión cuantitativa sumaria de todos los resultados, se estimó el Índice HR-TRAC y se procedió a elaborar el presente informe.

5. CONCLUSIONES

La investigación desarrollada por el TRAC-ESPAÑA 2022, ha permitido identificar en los distintos ámbitos estudiados las cuestiones en las que las empresas han consolidado procesos para el establecimiento de medidas de cumplimiento, pero sobre todo detectar aquellas en las que aún se requieren mejoras. En este sentido, se han alcanzado las siguientes conclusiones:

- Ninguna empresa alcanza el 100% en todas las dimensiones, lo que revela que los estándares internacionales de *reporting* utilizados para estas materias no son suficientes y además no se llegan a cumplir enteramente.
- El promedio general de la puntuación final de todas las empresas del IBEX-35 en el TRAC-ESPAÑA 2022 se sitúa en un 61,0, lo que deja patente que existe un amplio margen para la mejora de la transparencia en las cinco dimensiones evaluadas.
- Por otra parte, en muchos casos existe un cumplimiento deficiente y generalizado en relación con las obligaciones establecidas por la Ley 11/2018, en materia de prevención de la corrupción y derechos humanos, fundamentalmente, y siguiendo lo estipulado expresamente en la norma, en lo que respecta a una **publicación adecuada, completa y pertinente** sobre:
 1. Los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado;
 2. Los principales riesgos vinculados a las principales actividades e impactos de la entidad, desglosados por país, por tipo de riesgo y si son a corto, medio y largo plazo, así como la forma de gestionar dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia;
 3. Los indicadores clave de resultados no financieros (KPIs, KRIs, y KCIs) que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de **comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad** utilizando estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados, que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative (GRI), y cuya información presentada sea precisa, comparable y verificable.

A este respecto, y específicamente en relación con los ámbitos de derechos humanos y anticorrupción, la mayor parte de las empresas incluye una tabla al final de su Informe EINF o Informe de Gestión Integrado, parametrizando en indicadores muy básicos solo algunos de los ámbitos y elementos de los descritos en la Ley, en su mayoría provenientes del GRI, pero dejando de lado una gran parte de lo regulado en la norma. En algunas ocasiones, incluso, se detecta que en dicha tabla se introducen estos indicadores, pero luego no se incluye la página o la sección concreta donde la empresa debe informar sobre dicho indicador; y, en otros casos, aún incluyendo la referencia concreta de la página o sección donde presuntamente se informa sobre dicho indicador en realidad no se cumple o no coincide con la descripción del mismo.

- La dimensión que ostenta un mayor cumplimiento es la de *Transparencia Organizacional/ Mercantil* (con un promedio de 84,0 en el Índice) y la de menor cumplimiento en relación con la publicidad activa es la de *Cumplimiento Normativo* (con un promedio de 47,0 en el Índice).

Esto ocurre, fundamentalmente, en gran medida debido a que la primera de ellas forma parte de la introducción en nuestro país de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) a través de normativa comunitaria como es el *Reglamento 707/2004 de la Comisión, de 6 de abril de 2004, por el que se modifica el Reglamento 1725/2003, por el que se adoptan determinadas Normas Internacionales de Contabilidad, de conformidad con el Reglamento 1606/2002, del Parlamento Europeo y del Consejo*, y actualizada por los sucesivos Reglamentos que modifiquen el contenido de esa norma; así como de normativa nacional como es el *Real Decreto 1159/2010, de 17 de septiembre, por el que se aprueban las Normas para la Formulación de Cuentas Anuales Consolidadas y se modifica el Plan General de Contabilidad aprobado por Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre y el Plan General de Contabilidad de Pequeñas y Medianas Empresas aprobado por Real Decreto 1515/2007, de 16 de noviembre*.

Por su parte, en relación con la dimensión de *Cumplimiento Normativo*, dicho resultado se debe fundamentalmente a: 1) que es una materia de relativa reciente incorporación en el ordenamiento (en comparación con las otras dimensiones), 2) que no hay un estándar unificado de *reporting* en *compliance* (sobre todo a nivel internacional, ya que los estándares más utilizados no lo incluyen como área autónoma, a nivel nacional existen diversos estándares¹² pero tampoco existe un estándar unificado); 3) no está previsto en el ámbito material de la Ley 11/2018, ni en ninguna otra fuente normativa de transparencia; y, finalmente 4) algunos de sus elementos ostentan una naturaleza necesariamente interna derivada del derecho de defensa de la propia persona jurídica (art. 31 bis Código Penal). Es por todo ello que se puede evidenciar a lo largo del estudio una transparencia muy desigual entre las empresas del IBEX-35 en relación con esta dimensión.

- Con relación al análisis sectorial, se revela que el sector menos transparente es el de Productos farmacéuticos y biotecnología, que apenas alcanza el 40% de la puntuación máxima a nivel global y obtiene un escaso 32,5% en relación con los indicadores sobre cadena de suministro, con apenas el 50% en las dimensiones *Programas Anticorrupción y Transparencia Organizacional/ Mercantil*, un resultado ciertamente impropio de un sector con especial impacto en la salud y el bienestar de la sociedad y con empresas españolas que operan a nivel internacional, lo que supone un llamado de atención importante al sector, máxime teniendo en consideración la especial situación de pandemia global que hemos sufrido recientemente.

12. A este respecto vid. Guía Práctica de Autodiagnóstico y Reporting en Cumplimiento Normativo, Buen Gobierno Corporativo y Prevención de la Corrupción de TI-España.

En el extremo opuesto se encuentra “Petróleo y energía”, que alcanza una puntuación del 68% en el Índice, un sector que desde el derecho comunitario y las exigencias internacionales se le ha impuesto desde hace unos años diversas obligaciones de publicidad activa en determinados aspectos como pueden ser derechos humanos o CbCR¹³.

- Otra conclusión relevante es que se detecta en algunos de los casos que varias de las empresas que han sufrido escándalos en materia de corrupción, fraude y otras malas prácticas que si bien han sucedido hace años atrás y la sanción mediática sobreviene de forma posterior, derivada fundamentalmente de las resoluciones judiciales, son las que, como consecuencia de ello, realizan un esfuerzo mayor por fortalecer sus sistemas tanto del punto de vista interno (de la integridad y la buena gobernanza) como desde el punto de vista de la transparencia. En muchos casos es gracias a esos escándalos que desafortunadamente se empiezan a tomar en serio la importancia de ser íntegros y transparentes¹⁴. Algunas de estas empresas no solo han obtenido las mejores puntuaciones en el Índice sino que además han sido las más receptivas, colaborativas e interesadas.
- Destaca asimismo que hay un tipo penal que prácticamente ninguna empresa incluye en el ámbito material de sus programas de corrupción (solo dos empresas), y es el referente al artículo 445 del Código Penal en lo que respecta a la provocación, la conspiración y la proposición para cometer los delitos previstos en el Título XIX (por ejemplo: cohecho, tráfico de influencias y corrupción a funcionarios públicos, entre otros).
- Con relación al análisis de la cadena de suministro se puede observar que su puntuación promedio alcanza apenas el 57%. Se detecta, por tanto, un amplio margen de mejora. La corrupción y potencial violación de derechos humanos en la cadena de suministro es uno de los mayores riesgos a los que se enfrentan las empresas y las recientes propuestas de normativa comunitaria apuntan a que será necesaria la adopción de medidas de diligencia debida mucho más sólidas para fomentar un comportamiento empresarial sostenible y responsable a lo largo de las cadenas de suministro mundiales, cuya transparencia será igualmente esencial.
- En lo que respecta al análisis efectuado en relación con los indicadores agrupados de género, cabe destacar el *alto* compromiso por parte de las empresas, siendo uno de los aspectos destacados que registra el mayor nivel de cumplimiento dentro de la dimensión de derechos humanos (89%). Asimismo, si se comparan entre sí los tres indicadores agrupados de género en su conjunto, se observa que el nivel de cumplimiento más bajo se da respecto la transparencia en relación con la información relativa a métodos específicos para garantizar la no existencia de brecha salarial, seguida por la proporción de puestos directivos y otros puestos de liderazgo ocupados por mujeres, mientras que todas las empresas evaluadas declaran públicamente su compromiso para salvaguardar la igualdad

13. Véase a este respecto: DIRECTIVA 2013/34/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 26 de junio de 2013 sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de empresas, por la que se modifica la Directiva 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo.

14. El llamado “efecto Siemens”, empresa que ahora es uno de los mayores referentes en materia de integridad al contar con uno de los mejores sistemas de cumplimiento normativo a nivel mundial, desarrollado como consecuencia de los escándalos de corrupción y fraude en los que se vio envuelta dicha entidad a finales de 2006.

de trato y oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres. Sin perjuicio de ello, cabe señalar que, si bien todas las empresas declaran públicamente su compromiso general con la igualdad de género, de ello no se desprende que las empresas hayan materializado e integrado en términos reales la perspectiva de género en todos sus programas, políticas, protocolos de cumplimiento y normativa interna, ni que se encuentre garantizada la participación real de las mujeres en el ámbito corporativo. En este sentido, resulta importante reunir esfuerzos para continuar trabajando no solo por cumplir con las obligaciones específicas en materia de igualdad de género que exige actualmente la normativa, sino asimismo elevar los estándares promoviendo políticas, programas e iniciativas internas que materialicen el enfoque de género dentro de las empresas de manera transversal y holística.

Por otra parte, de las evaluaciones realizadas en relación con este ámbito se observa un ámbito de mejora amplio en cuanto a la homogeneización de la forma de presentación de los datos desglosados por género, específicamente en lo que atañe a brecha salarial y proporción de puestos directivos, ya que se han identificado múltiples y diversas formas de presentación de estos datos según las distintas empresas evaluadas. En este sentido, resulta importante contar con una desagregación completa y actualizada de estos datos, en totales y en porcentajes, pero también hacerlos extensibles no solo respecto de empleados y a nivel interno de las compañías, sino también considerando las proyecciones externas e internacionales de las empresas, haciendo extensible la presentación de esta información desglosada por género respecto de todos los países en los que operan.

- Finalmente, en materia de accesibilidad, se ha detectado en muchos casos que la información y documentación en ocasiones no es fácilmente localizable ni se presenta de manera unificada, se encuentra dispersa, además de no ser presentada en formatos abiertos que permitan su entrecruzamiento e interoperabilidad, por lo que, aún queda mucho por mejorar en este ámbito.

6. RECOMENDACIONES

Programas Anticorrupción

- **Contar con una política anticorrupción clara, detallada, actualizada, disponible y respaldada públicamente por parte de la alta dirección.** La información pública sobre los compromisos anticorrupción aumenta la credibilidad, reputación y la responsabilidad de las empresas, enviando un mensaje fuerte y claro a las partes interesadas, da apoyo a los empleados y mejora los esfuerzos anticorrupción (indicador núm. 2).
- **Desarrollar un programa sólido y completo de prevención de la corrupción y el fraude, que incluya todos los tipos detallados en los indicadores del estudio en relación al ámbito objetivo de los programas y acompañarlo de una adecuada transparencia** cumpliendo así lo establecido en la Ley 11/2018, informando al menos sobre: las características sobre el funcionamiento del sistema anticorrupción desplegado por la compañía; la composición, funciones, competencias y ubicación dentro de la organización; el órgano o unidad encargada de dicho programa; las principales herramientas y los sistemas de control, los procedimientos de diligencia debida y prevención de los riesgos con el rigor de detalle establecido en dicha ley; el sistema interno de infracciones o denuncias; una formación específica en este ámbito, así como indicadores clave de resultados no financieros y el seguimiento y actualización del programa (indicadores 5 a 15, 16 y 22 a 27).
- Adoptar una **Política de conflictos de interés** completa y robusta con una regulación interna adecuada y eficaz (indicador núm. 13).
- **Prohibir explícitamente los pagos de facilitación** o cualquier otro pago que pueda influir indebidamente (indicador núm. 14).
- Desarrollar una **Política de regalos y hospitalidades** acorde con el código de conducta de la empresa y los usos socialmente aceptados (indicador núm. 15).

Transparencia Organizacional/mercantil

- **Publicar las listas exhaustivas de filiales o subsidiarias, empresas relacionadas, asociadas, negocios conjuntos y otras entidades vinculadas o relacionadas.** Esta información debe ser fácilmente accesible desde los portales web corporativos, y debe ser presentada en formatos abiertos y accesibles, que permitan su interoperabilidad y entrecruzamiento con otras bases de datos. Las listas de todas las participaciones deben ser fácilmente accesibles desde los sitios web de las empresas de una u otra forma. Se recomienda que incluyan, como mínimo, información sobre el nombre de cada empresa, el porcentaje que posee el grupo, el lugar de constitución y alguna información básica sobre las operaciones de la empresa (es decir, dónde se encuentra, donde opera y qué tipo de negocio realiza), (indicadores 28 a 35).
- **Contar con un sitio web corporativo transparente y accesible,** evitando la dispersión y a los fines de que sea utilizado como instrumento estándar de comunicación para todas las empresas con operaciones internacionales. Los portales webs de las empresas deben contener informes financieros y no financieros y documentos corporativos suficientemente completos y cumpliendo criterios de materialidad y accesibilidad. Ello permitirá, atraer a empleados e inversores y permitirá a la sociedad civil y otros grupos de interés realizar un seguimiento de la gestión de las compañías y sus impactos (indicadores 28 a 46).

Información País por País (CbCR)

- **Individualizar y detallar los impuestos satisfechos y los devengados en cada país** en el que operan las empresas, no solamente teniendo en cuenta el sector geográfico, o algunos países, sino que se debe individualizar país por país. En lo que atañe específicamente a la materia tributaria, es importante indicar no solo los impuestos satisfechos, sino también los devengados¹⁵ (indicadores 39 y 40).
- **Brindar información completa y detallada para cada país en el que opera la compañía,** incluyendo información de la plantilla media de la empresa en sus distintas ubicaciones geográficas, así como las principales actividades de los establecimientos permanentes (indicadores 37, 45 y 46).
- **Publicar listas de todas sus filiales,** a los fines de garantizar una imagen completa de las operaciones de la empresa en todos los países. Asimismo, debe estar disponible públicamente una lista exhaustiva de entidades relacionadas para cada empresa multinacional, la cual incluya subsidiarias/filiales y empresas conjuntas/sucursales (indicadores 28, 32 y 37).

15. Cabe recordar que el artículo 14 del Reglamento del Impuesto sobre Sociedades considera como parámetros distintos los impuestos satisfechos y los devengados, debiendo ofrecerse información de ambos, no solamente los devengados.

- **Publicar cuentas financieras individuales para cada país en el que operan.** Si bien la publicación de cuentas financieras individuales para cada país representa un esfuerzo adicional relativamente pequeño para las empresas multinacionales, ya que la información está disponible para ellas internamente, tendrá un gran impacto en los países en los que operan (indicadores 36, 38 y 44).
- En el caso de empresas que contraten con el Estado, se deben **publicar los ingresos producto de los contratos con las administraciones públicas y en todo caso las subvenciones públicas que se reciben**, detallando esta información país por país (indicadores 41 y 42).

Cumplimiento Normativo

- **Incrementar la transparencia en la publicidad de la información relativa al cumplimiento normativo** en los portales webs corporativos de las empresas, a los fines de hacerla accesible, fácilmente localizable y presentarla de manera unificada y estructurada, facilitando de esta manera el proceso de búsqueda y consulta y evitando que se encuentre desagregada y dispersa (indicador 66).
- **Publicar información también sobre buenas prácticas en materia de cumplimiento normativo**, que sirvan de inspiración para otras entidades, y con ello elevar el compromiso del sector empresarial con el fomento de una cultura de cumplimiento dentro de sus organizaciones, ello teniendo en miras el entorno cambiante en el que no solo los reguladores, sino también los clientes, y la sociedad en general demanda cada vez más una gestión más ética y responsable por parte de las empresas (indicadores 98 y 99.)
- **Implicar a la cadena de valor en las iniciativas en materia de ética empresarial y cumplimiento**, promoviendo y dirigiendo los esfuerzos y el compromiso con la formación y comunicación con terceros. En este sentido, las empresas deben contar con procesos de debida diligencia en materia de ética empresarial y cumplimiento en sus relaciones con los proveedores (indicadores 70, 78, 80, 92).
- **Brindar una transparencia adecuada del canal ético o canal de denuncias**, incluyendo en todo caso un apartado donde se explique de manera clara y transparente cómo funciona el canal y qué derechos y obligaciones tienen las partes que lo utilizan, así como la garantía de seguridad de la información, establecer de forma clara y transparente el alcance de la protección de denunciante, órgano receptor y cuál es el tratamiento de las denuncias, así como los plazos de respuesta e información básica sobre el procedimiento (indicadores 83 a 92).

Derechos Humanos

- **Contar con una política específica, completa y accesible de respeto y protección Derechos Humanos.** Sin perjuicio de que las empresas hagan público y declaren su compromiso con los derechos humanos, resulta importante que cuenten con una política específica en materia de protección derechos humanos, que sea completa, actualizada y fácilmente accesible, a los fines de dotar de mayor fuerza e institucionalizar una cultura empresarial que promueva el respeto de los derechos humanos (indicador núm. 47).
- **Implementar y/o fortalecer los sistemas de gestión y políticas corporativas en materia de derechos humanos, dotándolos de una adecuada transparencia y cumpliendo así lo establecido en la Ley 11/2018,** incluyendo en todo caso: los impactos de la actividad de la empresa en relación con el respeto de los derechos humanos, con aquellas medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal, los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado, así como todo lo establecido en el articulado de la norma (indicadores 49 a 65).
- **Promover la publicidad de la información relativa a derechos humanos** dentro de los informes corporativos de una forma clara, detallada, completa y de fácil acceso (indicadores 47 a 65).
- **Contar con políticas específicas en materia de derechos de los pueblos indígenas, contra el trabajo forzoso u obligatorio y contra el trabajo infantil.** Las políticas específicas en estos ámbitos deben desarrollar de manera completa y detallada los derechos y obligaciones que surgen en estos ámbitos, a los fines de dotar de mayor institucionalidad a estos temas dentro del ámbito corporativo (indicadores 50, 62 y 63).
- **Publicar información desglosada por género e integrar la perspectiva de género, igualdad y diversidad** en todos los programas, políticas, protocolos de cumplimiento y normativa interna de la empresa y promover programas e iniciativas que incentiven la participación y el real involucramiento de las mujeres en las empresas, garantizando así la concreción real de la igualdad de género en el ámbito corporativo. Las empresas deben desempeñar un papel clave para ayudar a garantizar la igualdad de género, y que las mujeres tengan pleno conocimiento de sus derechos a través de campañas de sensibilización e iniciativas en esta materia (indicadores 60, 64 y 65).

Cadena de suministro

- **Impulsar la implementación y/o fortalecimiento de procedimientos de diligencia debida** y adoptar medidas que fomenten un comportamiento empresarial correcto, sostenible y responsable a lo largo de las cadenas de suministro mundiales, con un enfoque de diligencia debida intersectorial, proactivo y adecuado, con el objetivo de prevenir la corrupción y la potencial vulneración de derechos humanos en sus cadenas de suministro, así como ofrecer una adecuada transparencia y rendición de cuentas a sus grupos de interés (indicadores 20, 21, 59 y 78).
- **Impulsar un enfoque basado en una adecuada gestión de riesgos**, a los fines de conocer el entorno en el cual operan las empresas y entender los riesgos asociados a las negociaciones con otras empresas o funcionarios públicos con los cuales se interactúa (indicadores 20, 54 y 78).
- **Promover una cultura corporativa que no acepte ni tolere la corrupción ni el fraude en la cadena de suministro.** De esta forma, se debe contar con políticas y procedimientos dentro de la empresa que contemplen las medidas anticorrupción y antifraude según los más altos estándares en la materia y se recomienda ampliamente ofrecer formación o campañas de información y sensibilización a toda (o una parte relevante de) la cadena de suministro en materia de ética empresarial y cumplimiento, prevención de la corrupción y derechos humanos (indicadores 17, 20, 21, 48, 54, 59, 70, 78, 80, 92).
- **Establecer métodos de evaluación continua.** Las empresas deben analizar sus procedimientos y estructuras y, además, deben realizar una revisión periódica a los proveedores y contratistas con los cuales interactúan, con métricas sólidas y transversales (indicadores 21 y 59).

Género e Igualdad

- **Publicar información desglosada por género e integrar la perspectiva de género** en todos los programas, políticas, protocolos de cumplimiento y normativa interna de la empresa y promover programas e iniciativas que incentiven la participación y el real involucramiento de las mujeres en las empresas, garantizando así la concreción real de la igualdad de género en el ámbito corporativo. Las empresas deben desempeñar un papel clave para ayudar a garantizar la igualdad de género, y que las mujeres tengan pleno conocimiento de sus derechos a través de campañas de sensibilización e iniciativas en esta materia (indicadores 60, 64 y 65).
- **Contar con mecanismos de comunicación o canales de denuncia sensibles al género y grupos especialmente vulnerables.** Deben crearse mecanismos seguros, responsables, accesibles, inclusivos y sensibles al género y otros grupos especialmente vulnerables, para denunciar la corrupción. Estos mecanismos deben tener en cuenta el contexto cultural y social que pueda influir en la dificultad para denunciar (indicadores 60 y 83 a 92).

7. EQUIPO DE INVESTIGACIÓN



Prof. Dr. Silvina Bacigalupo.

Senior Advisor (pro bono).

Silvina Bacigalupo es doctora en Derecho (UAM, 1997) y Catedrática de Derecho penal de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM, 2008), donde ha desarrollado su carrera académica. Ha realizado numerosas estancias de investigación en el extranjero (Max-Planck Institut für ausländisches u. Internationales Strafrecht, Boalt Hall-Berkeley/UCLA, WCL- American University, Washington D.C.) y participado en proyectos de investigación subvencionados. Cuenta con numerosas publicaciones y tiene una dilatada trayectoria en el ámbito del Derecho penal económico, los delitos económicos, la responsabilidad penal de las empresas y los órganos de administración.

Actualmente es Presidenta de Transparency International España (desde 2019), Miembro de la Cátedra UNESCO de Cultura de Paz y Derechos Humanos (UAM), Vocal del Consejo Asesor del Punto Nacional de Contacto de Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE (Ministerio de Industria, Comercio y Turismo), Miembro de *Academic Network for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, (OCDE-Secretariado General), Miembro de *Network of Experts on Beneficial Ownership Transparency* (NEBOT-UE), Vocal de la Asociación Española de Normativización (AENOR) y Miembro del Consejo Académico de la Fundación para la investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE), entre otros. Forma parte de numerosos claustros docentes nacionales e internacionales de diversas universidades y centros de prestigio, consejos asesores académicos de revistas especializadas y grupos de expertos.



David Martínez.

Coordinador general del proyecto e investigador

David Martínez García es abogado (Ilustre Colegio de Abogados de Madrid (2013)) y *Certified Compliance and Ethics Professional-International* (2018) por *The Compliance Certification Board and the Society of Corporate Compliance and Ethics*. Licenciado en Derecho por la Universidad de Salamanca (2011). Máster en Gobernanza y Derechos Humanos por la Universidad Autónoma de Madrid (2014). *Specialista in Giustizia Costituzionale e Tutela Giurisdizionale dei Diritti por la Università di Pisa* (2015). Grado en Ciencia Política y Administración Pública (2017) por la Universidad Autónoma de Madrid.

Actualmente, es Director Ejecutivo de Transparencia Internacional España y Coordinador del *Foro de Integridad Corporativa* de dicha organización. Es, asimismo, coordinador académico y docente del *Máster en Buena Gobernanza e Integridad en Administraciones Públicas y Empresas* del Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset-Marañón y docente de diversos programas de posgrado en diversas Universidades y centros de enseñanza tanto en España como en Latinoamérica.



Javier Iván Prada.

Investigador. Dimensión: Anticorrupción.

Javier Iván Prada Moral es abogado (Ilustre Colegio de Abogados de Zamora). Licenciado en Derecho por la Universidad de Salamanca (2011). Socio del despacho multidisciplinar Prada Moral Abogados. Cuenta con las *Certificaciones de Compliance CESCO* y *ICECOM* (premio extraordinario). Es Perito Experto en Compliance, tanto judicial como de parte, interviniendo como tal en los diversos órganos jurisdiccionales del territorio nacional. Ha completado el Curso superior en Arbitraje Internacional impartido por la Universidad San Pablo CEU.

Actualmente, es mediador en ejercicio desde el año 2013, con las especialidades en Derecho Civil y Mercantil, con título del Consejo General de la Abogacía Española. También es administrador concursal en activo desde el año 2015, habiendo ampliado sus estudios en dicha materia en la Escuela Sapientia y Villanueva Centro Universitario. Es miembro, además, del prestigiosa *Chartered Institute of Arbitrators* con sede en Londres.



Ivet Linares.

Investigadora. Dimensión: Transparencia Organizacional/Mercantil.

Ivet del Rocío Linares García es economista de la Universidad Agraria La Molina, de Lima Perú y *Master of Arts in Economics* por Georgetown University de EEUU. Cuenta con una amplia experiencia laboral en el sector público peruano, así como en organismos internacionales como la CAF, OIT, CEPAL, BID, como consultora en temas de presupuesto público, empleo, inversión extranjera y focalización de programas sociales. También ha ejercido la docencia en diversas universidades en Perú, impartiendo diversas materias de las ciencias económicas.

Actualmente se encuentra cursando el Master en Gobierno y Administración Pública de la Universidad Complutense de Madrid (UCM).



Fiorella Anyolina Cortez.

Investigadora. Dimensión: Derechos Humanos

Fiorella Anyolina Cortez Pacheco es auditora, graduada en Contabilidad con mención en Auditoría Empresarial y del Sector Público (2021) por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú; con estudios en Auditoría de Calidad, y Auditoría Interna y Gobierno Corporativo (2018) por el Instituto Politécnico Nacional, Ciudad de México – México. Asimismo, cuenta con experiencia profesional en Auditoría Gubernamental, habiéndose desempeñado en el Órgano de Control Institucional de la Superintendencia Nacional de Salud – Susalud, Lima – Perú (2019-2021).

En la actualidad, se encuentra cursando el Máster Universitario en Estudios Avanzados en Derecho Público (2022) en la Universidad Carlos III de Madrid, Madrid – España, y realizando investigaciones relacionadas con la implementación de modelos de Compliance en materia penal; así como, con el ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración Pública y la protección de derechos sociales en España.



Silvia Chacón.

Investigadora. Dimensión: CbCR

Silvia Chacón Villachica es abogada, colegiada en el Colegio de Abogadas y Abogados de Costa Rica (2016). Obtuvo el grado de Licenciada en Derecho de la Universidad Latinoamérica de Ciencia y Tecnología (ULACIT) (2015). Cuenta con dos especialidades, una en Derecho Notarial y Registral también en ULACIT (2017) y otra en Contratación Administrativa del Instituto Tecnológico Costarricense (2018). Actualmente se encuentra cursando el Máster en Estudios Avanzados de Derecho Público en la Universidad Carlos III de Madrid.

Laboralmente se ha desempeñado como abogada en la Dirección General de Asesoría Jurídica de la Superintendencia General de Entidades Financieras de Costa Rica (2018-2021) y en KPMG Abogados Costa Rica, donde fungió como abogada (2016-2018) y previamente como asistente legal (2013-2015).



Dolores García.

Investigadora. Dimensión: Cumplimiento Normativo.

Dolores García Villaverde es licenciada en Empresariales por la Universidad Autónoma de Madrid (1991). Es experta en compliance de fundaciones, y cuenta con la *Certificación de Compliance CESCO e IFCA (International Federation of Compliance Associations)*. Asimismo, cuenta con el Título de Especialista en Integridad Corporativa y Cultura Empresarial, y Especialista en Ética Pública, Prevención de la Corrupción y Buen Gobierno por Transparency International España y el Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset (2018).

Ha desarrollado la mayor parte de su vida profesional en el Grupo Telefónica, donde ha tenido varios cargos de responsabilidad en las áreas de control de gestión, planificación estratégica y relaciones con inversores, y en Fundación Telefónica, donde fue la responsable del departamento de Compliance durante más de cinco años.



Daiana Bouzo.

Investigadora. Género y corrupción.

Daiana Bouzo es abogada, graduada con Diploma de Honor por la Universidad de Buenos Aires (2017), especializada en Derecho Internacional Público y Derecho Administrativo. Máster en Análisis Crítico de las Desigualdades de Género e Intervención Integral en Violencia de Género por la Universidad de Jaén (2020). Cuenta con amplia experiencia profesional tanto en el sector privado como en el sector público, habiéndose desempeñado en la Oficina Anticorrupción de la Nación Argentina.

Actualmente es Coordinadora de Integridad y Transparencia en Sector Público de Transparencia Internacional España (TI-E), y se encuentra finalizando el Máster en Gobernanza y Derechos Humanos por la Universidad Autónoma de Madrid (2022).



Elena Usunáriz.

Comunicación y edición.

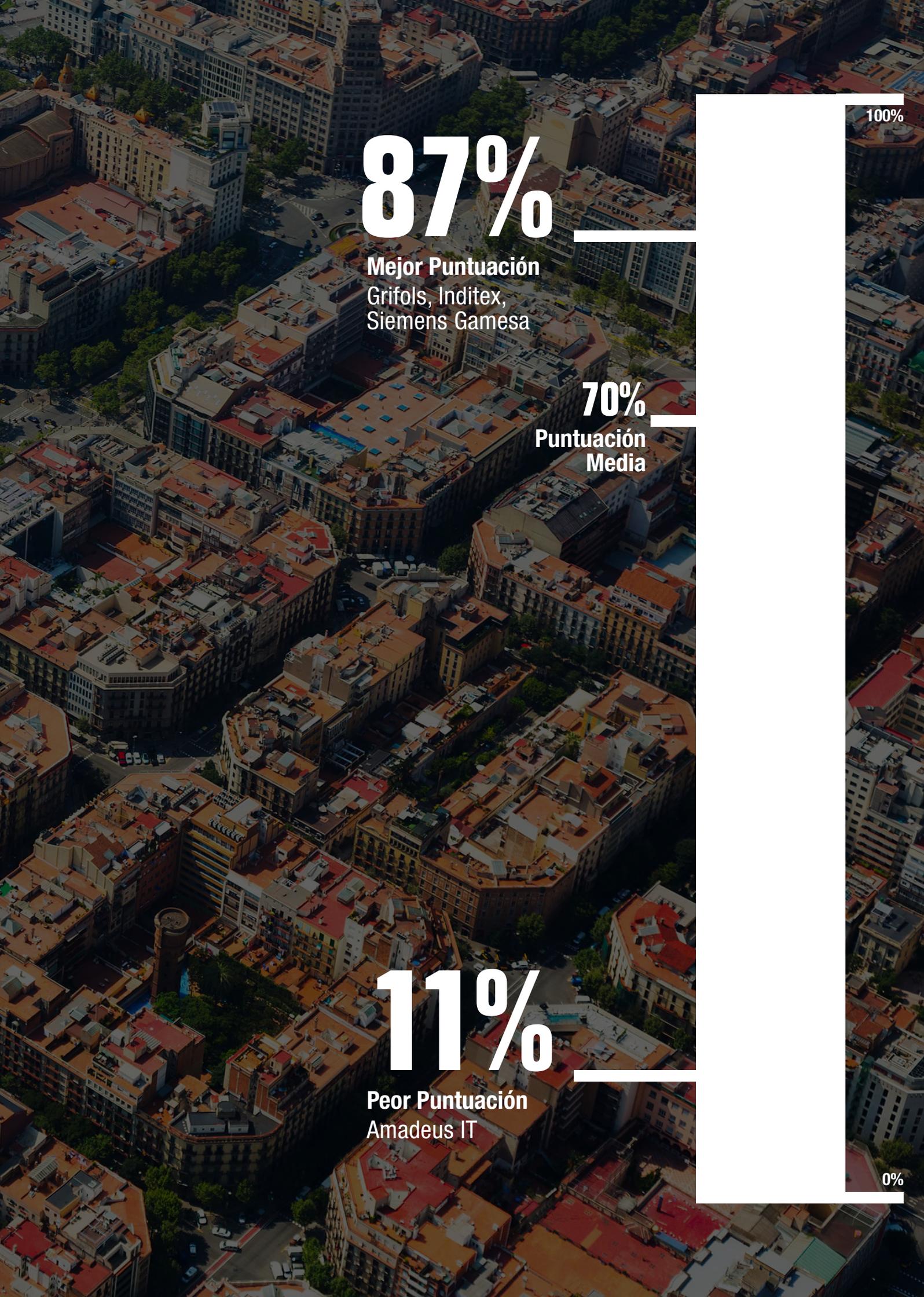
Elena Usunáriz Sánchez es filóloga hispánica por la Universidad Autónoma de Madrid (2019). Máster en Investigación aplicada a los Medios de Comunicación por la Universidad Carlos III de Madrid (2021) y Máster en Comunicación Corporativa e Institucional por la Universidad Carlos III de Madrid (2021). Cuenta con experiencia en el sector de la comunicación institucional habiéndose desempeñado sobre todo en el ámbito de las organizaciones no gubernamentales.

En la actualidad es Responsable de Comunicación y Prensa en Transparencia Internacional España, y está cursando el Diploma de Especialización en Gestión de Políticas de Igualdad por la Universidad Carlos III de Madrid (2022).



8

PROGRAMAS ANTICORRUPCIÓN



87%

Mejor Puntuación
Grifols, Inditex,
Siemens Gamesa

70%

Puntuación
Media

11%

Peor Puntuación
Amadeus IT

100%

0%

6. PROGRAMAS ANTICORRUPCIÓN

Introducción

En su relación con el sector privado, la corrupción plantea graves riesgos legales, financieros, sociales, operativos y de reputación; también aumenta los costes de las transacciones, socava la competencia leal, impide la inversión extranjera y nacional a medio y largo plazo e impide la creación de valor. Es por esto por lo que deviene imprescindible que las empresas cuenten con medidas, programas y prácticas anticorrupción sólidas, completas y actualizadas.

Los elementos básicos de un programa anticorrupción se han descrito ya en nuestros *Business Principles for Countering Bribery (2013)*¹⁶ y más recientemente en nuestra *Guía Práctica de Autodiagnóstico y Reporting en Cumplimiento Normativo, Buen Gobierno Corporativo y Prevención de la Corrupción (2018)*¹⁷. No obstante, si bien es necesario el desarrollo y la aplicación de estos programas internos de prevención de la corrupción por parte de las empresas, no es menos importante el hecho de brindar información pública sobre estas medidas de prevención, que permitan, a tenor de la Ley 11/2018, un “seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia”¹⁸.

Transparency International España cree firmemente que la divulgación pública de información no financiera, siguiendo los más altos estándares de transparencia, sobre las medidas para prevenir y combatir la corrupción¹⁹ y sus procedimientos de diligencia debida, desempeña un papel clave como expresión del compromiso efectivo de la empresa con una cultura empresarial ética y de cumplimiento y sustento de la buena gobernanza, no sólo hacia los empleados, alta dirección y cadena de valor, sino también a otros grupos de interés como socios comerciales, inversores, analistas, clientes, consumidores y la sociedad en general.

16. Disponible en: <https://www.transparency.org/en/publications/business-principles-for-countering-bribery>

17. Disponible en: <http://integridad.org/wp-content/uploads/2017/07/TI-Guia-Pract-Autodiagnostico-DIGITAL-1.pdf>

18. Art. 1. Dos. 6 c) Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17989>

19. Ya desde 2009, Transparency International y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas publicaron conjuntamente la Guía para la presentación de información sobre el 10º Principio contra la Corrupción, una herramienta, derivada de los Business Principles for Countering Bribery (2013), que establece recomendaciones claras para las empresas sobre los elementos de sus programas anticorrupción que deben divulgarse públicamente. El 10º Principio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas establece que “Las empresas deben trabajar contra la corrupción todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”. Disponible en: <https://www.pactomundial.org/>

Resultados Generales

La dimensión de Programas de Anticorrupción está compuesta por 17 indicadores y 10 sub-indicadores que cobran particular trascendencia en el proceso de evaluación de las 35 empresas que conforman el IBEX-35. En ese sentido, esta dimensión presenta una puntuación promedio de del 70%, con 13 de las empresas (un 37%) por debajo de dicha media, y tres empresas por debajo de 50%

A continuación, se presentan los resultados generales de la dimensión, así como el nivel de compromiso con la transparencia obtenido conforme a la escala propuesta, donde se posicionan en la cúspide del Índice las empresas: Grifols, Inditex y Siemens Gamesa, habiendo obtenido todas ellas un 87%.

Asimismo, cabe destacar que en líneas generales se obtuvo un elevado nivel de compromiso en relación con la publicidad activa, siendo Programas Anticorrupción la segunda dimensión con un mayor porcentaje en cumplimiento (70%), posicionándose detrás de Transparencia Organizacional/Mercantil (84%).

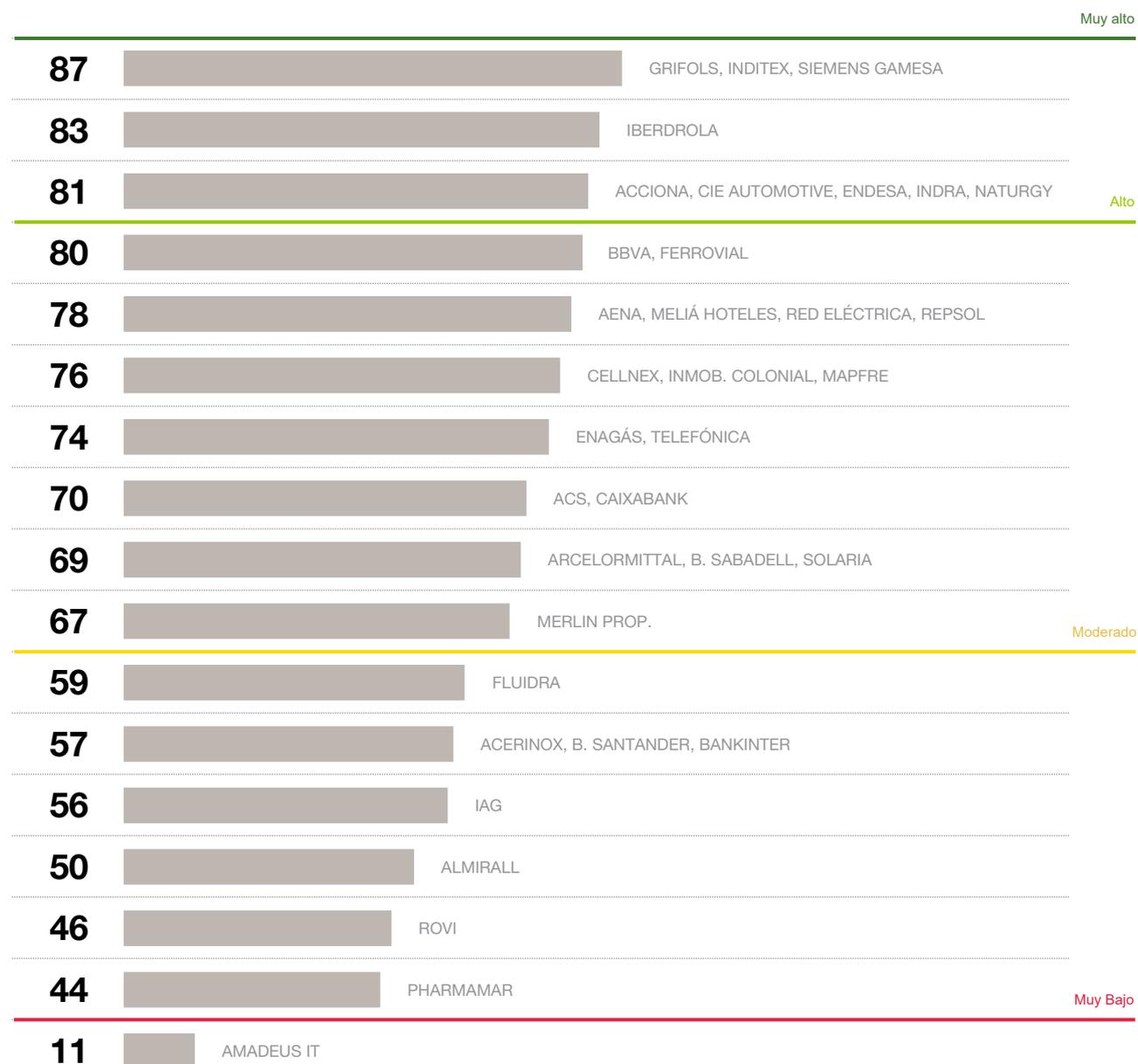
En este sentido, en relación con esta dimensión cabe señalar que nueve empresas obtuvieron un nivel *muy alto* de compromiso con la transparencia (vid a este respecto capítulo 5. Metodología), 17 empresas fueron clasificadas con un nivel *alto* de compromiso, mientras que 8 empresas obtuvieron un nivel *moderado*, y sólo una presentó un nivel *muy bajo*, es decir, por debajo del 20%, siendo esta última Amadeus IT con un 11%. Por último, cabe señalar que ninguna compañía se clasificó con un compromiso *bajo* en esta dimensión.

FIGURA 4

Dimensión programas anticorrupción

Puntuación en %. Clasificados por compromiso con la transparencia

0 compañías obtienen 100%



Resultados por empresa

El análisis por empresa de la publicidad activa de los indicadores que componen la dimensión de Programas Anticorrupción y soborno por empresas, muestra los siguientes resultados:

- Ninguna compañía alcanza el 100%. La puntuación promedio se sitúa en el 70%, habiendo 32 compañías que alcanzan el 50% o más.
- Las compañías con mejores resultados en esta dimensión son Grifols, Inditex y Siemens Gamesa, habiendo alcanzado todas ellas un 87% de cumplimiento. Por otro lado, las empresas que obtuvieron las puntuaciones más bajas son Amadeus IT con un 11%, PharmaMar con un 44% y ROVI con 46%.
- Un 91% de las compañías (32, concretamente) cuentan con un compromiso expreso de “tolerancia cero” con la corrupción o equivalente, conforme a los estándares internacionales, mientras que las tres restantes (PharmaMar, Fluidra y Amadeus IT, el 9% restante), no formulan de forma clara y expresa dicho compromiso.
- El indicador con mayor grado de cumplimiento, fue el núm. 19, relacionado con hacer pública la ausencia de cualquier tipo de represalia a los denunciadores de posibles actos de corrupción, con 33 de las empresas (94%) que cumplen con este, mientras que solo dos empresas (6% - Amadeus IT y ArcelorMittal), no brindan ningún tipo de información al respecto.
- Por el contrario, el indicador núm. 5 es el que obtuvo el menor nivel de cumplimiento: solo una empresa (3% - Endesa) hace público su programa anticorrupción –o similar–, además de sus responsables, su funcionamiento y estructuración detallada; 26 empresas (74%) brindan información parcial sobre su sistema anticorrupción o comunican que se encuentra en proceso de elaboración; y las ocho empresas restantes (23%), no aportan ningún tipo de información específica al respecto.

FIGURA 5

Empresas con las tres mejores Puntuaciones en PA

| Compañías | % puntuación |
|----------------|--------------|
| GRIFOLS | 87% |
| INDITEX | 87% |
| SIEMENS GAMESA | 87% |
| IBERDROLA | 83% |
| ACCIONA | 81% |
| CIE AUTOMOTIVE | 81% |
| ENDESA | 81% |
| INDRA | 81% |
| NATURGY | 81% |

FIGURA 6

Empresas con las tres peores Puntuaciones en PA

| Compañías | % puntuación |
|------------|--------------|
| ROVI | 46% |
| PHARMAMAR | 44% |
| AMADEUS IT | 11% |

Resultados por indicadores clave

En aras de realizar un análisis sobre los elementos básicos de los programas anticorrupción, se han seleccionado 12 indicadores que, siguiendo los criterios delimitados en el capítulo 4 sobre metodología, se consideran fundamentales para todo sistema o programa de anticorrupción y soborno. Estos son:

FIGURA 7

Indicadores clave programas anticorrupción

| Nº | Indicador |
|----|--|
| 2 | Política anticorrupción |
| 5 | Programa, guía o manual anticorrupción |
| 7 | Trafico de influencias |
| 12 | Contribuciones políticas, patrocinios y donaciones |
| 13 | Conflicto de interés |
| 14 | Pagos de facilitación |
| 15 | Regalos y hospitalidades |
| 16 | Responsable del programa |
| 17 | Formación en materia anticorrupción |
| 18 | Régimen disciplinario |
| 24 | Procedimiento de diligencia debida en materia anticorrupción |
| 25 | Gestión de riesgos en materia anticorrupción. |

El análisis de la publicidad activa de estos indicadores clave revela los siguientes resultados:

- Ninguna compañía alcanza el 100% de la puntuación máxima, manteniendo un promedio en un 70%, con 31 compañías que alcanzan el 50% o más.
- En este análisis, las compañías con mayor puntuación son CIE Automotive (96%), seguida por Cellnex, Endesa y Siemens Gamesa, que alcanzan un 92%, mientras que las compañías que se sitúan en los últimos puestos son: Pharmamar con 33%, ROVI con 25%, y, por último, Amadeus IT con solo un 8%.
- De los indicadores clave, el que registra mayor nivel de cumplimiento por parte de las empresas del IBEX-35 es el núm. 18, que se refiere a la inclusión de un régimen disciplinario

interno con medidas proporcionales, eficaces y suficientemente disuasorias en caso de incumplimiento del programa anticorrupción, con un 91% de cumplimiento (32 empresas). Las restantes tres empresas (9% - Amadeus TI, Meliá Hotels y Pharmamar), no publican información al respecto.

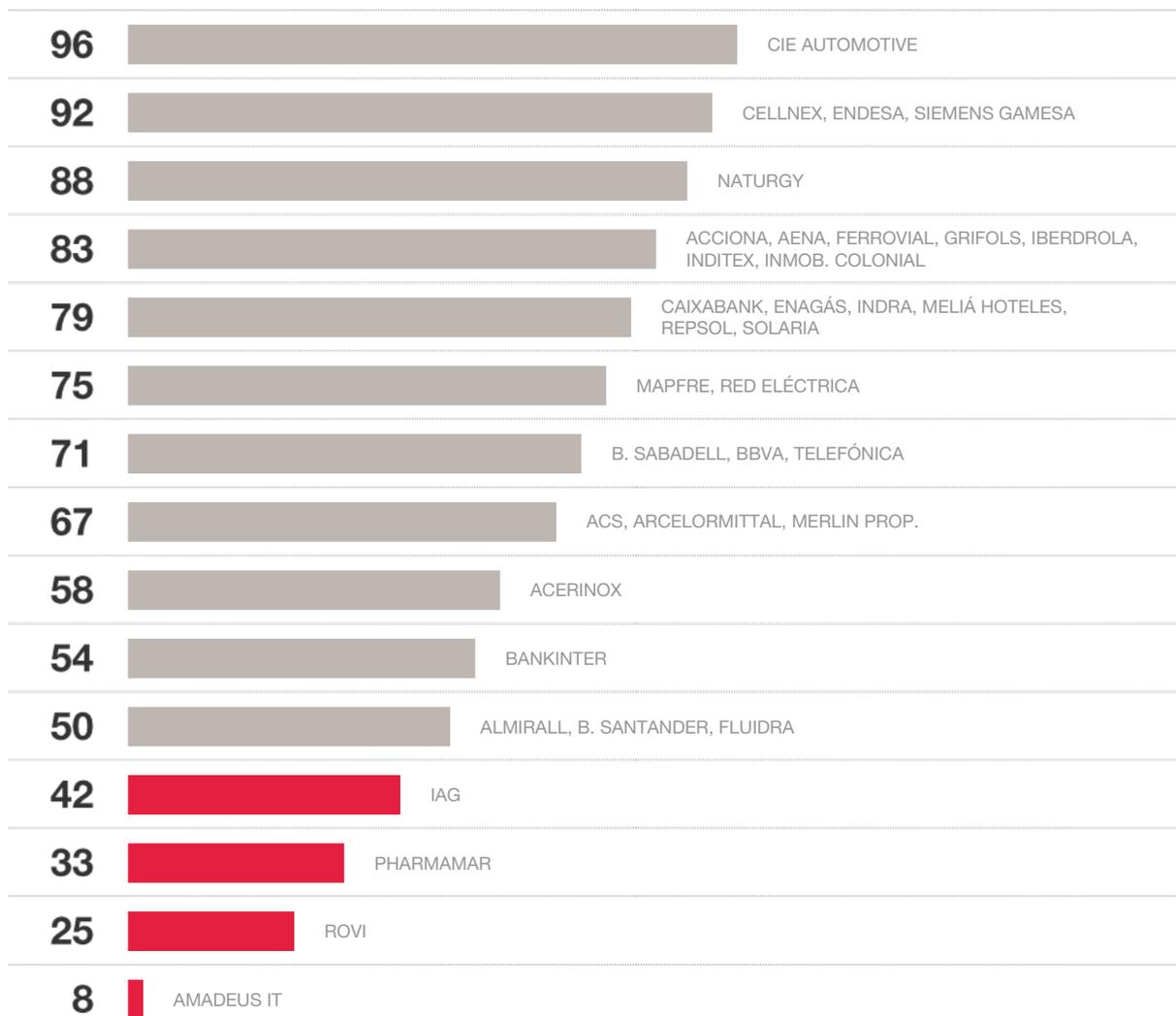
- El indicador núm. 16 es el que registra un menor nivel de compromiso, con seis empresas (17%) que informan haber designado un responsable para la implementación, supervisión y control del programa anticorrupción, 14 de ellas (40%) señalan de forma genérica contar con un responsable, mientras que 15 (43%) no brindan ninguna información sobre este aspecto.

FIGURA 8

Indicadores clave programas anticorrupción: puntuación

Puntuación en %, 100% significa puntuación máxima

0 compañías obtienen 100%



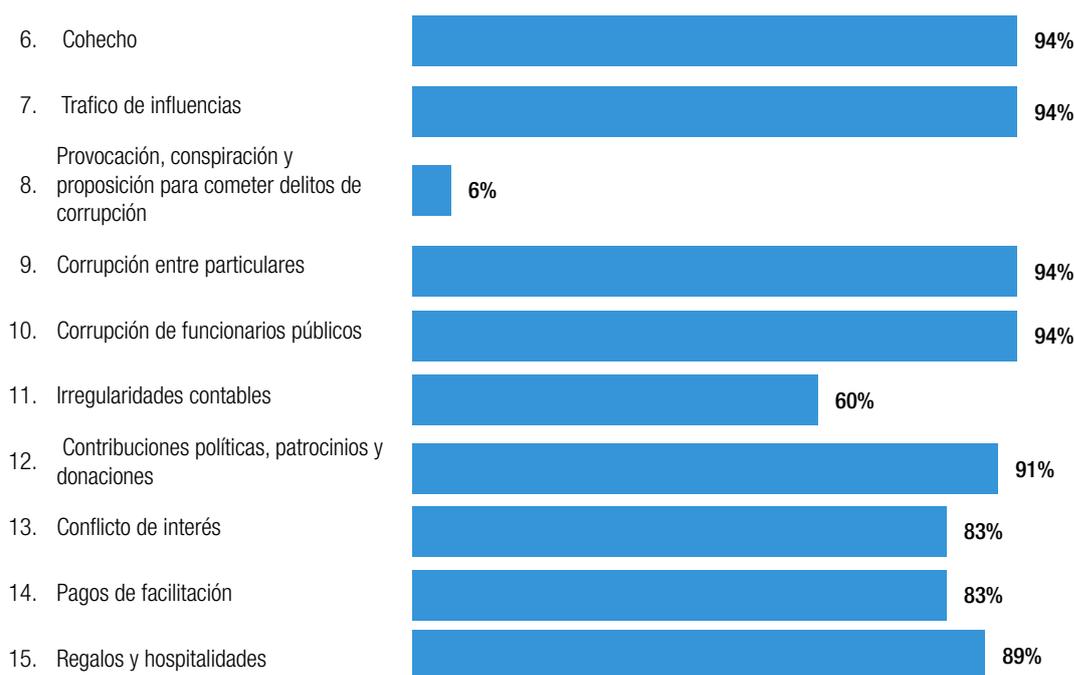
Resultados por subindicadores

Como parte de los análisis cuantitativos en la dimensión de Programas Anticorrupción, se realizó también un examen específico sobre el ámbito objetivo de los Programas Anticorrupción en función de los 10 subindicadores incluidos en el instrumento.

A este respecto, cohecho, tráfico de influencias, corrupción entre particulares y de funcionarios públicos fueron los tipos mayoritariamente incluidos en la publicidad activa de los programas anticorrupción de las empresas (un 94% de las compañías los incluyen), mientras que el de *provocación, conspiración y proposición para cometer delitos de corrupción* (art. 445 del Código Penal), fue el que menos se encontró contemplado por las empresas, con solo dos de ellas (6% - Aena y Almirall), que lo consideraban expresamente en sus programas anticorrupción.

FIGURA 9

Ámbito material del programa anticorrupción



Análisis de resultados por categorías

Tal como se mencionó, la dimensión de Programas Anticorrupción cuenta con un total de 27 indicadores (17 indicadores y 10 subindicadores), los cuales fueron agrupados en torno a cinco categorías para poder realizar un análisis también por tipologías que se estructuran del siguiente modo: *Normativa, políticas y procedimientos; Órgano responsable, formación y compromiso anticorrupción; Régimen disciplinario y no represalias; Terceras partes; y Riesgos y controles.*

FIGURA 10

Indicadores por categoría



FIGURA 11

Indicadores programas anticorrupción por categoría

Número de empresas en función de la puntuación obtenida en cada indicador

| Nº | Indicador | 1 pto. | 0,5 ptos. | 0 ptos. |
|--|--|--------|-----------|---------|
| NORMATIVA, POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN | | | | |
| 2 | Política anticorrupción | 28 | - | 7 |
| 3 | Ámbito subjetivo de aplicación de la política | 30 | 5 | - |
| 4 | Aplicación de la política a terceros | 31 | - | 4 |
| 5 | Programa, guía o manual anticorrupción | 1 | 26 | 8 |
| 6 | Cohecho | 33 | - | 2 |
| 7 | Trafico de influencias | 33 | - | 2 |
| 8 | Provocación, conspiración y proposición para cometer delitos de corrupción | 2 | - | 33 |
| 9 | Corrupción entre particulares | 33 | - | 2 |
| 10 | Corrupción de funcionarios públicos | 33 | - | 2 |
| 11 | Irregularidades contables | 21 | - | 14 |
| 12 | Contribuciones políticas, patrocinios y donaciones | 32 | - | 3 |
| 13 | Conflicto de interés | 29 | - | 6 |
| 14 | Pagos de facilitación | 29 | - | 6 |
| 15 | Regalos y hospitalidades | 31 | - | 4 |
| ÓRGANO RESPONSABLE, FORMACIÓN Y COMPROMISO ANTICORRUPCIÓN | | | | |
| 1 | Compromiso público anticorrupción | 32 | 3 | - |
| 16 | Responsable del programa | 6 | 14 | 15 |
| 17 | Formación en materia anticorrupción | 13 | 17 | 5 |
| RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y NO REPRESALIAS | | | | |
| 18 | Régimen disciplinario | 32 | - | 3 |
| 19 | Ausencia de represalias a denunciantes | 33 | - | 2 |
| TERCERAS PARTES | | | | |
| 20 | Clausulas anticorrupción para terceros | 31 | - | 4 |
| 21 | Auditorías a terceros en materia de anticorrupción | 15 | - | 20 |
| RIESGOS Y CONTROLES | | | | |
| 22 | Auditoría externa al programa anticorrupción | 13 | - | 22 |
| 23 | Revisiones periódicas del programa anticorrupción | 18 | - | 17 |
| 24 | Procedimiento de diligencia debida en materia anticorrupción | 10 | 10 | 15 |
| 25 | Gestión de riesgos en materia anticorrupción | 12 | 9 | 14 |
| 26 | Indicadores clave de rendimiento (KPIs) | 2 | 27 | 6 |
| 27 | Controles en materia de anticorrupción | 22 | 2 | 11 |

La categoría de *Régimen disciplinario y no represalias* fue la que obtuvo el mayor nivel de cumplimiento, con un 93%; en contraste con la categoría de *Riesgos y controles*, que obtuvo solo un 48%, siendo la de menor publicidad activa respecto al resto de categorías a pesar de que es uno de los elementos que la Ley 11/2018 obliga a divulgar de manera especialmente detallada.

FIGURA 12

Puntuación media por categoría

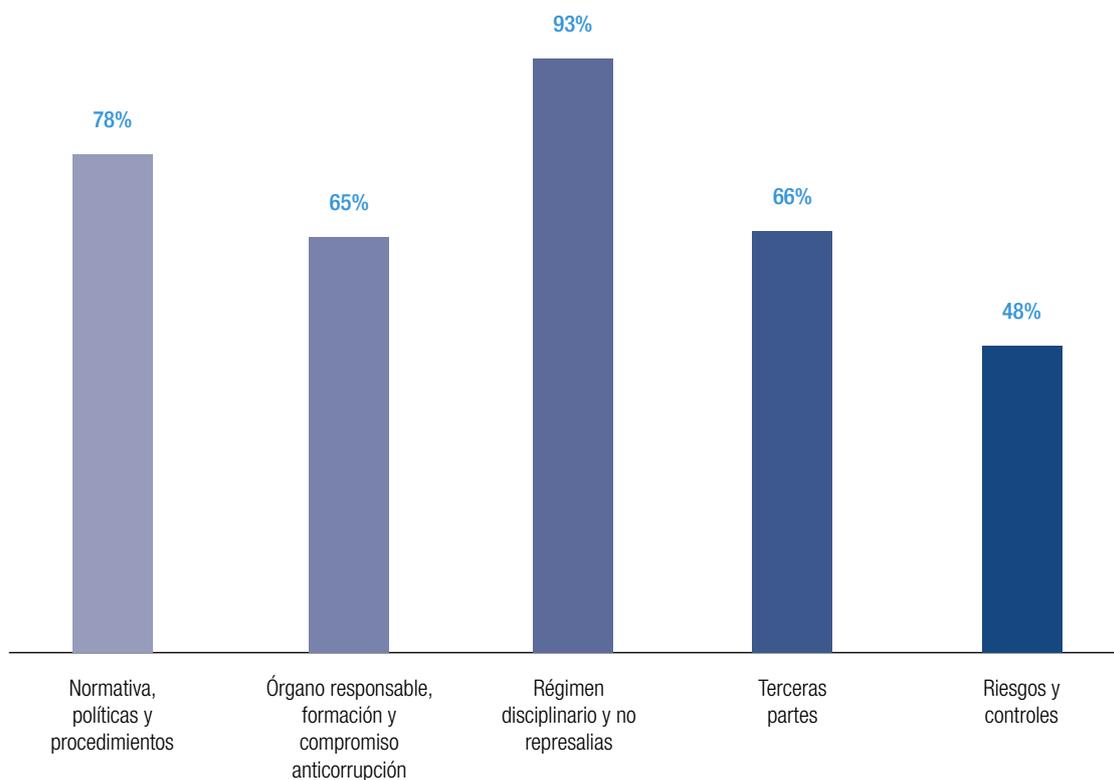
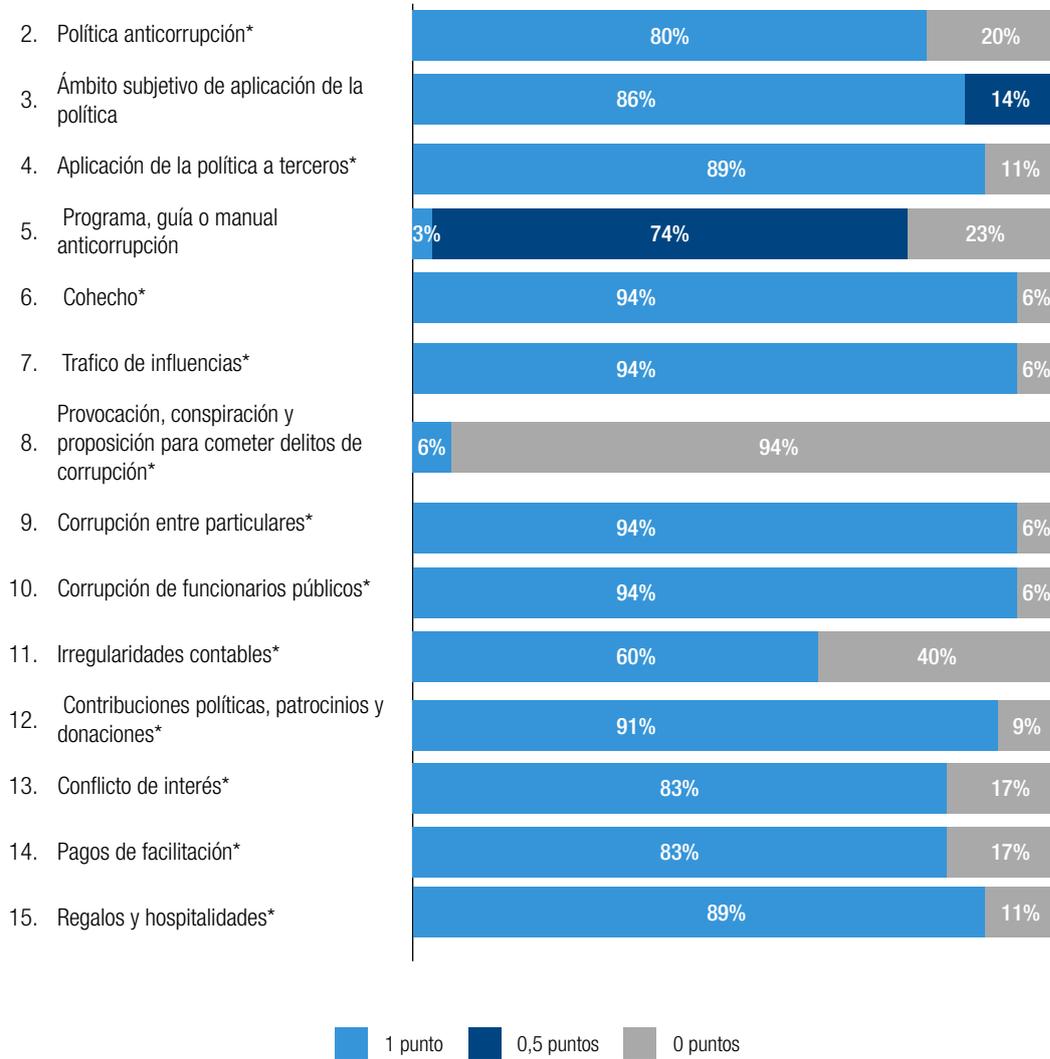


FIGURA 13

Análisis por categoría: Normativa, políticas y procedimientos anticorrupción



NOTA: Los indicadores marcados con asterisco sólo admiten la puntuación 0 o 1

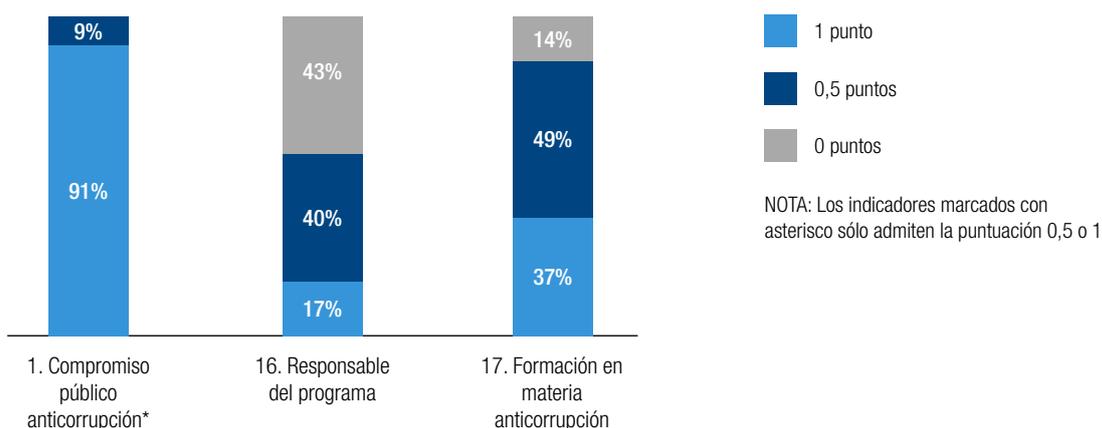
Por su parte, cabe destacar que la categoría de *Normativa, políticas y procedimientos*, presenta un nivel *muy alto* de compromiso en relación con el indicador núm. 4, que hace referencia a la aplicación de las políticas anticorrupción para terceros que actúen en nombre o representación de la empresa, con 31 las empresas (89%) que hacen referencia explícita a este aspecto, mientras que en las cuatro compañías restantes (Banco Santander, Merlin Prop., Naturgy y Pharmamar, el 11% restante), no se encontró información pública al respecto.

Con relación a los subindicadores que componen esta categoría, ninguna de las compañías cuenta con un ámbito material que abarque los 10 tipos contemplados en el instrumento, sin embargo, el promedio se sitúa en torno a la inclusión de al menos ocho. Asimismo, cabe destacar que la única compañía a la cual no se le identificó mención alguna sobre estos subindicadores en sus documentos públicos fue Amadeus IT, aún habiendo remitido observaciones a la organización sobre sus resultados.

Dentro de la categoría de *Órgano responsable, formación y compromiso anticorrupción*, destacan, además del indicador núm. 1 (sobre el compromiso público anticorrupción mencionado anteriormente), el indicador núm. 17, con un 37% de las empresas (13) que informan de que cuentan con un programa de formación en materia anticorrupción dirigido tanto a empleados, como a alta dirección y cadena de suministro. Por su parte, el 49%, es decir 17 empresas, informan sobre capacitaciones a su personal, mas no hacen referencia o a la alta dirección o a la cadena de suministro; mientras que las cinco empresas restantes (Bankinter, Fluidra, Merlin Prop., Pharmamar y ROVI, es decir, el 14% restante), no proporcionan ningún tipo de información al respecto.

FIGURA 14

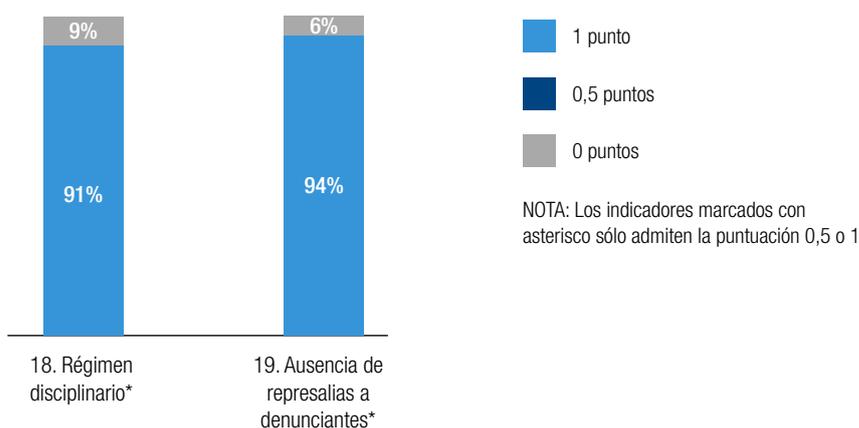
Análisis por categoría: Órgano responsable, formación y compromiso anticorrupción



Asimismo, dentro de la categoría de *Régimen disciplinario y no represalias*, se encuentran los dos indicadores con mayor nivel de cumplimiento del total de esta dimensión: el indicador núm. 18, sobre régimen disciplinario presenta un nivel de cumplimiento del 91%, mientras que el indicador núm. 19 sobre ausencia de represalias a denunciantes evidencia un 94% de cumplimiento.

FIGURA 15

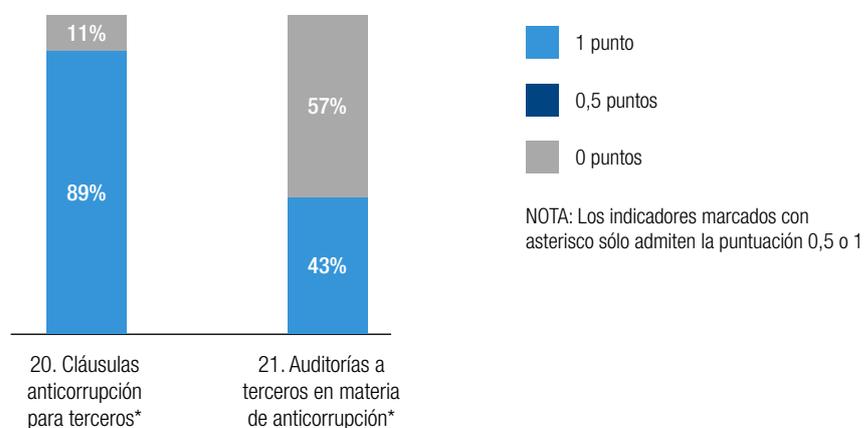
Análisis por categoría: Régimen disciplinario y no represalias



Respecto a la categoría de Terceras partes, cabe destacar que 31 de las 34 compañías evaluadas (89%), informan de la inclusión de cláusulas anticorrupción en todos sus contratos con terceros, mientras que solo cuatro (11% - Acerinox, Almirall, Amadeus IT y Meliá Hotels), no brindan información sobre este aspecto. En esta categoría nos parece especialmente importante que las empresas incluyan tanto las cláusulas anticorrupción en contratos con terceros así como las auditorías a terceros en esta materia, así como de que lo informen de manera pertinente. A este respecto, la tendencia normativa comunitaria es manifiestamente clara²⁰.

FIGURA 16

Análisis por categoría: Terceras partes

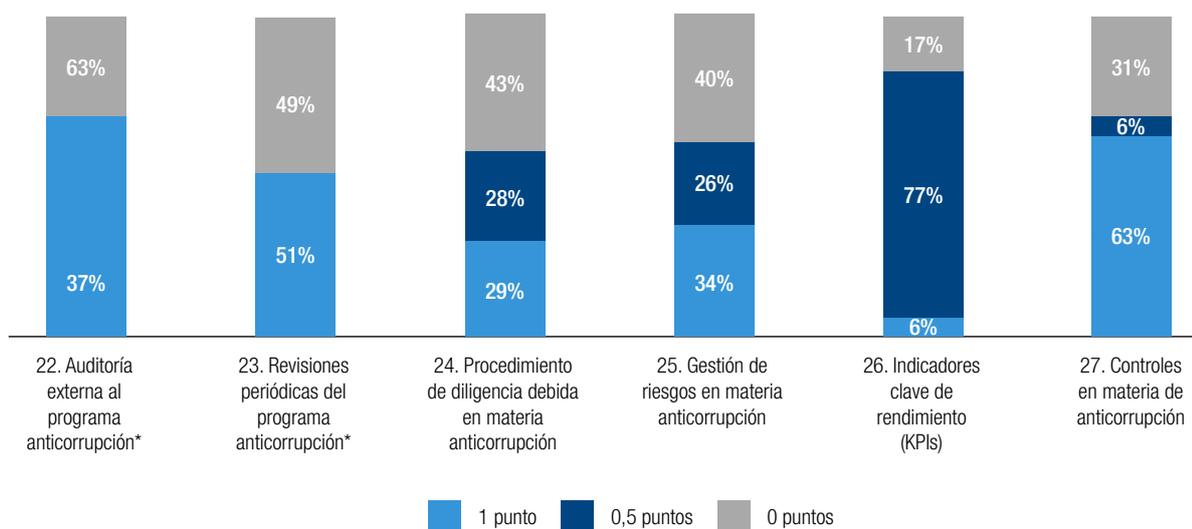


20. Vid. a este respecto: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_1145

Por último, 22 de las empresas (63%) en la categoría de Riesgos y controles, muestran información accesible, actual y precisa acerca de las medidas, metodologías o controles (por ejemplo, KCIs) adoptados para prevenir, detectar y reprimir la corrupción y el soborno, siendo el indicador núm. 27 el de mayor proporción de compromiso. Por su parte, destaca también el indicador núm. 22, por ser el de menor compromiso dentro de esta categoría, con solo 13 de las empresas (37%), que proporcionan información sobre revisiones, controles o auditorías externas periódicas a sus programas anticorrupción, mientras que las 22 restantes (63%), no informan sobre este aspecto.

FIGURA 17

Análisis por categoría: Riesgos y Controles



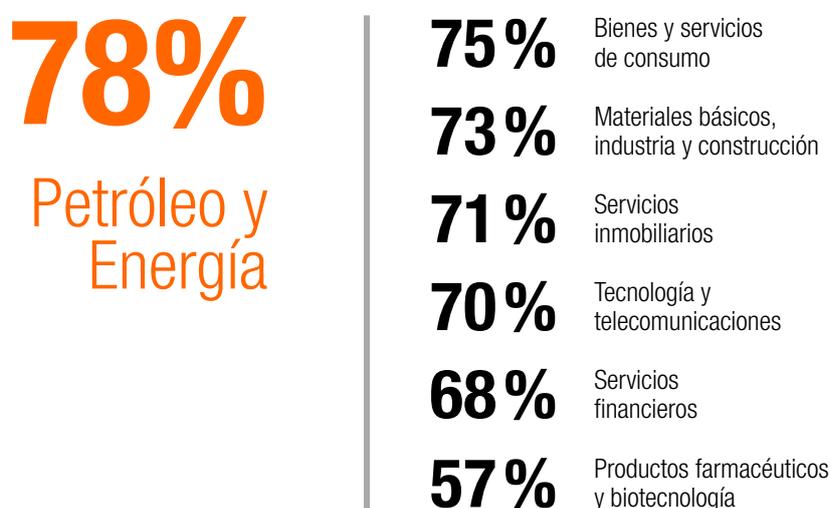
NOTA: Los indicadores marcados con asterisco sólo admiten la puntuación 0 o 1

Resultados por sectores

En lo que respecta al análisis efectuado por sectores, destaca con un mayor compromiso con la transparencia en la dimensión de Programas Anticorrupción, el sector de Petróleo y Energía, que alcanza un promedio casi *muy alto* de compromiso con la transparencia, con un 78%; seguido por el sector de Bienes y servicios de consumo, con un 75% de compromiso en promedio, ambos por tanto ubicados en el nivel *alto* de la escala.

FIGURA 18

Análisis por sector: Indicadores programas anticorrupción



En el extremo contrario se encuentran las cuatro compañías farmacéuticas que forman parte del IBEX-35, que arrojan resultados apenas por encima del 50%, un resultado ciertamente impropio de un sector con especial impacto en la salud y el bienestar de la sociedad y con empresas españolas que operan a nivel internacional, cuya falta de transparencia y rendición de cuentas ha sido identificada y señalada reiteradamente en numerosos estudios de evaluación de la publicidad activa en los que aparece este sector²¹.

21. César Nicandro Cruz-Rubio: Ley de Transparencia y Grandes Empresas en España, de Transparency International España: [informe ley transp grandes empresas.pdf \(transparencia.org.es\)](#); Informe Reporta 2015, de Deva: [Informe Reporta 2015.pdf \(informereporta.com\)](#); Informe Reporta 2014, de Deva: [Informe Reporta 2014.pdf \(informereporta.com\)](#); Transparencia en información corporativa: multinacionales de economías emergentes 2016. Enfoque para México, de Transparencia Mexicana: [TRAC 2016 Enfoque para México.pdf - Google Drive](#); Transparency in Corporate Reporting – A Study of the Largest Companies in Sweden, de Transparency International Sweden: [2013 TransparencyCorporateReporting_Sweden_EN.pdf](#); Transparency in Corporate Reporting: Assessing the top 50 listed companies in Sri Lanka, de Transparency International Sri Lanka: [Transparency International Sri Lanka | Transparency in Corporate Reporting \(TRAC\) 2020 \(tisrilanka.org\)](#).

9



**TRANSPARENCIA
ORGANIZACIONAL
/MERCANTIL**



100%

Mejor Puntuación

Acerinox, Aena,
Amadeus IT, B.
Santander, BBVA,
Caixabank, Enagás,
Endesa, Ferrovial, IAG,
Iberdrola, Merlin
Properties, Naturgy,
PharmaMar, Red
Eléctrica de España,
Repsol, Siemens
Gamesa, Telefónica

84%

Puntuación
Media

100%

19%

Peor Puntuación

Mapfre

0%

7. TRANSPARENCIA ORGANIZACIONAL/MERCANTIL

Introducción

Las empresas multinacionales se organizan mediante estructuras complejas y tienen habitualmente numerosas filiales en diferentes países, funcionando de esta manera como redes de entidades interconectadas de filiales o empresas asociadas, conjuntas u otras participaciones. A su vez, estas entidades operan y son registradas en diversos países y pueden estar constituidas en diversas jurisdicciones, incluyendo jurisdicciones secretas y paraísos fiscales.

En general, el país de constitución es el que define el gobierno corporativo y los regímenes reglamentarios y fiscales aplicables. El país de operación es aquél donde la empresa ejerce realmente sus actividades comerciales (genera ingresos, posee activos, emplea a personas, etc.). Si las empresas deciden no revelar estas estructuras y participaciones tanto en los países de constitución como en los de explotación, puede ser muy difícil identificarlas y entender cómo se relacionan entre sí.

Es por ello que la dimensión Transparencia Organizacional/Mercantil cobra una relevancia crucial, ya que pretende analizar qué tan transparentes son las empresas al publicar y divulgar información sobre sus filiales totalmente consolidadas, así como participaciones no totalmente consolidadas, tales como asociaciones y negocios conjuntos (*joint ventures*). Las empresas deben publicar una lista completa con los nombres, los porcentajes de propiedad en cada una de las filiales y/o holdings, los países de constitución de cada entidad y los países de operaciones de cada entidad.

La transparencia organizacional es importante, en particular, porque las estructuras de las empresas pueden ser deliberadamente opacas con el fin de ocultar los fondos que se obtengan a través de malas prácticas y cuanto más complicada es la estructura organizativa, más sencillo puede ser ocultar las ganancias ilícitas.

Garantizar una estructura organizativa transparente también es importante para las múltiples partes interesadas, como la ciudadanía, analistas o inversores, y permite también a las partes interesadas locales saber qué empresas operan en su territorio, cuáles optan a licencias o contratos gubernamentales, y cuáles han solicitado u obtenido un trato favorable. Las partes interesadas locales deben saber a qué redes corporativas internacionales pertenecen estas empresas, cuál es su cadena de suministro local y cómo se relacionan con otras empresas que operan en el mismo país. Asimismo, la transparencia organizacional permite a la ciudadanía exigir responsabilidades a las empresas por el impacto que tienen en sus comunidades.

Una mayor transparencia en aspectos de organización mercantil es importante para promover un entorno sin corrupción en áreas críticas como contrataciones públicas, o impuestos. Asimismo, permite a la ciudadanía realizar un seguimiento de los vínculos legales, organizativos y financieros entre distintas compañías y, eventualmente, detectar y prevenir conflictos de intereses, flujos financieros ilícitos o, incluso, participaciones políticas que no sean lícitas.

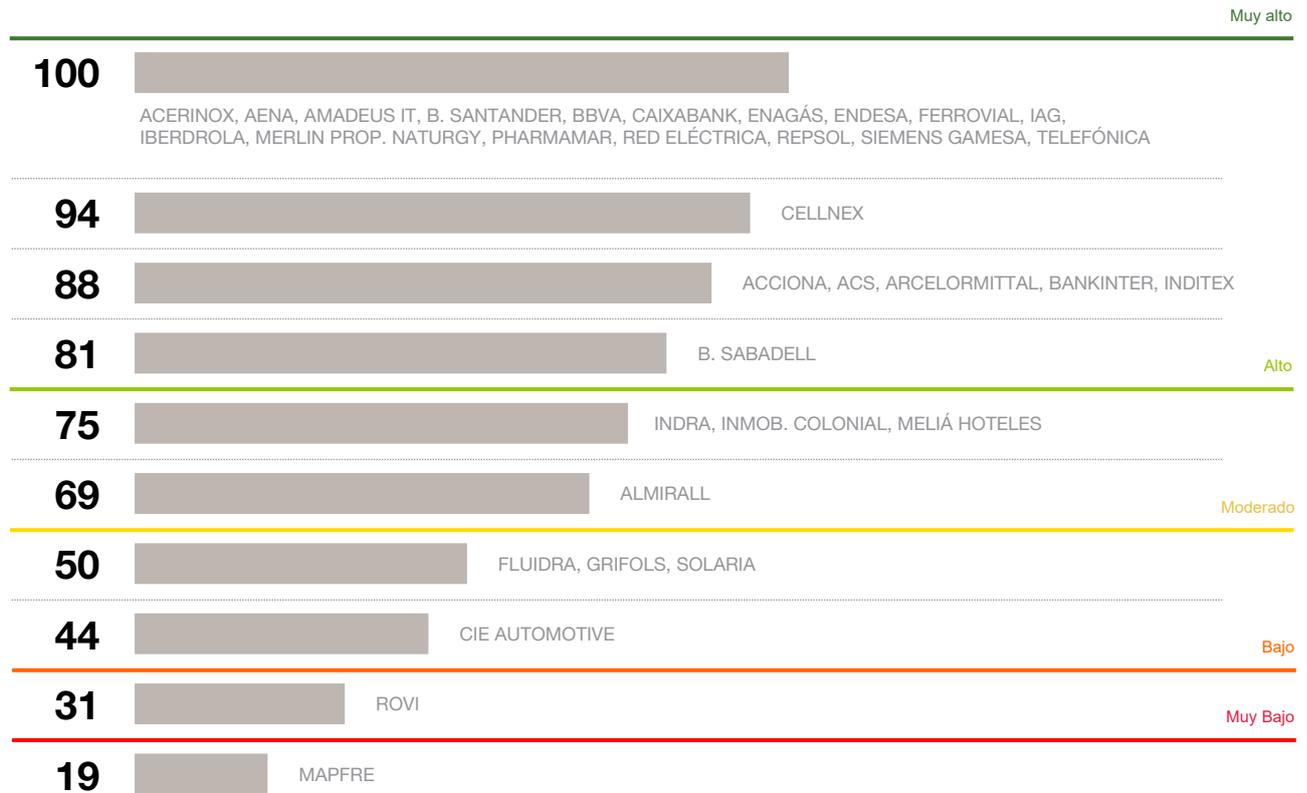
Resultados por empresa

FIGURA 19

Dimensión transparencia estructural/mercantil

Puntuación en %. Clasificados por compromiso con la transparencia

18 empresas obtienen 100%



La puntuación promedio de las empresas evaluadas en relación con esta dimensión es de 84%, siendo la dimensión con mayor porcentaje en comparación con el resto de las dimensiones contempladas en el presente informe.

FIGURA 20**Empresas con las tres mejores puntuaciones en TO/M**

| Compañías | % puntuación |
|----------------|--------------|
| ACERINOX | 100% |
| AENA | 100% |
| AMADEUS IT | 100% |
| B. SANTANDER | 100% |
| BBVA | 100% |
| CAIXABANK | 100% |
| ENAGÁS | 100% |
| ENDESA | 100% |
| FERROVIAL | 100% |
| IAG | 100% |
| IBERDROLA | 100% |
| MERLIN PROP. | 100% |
| NATURGY | 100% |
| PHARMAMAR | 100% |
| RED ELÉCTRICA | 100% |
| REPSOL | 100% |
| SIEMENS GAMESA | 100% |
| TELEFÓNICA | 100% |
| CELLNEX | 94% |
| ACCIONA | 88% |
| ACS | 88% |
| ARCELORMITTAL | 88% |
| BANKINTER | 88% |
| INDITEX | 88% |

Dieciocho empresas obtienen la mayor puntuación (100%): Acerinox, Aena, Amadeus IT, B. Santander, BBVA, Caixabank, Enagás, Endesa, Ferrovial, IAG, Iberdrola, Merlin Prop., Naturgy, Pharmamar, Red Eléctrica, Repsol, Siemens Gamesa, y Telefónica. Por su parte, siete empresas obtienen puntuaciones entre el 80% y 94%: Cellnex, Acciona, ACS, Arcelormittal, Bankinter, Inditex, y Banco Sabadell, mientras que cuatro empresas obtienen puntuaciones entre el 69% y 75%: Indra, Inmobiliaria Colonial, Meliá Hoteles y Almirall.

Por otra parte, cuatro empresas obtuvieron puntuaciones moderadas de entre 44% y 50%: Fluidra, Grifols, Solaria, y CIE Automotive, solo una empresa tiene una puntuación de 31%: ROVI; y por último, la puntuación más baja de esta dimensión la obtuvo Mapfre con el 19%.

Para evaluar esta dimensión, la información que se tuvo en cuenta se obtuvo de los Informes Anuales, Cuentas Anuales Consolidadas, Cuentas Anuales Individuales, Informes Integrados, Informes de Gestión, entre otros, correspondientes al ejercicio fiscal del año 2020 y que se encuentran disponibles en los portales webs de las compañías evaluadas.

FIGURA 21**Empresas con las tres peores puntuaciones en TO/M**

| Compañías | % puntuación |
|----------------|--------------|
| CIE AUTOMOTIVE | 44% |
| ROVI | 31% |
| MAPFRE | 19% |

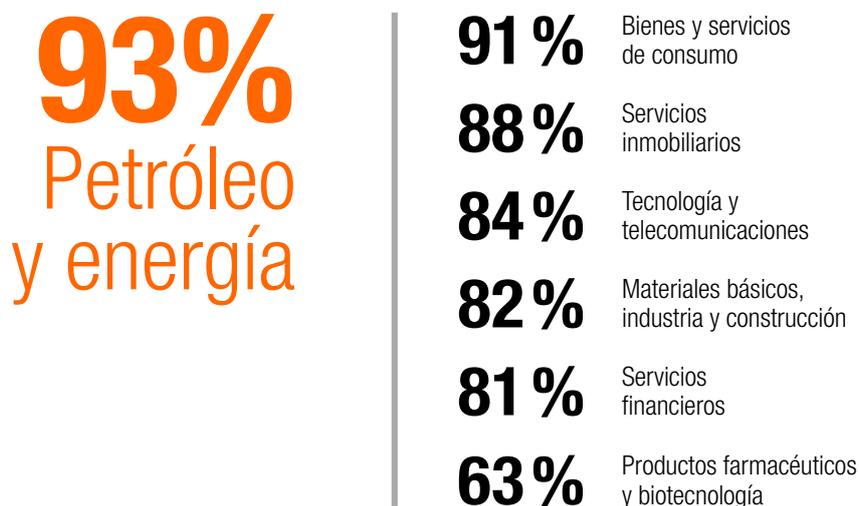
Resultados por sectores

Al analizar los resultados por sectores en la dimensión Transparencia Organizacional/Mercantil, se observa que existe un mayor compromiso con la transparencia por parte del sector de “Petróleo y energía”, que en promedio registra un nivel *muy alto* de compromiso con la transparencia, puesto que seis de las siete compañías cumplen con el 100% de esta dimensión.

En el extremo contrario se ubica el sector de las cuatro compañías farmacéuticas, que alcanzan una puntuación del 63% y cuyas puntuaciones más bajas corresponden a Grifols (50%) y ROVI (con 31%), con niveles de compromiso con la transparencia *moderado* y *bajo*, respectivamente.

FIGURA 22

Análisis por sector: Indicadores transparencia Organizacional/mercantil



Resultados por indicadores

La dimensión de Transparencia Organizacional/Mercantil está conformada por ocho indicadores, cuatro de los cuales están concentrados en las filiales o subsidiarias totalmente consolidadas y las otras cuatro en participaciones no consolidadas (*holdings*). El dato que más han informado las empresas es una lista de sus filiales o subsidiarias totalmente consolidadas, en concreto, 33 compañías informan sobre todas sus filiales o subsidiarias y dan a conocer subsidiarias importantes o principales. Por su parte, el dato que menos se divulga son los porcentajes específicos de propiedad de cada una de ellas.

Finalmente, se observa que la gran mayoría de empresas de los sectores de “Petróleo y energía” y de “Servicios financieros” son las que publican toda la información pertinente sobre sus empresas consolidadas y subsidiarias.

FIGURA 23

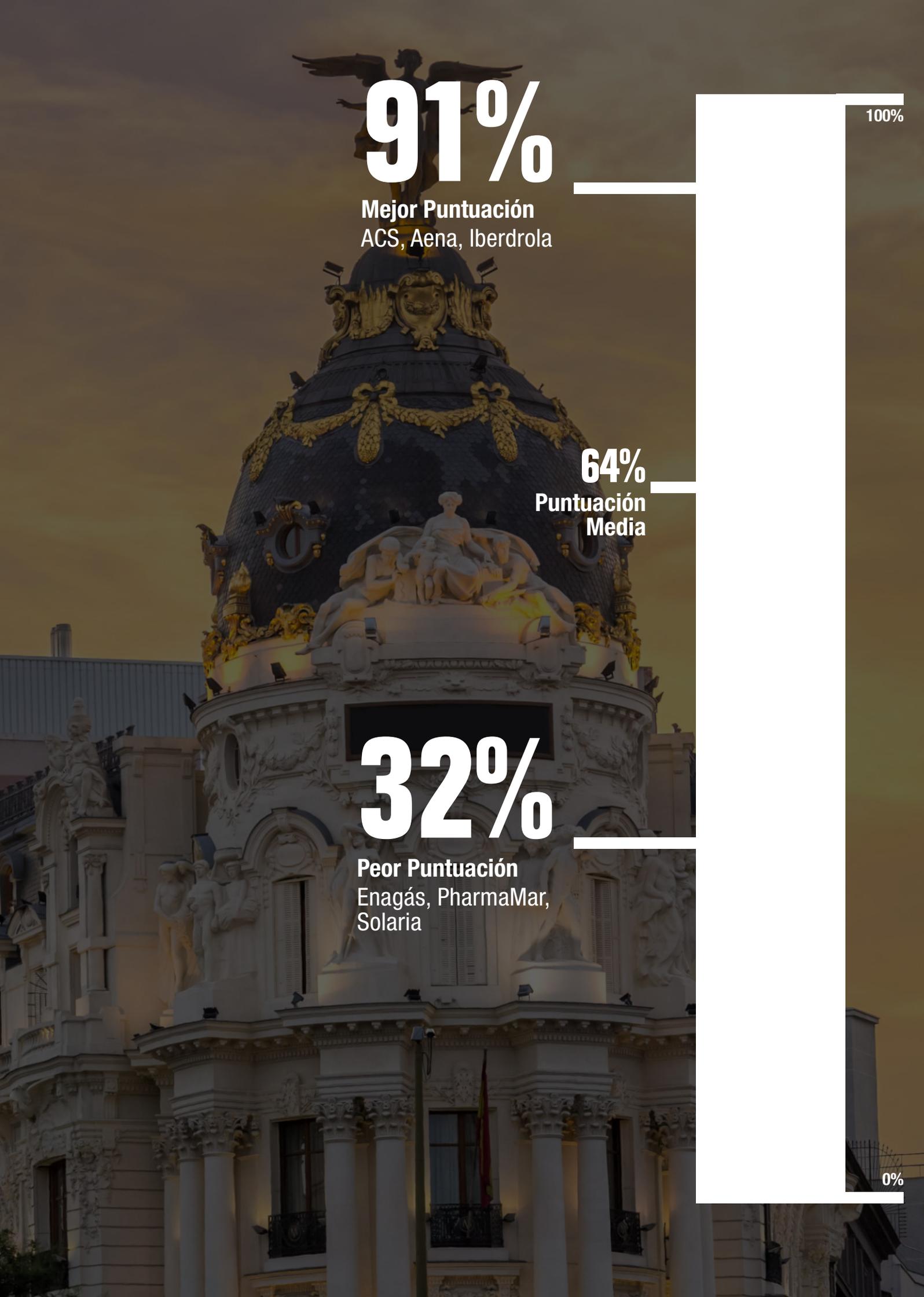
Indicadores transparencia organizacional/mercantil por categoría

Número de empresas en función de la puntuación obtenida en cada indicador

| Nº | Indicador | 1 pto. | 0,5 ptos. | 0 ptos. |
|---|---|--------|-----------|---------|
| PARA TODAS SUS FILIALES O SUBSIDIARIAS TOTALMENTE CONSOLIDADAS | | | | |
| 28 | Lista de todas las filiales o subsidiarias con nombres completos | 34 | 1 | - |
| 29 | Porcentajes específicos de propiedad de cada una de ellas | 23 | 4 | 8 |
| 30 | Países de constitución de cada una de ellas | 32 | 2 | 1 |
| 31 | Países donde opera cada una de ellas | 31 | 3 | 1 |
| PARA TODAS SUS PARTICIPACIONES NO CONSOLIDADAS (HOLDINGS) | | | | |
| 32 | Lista de sus participaciones no consolidadas con nombres completos | 29 | 4 | 2 |
| 33 | Porcentajes específicos de propiedad de cada una de ellas | 20 | 8 | 7 |
| 34 | Países de constitución de cada una de sus participaciones no consolidadas (holding financiero). | 25 | 5 | 5 |
| 35 | Países donde opera cada una de ellas | 27 | 3 | 5 |

10

INFORMACIÓN PAÍS POR PAÍS (CBCR)



91%

Mejor Puntuación
ACS, Aena, Iberdrola

64%

Puntuación Media

32%

Peor Puntuación
Enagás, PharmaMar,
Solaria

100%

0%

8. INFORMACIÓN PAÍS POR PAÍS (CbCR)

Introducción

La información pública país por país (*public country-by-country reporting*, en adelante CbCR por sus siglas en inglés) “permite obtener información fiscal y contable básica de una empresa en relación a todas y cada una de las jurisdicciones en donde opera y sobre todas sus filiales o sucursales, permitiendo conocer posibles discrepancias entre los beneficios declarados y la actividad económica real de las entidades, previniendo la elusión y/o evasión fiscal, las planificaciones fiscales abusivas, la asimetría de información, comportamientos desleales”²².

El CbCR forma parte del Plan de Acción BEPS²³ (erosión de la base imponible y traslado de beneficios) de la OCDE, que hace referencia a las estrategias de planificación fiscal utilizadas por los grupos multinacionales que aprovechan las brechas y los desajustes en las normas fiscales para eludir o evadir impuestos y cuya “Acción decimotercera” del Plan permite obtener información fiscal y contable básica de una multinacional en relación con todas las jurisdicciones donde opera, incluyendo sus filiales y sucursales.

Los estándares de información pública país por país son de especial interés no sólo para las propias empresas sino para una gran cantidad de actores, empezando por los propios trabajadores y sus representantes, que deben gozar del derecho a conocer para qué tipo de organización trabajan, su forma de operar país por país, lo que declara, así como los principales riesgos a los que se enfrenta. Así lo establecen, de hecho, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, que insisten en que las empresas deberán siempre: “Comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de la actividad y de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa.”²⁴

La información pública país por país permite a las autoridades observar si existe alguna disparidad entre la información que se les suministra y aquellas que las entidades publican (*double check system*), permite un incremento relevante de la rendición de cuentas de las empresas hacia sus principales grupos de interés como por ejemplo los inversores, pues permite a éstos contar con información materialmente relevante, ya que en ocasiones cuentan con una muy limitada información acerca de la estrategia contable y fiscal de las empresas y también permite que otras organizaciones y ciudadanos puedan analizar esa información, pues tal y como se señala en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: “Contar con información clara y completa sobre las empresas resulta importante para una gran cantidad de usuarios, que van desde los accionistas y la comunidad financiera hasta los trabajadores, pasando por las comunidades locales, los grupos de intereses especiales, los poderes públicos y la sociedad en su conjunto.”²⁵

22. David Martínez, “Hacia un nuevo paradigma de responsabilidad y transparencia contable y fiscal global: la información pública país por país como parte de la cultura empresarial”, *Revista Internacional de Transparencia Internacional* 4 (2017), doi: ISSN 2530-1144.

23. Elaborado por la OCDE y el G20 y presentado en la Cumbre del G20 en San Petersburgo en el año 2013.

24. OCDE. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. OECD Publishing. (2013). <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>

25. Op. Cit. P. 31

Para la elaboración del presente informe, se han tomado como parámetro los indicadores incluidos en la Guía Práctica de Autodiagnóstico y Reporting en Cumplimiento Normativo, Buen Gobierno Corporativo y Prevención de la Corrupción (2018) que extraen su contenido fundamentalmente del artículo 14 del Reglamento del Impuesto sobre Sociedades²⁶ y de recomendaciones de nuestra propia organización y de la metodología TRAC. El estudio incluye un enfoque de CbCR integral público voluntario según la clasificación cuatripartita propuesta por Martínez García²⁷.

La información detallada a continuación, responde a la búsqueda en los portales web de las empresas, así como los documentos públicos que se encuentran en ellos correspondientes al ejercicio fiscal del año 2020, al igual que las demás dimensiones.

Resultados generales y resultados por empresa

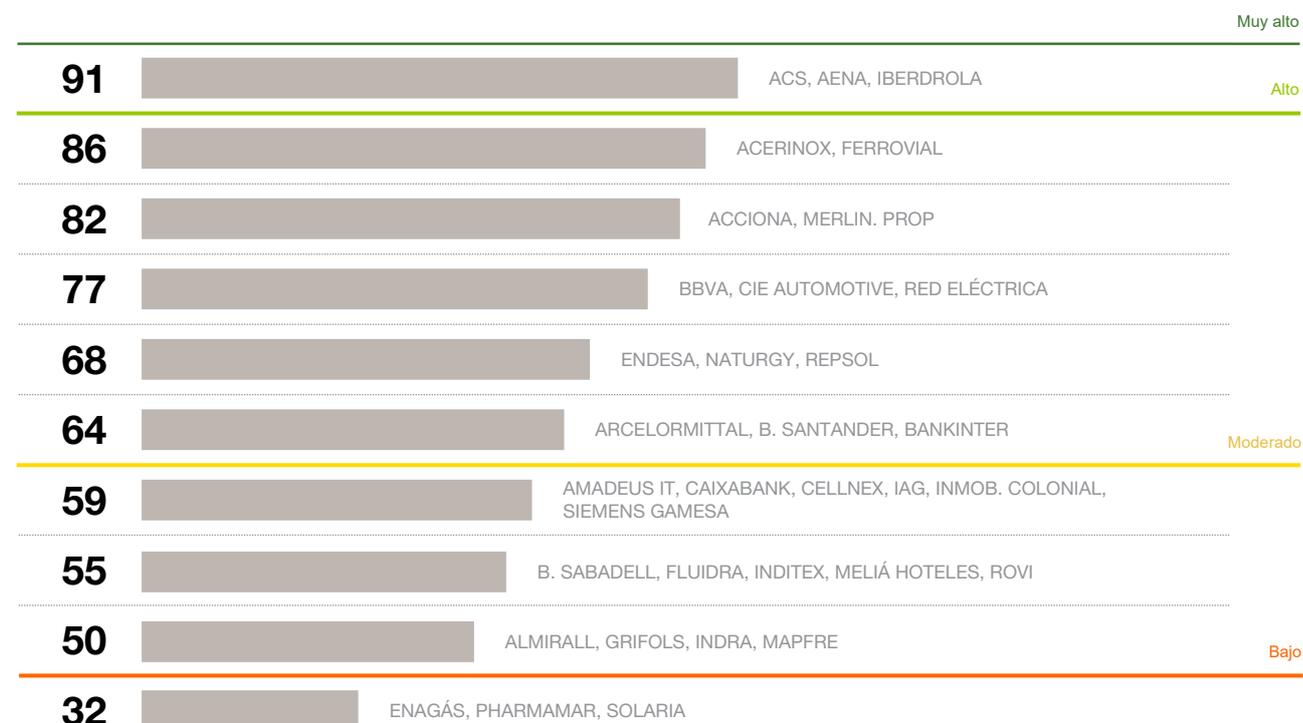
El análisis de la publicidad activa de los indicadores de la dimensión de CbCR por empresas arroja los siguientes resultados:

FIGURA 24

Dimensión información país por país (CbCR)

Puntuación en %. Clasificados por compromiso con la transparencia

0 compañías obtienen 100%



26. Real Decreto 634/2015, de 10 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades.

27. Op. Cit. P. 6 y 7

FIGURA 25

Empresas con las tres mejores puntuaciones en CbCR

| Compañías | % puntuación |
|-------------|--------------|
| ACS | 91% |
| AENA | 91% |
| IBERDROLA | 91% |
| ACERINOX | 86% |
| FERROVIAL | 86% |
| ACCIONA | 82% |
| MERLIN PROP | 82% |
| TELEFÓNICA | 82% |

FIGURA 26

Empresas con las tres peores puntuaciones en CbCR

| Compañías | % puntuación |
|---------------|--------------|
| B. SABADELL | 55% |
| FLUIDRA | 55% |
| INDITEX | 55% |
| MELIÁ HOTELES | 55% |
| ROVI | 55% |
| ALMIRALL | 50% |
| GRIFOLS | 50% |
| INDRA | 50% |
| MAPFRE | 50% |
| ENAGÁS | 32% |
| PAHRMAMAR | 32% |
| SOLARIA | 32% |

- Ninguna de las compañías alcanza el 100% de la puntuación, siendo la nota más alta un 91% (calificación que comparten ACS, Aena e Iberdrola). Asimismo, el promedio de cumplimiento de la dimensión se sitúa en un 64%. La mayoría de las empresas tienen un cumplimiento superior al 50%, habiendo solo tres compañías (Enagás, Pharmamar y Solaria) por debajo de esa cifra.
- Cabe señalar que ocho de las empresas se encuentra en el nivel *muy alto* de acuerdo a nuestra escala de compromiso con la transparencia y otras nueve se encuentran en un nivel de cumplimiento *alto*.
- Al ser una dimensión con un número reducido de indicadores, en esta sección un número relevante de empresas han coincidido tanto en puntuación como en posición. De modo que, por ejemplo, seguidas de ACS, Aena e Iberdrola (91%), Acerinox y Ferrovial alcanzan una puntuación de 86% y, finalmente, Acciona, Merlin Properties y Telefónica obtienen una puntuación del 82%.
- Por su parte, entre las compañías que se ubican en la parte más baja del Índice, encontramos que Banco Sabadell, Fluidra, Inditex, Meliá Hoteles y ROVI comparten un 55% de puntuación, Almirall, Grifols, Indra y Mapfre alcanzan apenas un 50% y, finalmente, en la última posición se encuentran Enagás, Phamamar y Solaria, siendo las únicas empresas que poseen un nivel de compromiso *bajo* según nuestra escala de compromiso con la transparencia, obteniendo un 32%.

Resultados por sectores

Con relación al análisis sectorial de la publicidad activa de esta dimensión, el sector de “Materiales básicos, industria y construcción” es el que cuenta con un mayor porcentaje de transparencia en materia de CbCR, alcanzando un 75% y en el caso opuesto se encuentran, por su parte, las compañías de productos farmacéuticos y biotecnología, que únicamente logran un 47% de cumplimiento, un patrón que se repite a lo largo de todo el estudio.

FIGURA 27

Análisis por sector: Indicadores CbCR



Resultados por indicadores

- El indicador con un mayor cumplimiento es el núm. 45 (alcanzando un 89%) y que hace referencia a la publicidad de la plantilla media de los trabajadores en las distintas filiales de la compañía.
- Otro indicador con un mayor grado de cumplimiento es el núm. 43, referente a si la empresa hace público si tiene vínculos económicos importantes con fundaciones, asociaciones u otras organizaciones sin ánimo de lucro locales en las distintas jurisdicciones en donde opera, con 31 empresas que lo cumplen y cinco que no.
- Por su parte, el indicador con menor cumplimiento (23%) es el núm. 40, que refiere a reportar externamente y de forma desglosada acerca de todos los impuestos devengados, incluyendo las retenciones, en los distintos países donde se encuentran sus filiales (Art. 14.2 d del Reglamento del Impuesto sobre Sociedades).
- Finalmente, otro indicador con un grado de cumplimiento manifiestamente menor a la mayoría es el núm. 41 con relación a si la empresa pone a disposición del público información clara y accesible acerca de la recepción de fondos públicos a través de procesos de contratación pública en los diferentes países en donde operan sus filiales o sucursales, con solo 11 empresas alcanzando el punto entero (31%) y tres (9%) obteniendo un 0,5; no así el de subvenciones públicas que reciben en los distintos países en donde operan, alcanzando un cumplimiento del 69% (22 empresas), 2 empresas obtienen un 0,5 (6%), y 11 empresas (31%) no publican nada acerca de las subvenciones que reciben en otras jurisdicciones.

FIGURA 28

Indicadores información país por país (CbCR)

Número de empresas en función de la puntuación obtenida en cada indicador

| Nº | Indicador | 1 pt. | 0,5 pts. | 0 pts. |
|----|---|-------|----------|--------|
| 36 | Información sobre capital inmovilizado o fijo (capex) | 10 | 15 | 10 |
| 37 | Establecimientos permanentes y principales actividades | 22 | 13 | - |
| 38 | Gasto o inversión antes y después de impuestos | 15 | 12 | 8 |
| 39 | Impuestos satisfechos incluyendo retenciones soportadas | 23 | 12 | - |
| 40 | Impuestos devengados incluyendo retenciones | 8 | 13 | 14 |
| 41 | Recepción de fondos públicos en procesos de contratación | 11 | 3 | 21 |
| 42 | Subvenciones | 22 | 2 | 11 |
| 43 | Vínculos con fundaciones, asociaciones u otras organizaciones | 30 | - | 5 |
| 44 | Ingresos brutos del grupo, distinguiendo los obtenidos con terceros o con entidades vinculadas. | 9 | 19 | 7 |
| 45 | Plantilla media de trabajadores | 31 | 1 | 3 |
| 46 | Activos materiales e inversiones inmobiliarias distintos de tesorería y derechos de crédito | 20 | 1 | 14 |

11

**DERECHOS
HUMANOS**



97%

Mejor Puntuación
Iberdrola

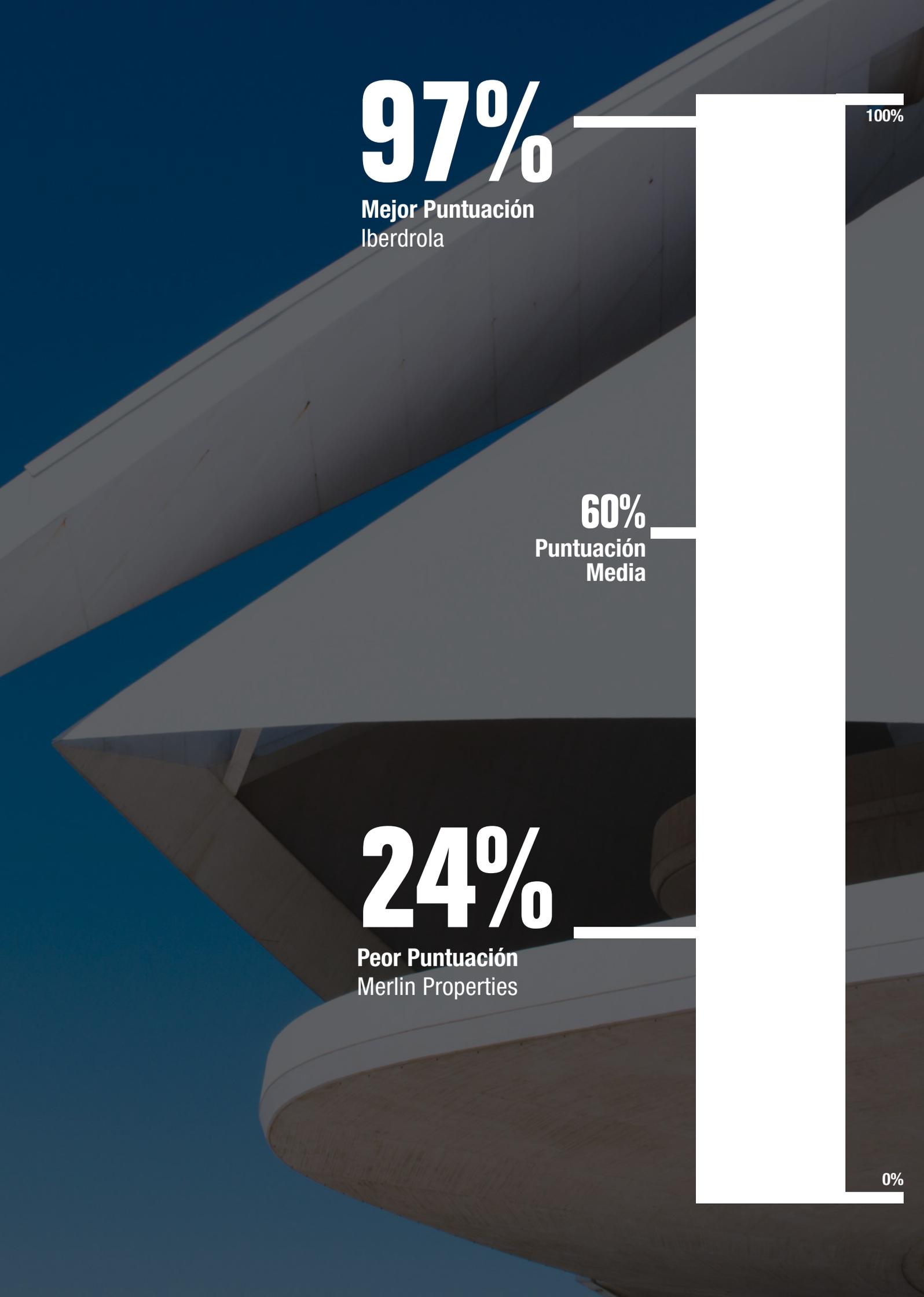
60%
Puntuación
Media

24%

Peor Puntuación
Merlin Properties

100%

0%



9. DERECHOS HUMANOS

Introducción

La incorporación de la dimensión de derechos humanos al presente informe parte de la idea de que la corrupción es un problema relacionado con los derechos humanos, que debe ser reconocido como tal por los Estados, las empresas y la sociedad civil²⁸. Es en este sentido y con este alcance que resulta necesario promover una cultura empresarial que respete y garantice el efectivo cumplimiento de los derechos humanos en este ámbito.

Los criterios que inspiraron la elaboración de los 19 indicadores que forman parte de esta dimensión, y que luego fueron seguidos para la evaluación de las empresas, se basan y estructuran en diversas leyes, en la normativa europea y en estándares internacionales en la materia, todo lo cual contribuye a materializar y hacer más transparentes los compromisos de respeto por los derechos humanos, asumidos por las empresas en sus actividades y operaciones.

En este sentido, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos²⁹ constituyen uno de los documentos-guía clave en el marco de este informe. Este documento detalla y aporta los criterios generales en relación con la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y, entre otras cuestiones, señala que para cumplir con esta responsabilidad, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, entre los que se incluye el *“compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos; un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos y unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar”* (Principio 15).

28. Vid. a este respecto: Transparency International. Informe del Índice de Percepción de la Corrupción 2021 de Transparency International (Transparency International 2022). https://transparencia.org.es/wp-content/uploads/2022/01/CPI2021_Report_ES-web.pdf

29. Naciones Unidas. Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas, 2011). https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Asimismo, estos principios se complementan con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales³⁰, que contienen principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Estas Directrices son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales, y constituyen el único código de conducta empresarial responsable, exhaustivo y acordado multilateralmente que los gobiernos se han comprometido a promover. Contemplan, así, un capítulo específico sobre derechos humanos (capítulo IV), en el marco del cual se establece que los Estados tienen el deber de proteger los derechos humanos y que las empresas, con independencia de su tamaño, sector de actividad, contexto operacional, estructura de propiedad u organización, deben respetar los derechos humanos en cualquier lugar en que ejerzan sus actividades. A partir de ello, se destaca que *“El respeto de los derechos humanos es la norma de conducta esperada a nivel mundial por parte de las empresas, independientemente de la capacidad y/o la voluntad de los Estados de cumplir sus obligaciones en la materia, y ello no disminuye estas obligaciones”* (considerando 37)³¹.

En lo que atañe específicamente al ámbito nacional, cabe destacar la importancia de la promulgación de la Ley 11/2018³², donde se establece que el estado de información no financiera consolidado deberá incluir información sobre el impacto de la actividad de la empresa en relación con el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal, e incluye en su articulado una detallada lista de elementos que deben ser objeto de la publicidad activa por parte de las empresas.

La gestión de riesgos asociados con las vulneraciones de derechos humanos, por su parte, es un factor de especial relevancia y que debe ser tenido en cuenta por las empresas al establecer procesos de debida diligencia en esta materia. De esta forma, se pretende abordar de manera tanto preventiva como reactiva estos riesgos, así como las posibles consecuencias de su impacto sobre los derechos humanos –que las empresas hayan ocasionado o bien contribuido a ocasionar en el transcurso de sus actividades– mediante la implementación de mecanismos específicos para ello, determinación de responsables y establecimiento de canales de comunicación y denuncias, que contribuyan a la efectiva atención y resolución de conflictos entre las partes que puedan resultar afectadas promoviendo una cultura empresarial que respete los derechos humanos sin ningún tipo de discriminación³³, a lo largo de su cadena de producción y en todas sus transacciones comerciales.

30. OCDE. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. OECD Publishing. (2013). <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>

31. En consonancia con ello, otro de los documentos relevantes que pretende brindar apoyo práctico a las empresas en la implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, es la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una conducta empresarial responsable la cual propone a través de un lenguaje sencillo explicar las recomendaciones en materia de diligencia debida y sus disposiciones asociadas. Disponible en: ODCE. Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable (OCDE Publishing, 2018). <https://mnequidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

32. Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17989>

33. En este sentido, cabe recordar que la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, establece en sus artículos 1 y 2, que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos “(...) sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Asimismo, resulta importante señalar que en el marco del presente Informe también se han tomado como referencia los criterios establecidos por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, los estándares *Global Reporting Initiative (GRI)*³⁴, y las Directivas europeas de diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y derechos humanos, entre otros.

Resultados generales

Se han analizado en esta dimensión un total de 19 indicadores a los fines de evaluar el nivel de compromiso y transparencia activa de las empresas, respecto a sus políticas, programas, protocolos y resultados publicados en materia de derechos humanos.

Los resultados generales de la presente dimensión muestran un promedio de 60%, con 6 compañías por debajo del 50%. Tres compañías se posicionan en un nivel *muy alto*, 19 en un nivel *alto*, seis en un nivel *moderado* y ninguna compañía se clasificó con un compromiso *muy bajo*, es decir, ninguna empresa obtuvo una puntuación igual o menor al 20%. Así, en el siguiente gráfico se reflejan las puntuaciones obtenidas por cada empresa evaluada.

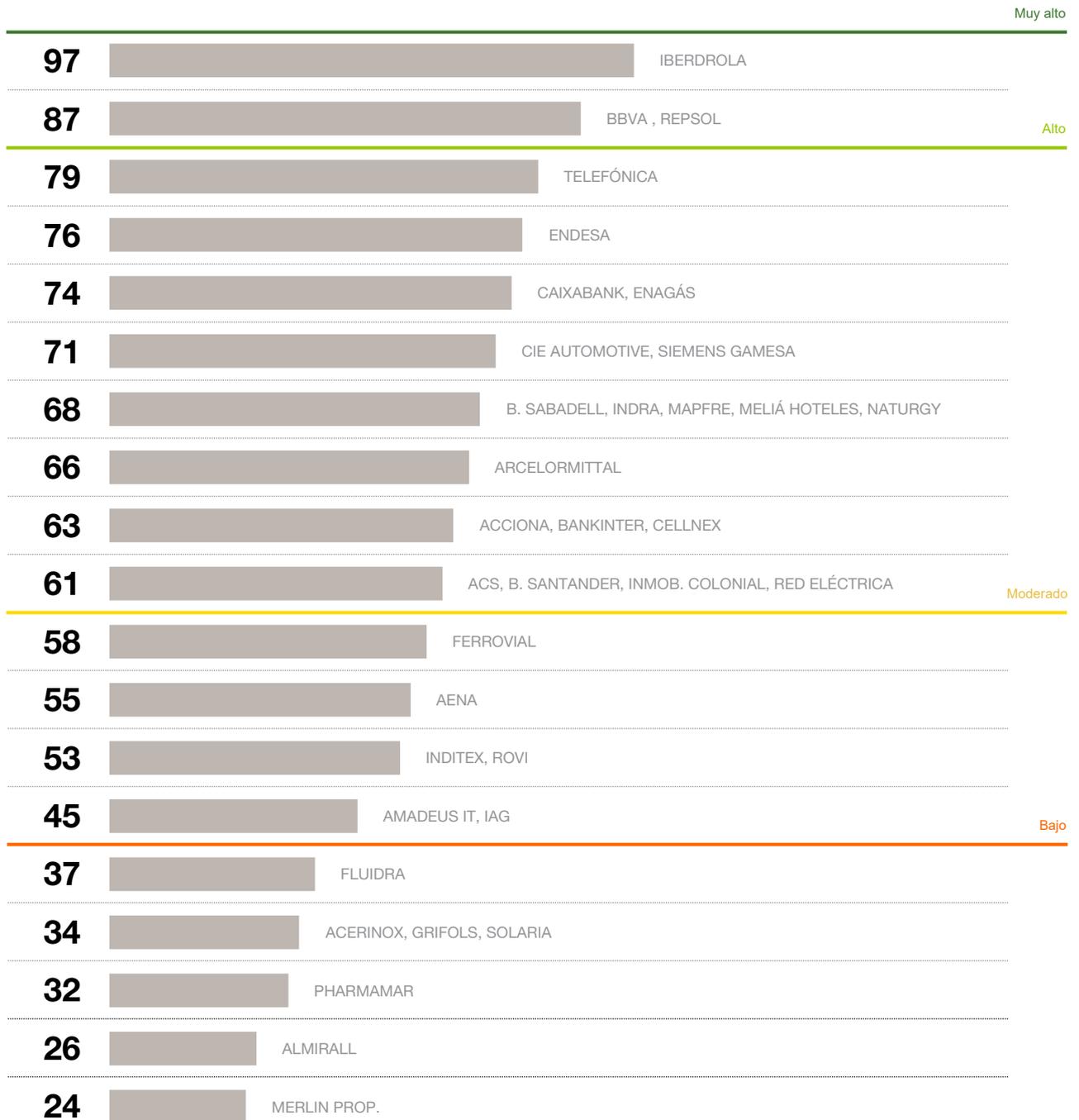
34. Disponible en: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-spanish-translations/>

FIGURA 29

Dimensión derechos humanos

0 compañías obtienen 100%

Puntuación en %. Clasificados por compromiso con la transparencia



Resultados por empresa

En lo que respecta al análisis de la publicidad activa, los indicadores de la dimensión de Derechos Humanos muestran los siguientes resultados:

FIGURA 30

Empresas con las tres mejores puntuaciones en DDHH

| Compañías | % puntuación |
|------------|--------------|
| IBERDROLA | 97% |
| BBVA | 87% |
| REPSOL | 87% |
| TELEFÓNICA | 79% |

FIGURA 31

Empresas con las tres peores puntuaciones en DDHH

| Compañías | % puntuación |
|--------------|--------------|
| PAHRMAMAR | 32% |
| ALMIRALL | 26% |
| MERLIN PROP. | 24% |

- Ninguna compañía alcanza el 100%. La puntuación promedio es del 60%, con 26 de 35 empresas (74%) que alcanzan el 50% o más.
- En relación a las tres mejores puntuaciones, la compañía con mayor puntuación en esta dimensión es Iberdrola con el 97%, seguida por BBVA y Repsol, ambas con un 87%, y, finalmente, Telefónica con 79%.
- Las tres puntuaciones más bajas, por su parte, son Pharmamar con 32%, seguida por Almirall con 26% y por último Merlin Prop., con 24%.
- Un total de 26 empresas (74%) cuentan con una política corporativa específica de respeto y protección a los Derechos Humanos (indicador núm. 47), frente a las nueve restantes (26%), que solo hacen público su compromiso. Destaca que, en todos los casos, se cuenta en mayor o menor grado con un cierto compromiso de respeto a los derechos humanos.
- El indicador núm. 60 (igualdad y no discriminación por género), fue el único en que la totalidad de empresas obtuvo una puntuación de 100%. En este aspecto, se efectúa más adelante un mayor análisis de los resultados obtenidos en relación con los indicadores de género.

- En lo que respecta a la formación en materia de Derechos Humanos (indicador núm. 48), únicamente cuatro del total de empresas (BBVA, Iberdrola, MAPFRE y Meliá Hoteles) hacen mención expresa de incluir en dicha formación a miembros de la alta dirección, además de las capacitaciones a sus empleados y cadena de suministro, y seis empresas (Acerinox, Almirall, Amadeus IT, Grifols, Merlin Prop., y Pharmamar), no proporcionan ningún tipo de información al respecto.
- El indicador con menor grado de cumplimiento fue el núm. 58, que hace referencia a la publicación de las operaciones sujetas a evaluación sobre su impacto en materia de Derechos Humanos, en que el 69% de las empresas no cuenta con ningún tipo de información relacionada, solo el 17% hacen pública esta información (17%) y el 14% hace sólo alguna mención parcial al respecto.

Resultados por indicadores clave

Como parte de la evaluación efectuada, se consideraron 12 indicadores claves en esta dimensión, según los criterios descritos en el capítulo dedicado a la metodología, los cuales abordan los siguientes aspectos:

FIGURA 32

Indicadores clave derechos humanos

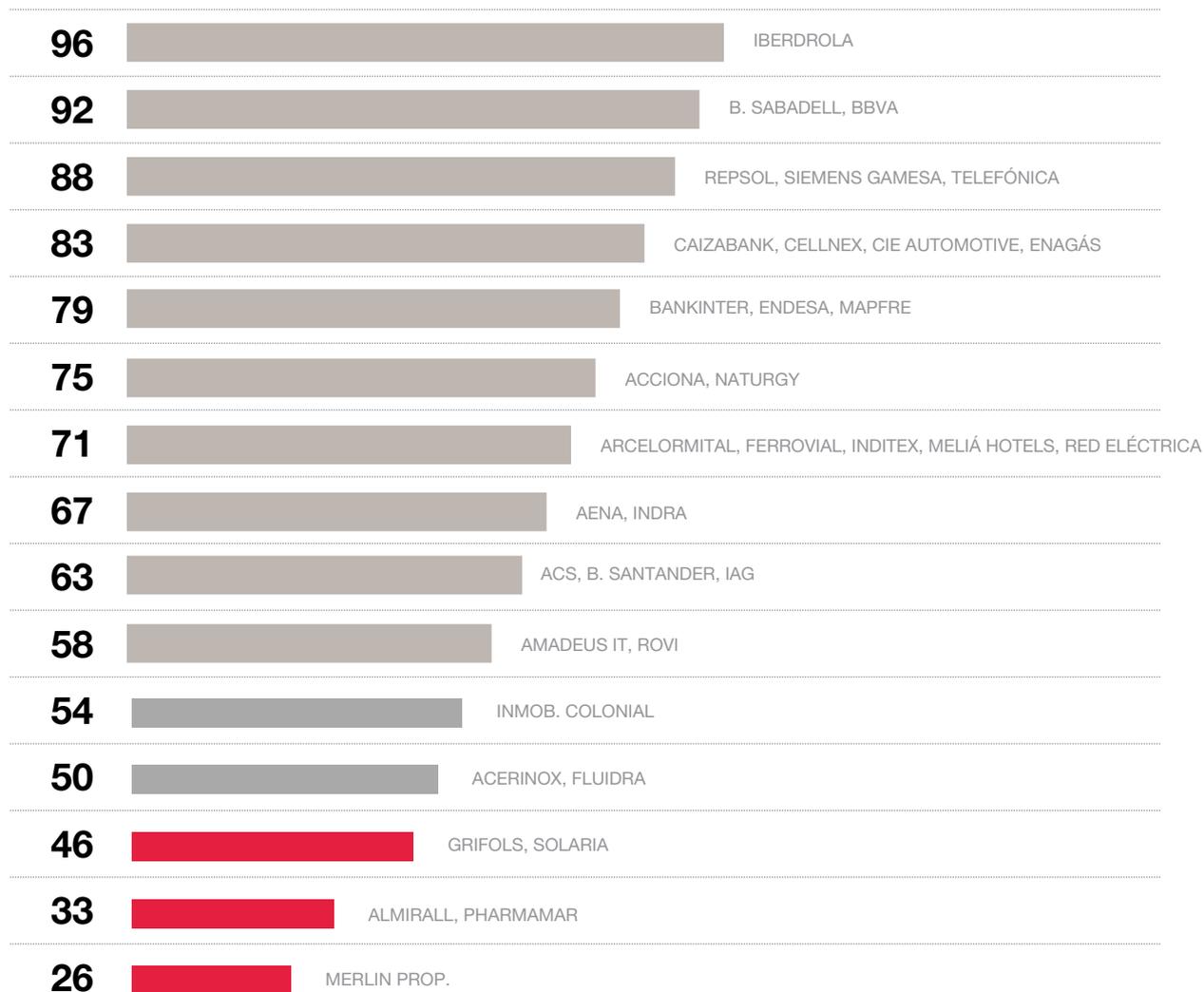
| Nº | Indicador |
|----|--|
| 47 | Política de Derechos Humanos |
| 48 | Formación específica en materia de derechos humanos |
| 52 | Procedimiento de diligencia debida |
| 53 | Identificación y gestión de los principales riesgos en materia de derechos humanos |
| 57 | Mecanismos de reparación en materia de derechos humanos |
| 59 | Auditorías en materia de derechos humanos a proveedores y cadena de suministro |
| 60 | Compromiso con la igualdad y no discriminación por género |
| 61 | Compromiso con la no discriminación e inclusión de personas con discapacidad |
| 62 | Política contra el trabajo forzoso u obligatorio |
| 63 | Política contra el trabajo infantil |
| 64 | Brecha salarial por género |
| 65 | Proporción de mujeres en cargos directivos y de liderazgo |

FIGURA 33

Indicadores clave derechos humanos

Puntuación en %, 100% significa puntuación máxima

0 compañías obtienen 100%



El análisis de la publicidad activa de estos indicadores clave, aporta algunos de los siguientes resultados:

- Ninguna compañía alcanza la puntuación máxima (100%). Sin embargo, la puntuación promedio pasa a un 68% (a diferencia del análisis completo de todos los indicadores que se situaba en un 60%), con 30 empresas (86%) con un grado de cumplimiento igual o mayor al 50%.

- Diez empresas registran un nivel de compromiso *muy alto* con la transparencia en esta materia, 15 *alto*, siete *moderado*, frente a solo tres empresas con un compromiso *bajo*. Ninguna empresa se ubica en el nivel *muy bajo*.
- La compañía con mayor puntuación respecto a estos indicadores clave es Iberdrola, con un compromiso del 96%, seguida por Banco Sabadell y BBVA, ambos con 92%. Por otro lado, aquellas con menor puntuación fueron Merlin Prop. con 29%, seguida por Almirall y Pharmamar con 33%.

Dentro de estos 12 indicadores clave, el que registró un mayor nivel de cumplimiento, seguido del indicador sobre igualdad y no discriminación por género ya mencionado anteriormente, fue el indicador núm. 65 sobre la transparencia de la proporción de mujeres en puestos directivos y otros de liderazgo: 32 empresas (91%) cumplen con hacer transparente dicha información; Acerinox y ROVI, por su parte, presentaron información general sobre la distribución de sus trabajadores, mientras que Solaria no presentó ninguna información pública al respecto. Cabe señalar que Solaria cuenta con menos de 150 trabajadores y hay, por tanto, algunas normas de transparencia a las que no se encuentra sujeta para dicho ejercicio fiscal (2020), por ejemplo la Ley 11/2018.

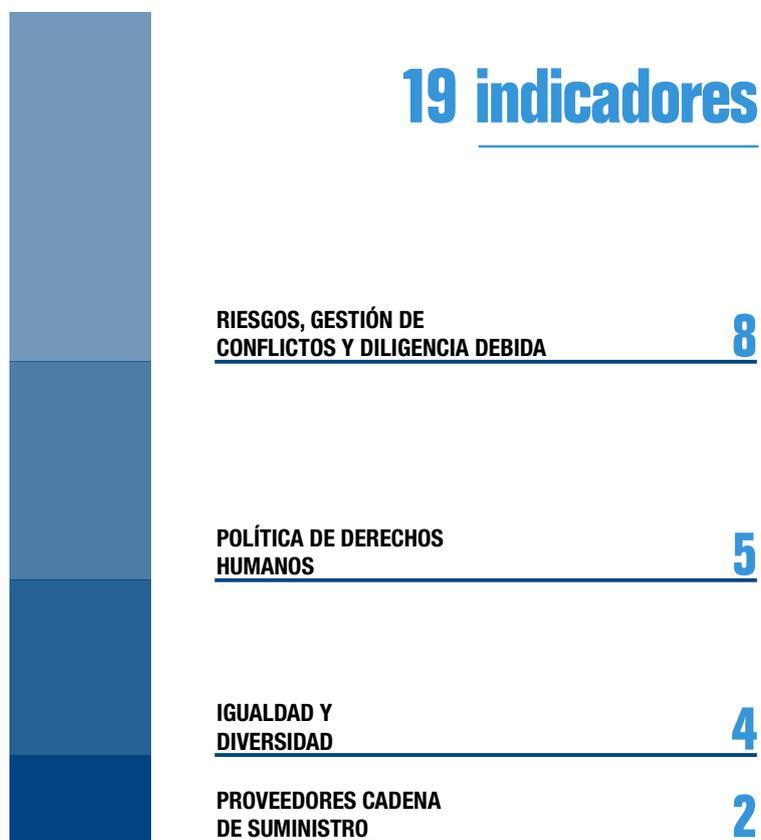
- El indicador con menor nivel de cumplimiento, después del relacionado con la formación al personal señalado en el apartado anterior, fue el núm. 53 de los principales riesgos a corto, medio y largo plazo en materia de Derechos Humanos, así como sus procedimientos específicos de gestión de estos riesgos, con un 20%. Solo siete empresas hicieron pública esta información (CIE Automotive, Iberdrola, Meliá Hotels, Naturgy, Repsol, Siemens Gamesa y Telefónica), 15 hacen referencia general sobre su sistema de gestión de riesgos, mientras que 13 empresas no brindan ningún tipo de información al respecto.
- En relación con las políticas contra el trabajo forzoso u obligatorio, así como contra el trabajo infantil, indicadores núm. 62 y núm. 63 respectivamente, 14 del total de empresas (40%) cuenta con dichas políticas, 19 (54%) cuentan con compromisos genéricos; mientras que las últimas dos, Merlin Prop., y Pharmamar, no cuentan con compromisos públicos en este aspecto.

Análisis de resultados por categorías

Dentro de la dimensión de Derechos Humanos, se han distribuido los 19 indicadores en cuatro categorías: “Política de Derechos Humanos”; “Riesgos, gestión de conflictos y diligencia debida”; “Proveedores y cadena de suministro”; y, por último, “Igualdad y Diversidad”.

FIGURA 34

Indicadores por categoría



A continuación, se detallan los indicadores que componen cada categoría y la cantidad de empresas que cumplen con estos indicadores según la puntuación:

FIGURA 35

Indicadores derechos humanos por categoría

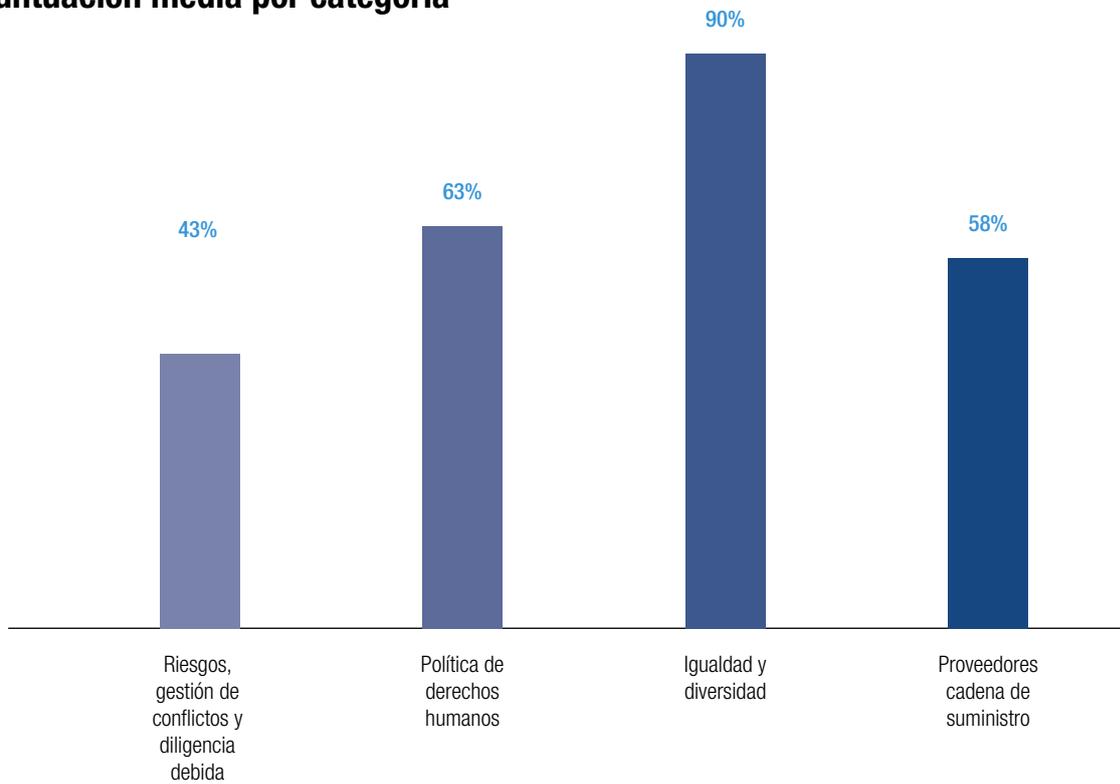
Número de empresas en función de la puntuación obtenida en cada indicador

| Nº | Indicador | 1 pto. | 0,5 pts. | 0 pts. |
|---|--|--------|----------|--------|
| POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS | | | | |
| 47 | Política de Derechos Humanos | 26 | 9 | - |
| 48 | Formación específica en materia de derechos humanos | 4 | 25 | 6 |
| 50 | Política que promueva derechos de pueblos indígenas | 9 | 13 | 13 |
| 62 | Política contra el trabajo forzoso u obligatorio | 14 | 19 | 2 |
| 63 | Política contra el trabajo infantil | 14 | 19 | 2 |
| RIESGOS, GESTIÓN DE CONFLICTOS Y DILIGENCIA DEBIDA | | | | |
| 49 | Gestión de conflictos | 10 | 13 | 12 |
| 51 | Identificación de actividades con impacto en comunidades indígenas | 13 | 4 | 18 |
| 52 | Procedimiento de diligencia debida | 15 | 13 | 7 |
| 53 | Identificación y gestión de los principales riesgos en materia de derechos humanos | 7 | 15 | 13 |
| 55 | Países de riesgo en que operan | 4 | 14 | 17 |
| 56 | Indicadores clave de resultados (KPIs) no financieros | 12 | 11 | 12 |
| 57 | Mecanismos de reparación en materia de derechos humanos | 9 | 13 | 13 |
| 58 | Operaciones sujetas a revisiones de impacto sobre los derechos humanos | 6 | 5 | 24 |
| PROVEEDORES Y CADENA DE SUMINISTRO | | | | |
| 54 | Evaluación de riesgos en materia de derechos humanos previa contratación | 19 | 11 | 5 |
| 59 | Auditorías en materia de derechos humanos a proveedores y cadena de suministro | 10 | 12 | 13 |
| IGUALDAD Y DIVERSIDAD | | | | |
| 60 | Compromiso con la igualdad y no discriminación por género | 35 | - | - |
| 61 | Compromiso con la no discriminación e inclusión de personas con discapacidad | 31 | 3 | 1 |
| 64 | Brecha salarial por género | 23 | 5 | 7 |
| 65 | Proporción de mujeres en cargos directivos y de liderazgo | 32 | 2 | 1 |

La categoría de *Igualdad y diversidad* es la que obtiene un mayor porcentaje de compromiso por parte del total de empresas del IBEX-35, con un promedio de 90%; mientras que la de menor compromiso, es la de *Riesgos, gestión de conflictos y diligencia debida*, con un promedio de 43%.

FIGURA 36

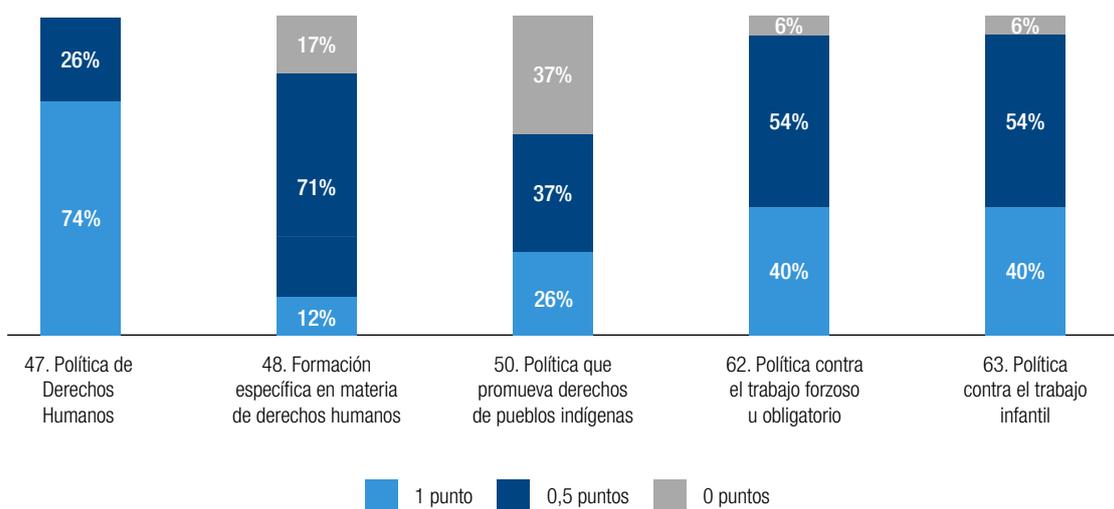
Puntuación media por categoría



Por su parte, y en relación con la categoría de *Política de Derechos Humanos*, cabe destacar, como se mencionó anteriormente, que 26 empresas (74%) cuentan con una política corporativa específica de respeto a los Derechos Humanos, indicador 47, frente a las nueve restantes (26%), que solo hacen público su compromiso. Es importante mencionar que, en todos los casos, se cuenta en mayor o menor grado con un compromiso de respeto a los derechos humanos.

FIGURA 37

Análisis por categoría: Política de derechos humanos

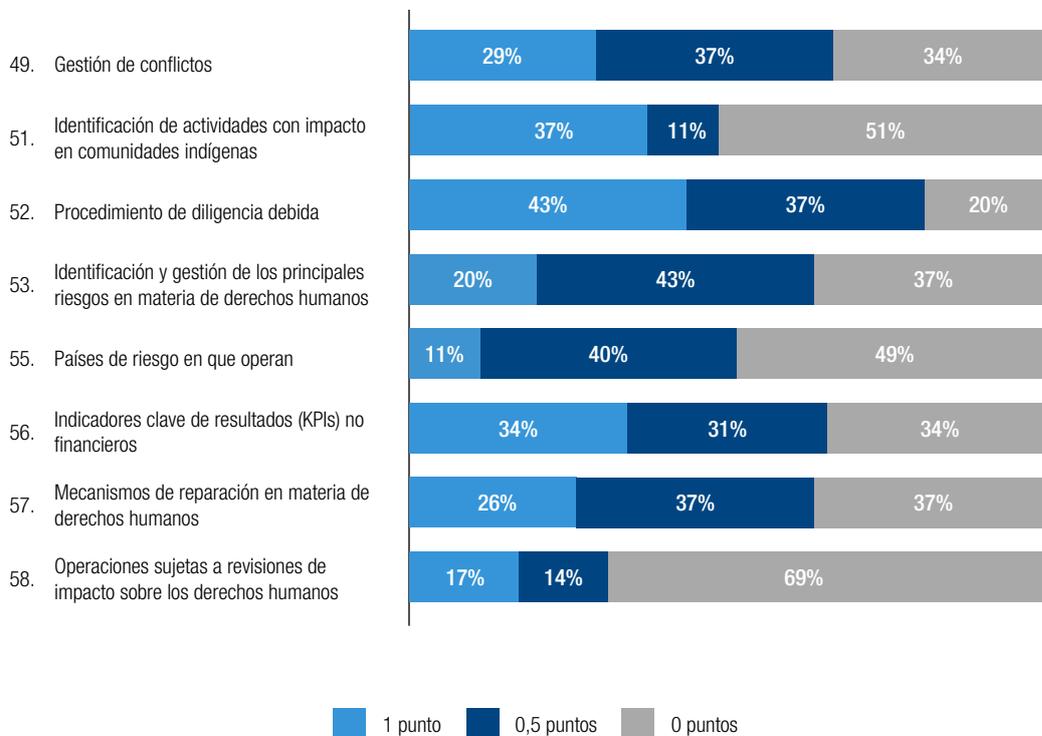


En relación con la categoría de *Riesgos, gestión de conflictos y diligencia debida*, cabe mencionar que el indicador con mayor grado de compromiso es el núm. 52, que hace referencia a informar sobre el procedimiento de diligencia debida en materia de derechos humanos, 15 empresas (43%) informan específicamente contar con dicho procedimiento implementado y ofrecen cierto grado de detalle, 13 (37%) brindan información general sobre dicho procedimiento; y siete (20%), no brinda ningún tipo de información al respecto.

Por otro lado, los indicadores núm. 55 y núm. 58, son los que obtienen una peor puntuación en esta categoría. Del primero, relacionado con hacer público el listado de países en que opera la empresa, detallando el nivel y tipos de riesgos identificados por cada país, destaca que solo cuatro empresas del total (Iberdrola, Inmobiliaria Colonial, Meliá Hotels y ROVI, es decir, el 11%), cumplen con hacer transparente dicha información, mientras que 17 (49%), no brindan ningún tipo de información al respecto. Con respecto al indicador núm. 58, relacionado con hacer público el listado de operaciones que han sido sujetas a revisiones o evaluaciones de impacto en materia de derechos humanos, solo seis (Banco Sabadell, Bankinter, BBVA, Iberdrola, Repsol y Telefónica, es decir el 17%) cumplen con presentar en sus informes públicos dicha información, 24 (69%), no presentan ningún tipo de información sobre este aspecto.

FIGURA 38

Análisis por categoría: Riesgos, gestión de conflictos y diligencia debida



Respecto a la categoría de *Proveedores y cadena de suministro*, el indicador núm. 54, relacionado con información sobre la evaluación de riesgos en materia de derechos humanos previo a alguna contratación, destaca que 19 empresas (54%) sí que informan respecto de dichas evaluaciones, y solo cinco (14% - Acerinox, Cellnex, Enagás, Merlin Prop., y Pharmamar), no brinda información al respecto. Por otro lado, respecto a la realización de auditorías en materia de derechos a proveedores y cadena de suministro (indicador núm. 59), 10 empresas del total (29%) hacen público efectuar dichas auditorías, mientras que 13 (37%), no brindan información sobre ello.

FIGURA 39

**Análisis por categoría:
Proveedores y cadena de suministro**

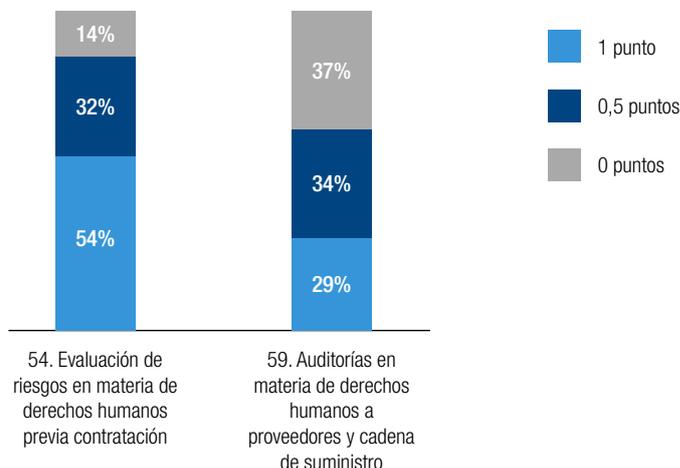
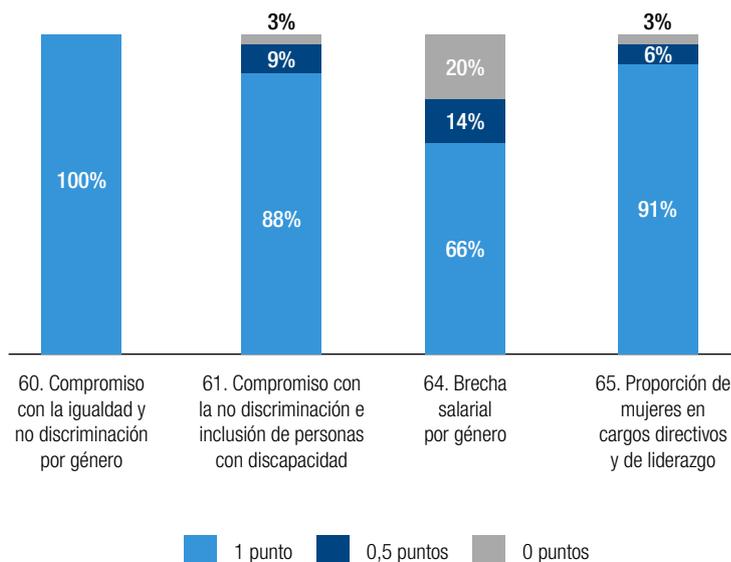


FIGURA 40

Análisis por categoría: Igualdad y diversidad



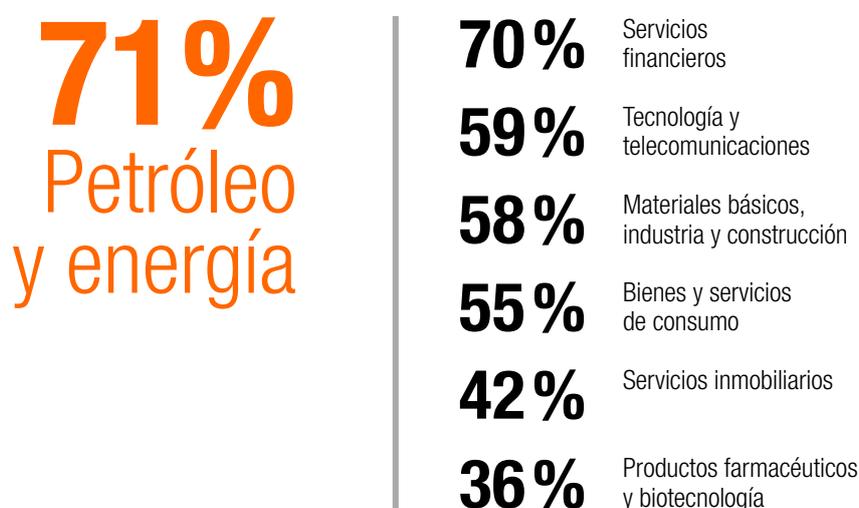
Finalmente, la categoría de Igualdad y diversidad es la que cuenta con el nivel de compromiso más alto en todos sus indicadores respecto al resto de categorías. Sobresale el indicador núm. 60, sobre el compromiso con la igualdad y no discriminación por género, con un 100% de cumplimiento de parte de todas las empresas evaluadas; mientras que el indicador que alcanza el compromiso más bajo es el núm. 64, respecto a informar sobre mecanismos para garantizar la no existencia de brechas salariales por razones de género, con 23 empresas (66%) que informan de que cuentan con dichos mecanismos, cinco (14%) que cuentan un compromiso genérico y siete (20%) que no brindan con información al respecto.

Resultados por sectores

En materia de Derechos Humanos, se reflejan importantes variaciones respecto al nivel de compromiso con la transparencia dependiendo el sector empresarial, sin que ninguno de estos sectores alcance en ningún caso un nivel igual o superior al 80%.

FIGURA 41

Análisis por sector: Indicadores derechos humanos



El sector con mayor nivel de cumplimiento es el de “Petróleo y Energía”, junto con el de “Servicios Financieros”, con un 71% y 70% respectivamente; mientras que el más bajo, es el sector de “Productos farmacéuticos y biotecnología” con un 36%, debido fundamentalmente al muy distinto nivel de impacto, a las especificidades normativas sectoriales y a la desigual presencia geográfica. Esto se ha tenido en cuenta a la hora de evaluar a las entidades, por ejemplo, con respecto a los derechos de las comunidades indígenas, los cuales presentan importantes variaciones a nivel sectorial.

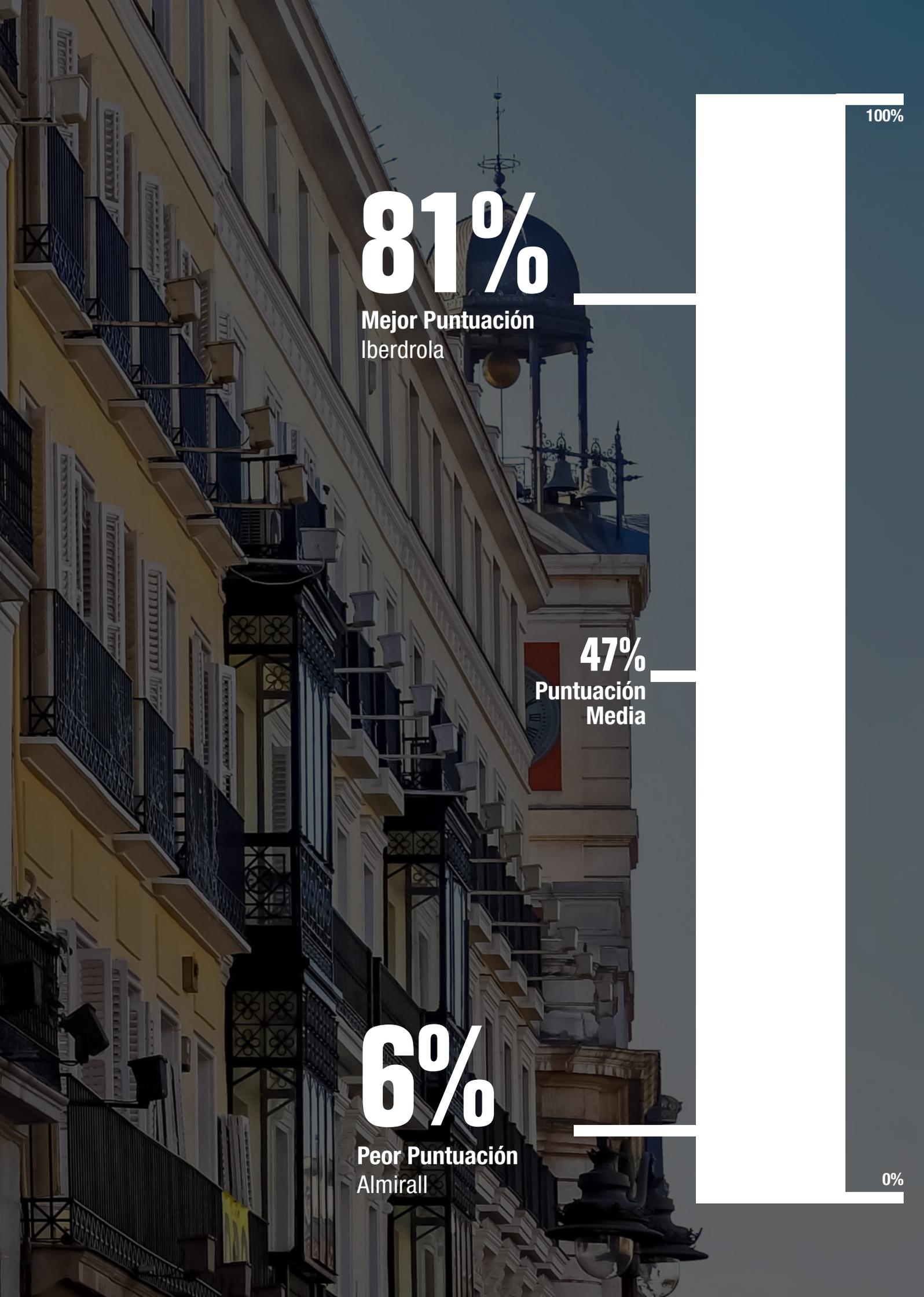
En ese sentido, cabe mencionar que determinados sectores pueden poseer un mayor nivel de riesgo de posible vulneración de derechos humanos por el tipo de negocio y actividades desarrolladas por las empresas³⁵, y que implican, por ende, un mayor peso por parte de sus Órganos de Gobierno en impulsar y promover las políticas y protocolos que resulten necesarias debido a su potencial capacidad de impacto. A este respecto, destaca sobre todo una mayor transparencia en aquellas empresas con actividades extractivas y relacionadas con energías renovables, (Iberdrola con 97%, Repsol con 87%, Endesa con 76% y Enagás con 74%), así como destaca el *alto* grado de cumplimiento de las empresas dentro del sector financiero.

35. Bjarnegård, Elin. Gender, informal institutions and political recruitment: Explaining male dominance in parliamentary representation. Springer, 2013.



12

**CUMPLIMIENTO
NORMATIVO**



81%

**Mejor Puntuación
Iberdrola**

47%
**Puntuación
Media**

6%

**Peor Puntuación
Almirall**

100%

0%

10. CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Introducción

Aunque la razón inicial de la implementación de los programas o sistemas de cumplimiento parecía obedecer a la necesidad de dar respuesta a la gestión de riesgos penales³⁶, las empresas han ido reconociendo cada vez más el valor de estos programas para asegurar el cumplimiento normativo en otros ámbitos.

Estos programas constituyen el sistema interno de control y supervisión de la actividad empresarial mediante el cual las empresas y sus departamentos se organizan para operar armónicamente con el Derecho vigente, tratándose de “un ámbito de exclusiva autorregulación de normas internas de prevención y disminución de riesgos penales de la actividad empresarial”³⁷.

Al hacer referencia a programas de cumplimiento o *compliance* en el marco de esta dimensión, no se trata solo de una cuestión de “cultura, principios o valores”, sino que todo ello ha de traducirse en “pautas de actuación que puedan guiar el correcto proceder en la actividad empresarial”³⁸. Es por ello por lo que resulta necesario señalar que el *compliance* no abarca solamente prevención de riesgos penales, sino cumplimiento y prevención de todas las normas civiles, administrativas y sectoriales que rigen la actividad empresarial, al mismo tiempo que esta dimensión pretende también abordar la incorporación de todo tipo de normativa, incluso *soft law*, que las empresas consideren importantes para determinar sus pautas o valores de actuación en el marco de su actividad empresarial³⁹.

Cabe señalar, no obstante que la publicidad activa con relación al cumplimiento normativo ha sido una materia totalmente descuidada y a día de hoy no existe un estándar unificado de *reporting* en *compliance* y como se verá en los resultados del informe, el nivel de transparencia sobre dichos los principales elementos de los programas de cumplimiento difiere significativamente de unas compañías a otras.

Es en este sentido, que el presente informe se propone analizar la publicidad activa de la dimensión de Cumplimiento normativo de las empresas que conforman el IBEX-35 a través de 35 indicadores. Dichos indicadores abarcan diversos ámbitos que incluyen normativa interna, sistema de gestión de riesgos de cumplimiento, canal de denuncias, y composición y funciones del órgano de supervisión, entre otros.

36. Puesto que es desde la incorporación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en el Código Penal español en el año 2010 (y su posterior reforma en 2015) que su implementación se ha ido generalizando en las empresas españolas.

37. Véase Bacigalupo, Silvina. “Compliance.” *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad* 21 (2021): 260-276. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2021.6348>.

38. Véase: Bacigalupo, Silvina. “Compliance.” *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad* 21 (2021): 260-276. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2021.6348>.

39. Por ejemplo, se ha señalado que esta categoría incluiría todo el conjunto de recomendaciones de organismos gubernamentales y no gubernamentales, organismos internacionales, etc. —recomendaciones de UN, OCDE, Transparency International, etc. Véase: Bacigalupo, Silvina. “Compliance.” *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad* 21 (2021): 260-276. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2021.6348>.

Las evaluaciones que han sido llevadas a cabo en el marco de esta dimensión se han basado, al igual que en el resto de las dimensiones y tal como surge del capítulo sobre metodología, en la información disponible en los portales webs corporativos de las compañías y la documentación disponible públicamente, por lo cual se evalúa la transparencia de los distintos componentes de los programas o sistemas de cumplimiento, no la calidad, grado de madurez o efectividad de los mismos.

Resultados Generales

A través del análisis de los indicadores que componen esta dimensión cabe señalar que existe un amplio margen de mejora en lo relativo a la publicidad activa de los principales elementos de los programas de cumplimiento, ya que la puntuación promedio de esta dimensión se sitúa en un 47%, siendo esta dimensión la que obtiene la puntuación más baja en comparación con las demás dimensiones que son objeto del presente informe.

Asimismo, también se observan diferencias significativas entre la empresa que obtiene la mayor puntuación de esta dimensión (Iberdrola con 81%) y la que se sitúa en último lugar (Almirall con 6%). Por su parte, también cabe destacar que más de la mitad de las empresas (20 de las 35 empresas analizadas) alcanzan una puntuación inferior al 50% en esta dimensión, por lo que cabe señalar que, en términos generales, existe un amplio margen de mejora en lo que atañe específicamente a la publicidad activa sobre los aspectos de gestión de ética y cumplimiento en las empresas del IBEX-35.

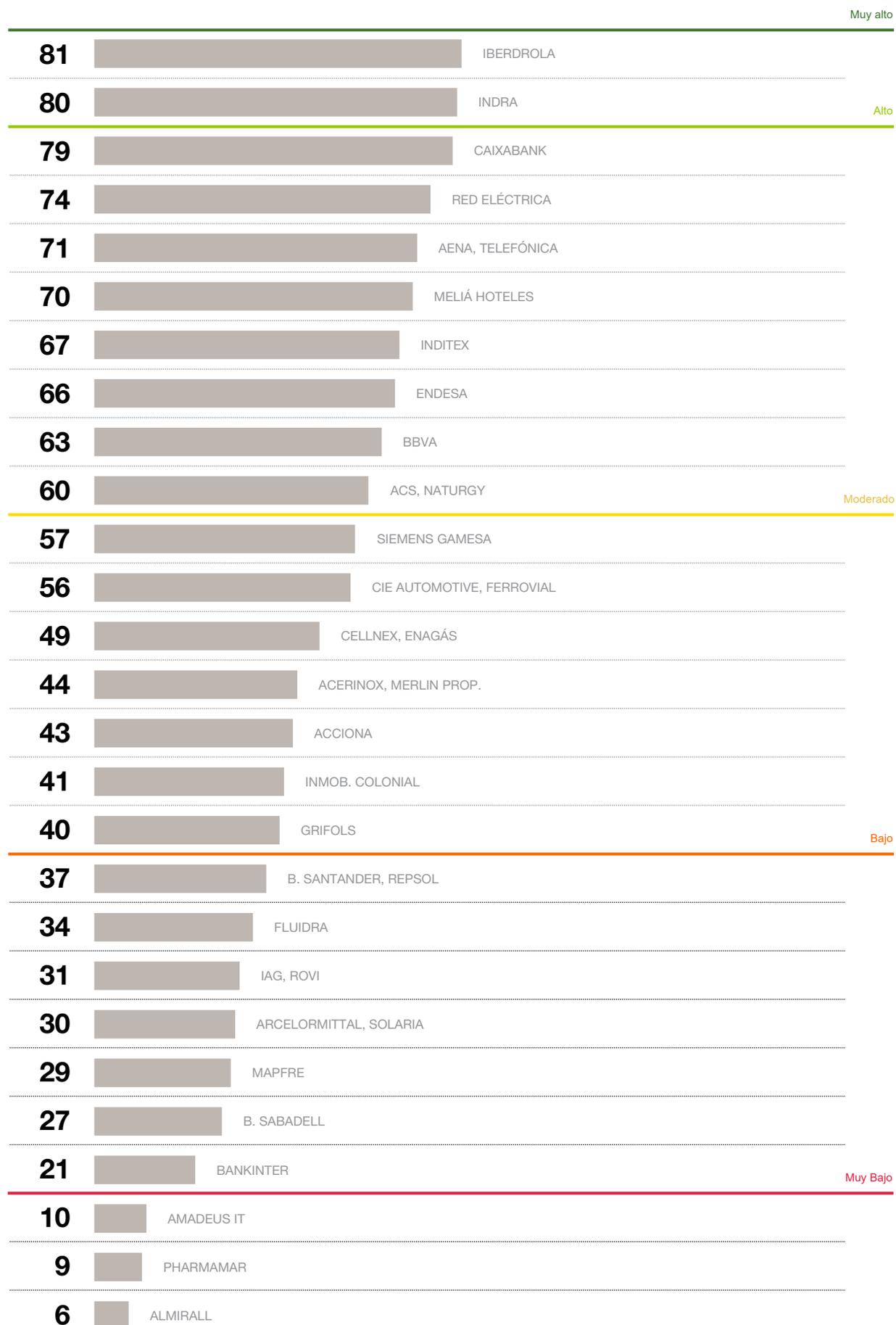
En lo que respecta al grado de accesibilidad de la información sobre los elementos de los programas de cumplimiento, se evidencia que tan solo tres empresas dedican un apartado específico a la materia de cumplimiento en el menú principal del portal web corporativo (ACS, Bankinter e Inditex) y otras 10 compañías cuentan con un subapartado de ética o cumplimiento dentro del apartado de sostenibilidad, gobierno corporativo, o del apartado “sobre la compañía” (Acerinox, Cellnex, Ferrovial, Grifols, Indra, Inmobiliaria Colonial, PharmaMar, Red Eléctrica de España, Repsol y Siemens Gamesa). En el resto de los casos, la información pública correspondiente a la dimensión de Cumplimiento normativo se encuentra desagregada y dispersa en distintos apartados del portal web corporativo.

FIGURA 42

Dimensión cumplimiento normativo

Puntuación en %. Clasificados por compromiso con la transparencia

0 compañías obtienen 100%



Resultados por empresa

El análisis de la publicidad activa de los indicadores de la dimensión de ética y cumplimiento por empresas revela los siguientes resultados:

FIGURA 43

Empresas con las tres mejores puntuaciones en CN

| Compañías | % puntuación |
|-----------|--------------|
| IBERDROLA | 81% |
| INDRA | 80% |
| CAIXABANK | 79% |

- Ninguna compañía alcanza el 100%. La puntuación promedio se sitúa en 47%, con tan solo 15 compañías que alcanzan el 50% o más.
- Solo 12 compañías alcanzan una puntuación que les permite situarse en el nivel *muy alto* o *alto* según la escala propuesta del nivel de compromiso con la transparencia, frente a 13 que se quedan en *bajo* o *muy bajo*.
- La compañía con mayor puntuación es Iberdrola con el 81%, seguida de Indra con el 80%, en tercera posición Caixabank con el 79%, en cuarta posición Red Eléctrica con el 74%, y en quinta posición Aena y Telefónica, ambas con 71%.
- Las compañías que obtienen las cinco menores puntuaciones son Banco Sabadell con el 27% de la puntuación máxima, seguido de Bankinter con el 21% de los puntos, Amadeus IT con el 10%, tras ella PharmaMar con una puntuación del 9%, y en última posición Almirall, que sólo consigue una puntuación del 6%.

FIGURA 44

Empresas con las tres peores puntuaciones en CN

| Compañías | % puntuación |
|------------|--------------|
| AMADEUS IT | 10% |
| PHARMAMAR | 9% |
| ALMIRALL | 6% |

- De todos los indicadores el que registra mayor nivel de cumplimiento es el que hace referencia a la publicación de un código ético o de conducta actualizado y accesible, ya que 33 empresas lo cumplen, no obstante, una de las compañías publica un código con una antigüedad superior a los 10 años (Inmobiliaria Colonial), y solo una no lo publica, aunque en su web hace referencia a la existencia del mismo (Almirall).

Por otro lado, los indicadores que registran un menor nivel de cumplimiento son los referidos a si la empresa realiza programas formación específicos sobre integridad corporativa y cumplimiento para terceras partes (cadena de suministro, socios comerciales, etc.), junto a si la empresa dispone de protocolos para gestionar adecuadamente potenciales conflictos de interés entre los diferentes departamentos (por ejemplo, entre el área de cumplimiento y auditoría interna). En ambos casos, solo tres de las 35 compañías los cumplen.

Análisis de resultados por indicadores clave

De indicadores los contemplados en esta dimensión se han seleccionado los siguientes 12 indicadores, según los criterios establecidos en el capítulo sobre la Metodología, que se consideran como básicos para todo sistema o programa de cumplimiento. Estos indicadores se refieren a los siguientes aspectos:

FIGURA 45

Indicadores clave cumplimiento normativo

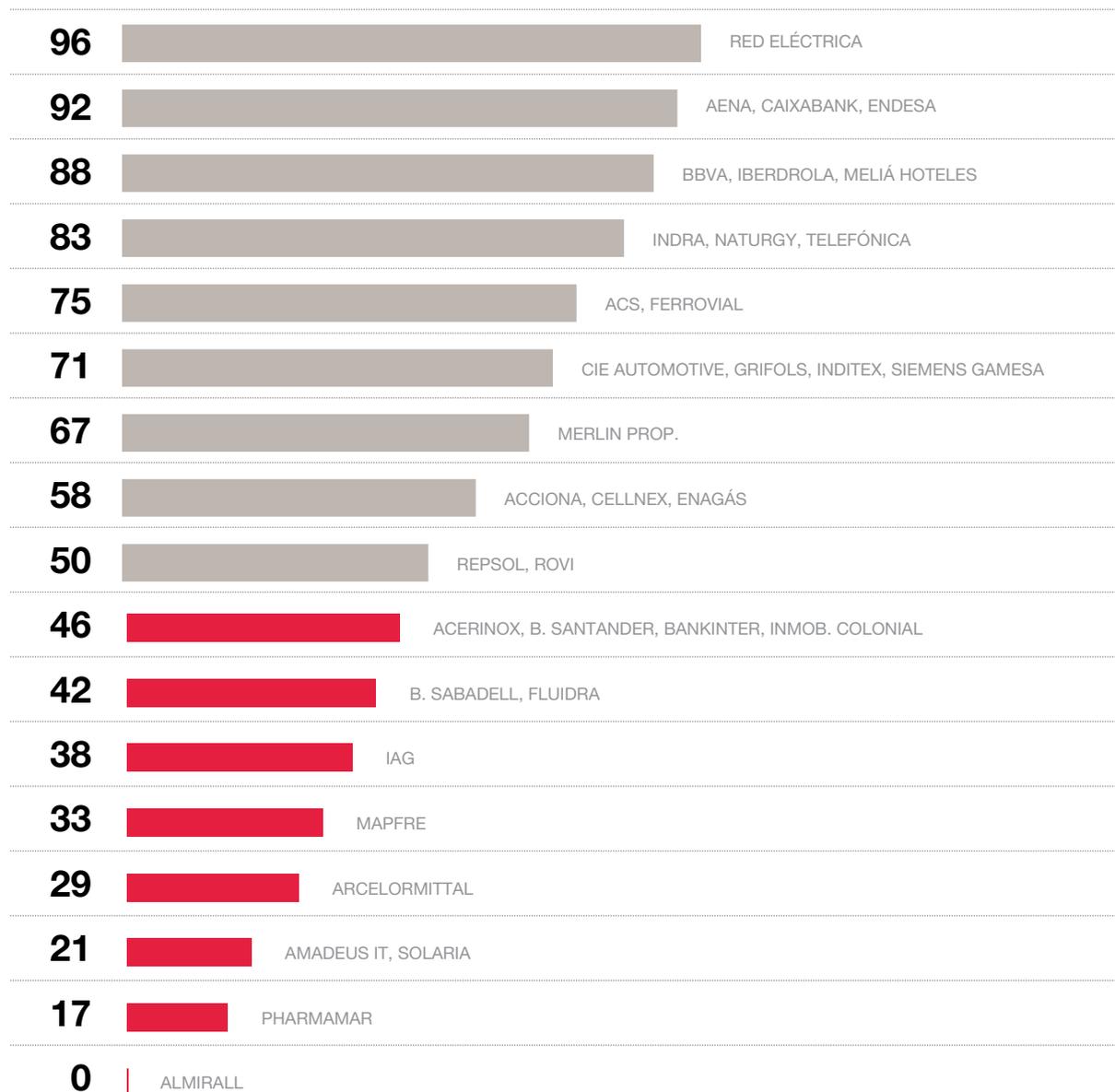
| Nº | Indicador |
|-----|--|
| 66 | Política de cumplimiento normativo |
| 68 | Manual cumplimiento penal |
| 69 | Código ético o de conducta |
| 71 | Sistema de gestión de riesgos de cumplimiento |
| 73 | Composición y funciones órgano/oficial de cumplimiento |
| 74 | Autonomía e independencia oficial de cumplimiento |
| 78 | Debida diligencia de terceros |
| 79 | Plan anual de formación sobre compliance |
| 83 | Canal de denuncias para empleados |
| 95 | Régimen disciplinario interno |
| 98 | Declaración fomento cultura de cumplimiento |
| 100 | Revisión periódica del programa de compliance |

FIGURA 46

Indicadores clave cumplimiento normativo

Puntuación en %, 100% significa puntuación máxima

0 compañías obtienen 100%



El análisis de la publicidad activa de estos indicadores revela los siguientes resultados:

- Ninguna compañía alcanza el 100% de la puntuación. No obstante, la puntuación promedio se incrementa al 59% (a diferencia del análisis completo de todos los indicadores que se situaba en un 47%), con 22 compañías que alcanzan el 50% o más. Todas las compañías excepto Almirall y Solaria obtienen una puntuación mayor en los indicadores clave que en el conjunto de indicadores de cumplimiento normativo.
- La mayoría de las compañías registran un nivel de compromiso con la transparencia superior en los indicadores clave, que, en el conjunto de los 35 indicadores de esta dimensión, 17 compañías alcanzan el nivel *muy alto* o *alto*, frente a solo ocho que se quedan en *bajo* o *muy bajo*.
- En este análisis de indicadores clave de cumplimiento, la compañía con mayor puntuación es Red Eléctrica con el 96%, seguida por Aena, Caixabank y Endesa con el 92%, y BBVA, Iberdrola y Meliá Hoteles en tercera posición con el 88%.
- Las compañías que se sitúan en los dos últimos puestos son del sector farmacéutico, específicamente: Almirall con un 0% y PharmaMar con un 17%.
- De los indicadores seleccionados como clave, el que registra mayor nivel de cumplimiento por parte de las empresas del IBEX-35 es el que hace referencia a la publicación de un código ético o de conducta actualizado, como se ha comentado en el apartado anterior.
- El indicador que registra un menor nivel de cumplimiento es el que hace referencia a si la empresa hace mención expresa de cómo garantiza la autonomía e independencia del oficial de cumplimiento para la correcta ejecución de sus funciones, pues tan solo 14 de las 35 compañías lo cumplen.

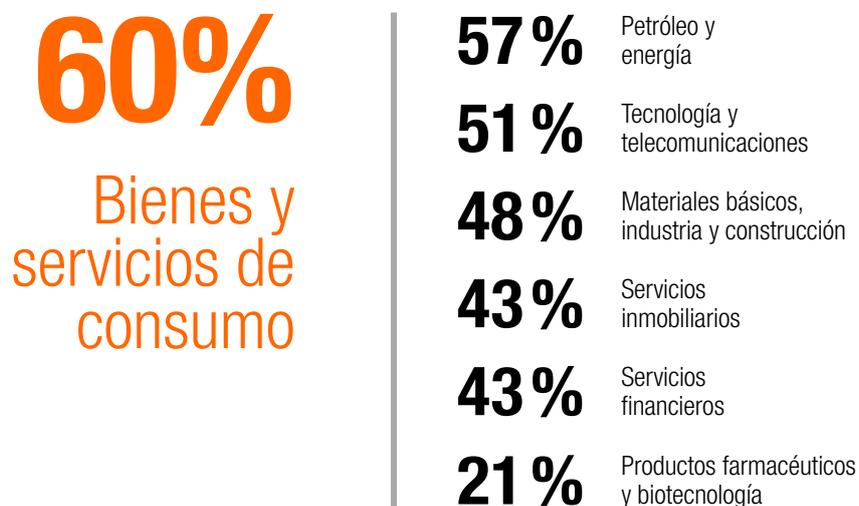
Análisis por sectores

Habiendo efectuado el análisis por sectores, destaca con un mayor compromiso con la transparencia en la dimensión de Cumplimiento normativo el sector de empresas de Bienes y servicios de consumo⁴⁰, que en promedio registra un nivel *alto* de compromiso con la transparencia, puesto que dos de las cuatro compañías que lo componen se encuentran en los cinco primeros puestos de esta dimensión.

En el extremo contrario se encuentra el sector de las cuatro compañías farmacéuticas que forman parte del IBEX 35, que alcanzan tan solo una puntuación del 21%, dado el bajo nivel de compromiso con la transparencia que muestran los portales webs corporativos de Almirall y PharmaMar, ambas por debajo del 10% en esta dimensión.

FIGURA 47

Análisis por sector: Indicadores cumplimiento normativo



40. Este sector está integrado por Aena, IAG, Inditex y Meliá Hoteles.

Análisis por categorías

FIGURA 48

Indicadores cumplimiento normativo por categoría

Número de empresas en función de la puntuación obtenida en cada indicador

| Nº | Indicador | 1 pto. | 0,5 ptos. | 0 ptos. |
|------------------------------------|--|--------|-----------|---------|
| NORMATIVA DE CUMPLIMIENTO | | | | |
| 66 | Política de cumplimiento normativo | 11 | 10 | 14 |
| 67 | Política de cumplimiento aprobada por órgano de gobierno | 11 | - | 24 |
| 68 | Manual cumplimiento penal | 12 | 6 | 17 |
| 69 | Código ético o de conducta | 33 | 1 | 1 |
| 70 | Código de conducta de proveedores | 24 | - | 11 |
| RIESGOS Y CONTROLES | | | | |
| 71 | Sistema de gestión de riesgos de cumplimiento | 14 | 9 | 12 |
| 72 | Sistema de controles de cumplimiento | 16 | - | 19 |
| 78 | Debida diligencia de terceros | 16 | 1 | 18 |
| 96 | Protocolo de prevención de riesgos informáticos | 27 | - | 8 |
| 97 | Sistema de prevención de infracciones administrativas | 6 | - | 29 |
| ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO | | | | |
| 73 | Composición y funciones órgano/oficial de cumplimiento | 12 | 10 | 13 |
| 74 | Autonomía e independencia oficial de cumplimiento | 14 | - | 21 |
| 75 | Reporte de cumplimiento al Consejo de Administración | 21 | - | 14 |
| 76 | Gestión de conflictos de interés entre departamentos | 3 | - | 32 |
| 77 | Recursos área de cumplimiento | 7 | - | 28 |
| FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN | | | | |
| 79 | Plan anual de formación sobre compliance | 16 | 11 | 8 |
| 80 | Formación sobre cumplimiento para terceros | 3 | - | 32 |
| 81 | Campañas de sensibilización sobre cumplimiento | 14 | 1 | 20 |
| 82 | Actualización plan de formación | 8 | - | 27 |

| Nº | Indicador | 1 pto. | 0,5 pts. | 0 pts. |
|-----------------------------------|---|--------|----------|--------|
| CANAL DE DENUNCIAS | | | | |
| 83 | Canal de denuncias para empleados | 22 | 11 | 2 |
| 84 | Canal de denuncias: confidencialidad y ausencia represalias | 30 | - | 5 |
| 85 | Canal de denuncias: plazos, órgano responsable y archivo de denuncias | 7 | - | 28 |
| 86 | Canal de denuncias: órgano receptor, instructor y encargado de resolver | 12 | - | 23 |
| 87 | Canal de denuncias: derechos fundamentales y procesales de denunciados | 3 | 4 | 28 |
| 88 | Capacitación uso canal denuncias | 12 | - | 23 |
| 89 | Canal de consultas distinto al de denuncias | 10 | - | 25 |
| 90 | Número de denuncias recibidas | 29 | - | 6 |
| 91 | Número de denuncias recibidas por temática | 20 | - | 15 |
| 92 | Canal de denuncias para terceros | 30 | - | 5 |
| INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS | | | | |
| 93 | Protocolo de investigaciones internas | 14 | 10 | 11 |
| 94 | Protocolo: garantías y protección derechos fundamentales | 4 | 8 | 23 |
| 95 | Régimen disciplinario interno | 27 | - | 8 |
| CULTURA DE CUMPLIMIENTO | | | | |
| 98 | Declaración fomento cultura de cumplimiento | 26 | - | 9 |
| 99 | Índice de medición y evaluación de cultura de cumplimiento | 7 | - | 28 |
| 100 | Revisión periódica del programa de compliance | 17 | - | 18 |

Análisis por categoría

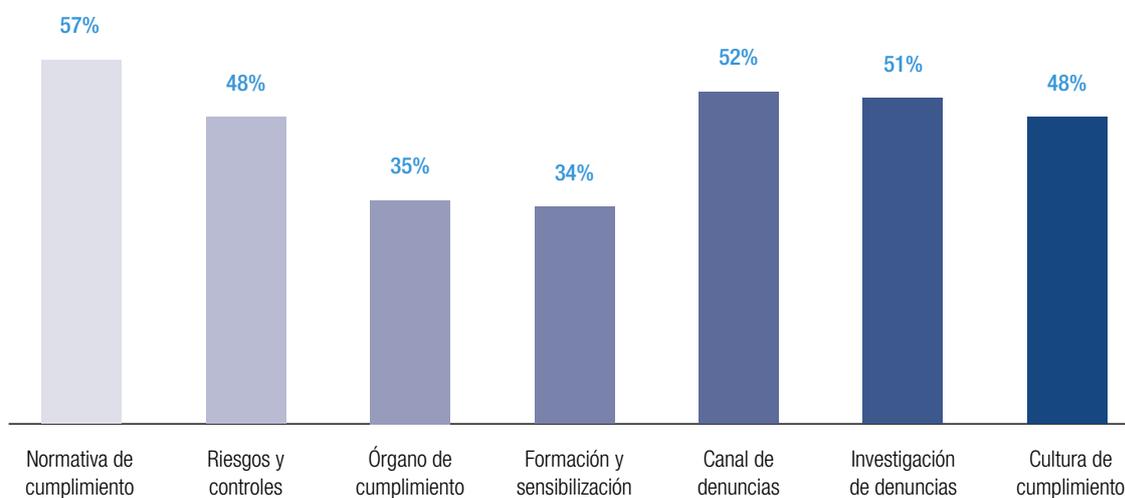
FIGURA 49

Indicadores por categoría



FIGURA 50

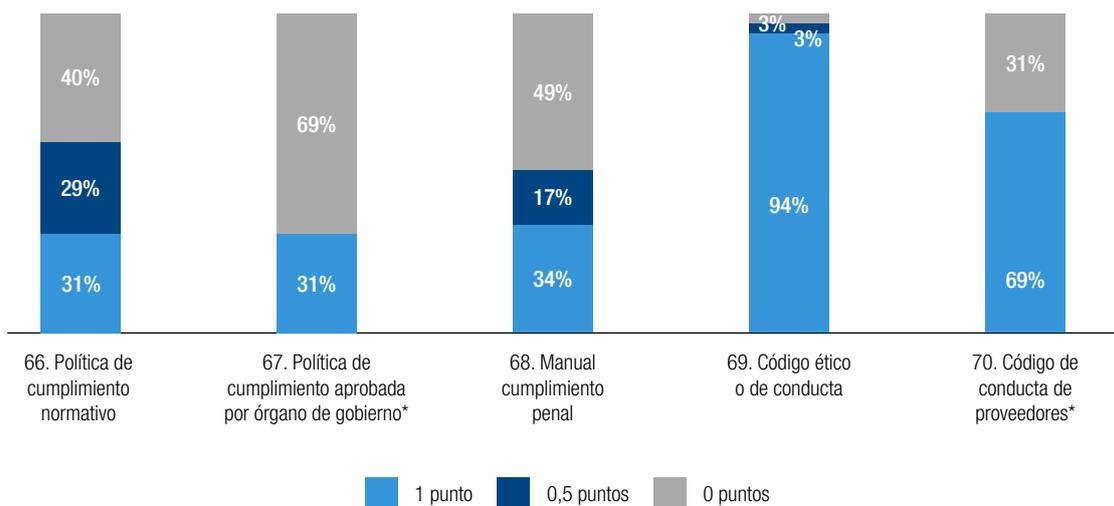
Puntuación media por categoría



En lo que se refiere a *Normativa interna específica de la función de cumplimiento*, cabe destacar que todas las empresas cuentan con un código ético o código de conducta para empleados, aunque una no lo hace público como ya se ha señalado anteriormente. Por otro lado, más de la mitad de las empresas (24) cuentan también con códigos de conducta para proveedores. Sin embargo, menos de un tercio de las empresas publican una política de cumplimiento normativo o un manual de prevención penal. En esta categoría solo tres compañías obtienen la máxima puntuación (CIE Automotive, Meliá Hotels y Red Eléctrica).

FIGURA 51

Análisis por categoría: Normativa de cumplimiento

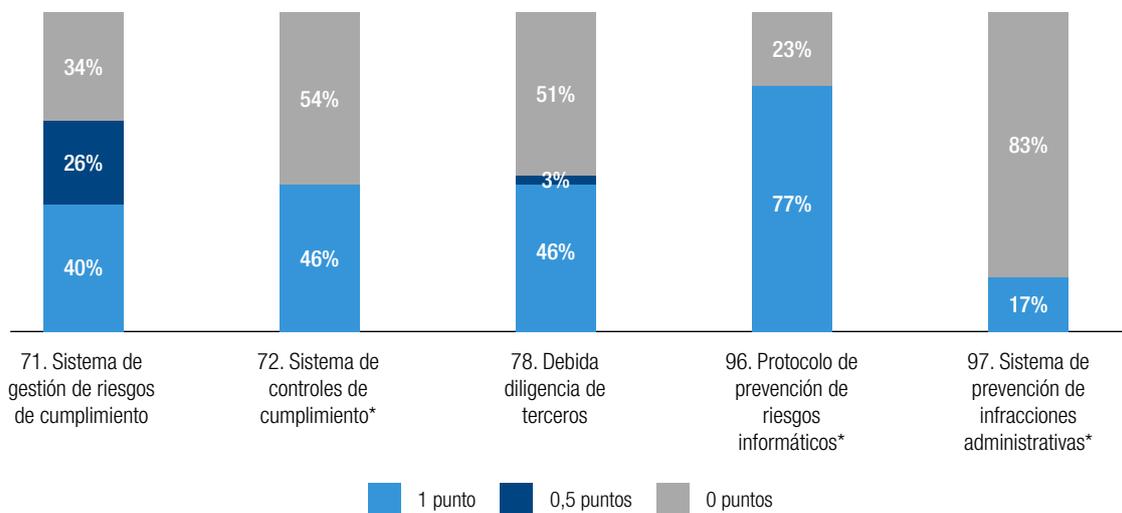


NOTA: Los indicadores marcados con asterisco sólo admiten la puntuación 0 o 1

En la categoría de *Riesgos y controles*, cabe señalar que muchas compañías publican su normativa interna en materia de gestión de riesgos, o los describen en sus informes anuales de sostenibilidad o de información no financiera. Sin embargo, en muchos casos no se hace referencia expresa a la gestión de riesgos y controles de cumplimiento. Destaca que gran parte de las empresas evaluadas, 27 en concreto, cuentan con protocolos de prevención de riesgos informáticos, reflejando así la creciente preocupación por parte de las compañías de los riesgos de ciberataques. En esta categoría cuatro compañías obtienen la máxima puntuación (Aena, Iberdrola, Indra y Red Eléctrica).

FIGURA 52

Análisis por categoría: Riesgo y controles

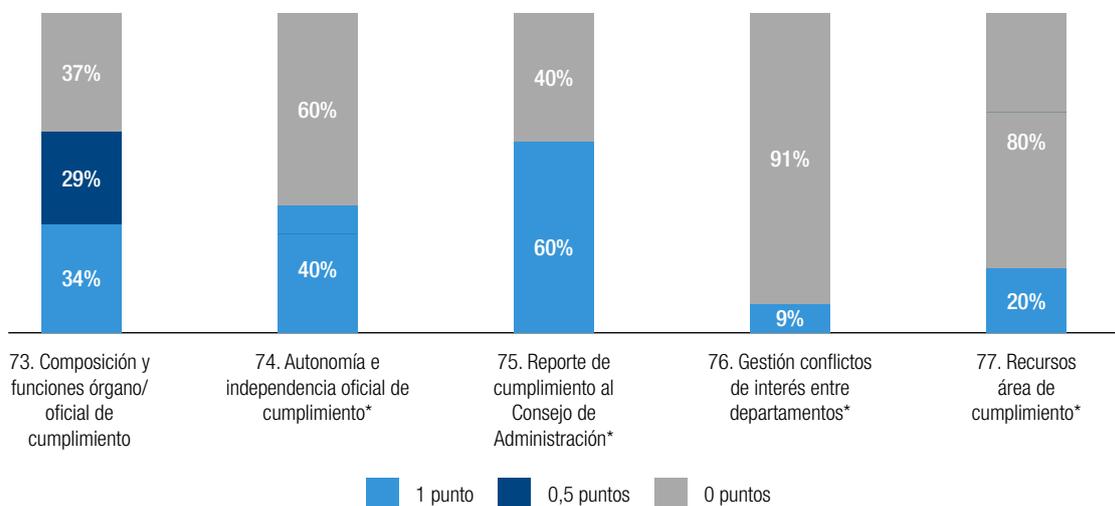


NOTA: Los indicadores marcados con asterisco sólo admiten la puntuación 0 o 1

Respecto al *Órgano de cumplimiento*, se observa que un número significativo de las compañías publican información completa o parcial sobre las funciones del órgano u oficial de cumplimiento (22 compañías), y 21 empresas hacen mención expresamente el reporte directo al Consejo de Administración. Sin embargo, se observa que existe menos apertura a la hora de divulgar información sobre si el departamento de cumplimiento cuenta con los recursos humanos, económicos y materiales suficientes. Asimismo, cabe señalar que ninguna compañía obtiene la máxima puntuación en esta categoría. Las empresas que obtienen la mejor puntuación en esta categoría (80%) son Aena, Endesa, Iberdrola y Red Eléctrica.

FIGURA 53

Análisis por categoría: Órgano de cumplimiento

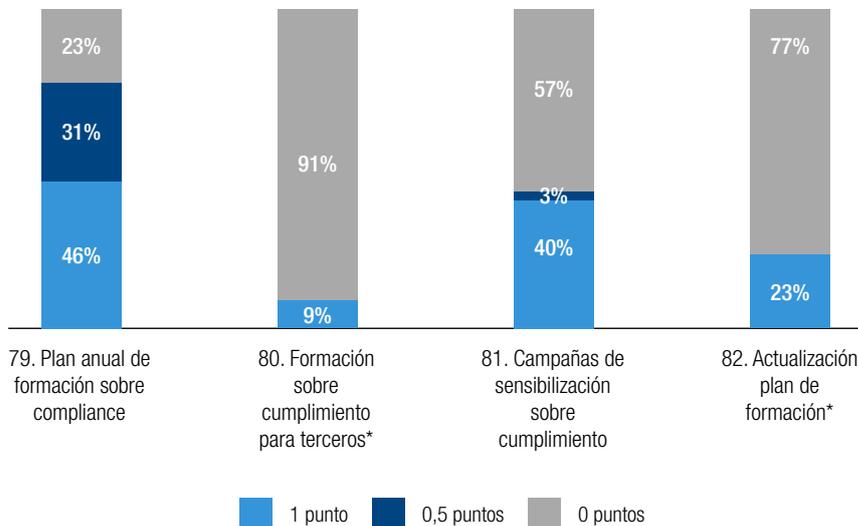


NOTA: Los indicadores marcados con asterisco sólo admiten la puntuación 0 o 1

Un elemento clave en los programas de cumplimiento es la realización de planes de *Formación y comunicación* sobre la materia. En este sentido, la mayoría de las compañías ofrece información sobre su actividad formativa dirigida a empleados, en concreto 27, aunque 11 de ellas no hacen referencia a si esta formación se dirige también a la alta dirección. Sin embargo, solo tres empresas indican que realizan actividades de formación para terceros. En esta categoría se observa que ninguna compañía alcanza el 100%, siendo Indra con un 88% la que alcanza la mayor puntuación.

FIGURA 54

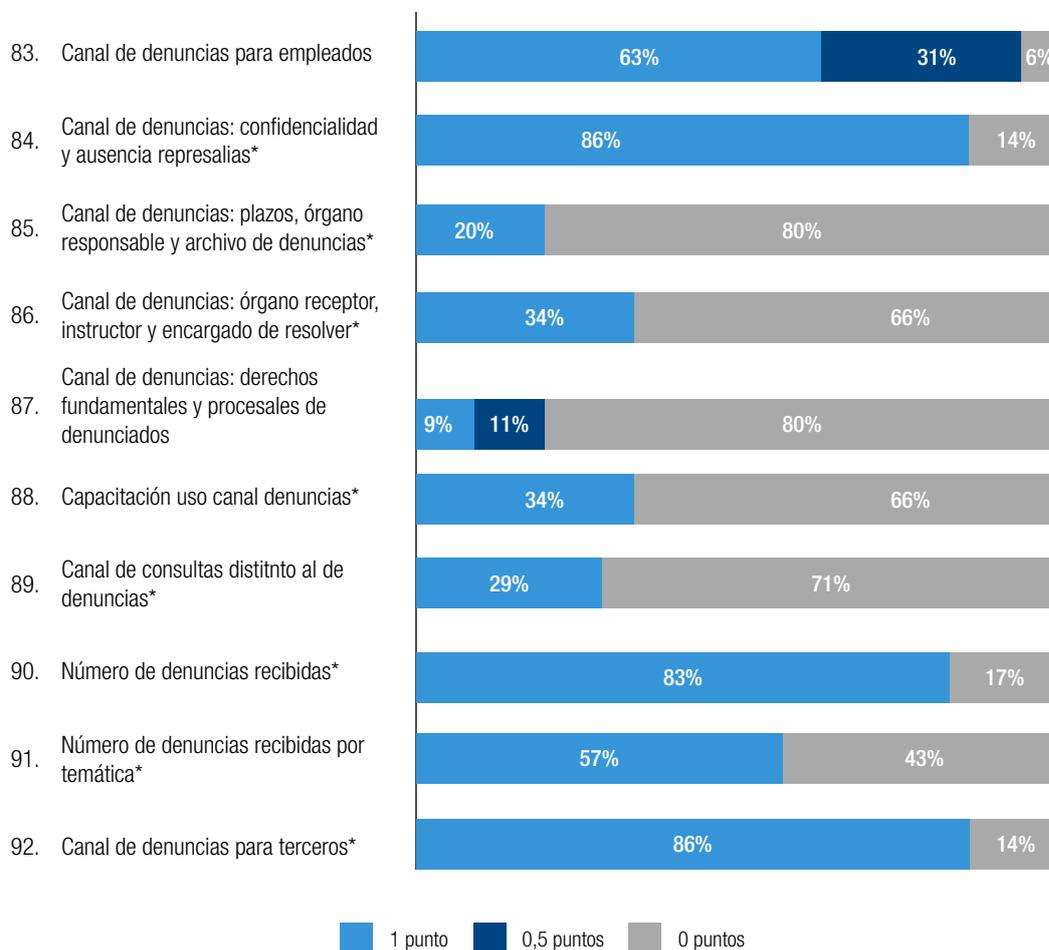
Análisis por categoría: Formación y sensibilización



NOTA: Los indicadores marcados con asterisco sólo admiten la puntuación 0 o 1

FIGURA 55

Análisis por categoría: Canal de denuncias



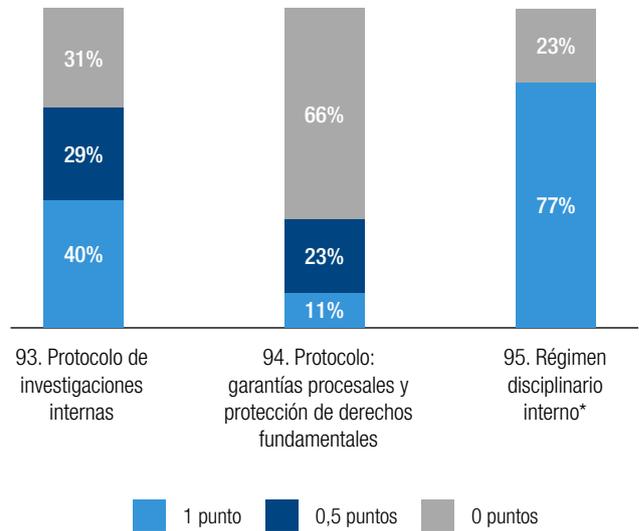
NOTA: Los indicadores marcados con asterisco sólo admiten la puntuación 0 o 1

En lo relativo al *Canal de denuncias*, destaca que prácticamente la mayoría de las empresas informa que cuenta con un canal de denuncias para empleados (33 empresas) y para grupos de interés (30 empresas), y en la mayoría (30 empresas) se hace referencia a la confidencialidad de las comunicaciones y a la ausencia de represalias en el caso de comunicaciones realizadas de buena fe. Sin embargo, otras informaciones relevantes para los denunciados no se explicitan de manera clara, por ejemplo: plazos de tramitación de denuncias, órganos involucrados en la recepción, investigación y resolución, y, sobre todo, derechos de las personas denunciadas. En este punto llama la atención que 11 de las empresas del IBEX-35 informan que el canal de denuncias para empleados es simplemente un correo electrónico, cauce que no satisface las condiciones mínimas de seguridad, confidencialidad e indemnidad. Se observa, por otro lado, un grupo amplio de empresas que publica el número de denuncias recibidas (29 empresas), y, de ellas, en muchos de los casos (20 empresas), incluso se desglosa la temática de las mismas. En esta categoría tampoco hay ninguna compañía que cumpla con todos los indicadores, siendo Meliá Hotels la compañía que ofrece más información, con una puntuación del 90%.

En cuanto a los indicadores relacionados con las *Investigaciones de las denuncias*, vuelve a destacar como punto negativo la escasa referencia a los derechos fundamentales y a las garantías procesales de los investigados. Por su parte, la mayoría de las empresas (27) informa que cuenta con un régimen disciplinario interno, acorde con la normativa interna y la legislación aplicable. Iberdrola, Indra e Inmobiliaria Colonial son las únicas compañías que alcanzan la máxima puntuación en todos indicadores de esta categoría.

FIGURA 56

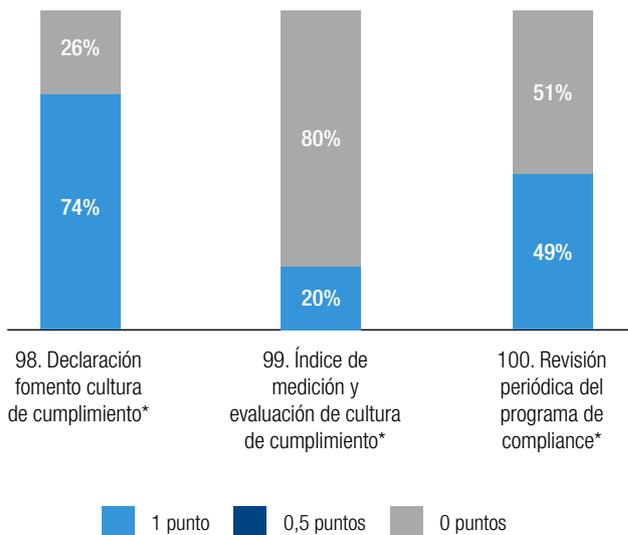
**Análisis por categoría:
Investigación de denuncias**



NOTA: Los indicadores marcados con asterisco sólo admiten la puntuación 0 o 1

FIGURA 57

**Análisis por categoría:
Cultura de cumplimiento**



NOTA: Los indicadores marcados con asterisco sólo admiten la puntuación 0 o 1

Por último, los indicadores que hacen referencia a la *Cultura de cumplimiento* reflejan que una parte significativa de las empresas, en concreto 26, afirma de manera clara su compromiso con la cultura de cumplimiento, pero la mayoría no hace referencia pública a si posee algún tipo de mecanismo de medición de su cultura de cumplimiento. Finalmente, llama especialmente la atención que, si bien los programas de cumplimiento deben revisarse y actualizarse periódicamente, solo la mitad de las empresas indica que revisa su programa de forma periódica. En esta categoría seis compañías obtienen la máxima puntuación (Caixabank, Enagás, Endesa, Indra, Naturgy y Telefónica).

13

CADENA DE SUMINISTRO



ANTICORRUPCIÓN - DERECHOS HUMANOS - CUMPLIMIENTO NORMATIVO

85%

Mejor Puntuación
BBVA, Iberdrola, Red
Eléctrica, Telefónica

57%

**Puntuación
Media**

6%

Peor Puntuación
PharmaMar

100%

0%

ANTICORRUPCIÓN - DERECHOS HUMANOS - CUMPLIMIENTO NORMATIVO

TRANSPARENCIA EN LA CADENA DE SUMINISTRO Y EN LOS PROCEDIMIENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA

La corrupción en la cadena de suministro es uno de los mayores riesgos a los que se enfrentan las empresas. Dichos riesgos se han intensificado como resultado de la crisis desencadenada por la pandemia de la COVID-19 y la presión sobre las cadenas de suministro ante situaciones de oferta y demanda inusuales, sobre todo en países en desarrollo. Las compañías deberían asegurar el cumplimiento de las regulaciones tanto nacionales como internacionales, así como adoptar un enfoque proactivo y adecuado de diligencia debida, con el objetivo de prevenir la corrupción y la potencial vulneración de derechos humanos en sus cadenas de suministro, así como ofrecer una adecuada transparencia y rendición de cuentas a sus grupos de interés.

Es en este sentido que la Comisión Europea ha presentado el 23 de febrero de 2022⁴¹ una propuesta de Directiva con el objetivo de fomentar un comportamiento empresarial sostenible y responsable a lo largo de las cadenas de suministro mundiales, con un enfoque de diligencia debida intersectorial en materia de Derechos Humanos, Sostenibilidad y Medio Ambiente.

Por todo ello, hemos considerado importante dedicar un apartado específico de los resultados de las empresas en relación con los indicadores de cadena de suministro.

41. Más información en el siguiente enlace: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_1145

FIGURA 58

Indicadores cadena de suministro

Número de empresas en función de la puntuación obtenida en cada indicador

| Nº | Indicador | 1 pto. | 0,5 pts. | 0 pts. |
|----|--|--------|----------|--------|
| 17 | Formación en materia anticorrupción | 12 | 17 | 6 |
| 20 | Clausulas anticorrupción para terceros | 30 | - | 5 |
| 21 | Auditorías a terceros en materia de anticorrupción | 14 | - | 21 |
| 48 | Formación específica en materia de derechos humanos | 4 | 24 | 7 |
| 54 | Evaluación de riesgos en materia de derechos humanos previa contratación | 18 | 11 | 6 |
| 59 | Auditorías en materia de derechos humanos a proveedores y cadena de suministro | 9 | 12 | 14 |
| 70 | Código de conducta de proveedores | 23 | - | 12 |
| 78 | Debida diligencia de terceros | 15 | 1 | 19 |
| 80 | Formación sobre cumplimiento para terceros | 3 | - | 32 |
| 92 | Canal de denuncias para terceros | 29 | - | 6 |

FIGURA 59

Análisis por sector: Indicadores cadenas de suministro

70%
Petróleo y
Energía

60% Bienes y servicios de consumo

58% Tecnología y telecomunicaciones

58% Servicios financieros

56% Materiales básicos, industria y construcción

38% Servicios inmobiliarios

33% Productos farmacéuticos y biotecnología

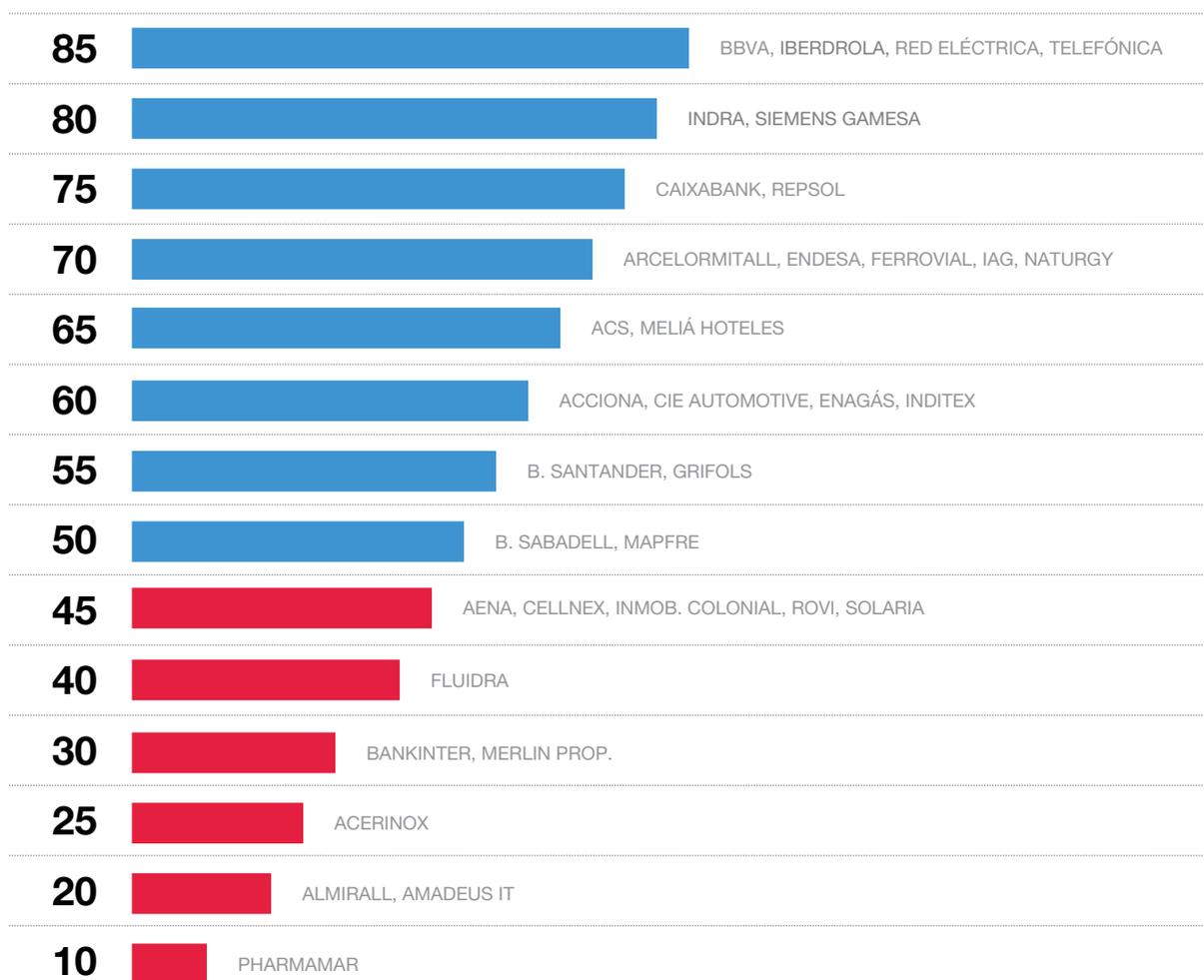
Resultados destacados

FIGURA 60

Indicadores cadena de suministro: puntuación media

Puntuación en %, 100% significa puntuación máxima

0 compañías obtienen 100%



Ninguna empresa alcanza el 100% de puntuación. Puntuación promedio: 57%.

En relación con las puntuaciones más altas, ocho empresas obtienen entre el 80% y 85% (BBVA, Iberdrola, Red Eléctrica, Telefónica, Indra, y Siemens Gamesa). La mayor parte de las empresas se ubica, por su parte, entre el 44% y el 75%. En el extremo opuesto, cinco empresas obtienen una puntuación entre 20% y 30% (Bankinter, Merlín Prop., Acerinox, Almirall, Amdeus IT) y una empresa obtiene una puntuación de un 10% (Pharmamar), nivel *muy bajo* según la escala de compromiso con la transparencia utilizada en este estudio.



14

GÉNERO Y EMPRESA

 DERECHOS HUMANOS

100%

100%

Mejor Puntuación

Acciona, B. Sabadell,
BBVA, Cellnex, Cie
Automotive, Enagás,
Endesa, Ferrovial,
Fluidra, Grifols, IAG,
Iberdrola, Inditex, Indra,
Inmob. Colonial, Mapfre,
Naturgy, Red Eléctrica,
Repsol, Siemens
Gamesa, Telefónica

67%

Peor Puntuación

Acerinox, ACS,
Almirall, Amadeus IT,
ArcelorMittal, B.
Santander, Bankinter,
Merlin Prop., Solaria

0%

GÉNERO Y EMPRESA: ASPECTOS DESTACADOS

Existen estudios que demuestran que la corrupción impide a las mujeres acceder a puestos de alto nivel en la política y la empresa⁴². En este sentido, la corrupción y el mal gobierno tienen un efecto negativo sobre la participación de las mujeres en la política, atrapándolas en el círculo vicioso de las desigualdades de género, la falta de empoderamiento y corrupción (Sundstrom & Wangnerud, 2013)⁴³.

Asimismo, también se ha señalado en varios estudios que la corrupción se considera un menor obstáculo en las empresas en las que las mujeres están representadas en la alta dirección⁴⁴, de lo cual se desprende la importancia de garantizar que las mujeres ocupen efectivamente puestos de toma de decisión en este ámbito. Así, además de asegurar la participación de las mujeres en la vida pública y política, resulta importante también garantizar su participación en la vida empresarial y económica. La corrupción también afecta al acceso de las mujeres al empleo, al crédito y a otros servicios financieros, creando obstáculos adicionales en su camino hacia el empoderamiento económico. Las mujeres suelen sufrir grandes discriminaciones, que se agravan cuando una sociedad está plagada de corrupción. Al estar los ascensos muchas veces relacionados con las conexiones personales y no con el mérito, hay menos oportunidades para que las mujeres accedan a los círculos de toma de decisiones en gobiernos y empresas⁴⁵.

Desde este enfoque y en este sentido, el presente informe pretende abordar y destacar los aspectos relacionados con esta temática, siguiendo un enfoque o perspectiva de género⁴⁶.

42. Branisa & Zegler, 2011; Elin Bjarnegård, 2013 Gender, Informal Institutions and Political Recruitment: Explaining Male.

43. Askel Sundström, Aksel and Lena Wängnerud. "Women's political representation in the European regions: The impact from corruption and bad governance". The Quality of Government Institute. University of Gothenburg (2013). Doi: [gupea_2077_38940_1.pdf](https://doi.org/10.21203/38940.1.pdf)

44. Waly Wane. 2008. Informal payments and moonlighting in Tajikistan's health sector. World Bank Policy Research Working Paper Series, No. 4555.

45. Transparency International, 2007. Gender and corruption: understanding and undoing the linkages.

46. En este sentido, se aclara que se utilizarán los términos "perspectiva de género" y "enfoque de género" como sinónimos. A los fines de delimitar qué se entiende por perspectiva de género, se toma en consideración el alcance del término que se extrae de las conclusiones del ECOSOC (1997), en donde se definió la incorporación de la perspectiva de género por primera vez como: "el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros". Véase para más información Organización de Naciones Unidas (ONU) (1997). Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997. Asamblea General, Documentos Oficiales, Quincuagésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 3 (A/52/3/Rev.1), recuperado en 10 de marzo de 2022, de: <https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/52/3/REV.1> (SUPP).

Indicadores de género

Dentro de esta dimensión, se han agrupado tres indicadores vinculados con esta materia:

- Indicador núm. 60. La empresa declara públicamente su compromiso para salvaguardar la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres.
- Indicador núm. 64. La empresa informa si tiene algún método para garantizar la no existencia de brechas salariales entre hombres y mujeres.
- Indicador núm 65. Informa la compañía sobre la proporción de puestos directivos y otros puestos de liderazgo ocupados por mujeres.

Resultados destacados

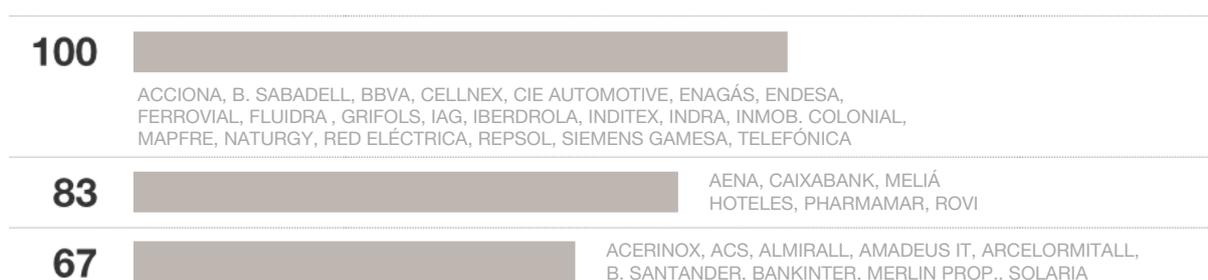
De un primer análisis efectuado y considerando el cumplimiento de todas las empresas evaluadas en relación específicamente con estos tres indicadores agrupados, se observa un alto grado de cumplimiento por parte de todas las empresas, con un cumplimiento promedio del 89%. En este sentido, se ha elaborado una clasificación general de las empresas IBEX-35 según la puntuación obtenida en relación con estos tres indicadores.

FIGURA 61

Ranking resultados empresas indicadores de género

Puntuación en %, 100% significa puntuación máxima

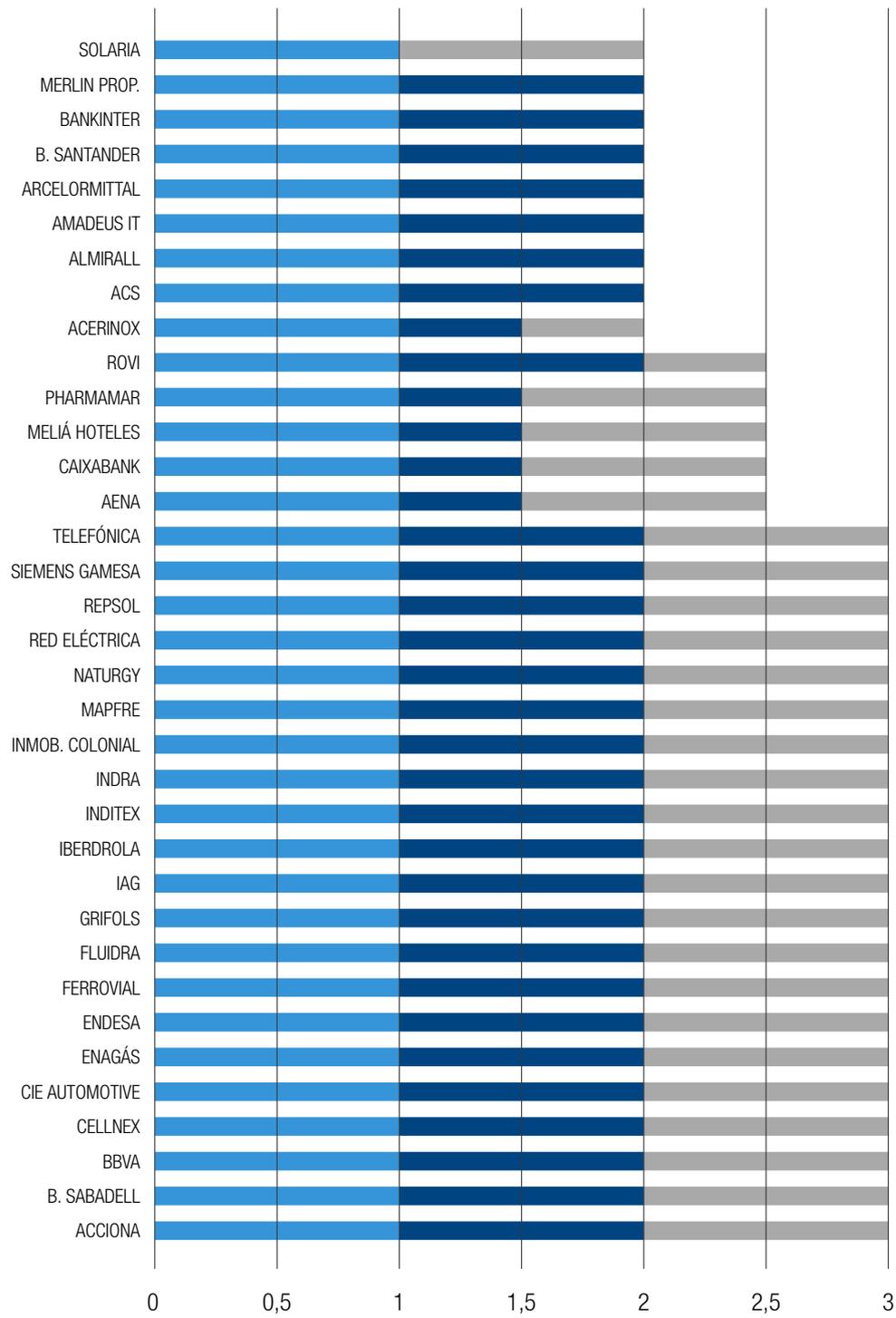
21 empresas obtienen 100%



Del total de 35 empresas, 21 han alcanzado la máxima puntuación en relación con estos tres indicadores de género (100%) situándose en primera posición en esta materia, 5 empresas han alcanzado un 83% de cumplimiento, situándose en segunda posición, y nueve empresas han obtenido un 67% de cumplimiento, ubicándose en un tercer bloque. De ello se desprende que, en líneas generales, la mayor parte de las empresas tienen un grado *alto* y *muy alto* de compromiso con la transparencia en lo que respecta a estos indicadores.

FIGURA 62

Resultados por empresa de indicadores de género



60. La empresa declara públicamente su compromiso para salvaguardar la igualdad de trato y oportunidades y no discriminar entre hombres y mujeres

64. ¿La empresa informa si tiene algún método para garantizar la no existencia de brechas salariales entre hombres y mujeres?

65. ¿Informa la empresa sobre la proporción de puestos directivos y otros puestos de liderazgo ocupados por mujeres?

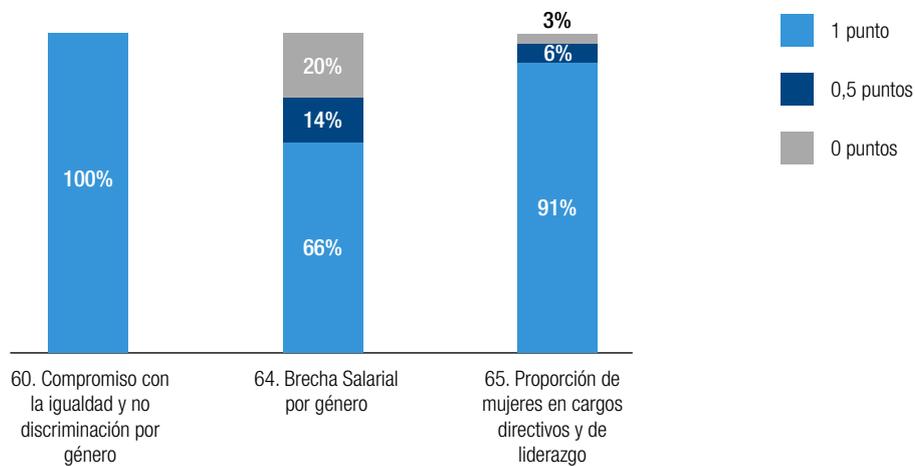
En lo que atañe a cada indicador, cabe recordar como ya fue señalado, que respecto al indicador núm. 60, todas las empresas declaran públicamente su compromiso para salvaguardar la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres.

En lo que respecta al indicador núm. 64 que hace referencia a métodos específicos para garantizar la no existencia de brechas salariales, se observa que 23 empresas obtienen la máxima puntuación (100%), cinco empresas obtienen una puntuación media (0,5 puntos) y siete empresas no obtienen ningún punto en este indicador.

Si se tiene en cuenta solamente el indicador núm. 65, sobre proporción de puestos directivos y otros puestos de liderazgo ocupados por mujeres, se observa que el porcentaje de cumplimiento es mucho mayor, ya que 32 empresas obtienen la máxima puntuación (100%), dos empresas obtienen la puntuación media (0,5 puntos) y solo una empresa incumple plenamente el contenido del indicador.

FIGURA 63

Análisis por categoría: Indicadores de género

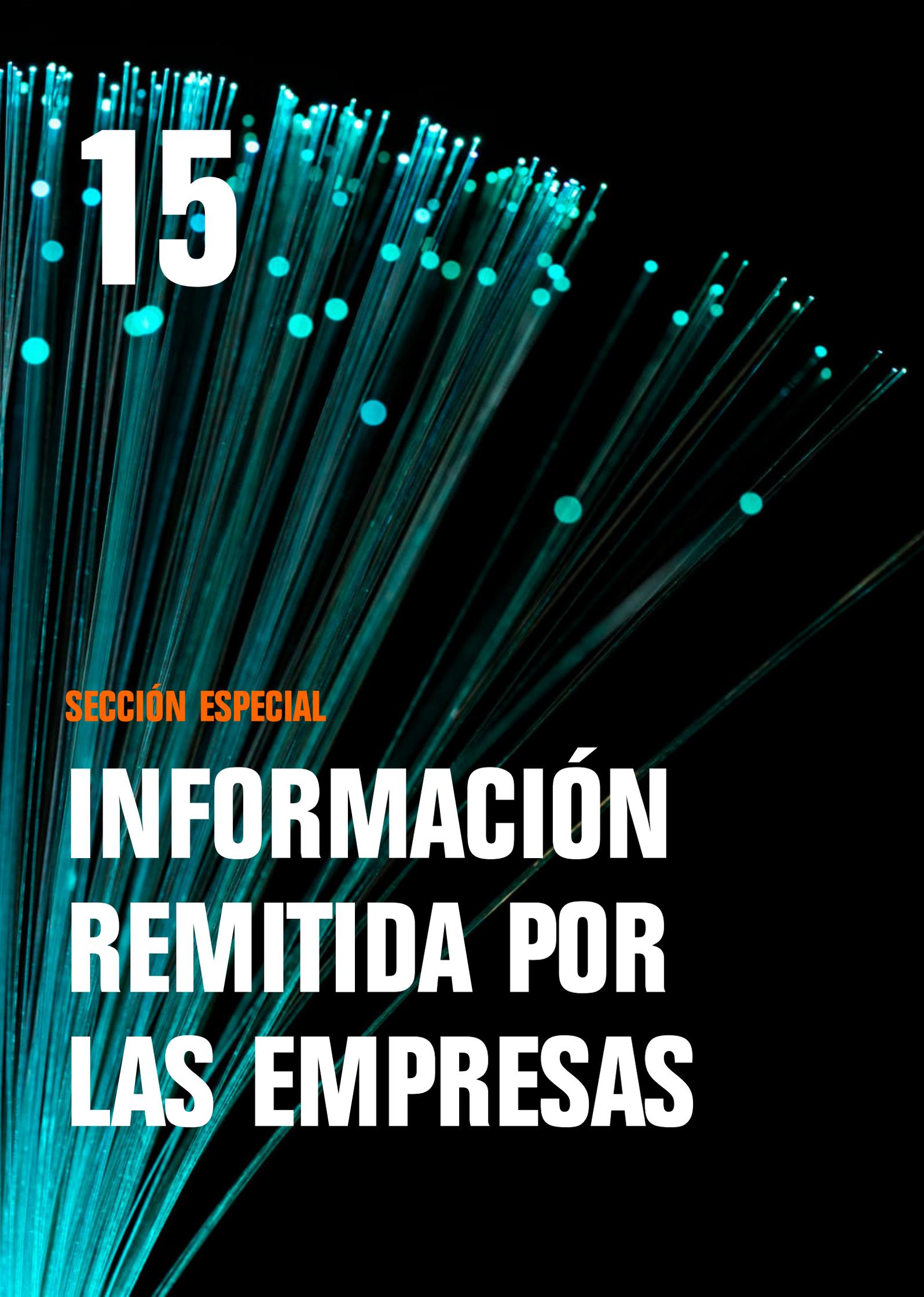


Sin perjuicio de ello, cabe tener en cuenta que cuando se publica información sobre porcentajes de mujeres que ocupan puestos directivos, una buena práctica consiste en mencionar el porcentaje de mujeres en posiciones directivas a nivel general, pero también desagregar por totales y por países donde se opera. En este sentido y a modo de ejemplo, se observa que hay empresas que desagregan en porcentaje de mujeres en posiciones junior directivas, porcentaje de mujeres en posiciones de alta dirección a máximo dos niveles del CEO, y mujeres en posiciones directivas en funciones de generación de ingresos (véase, por ejemplo, el caso de Meliá Hotels).

Otro ejemplo que cabe mencionar en relación con esta temática es el caso de Repsol, que promueve e incentiva el acceso de las niñas a carreras STEM y, en particular, a disciplinas digitales, a través de campañas que lleva adelante mediante el perfil de Repsol Digital en LinkedIn #yosoyniñastem, por ejemplo, en el Día Internacional de la Mujer y Niña en la Ciencia o por el Día Internacional de las Niñas. También participa en el *Technovation Girls* a través de la iniciativa *Repsol Digital Grils*⁴⁷.

Teniendo en consideración todo ello, cabe señalar que existe en términos generales un consenso cada vez mayor sobre la importancia de involucrar a las mujeres en las empresas. Sin embargo, se deben seguir tomando medidas dentro del ámbito corporativo para garantizar la igualdad de género en todos los niveles, e integrar la perspectiva de género en todos los programas, normativa interna y protocolos de cumplimiento en los que sea menester incluirla, al mismo tiempo que se debe seguir trabajando para contar con mecanismos o canales de denuncia sensibles al género, los cuales deben tener en cuenta el contexto cultural y las cuestiones de género que puedan dificultar las denuncias.

47. Para más información: <https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/sostenibilidad/derechos-humanos-repsol.pdf>



15

SECCIÓN ESPECIAL

**INFORMACIÓN
REMITIDA POR
LAS EMPRESAS**

13.

SECCIÓN ESPECIAL

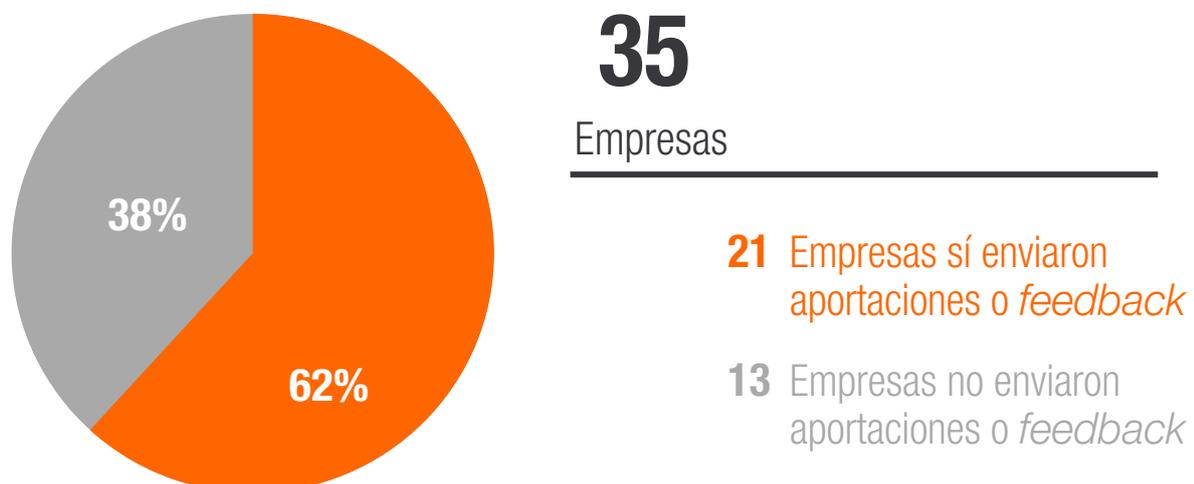
INFORMACIÓN REMITIDA POR LAS EMPRESAS SOBRE POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS, PROGRAMAS O INICIATIVAS INTERNAS IMPLEMENTADAS EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO, DERECHOS HUMANOS Y ANTICORRUPCIÓN

Uno de los aspectos importantes a destacar en el marco del presente informe es el proceso de envío de resultados individuales a cada empresa para brindarles la oportunidad de remitir cualquier tipo de observaciones que considerasen pertinente. En este sentido, de un total de 35 empresas, se recibieron 21 aportaciones o *feedbacks*, un nivel de respuesta por encima de la media de la muestra (62%).

El diálogo con las empresas facilitó una mejor comprensión de la metodología del TRAC-ESPAÑA 2022 y también fue un importante medidor para observar el nivel de compromiso, interés y receptividad de las empresas del IBEX-35 con la transparencia y la integridad y con el estudio. Esta fase de la investigación permitió además que varias de las compañías remitiesen información y documentación que, si bien no tenían disponibles públicamente (ya sea por no estar obligados normativamente, por motivos de propiedad intelectual/industrial o know-how, por determinación estratégica interna de la empresa o por cualquier otra razón), sí tenían, sin embargo, según lo trasladado, implementados y diseminados como protocolos o iniciativas a nivel interno.

FIGURA 64

Aportaciones remitidas por parte de las empresas



Estas políticas, procedimientos, códigos, programas, iniciativas, prácticas y estándares internos si bien no es posible tenerlos en cuenta para la evaluación de la publicidad activa precisamente por su carácter interno, consideramos, no obstante, que sí era importante dedicarles un apartado y compartir aquí algunas de las aportaciones recibidas:

TELEFÓNICA

I. Derechos Humanos desde el diseño: “Diseño Responsable”

Se nos traslada que desde Telefónica han definido y se encuentran implantando un nuevo marco en sus procesos internos de desarrollo de productos y servicios denominado Diseño Responsable.

Bajo este enfoque, se busca incorporar principios éticos y criterios de desarrollo sostenible en las nuevas soluciones digitales que la empresa se encuentra desarrollando. De esta forma se pretende garantizar la alineación de los nuevos productos con el propósito de la empresa y con los Principios de Negocio Responsable. En particular, permite identificar los impactos potenciales en los derechos humanos del producto o servicio y abordarlos en fases tempranas del diseño lo cual permite, a su vez, una mayor adecuación e implantación de mejoras a los fines de que no se vulnere de forma real o potencial, ningún derecho humano.

A través del proyecto de Derechos Humanos desde el diseño, los jefes de producto llevan a cabo una autoevaluación de nuevos productos y servicios a través de una herramienta en línea en la fase de diseño con el fin de identificar y abordar los posibles impactos en derechos humanos como, por ejemplo, privacidad, libertad de expresión, no-discriminación, inteligencia artificial o el impacto en grupos vulnerables, como los menores. Si se identifican riesgos, el producto o servicio se somete a un análisis más detallado con la ayuda de expertos en derechos humanos de la empresa, a fin de evitar efectos adversos.

Asimismo la empresa informa que continuará trabajando para integrar el proyecto en otras unidades de negocio de la compañía con el fin de llevar el compromiso con la sostenibilidad a toda la compañía y, en especial, en aquellos procesos de desarrollo iniciales que serán los productos y servicios para la sociedad.

II. Nuevos retos en *compliance* tras la pandemia: digitalización y concienciación

La crisis sanitaria ha supuesto un desafío en general para todas las empresas. En poco tiempo han tenido que hacer frente a la incertidumbre económica, a las nuevas formas de trabajo y, en relación con ellas, a la necesidad de digitalización.

El área de Cumplimiento de Telefónica nos ha destacado el impacto que las nuevas formas de trabajo tienen, no solo en los procesos -con la consiguiente necesidad de eficiencia tras el notable incremento de la actividad asociada a *Compliance*-, sino también en la cultura de la compañía, y en la necesidad de fomentar, aún más, una sólida base de cumplimiento y sentido de pertenencia de los empleados. Para hacer frente a estas necesidades, el área de Cumplimiento de Telefónica nos traslada que ha desplegado iniciativas de innovación tecnológica y de concienciación.

III. Iniciativa de Innovación Tecnológica

Dentro de las iniciativas de innovación tecnológica emprendidas por el área de Cumplimiento desde su creación, cabe destacar el proyecto denominado “Renoleta”, que complementa y apuntala el sistema de organización de procesos de la función, y constituye una referencia en Telefónica, que tiene como parte de su objeto la tecnología.

El proyecto, patrocinado por el área global de Sistemas, desarrollado con metodología “Agile”, y tras múltiples sesiones de *Design Thinking*, ha resultado en una automatización del proceso consultivo. Entre sus características y funcionalidades destacan:

- Garantía de rigor, basada en un minucioso levantamiento, inicial y continuo de (1) taxonomías, (2) fuentes y recursos de análisis, (3) estándares uniformes de respuesta, y (4) roles y responsabilidades.
- Gestión eficiente y continua de la carga de trabajo del equipo en función de los roles y de la complejidad de las consultas.
- Utilización de técnicas de Reconocimiento Óptico de Caracteres, o técnicas OCR, y acceso multidispositivo, con posibilidad de extracción de información estructurada para determinados perfiles.
- Automatización de reportes a medida u órganos de gobierno y seguimiento con base en catálogos específicos en función del órgano reportado.

Tras la impartición a lo largo del primer semestre de 2021 de un programa de talleres formativos y dinámicas del grupo o *Role Plays*, la instancia principal del proyecto se encuentra en producción y uso por parte del área, con estándares destacables de accesibilidad y usabilidad, y con muchas posibilidades de evolución a futuro.

IV. Iniciativas de concienciación

La empresa considera fundamental crear una sólida cultura de cumplimiento, lo que constituye en sí mismo un reto educativo de gran calado. La complejidad y la variabilidad de las obligaciones de cumplimiento que afectan a las compañías del Grupo requiere un esfuerzo continuo de formación y concienciación, con el objetivo de que los empleados internalicen esas obligaciones y las interpreten de manera adecuada en su conducta profesional diaria.

Las nuevas formas de trabajar y de cómo se relacionan las personas, al tiempo que constituyen un desafío adicional, afloran nuevas oportunidades para fomentar aún más esa cultura de cumplimiento, contribuyendo a que todos los empleados participen de unos principios y directrices comunes.

Además de las acciones formativas de diversa índole que ha desarrollado Telefónica, la empresa ha puesto en marcha distintas iniciativas de concienciación como:

- *Compliance Day*. Se trata de una jornada intensiva de concienciación que persigue como objetivo fundamental acercar la función de Cumplimiento al negocio y a las personas, y sensibilizar sobre las principales cuestiones que se abordan en el área. En la edición de 2021 se quiso dar especial visibilidad a “la importancia de cumplir”, desde distintos prismas y perspectivas.

- Primer concurso de Microrrelatos en materia de *Compliance*. Con la única instrucción de no sobrepasar el límite de 100 palabras y de incluir, entre ellas, las palabras “Telefónica” y “Cumplimiento”, se lanzó este concurso, que contó con la participación de numerosos empleados, en las distintas unidades a lo largo de toda la huella de Telefónica.
- *FIVE STARS*. Se trata de una iniciativa cuyo objetivo es promover y dar visibilidad a aquellos empleados que destacan por su compromiso con el cumplimiento de las mejores prácticas las materias de Integridad, Privacidad y Seguridad. En torno a la misma, se desarrollan numerosas iniciativas de comunicación transversal, que contribuyen a la uniformidad del programa de Cumplimiento en todo el Grupo Telefónica.
- Iniciativas locales. Las iniciativas anteriores se complementan con píldoras, iniciativas y proyectos de concienciación que se desarrollan localmente en todas las operadoras, y que de una manera amable y cercana se aproximan a las principales problemáticas que pudieran plantearse desde la perspectiva de Cumplimiento.

Telefónica ha obtenido una puntuación de 77,0 sobre 100 en los resultados globales del TRAC-ESPAÑA 2022 (ubicándose en la segunda posición); una puntuación de 79,0 en la dimensión de Derechos Humanos y 71,0 en Cumplimiento Normativo.

BBVA

I. Proceso de debida diligencia de Derechos Humanos 2021

El primer proceso de debida diligencia de derechos humanos fue llevado a cabo en BBVA durante el año 2018. Como resultado de dicho proceso, se elaboró el Plan de Acción de Derechos Humanos 2018-2020⁴² con 17 planes de mitigación destacados liderados por 11 áreas de gestión globales con el fin de prevenir y mitigar los impactos reales y potenciales en los grupos de interés de la empresa.

En línea con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos⁴³, BBVA ha llevado a cabo en 2021 un nuevo proceso de debida diligencia de derechos humanos con el objeto de prevenir, mitigar y remediar los potenciales impactos en los derechos humanos. Con un enfoque preventivo, se han identificado los impactos potenciales de las operaciones y se han identificado mejoras de los mecanismos dentro de la entidad para prevenirlos y mitigarlos, poniendo a disposición de los afectados canales y procedimientos adecuados que aseguren que, en caso de vulneración, existan los mecanismos adecuados para asegurar la reparación necesaria.

42. Véase https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2021/06/Plan-de-Accion-de-DDHH_-2018-2020_Marzo-2021_esp.pdf

43. Naciones Unidas. Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas, 2011). https://www.ohchr.org/documents/publications/quidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Los principales objetivos de este ejercicio han sido:

- Actualización e inclusión de nuevas temáticas para la identificación y evaluación de los riesgos analizados en el ejercicio anterior.
- Evaluación de la adecuación de las medidas y mecanismos de reclamación para gestionar estos riesgos (en atención a lo establecido por los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas).
- Renovación del Plan de Acción de Derechos Humanos para prevenir y/o mitigar potenciales impactos negativos.
- Alineación del proceso con el actual Modelo de gestión del riesgo operacional y recomendaciones regulatorias para que el proceso de debida diligencia constituya un proceso continuo y dinámico.

Este proceso de debida diligencia global realizado en todas las áreas globales de BBVA se ha replicado en España, México, Turquía, Argentina, Colombia, Perú, Uruguay y Venezuela. Para cada país se han priorizado los asuntos con mayor impacto y frecuencia fruto de las prácticas sociales y gubernamentales del país y de las entrevistas mantenidas con las áreas de gestión y “*Risk Control*”.

II. Identificación, evaluación y contraste

Tomando como punto de partida los asuntos analizados en el anterior proceso de debida diligencia de 2018, e incorporando recomendaciones y expectativas de analistas e inversores y otros temas emergentes, la empresa ha elaborado una taxonomía interna de 28 asuntos agrupados en seis temáticas que cubren, entre otros, aspectos sobre trabajo forzoso, trabajo infantil, libertad de asociación y negociación colectiva, igualdad salarial o discriminación:

1. Condiciones de empleo: contratación y retribución justa, derechos y relaciones laborales y seguridad y salud.
2. Proyectos y productos: impacto en los derechos humanos derivado de la actividad crediticia.
3. Cadena de suministro: condiciones de contratación justas, control de proveedores y políticas de compras responsables.
4. Bienestar del cliente: accesibilidad y servicio, seguridad y respeto.
5. Respeto a las comunidades: protección ambiental y negocios inclusivos.
6. Asuntos transversales: protección de los datos e impacto de las nuevas tecnologías en los derechos humanos.

Para cada uno de estos 28 asuntos, se ha realizado una evaluación en torno a:

- Riesgos inherentes: en base a dos parámetros como son la gravedad del impacto y la frecuencia de ocurrencia de cada asunto. Para ello, se ha utilizado información pública del sector y de la entidad así como distintos marcos de referencia internacionales, especialmente los Principios Rectores de Naciones Unidas.
- Riesgos residuales: para evaluar los aspectos mitigantes de los que dispone BBVA para gestionar cada asunto en base a: (I) políticas, (II) procedimientos/controles, (III) mecanismos de reclamación y, (IV) indicadores de seguimiento.

En esa fase de identificación y evaluación, se tuvieron en cuenta los potenciales impactos negativos en grupos de interés, tales como los propios empleados (con foco en las mujeres), proveedores o subcontratistas, clientes, así como población indígena y comunidades locales.

Posteriormente, en el marco del actual Modelo de Riesgos No Financieros, los “*Risk Control Specialists*” globales de cada asunto han realizado un contraste de los resultados de la evaluación así como de la adecuación de los planes de acción como mitigantes. Este contraste tenía un doble objetivo: por un lado, una progresiva alienación de ambos modelos (debida diligencia de derechos humanos y Modelo de Riesgo No Financiero) y por otro, alcanzar una mayor sistematización del proceso.

III. Prevención y mitigación: Plan de Acción

Los resultados del proceso de debida diligencia global determinaron que existe, en general, una efectividad media-alta de las medidas de gestión y mitigación para cada uno de los asuntos. No obstante, la empresa ha detectado áreas de mejora en torno a cuatro ámbitos:

1. Estrategia. Una de las áreas de mejora detectadas ha sido el refuerzo de la estructura de gestión, seguimiento y control de los riesgos asociados a los derechos humanos. En ese sentido, en 2021 se ha reforzado el alineamiento con el Modelo de Riesgos no Financieros y se llevará a cabo un sistema de control semestral de la evolución del Plan de Acción. Asimismo, se comenzará a trabajar en la integración de la gestión de estos riesgos en los procesos ordinarios.
2. Grupos de interés. Se ha identificado la participación activa de grupos de interés clave en el proceso de debida diligencia como área a reforzar. En este sentido, la empresa informa que se llevará a cabo un proceso activo de participación con dichos grupos.
3. Reporting y divulgación. BBVA ha asumido el compromiso de divulgar de manera consistente, fiable y estandarizada los aspectos esenciales en materia ESG relacionados con su negocio. Adicionalmente a GRI, BBVA divulga información en materia de derechos humanos conforme a dos de los estándares más avanzados del mercado: *Measuring Stakeholder Capitalism del International Business Council (IBC)* del *World Economic Forum (WEF)* y *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)*. De este modo, BBVA da respuesta a las expectativas de analistas, inversores y otros grupos de interés.
4. Procesos. Se han fijado planes de acción en cada una de las seis temáticas:
 - Condiciones de empleo. En 2021, se ha reforzado el compromiso con la no discriminación entre los empleados. En ese sentido, la empresa informa que se va proceder a la inclusión

de la variable de no discriminación en los modelos internos de analítica de datos existentes en el Grupo que contribuyen a los procesos de selección o reclutamiento. Además, se ha trabajado en unas directrices globales de desconexión laboral que incluirá medidas expresas sobre la desconexión digital, formas y horario de contacto en llamadas, emails y otras vías. Las directrices son de aplicación en todas las geografías y se realizan campañas de comunicación y sensibilización dirigidas a todos los empleados para concienciar sobre su implantación.

- Proyectos y productos. En el ámbito del Marco ambiental y social de la empresa, se nos comunica que ha desarrollado en 2021 un Protocolo de *Engagement* con los clientes que a priori no cumplen con alguno de los requisitos del citado Marco. Este protocolo recoge de forma específica los requisitos de cumplimiento relativos a derechos humanos.
- Cadena de suministro. Se nos comunica que en 2021 se ha lanzado un piloto con el fin de reforzar la integración de los temas ESG y concretamente derechos humanos en el proceso de evaluación de proveedores y reforzar el hecho de contar con una cadena de proveedores responsable.
- Bienestar del cliente. Se nos traslada que en 2021 se ha comenzado a desarrollar un Marco de protección del cliente vulnerable con el fin de desarrollar criterios y buenas prácticas para proteger adecuadamente a los clientes en situación de vulnerabilidad.
- Respeto a las comunidades. Se ha previsto lanzar, según se nos comunica, un marco global de movilidad sostenible, de tal forma que las áreas geográficas donde BBVA tiene presencia puedan elaborar planes locales, lo que busca reducir la huella ambiental en lugares y comunidades locales donde están presentes.
- Asuntos transversales. Se nos traslada que han iniciado los trabajos preparatorios para crear una política de privacidad para todo el Grupo BBVA y que adicionalmente se contará con una herramienta de seguimiento de protección de datos personales a nivel global, que entre otros, incluirá indicadores relativos al número de quejas y reclamaciones relativos a la protección de datos personales.

Se nos indica que, como resultado final de todo ello, han surgido 25 planes de acción responsabilidad de 14 áreas de negocio o de gestión globales con la implicación de toda la organización y que se nos dice que han puesto en marcha en 2021.

BBVA ha obtenido una puntuación de 76,5 sobre 100 en los resultados globales del TRAC-ESPAÑA 2022 (ubicándose en la tercera posición) y una puntuación de 87,0 en la dimensión de Derechos Humanos.

IBERDROLA

I. Sistema de evaluación de proveedores con criterios de ética y cumplimiento.

Iberdrola nos traslada que ha incorporado como criterio clave para la adjudicación de pedidos a proveedores el hecho de que cuenten con un sistema de ética y cumplimiento efectivo. Este cambio, según se nos indica, se materializó en 2020 mediante la aprobación por el Consejo de Administración de un objetivo estratégico que persigue que en el ejercicio 2022 el 70% de los proveedores principales del Grupo (75% en 2025) estén clasificados como “sostenibles” de acuerdo con la metodología de evaluación de proveedores de la compañía.

Este compromiso, que se ha hecho público a través de la web corporativa y en diversos medios de comunicación, involucra a todo el equipo directivo ya que verán afectada su retribución, en mayor o menor medida, por la consecución de este objetivo.

La evaluación de los proveedores analiza los siguientes ámbitos otorgando un máximo de puntos en cada uno de ellos:

- Ética y Gobernanza (30 puntos).
- Ambiental (*Environmental*) (40 puntos)
- Social (30 puntos)

Aquellos proveedores que no alcanzan un total de 51 puntos habiendo obtenido, al menos, el 30% de los puntos posibles en cada categoría no consiguen la consideración de “sostenibles” y, por tanto, reducen sus posibilidades de mantener una relación a medio plazo con Iberdrola. Como empresa tractora en ESG, Iberdrola envía a cada proveedor principal que no alcance el nivel requerido una propuesta de plan de mejora individualizada con acciones concretas para mejorar su sostenibilidad. Se han enviado ya más de 500 planes con una tasa de éxito, proveedores que logran superar el umbral para ser considerados sostenibles, superior al 50%

En lo que se refiere específicamente a Cumplimiento, se nos comenta que durante el proceso de evaluación se solicita información al proveedor y se otorgan puntos en función del grado de implantación en su organización de los siguientes elementos:

- La existencia y difusión de un Código Ético.
- Mecanismos de identificación y priorización de riesgos de fraude y corrupción.
- Políticas y procedimientos específicos contra la corrupción y/o contra el fraude.
- Formación y sensibilización a empleados en materia de ética y cumplimiento.
- Responsable de monitorizar el sistema de Cumplimiento de forma independiente (*Compliance Officer*).
- Canales de denuncia.
- Auditorías y/o certificaciones independientes externas en materia de ética y cumplimiento.

A través de su sistema de clasificación de proveedores, soportado en la plataforma tecnológica de la *scale-up* española “Go-Supply”, que recaba información del proveedor mediante el envío de cuestionarios, se nos indica que a marzo de 2022 se ha evaluado el sistema de cumplimiento de 3.863 proveedores.

La medición del grado de implantación de los sistemas de cumplimiento en proveedores permite establecer planes de acción concretos para garantizar una mejora continua. En consecuencia, su departamento de Cumplimiento está desarrollando un plan de trabajo que involucra a más de 200 proveedores para exhortarlos a mejorar su sistema de cumplimiento ofreciéndoles orientaciones prácticas para su desarrollo⁵⁰.

II. Impacto de la iniciativa

La empresa ha señalado que esta iniciativa reporta los siguientes impactos:

- Fomenta la implantación de sistemas de cumplimiento efectivo como requisito para la contratación con las sociedades del Grupo.
- Se está trasladando un mensaje inequívoco a toda la plantilla y al resto de *stakeholders* de la relevancia que concede Iberdrola a la adopción de principios éticos al vincular su retribución a este objetivo estratégico.
- Representa un ejemplo de cómo la colaboración y cohesión entre distintos departamentos (Compras, Sostenibilidad y Cumplimiento) para la adopción de medidas transversales logra un efecto multiplicador en el desarrollo de la cultura de cumplimiento.
- Se marca el camino a otras organizaciones para la consideración de los criterios de ética y cumplimiento en los procesos de licitación. Se abre así la vía a que no solo el precio o la capacidad técnica sino también la ética sean los criterios determinantes en la selección de un proveedor haciendo de la adjudicación de pedidos un proceso más justo.
- Permite conocer mejor la cadena de suministro no solo desde el punto de ética y cumplimiento sino también desde una visión de conjunto con criterios ESG. Este conocimiento es la base para poder tomar decisiones informadas con una visión 360 en la selección de los proveedores.

Iberdrola ha obtenido una puntuación de 87,5 sobre 100 en los resultados globales del TRAC-ESPAÑA 2022 (ubicándose en la primera posición), una puntuación de 81,0 en la dimensión de Cumplimiento Normativo, 83,0 en la dimensión de Programas Anticorrupción y 85,0 en los indicadores sobre Cadena de suministro.

50. Este objetivo se ha hecho público a través de distintas iniciativas y se ha publicado en el Informe de Sostenibilidad 2021 de Iberdrola, el cual puede ser consultado a través del siguiente enlace: https://www.iberdrola.com/documents/20125/1606413/jga22_IA_InformeSostenibilidad2021.pdf

REPSOL

Iniciativas de prevención de la corrupción, cumplimiento y derechos humanos.

Además de la normativa disponible al público como puede ser el Código de Ética y Conducta o la Política Anticorrupción, se nos traslada que la compañía cuenta con diversos protocolos y normativa en materia de debida diligencia con terceros (junto con una herramienta digital que estandariza y automatiza los procesos de KYC y ayuda a gestionar el análisis de riesgos con terceros), políticas y protocolos de gestión de regalos y atenciones, y un procedimiento de conflictos de intereses, entre otros. Se nos indica, además, que la entidad dispone de una Guía denominada “Claves para gestionar nuestra relación con los funcionarios públicos”, donde se recogen directrices de actuación y orientaciones que deben los empleados tener en cuenta cuando, en el desarrollo de su actividad profesional, se relacionan e interactúan con funcionarios públicos.

Asimismo, la compañía nos indica que cuenta con un equipo dedicado a la promoción interna de la cultura de cumplimiento, desarrollando un Plan de formación y comunicación de carácter anual, sobre el Código de Ética y Conducta, dirigido a todos sus empleados y personal directivo y de carácter obligatorio. La formación está disponible en cinco idiomas (español, inglés, portugués, italiano y francés). También se incluye en el Plan anual, unos “*microlearnings*”, que son piezas de formación de corta duración, sobre las normas de Compliance (Gestión de regalos y atenciones, Gestión de conflictos de intereses y Debida Diligencia con terceras partes), donde se informa a los empleados, de forma práctica y amena, sobre el contenido de esta normativa, celebran además los “Premios de Compliance”, en el marco del “Día de *Compliance*” como reconocimiento a los empleados que han tenido durante el año un papel relevante en aspectos de Compliance y, finalmente, disponen de una red interna que denominan “*People Compliance*” y que se trata de una red de contactos con participantes de empleados de varios negocios y países, para promover y divulgar una cultura de cumplimiento en la organización con vocación de ser un espacio de comunicación, colaboración y difusión, que impulsa el cumplimiento normativo en toda la organización.

Por último, la compañía nos indica que, en septiembre de 2021, se ha comprometido en la *Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)* para impulsar iniciativas sobre el conocimiento y publicidad de los propietarios y titulares reales (*beneficial owners*) de las compañías y el 10 de diciembre de 2021, en el marco del Día internacional de los Derechos Humanos, la compañía publicó el documento “Los Derechos Humanos y Repsol” que contiene, entre otros aspectos, una declaración sobre sus compromisos en materia de derechos humanos, una descripción sobre sus procesos de debida diligencia, aspectos de buena gobernanza, procedimientos de colaboración y diligencia con cadena de valor y comunidades, así como ejemplos en forma de testimonios o casos de buenas prácticas, incluyendo declaraciones de la alta dirección.

Repsol ha obtenido una puntuación de 66,0 sobre 100 en los resultados globales del TRAC-ESPAÑA 2022, una puntuación de 37,0 en la dimensión de Cumplimiento Normativo, 78,0 en la dimensión de Programas Anticorrupción, 87,0 en la dimensión de Derechos Humanos y 75,0 los indicadores sobre Cadena de suministro.

16. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bacigalupo, Silvina. "Compliance." *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad* 21 (2021): 260-276. doi: <https://doi.org/10.20318/eunomia.2021.6348>.

Bacigalupo, Silvina. "Cultura de cumplimiento e integridad: el elemento clave de la prevención de riesgos penales". *Revista Internacional Transparencia e Integridad*, 2.4 (2016).

Bacigalupo, Silvina y David Martínez. *Guía Práctica de Autodiagnóstico y Reporting en Cumplimiento Normativo, Buen Gobierno Corporativo y Prevención de la Corrupción*. Madrid: Proyecto Integridad (Siemens Integrity Initiative), 2018. URL del recurso: [guia-autodiagnostico.pdf \(transparencia.org.es\)](http://guia-autodiagnostico.pdf(transparencia.org.es))

Bjarnegård, Elin. *Gender, informal institutions and political recruitment: Explaining male dominance in parliamentary representation*. Springer, 2013.

Branisa, Boris and Ziegler, Maria (2011): "Reexamining the link between gender and corruption: The role of social institutions, Proceedings of the German Development Economics Conference" Discussion Papers 15, (2011) Doi: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/48324/1/15_branisa.pdf

Dabalen, Andrew, and Waly Wane. "Informal payments and moonlighting in Tajikistan's health sector." *World Bank Policy Research Working Paper 4555* (2008).

Deva. *Informe Reporta 2014*. Madrid: Deva, 2014. URL del recurso: [Informe_Reporta_2014.pdf \(informereporta.com\)](http://informereporta.com/Informe_Reporta_2014.pdf)

Deva. *Informe Reporta 2015*. Madrid: Deva, 2015. URL del recurso: [Informe_Reporta_2015.pdf \(informereporta.com\)](http://informereporta.com/Informe_Reporta_2015.pdf)

Elias, Nicole y Jezla Mohamed. *Transparency in Corporate Reporting. Assessing the top 50 listed companies in Sri Lanka*. Sri Lanka: Transparency International Sri Lanka, 2020. URL del recurso: [Transparency International Sri Lanka | Transparency in Corporate Reporting \(TRAC\) 2020 \(tisrilanka.org\)](http://tisrilanka.org/Transparency_International_Sri_Lanka_|_Transparency_in_Corporate_Reporting_(TRAC)_2020)

Martínez, David. "Hacia un nuevo paradigma de responsabilidad y transparencia contable y fiscal global: la información pública país por país como parte de la cultura empresarial", *Revista Internacional de Transparencia Internacional* 4 (2017). doi: ISSN 2530-1144.

Naciones Unidas. Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997. Asamblea General, Documentos Oficiales, Quincuagésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 3 (A/52/3/Rev.1): <https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/52/3/REV.1>

Naciones Unidas. *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas, 2011. URL del recurso: [guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf \(ohchr.org\)](http://guidingprinciplesbusinesshr.sp.pdf(ohchr.org))

Nicandro Cruz-Rubio, César. *Ley de Transparencia y Grandes Empresas en España*. Madrid: Transparency International España, 2017. URL del recurso: [informe ley transp grandes empresas.pdf \(transparencia.org.es\)](https://www.transparencia.org.es/informe_ley_transp_grandes_empresas.pdf)

OCDE. *Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable*. OCDE Publishing, 2018. URL del recurso: [Guía-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/guides/guide-de-la-ocde-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf)

OCDE. *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Miltinacionales*. París: OCDE Publishing, 2013. URL del recurso: [16x23 CRC Spanish version \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/guides/16x23-CRC-Spanish-version.pdf)

Sundström, Askel, and Aksel and Lena Wängnerud. "Women's political representation in the European regions: The impact from corruption and bad governance". The Quality of Government Institute. University of Gothenburg (2013). Doi: [gupea 2077 38940 1.pdf](https://doi.org/10.18662/gu/2077-38940-1)

Transparencia Mexicana. *Transparencia en información corporativa: multinacionales de economías emergentes 2016. Enfoques para México*. México: Transparencia Mexicana, 2016. URL del recurso: [Enfoque para México TRAC 2016 by Transparencia Mexicana - Issuu](https://www.transparenciamexicana.org.mx/Enfoque-para-Mexico-TRAC-2016-by-Transparencia-Mexicana-Issuu)

Transparency International. *Gender and corruption: understanding and undoing the linkages*. Transparency International, 2007.

Transparency International. *Informe del Índice de Percepción de la Corrupción 2021 de Transparency International*. Transparency International, 2022. URL del recurso: [CPI2021 Report ES-web.pdf \(transparencia.org.es\)](https://www.transparencia.org.es/CPI2021-Report-ES-web.pdf)

Transparency International Sweden. *Transparency in Corporate Reporting – A Study of the 20 Largest Companies in Sweden*. Sweden: Transparency International Sweden, 2013. URL del recurso: [2013 TransparencyCorporateReporting Sweden EN.pdf](https://www.transparencysweden.se/2013-TransparencyCorporateReporting-Sweden-EN.pdf)

Villoria, Manuel. "La transparencia como política pública en España: algunas reflexiones." *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad* (2014): 85-103.

Villoria, Manuel. "Desarrollo, buen gobierno y transparencia: revisión conceptual". *Tiempo de paz* 114 (2014): 4-10.

17. ANEXOS

ANEXO 1: TABLA COMPARATIVA DE RESULTADOS

ANEXO 2: ÍNDICE DE FIGURAS

ANEXO 3: CUESTIONARIO GENERAL DE TODOS LOS INDICADORES

ANEXO 1: TABLA COMPARATIVA DE RESULTADOS

PA PROGRAMA ANTICORRUPCIÓN **TO/M** TRANSPARENCIA ORGANIZACIONAL/MERCANTIL **CbCR** INFORMACIÓN PÚBLICA POR PAÍS
DDHH DERECHOS HUMANOS **CN** CUMPLIMIENTO NORMATIVO

| Compañías | Resultados por dimensión | | | | | Puntuación TRAC | Feedback de la empresa |
|----------------|--------------------------|------|------|------|-----|-----------------|------------------------|
| | PAS | TO/M | CbCR | DDHH | CN | | |
| ACCIONA | 81% | 88% | 82% | 63% | 43% | 65,0% | sí |
| ACERINOX | 57% | 100% | 86% | 34% | 44% | 55,0% | sí |
| ACS | 70% | 88% | 91% | 61% | 60% | 68,5% | |
| AENA | 78% | 100% | 91% | 55% | 71% | 74,5% | sí |
| ALMIRALL | 50% | 69% | 50% | 26% | 6% | 31,5% | |
| AMADEUS IT | 11% | 100% | 59% | 45% | 10% | 29,5% | sí |
| ARCELORMITTAL | 69% | 88% | 64% | 66% | 30% | 55,5% | |
| B. SABADELL | 69% | 81% | 55% | 68% | 27% | 53,5% | |
| B. SANTANDER | 57% | 100% | 64% | 61% | 37% | 55,0% | |
| BANKINTER | 57% | 88% | 64% | 63% | 21% | 49,0% | |
| BBVA | 80% | 100% | 77% | 87% | 63% | 76,5% | sí |
| CAIXABANK | 70% | 100% | 59% | 74% | 79% | 75,0% | sí |
| CELLNEX | 76% | 94% | 59% | 63% | 49% | 63,5% | |
| CIE AUTOMOTIVE | 81% | 44% | 77% | 71% | 56% | 67,0% | sí |
| ENAGÁS | 74% | 100% | 32% | 74% | 49% | 62,5% | sí |
| ENDESA | 81% | 100% | 68% | 76% | 66% | 75,0% | sí |
| FERROVIAL | 80% | 100% | 86% | 58% | 56% | 69,5% | sí |
| FLUIDRA | 59% | 50% | 55% | 37% | 34% | 45,0% | |
| GRIFOLS | 87% | 50% | 50% | 34% | 40% | 53,5% | sí |
| IAG | 56% | 100% | 59% | 45% | 31% | 49,0% | |
| IBERDROLA | 83% | 100% | 91% | 97% | 81% | 87,5% | sí |
| INDITEX | 87% | 88% | 55% | 53% | 67% | 70,0% | |

PA PROGRAMA ANTICORRUPCIÓN **TO/M** TRANSPARENCIA ORGANIZACIONAL/MERCANTIL **CbCR** INFORMACIÓN PÚBLICA POR PAÍS
DDHH DERECHOS HUMANOS **CN** CUMPLIMIENTO NORMATIVO

| Compañías | Resultados por dimensión | | | | | Puntuación TRAC | Feedback de la compañía |
|-----------------|--------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------------|-------------------------|
| | PA | TO/M | CbCR | DDHH | CN | | |
| INDRA | 81% | 75% | 50% | 68% | 80% | 74,5% | sí |
| INMOB. COLONIAL | 76% | 75% | 59% | 61% | 41% | 59,0% | |
| MAPFRE | 76% | 19% | 50% | 68% | 29% | 50,5% | |
| MELIÁ HOTELES | 78% | 75% | 55% | 68% | 70% | 70,5% | sí |
| MERLIN PROP. | 67% | 100% | 82% | 24% | 44% | 55,0% | sí |
| NATURGY | 81% | 100% | 68% | 68% | 60% | 71,5% | sí |
| PHARMAMAR | 44% | 100% | 32% | 32% | 9% | 32,5% | sí |
| RED ELÉCTRICA | 78% | 100% | 77% | 61% | 74% | 75,0% | sí |
| REPSOL | 78% | 100% | 68% | 87% | 37% | 66,0% | sí |
| ROVI | 46% | 31% | 55% | 53% | 31% | 42,0% | |
| SIEMENS GAMESA | 87% | 100% | 59% | 71% | 57% | 71,5% | sí |
| SOLARIA | 69% | 50% | 32% | 34% | 30% | 43,0% | |
| TELEFÓNICA | 74% | 100% | 82% | 79% | 71% | 77,0% | sí |
| PROMEDIO | 70% | 84% | 64% | 60% | 47% | 61% | |

ANEXO 2: ÍNDICE DE FIGURAS

| SECCIÓN | PÁGINA | FIGURA |
|---|---|---|
| Metodología | 17 | 1. Listado de Empresas y Sectores |
| | 18 | 2. Indicadores TRAC por dimensión |
| | 19 | 3. Escala de niveles de compromiso con la transparencia |
| Programas Anticorrupción | 39 | 4. Dimensión Programas Anticorrupción |
| | 40 | 5. Empresas con las tres mejores puntuaciones en PA |
| | 40 | 6. Empresas con las tres peores puntuaciones en PA |
| | 41 | 7. Indicadores clave programas anticorrupción |
| | 42 | 8. Indicadores clave programas anticorrupción: puntuación |
| | 43 | 9. Ámbito material del programa anticorrupción |
| | 44 | 10. Indicadores por categoría |
| | 45 | 11. Indicadores programas anticorrupción por categoría |
| | 46 | 12. Puntuación media por categoría |
| | 47 | 13. Análisis por categoría: Normativa, políticas y procedimientos anticorrupción |
| | 48 | 14. Análisis por categoría: Órgano responsable, formación y compromiso anticorrupción |
| | 49 | 15. Análisis por categoría: Régimen disciplinario y no represalias |
| | 49 | 16. Análisis por categoría: Terceras partes |
| | 50 | 17. Análisis por categoría: Riesgos y Controles |
| 51 | 18. Análisis por sector: Indicadores programas anticorrupción | |
| Transparencia Organizacional/ Mercantil | 55 | 19. Dimensión Transparencia Organizacional/Mercantil |
| | 56 | 20. Empresas con las tres mejores puntuaciones en TO/M |
| | 56 | 21. Empresas con las tres peores puntuaciones en TO/M |
| | 57 | 22. Análisis por sector: Indicadores Transparencia Organizacional/Mercantil |
| | 58 | 23. Indicadores Transparencia Organizacional/Mercantil por categoría |
| Información País por País (CbCR) | 62 | 24. Dimensión Información País por País (CbCR) |
| | 63 | 25. Empresas con las tres mejores puntuaciones en CbCR |
| | 63 | 26. Empresas con las tres peores puntuaciones en CbCR |
| | 64 | 27. Análisis por sector: Indicadores CbCR |
| | 65 | 28. Indicadores Información País por País (CbCR) |
| Derechos Humanos | 71 | 29. Dimensión Derechos Humanos |
| | 72 | 30. Empresas con las tres mejores puntuaciones en DDHH |
| | 72 | 31. Empresas con las tres peores puntuaciones en DDHH |
| | 73 | 32. Indicadores clave DDHH |
| | 74 | 33. Indicadores clave DDHH |
| | 76 | 34. Indicadores por categoría |
| | 77 | 35. Indicadores Derechos Humanos por categoría |
| | 78 | 36. Puntuación media por categoría |
| | 79 | 37. Análisis por categoría: Política de Derechos Humanos |
| | 80 | 38. Análisis por categoría: Riesgos, gestión de conflictos y diligencia debida |
| | 81 | 39. Análisis por categoría: Proveedores y cadena de suministro |
| | 81 | 40. Análisis por categoría: Igualdad y diversidad |
| | 82 | 41. Análisis por sector: Indicadores derechos humanos |

| SECCIÓN | PÁGINA | FIGURA |
|---------------------------------------|--|--|
| Cumplimiento Normativo | 87 | 42. Dimensión Cumplimiento Normativo |
| | 88 | 43. Empresas con las tres mejores puntuaciones en CN |
| | 88 | 44. Empresas con las tres peores puntuaciones en CN |
| | 89 | 45. Indicadores clave Cumplimiento Normativo |
| | 98 | 46. Indicadores clave Cumplimiento Normativo: puntuación |
| | 92 | 47. Análisis por sector: Indicadores Cumplimiento Normativo |
| | 93 | 48. Indicadores Cumplimiento Normativo por categoría |
| | 95 | 49. Indicadores por categoría |
| | 95 | 50. Puntuación media por categoría |
| | 96 | 51. Análisis por categoría: Normativa de cumplimiento |
| | 97 | 52. Análisis por categoría: Riesgo y controles |
| | 98 | 53. Análisis por categoría: Órgano de cumplimiento |
| | 99 | 54. Análisis por categoría: Formación y sensibilización |
| | 100 | 55. Análisis por categoría: Canal de denuncias |
| 101 | 56. Análisis por categoría: Investigación de denuncias | |
| 101 | 57. Análisis por categoría: Cultura de cumplimiento | |
| Cadena de Suministro | 105 | 58. Indicadores Cadena de Suministro por categoría |
| | 105 | 59. Análisis por sector: Indicadores Cadena de Suministro |
| | 106 | 60. Indicadores Cadena de Suministro: puntuación media |
| Género y Empresa | 110 | 61. Clasificación indicadores de género |
| | 111 | 62. Resultados por empresa de indicadores de género |
| | 112 | 63. Análisis por categoría: Indicadores de género |
| Información remitida por las empresas | 115 | 64. Feedback enviado por las empresas |
| Anexo 1 | 128 | Tabla Comparativa de resultados |
| Anexo 3 | 132-139 | Cuestionario General de todos los indicadores: Programas Anticorrupción |
| | 140 | Cuestionario General de todos los indicadores: Transparencia Organizacional/ Mercantil |
| | 141-143 | Cuestionario General de todos los indicadores: Información País por País (CbCR) |
| | 144-149 | Cuestionario General de todos los indicadores: Derechos Humanos |
| | 150-159 | Cuestionario General de todos los indicadores: Cumplimiento Normativo |

ANEXO 3: CUESTIONARIO GENERAL DE TODOS LOS INDICADORES

Programas anticorrupción

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|----------|---|---|---------------------|--|---|
| 1 | La compañía ha declarado públicamente su compromiso en la lucha contra la corrupción | 1 | | | Código TRAC TI (en Adelante TRAC) |
| | 1.0 punto | Si existe un compromiso expreso de “cero tolerancia a la corrupción” o equivalente (por ejemplo, el compromiso de luchar contra cualquier actividad corrupta) | | | |
| | 0,5 puntos | Si no hay un compromiso anticorrupción claro y expreso y solo hace referencia a la corrupción en general; o si existe declaración, pero más débil y menos directa; si una empresa es firmante del Pacto Global de Naciones Unidas y subraya explícitamente su compromiso con el 10º Principio | | | |
| | 0 puntos | Si no hay un compromiso expreso, incluso teniendo políticas relevantes o Si una empresa es firmante del Pacto Global de Naciones Unidas, pero no subraya su compromiso con el 10º Principio. | | | |
| 2 | La empresa cuenta con una política anticorrupción clara, detallada, actualizada, disponible y respaldada públicamente por parte de la Alta Dirección. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting en cumplimiento normativo, buen gobierno corporativo y prevención de la corrupción (en adelante, Guía práctica de autodiagnóstico y reporting) ⁵¹ . |
| | 1.0 punto | Su empresa pone a disposición del público su política para prevenir y combatir la corrupción y el soborno, siendo esta clara y detallada, respaldada por parte de la Alta Dirección y que se encuentra de forma accesible. | | | |
| | 0 puntos | Su empresa no hace pública su política para prevenir y combatir la corrupción. | | | |
| 3 | Dicha política se aplica explícitamente a todos los empleados y Alta Dirección | 1 | | | TRAC |
| | 1.0 punto | Si la política menciona explícitamente que se aplica a todos los empleados y directivos, con independencia de su posición jerárquica dentro de la empresa. No puede haber excepciones sobre ningún país en el que la empresa opere. | | | |
| | 0,5 puntos | Si la política aplica a todos los empleados, pero no menciona explícitamente a los directivos. | | | |
| | 0 puntos | Si no hay una mención explícita de que las políticas relevantes se apliquen a empleados y directivos o si las políticas se aplican sobre un grupo de empleados, por ejemplo, solo sobre los managers. | | | |

51. Los indicadores que proceden de la Guía práctica de autodiagnóstico y reporting provienen de tres tipos de fuentes: normativas, estándares soft law y recomendaciones de TI y TI-E. Algunos de estos indicadores se han actualizado. Para más información vid. Guía Práctica.(págs. 40 a 44), disponible en: <https://transparencia.org.es/guia-practica-de-autodiagnostico-y-reporting-en-cumplimiento-normativo/>

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|---|--|---------------------|--|--|
| 4 | La política anticorrupción de la empresa se aplica explícitamente a personas que no son empleados pero que están autorizadas a actuar en nombre de la empresa o a representarla (por ejemplo: agentes, asesores, representantes o intermediarios) | 1 | | | TRAC |
| 1.0 punto | | Si estas personas están obligadas a cumplir la política y existe una mención expresa sobre ello. | | | |
| 0 puntos | | Si solo se les anima a cumplir la política o si esas personas no están cubiertas por la política anticorrupción o están específicamente excluidas de su cumplimiento. | | | |
| 5 | La empresa hace público un protocolo, guía o manual específico para prevenir y combatir la corrupción y el soborno dentro de la empresa claro, detallado, actualizado y disponible. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Se reporta detalladamente acerca del funcionamiento del programa anticorrupción, el órgano encargado del mismo y sus principales funciones, así como las principales herramientas y los sistemas de control y prevención de los riesgos, el sistema interno de infracciones o denuncias, formación, y, finalmente, el seguimiento y actualización del mismo. | | | |
| 0,5 puntos | | Sólo se reportan algunos elementos del programa; o bien se publica de forma parcial o incompleta; o bien se informa que está en proceso de creación y se indica la fecha estimada de puesta en marcha. | | | |
| 0 puntos | | Sólo se hace una alusión genérica al programa o no se publica nada acerca del mismo. | | | |
| 6 | Cohecho (activo y pasivo) | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y el cohecho activo y pasivo se incluye expresamente en él. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no reporta nada sobre ello. | | | |
| 7 | Tráfico de influencias | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y el tráfico de influencias se incluye expresamente en él. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no reporta nada sobre ello. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|-----------|---|---|---------------------|--|--|
| 8 | Provocación, conspiración y proposición para cometer los delitos previstos en el Título XIX del CP español. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y el art. 445 CP se incluye expresamente en él. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no reporta nada sobre ello. | | | |
| 9 | Corrupción entre particulares | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y la corrupción entre particulares se incluye expresamente en él. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no reporta nada sobre ello. | | | |
| 10 | Corrupción de funcionarios públicos. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y la Corrupción de funcionarios públicos se incluye expresamente en él. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no reporta nada sobre ello. | | | |
| 11 | Irregularidades e incumplimiento de obligaciones contables. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y el incumplimiento de obligaciones contables se incluye expresamente en él. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no reporta nada sobre ello. | | | |
| 12 | Contribuciones políticas, patrocinios y donaciones. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y las contribuciones políticas, los patrocinios o las donaciones se incluyen expresamente en él. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no reporta nada sobre ello. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|---|--|---------------------|--|--|
| 13 | Conflicto de interés | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y los conflictos de interés se incluyen expresamente en él. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no reporta nada sobre ello. | | | |
| 14 | Pagos de facilitación | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y los pagos de facilitación se incluyen expresamente en él o incluso la empresa posee y publica un protocolo específico sobre pagos de facilitación. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no reporta nada sobre ello. | | | |
| 15 | Regalos y hospitalidades | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su compañía hace público el ámbito objetivo del programa y los regalos y hospitalidades se incluyen expresamente en él. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no reporta nada sobre ello. | | | |
| 16 | La compañía ha designado un responsable para la implementación, supervisión y control del programa del programa anticorrupción. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | La compañía reporta acerca de la composición, funciones, posición dentro de la organización y competencias del órgano o unidad encargada del programa anticorrupción. | | | |
| 0.5 puntos | | La compañía reporta de manera genérica acerca de las principales funciones del órgano o unidad encargada del programa anticorrupción pero no indica cuál es su composición ni su posición dentro de la organización. | | | |
| 0 puntos | | La compañía no publica nada sobre el responsable del programa anticorrupción. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|--|--|---------------------|--|--|
| 17 | La entidad cuenta con un programa de formación específica en materia anticorrupción para empleados, Alta Dirección y cadena de suministro o distribución. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Existe información pública respecto del programa o plan de formación específica en materia anticorrupción (ya sea por parte de la empresa o por parte de otra institución u organización que imparta dicha formación) y que está dirigido tanto a empleados como a miembros de la alta dirección y cadena de suministro y su puesta en marcha actual. | | | |
| 0.5 puntos | | La compañía declara en sus documentos de reporting que tiene un plan de formación específica en materia anticorrupción para empleados pero no hace referencia a la alta dirección ni a la cadena de suministro; o bien se hace pública la importancia que le da su empresa a la formación en esta materia e informa que se están llevando a cabo convenios con instituciones u organizaciones que imparten dicha formación aunque no se den más detalles sobre ello. | | | |
| 0 puntos | | No existe ninguna referencia pública al plan de formación. | | | |
| 18 | El programa anticorrupción de la empresa incluye un régimen disciplinario interno con medidas proporcionales, eficaces y suficientemente disuasorias en caso de incumplimiento o violación del programa. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | El programa anticorrupción de la empresa incluye un régimen disciplinario interno con medidas proporcionales, eficaces y suficientemente disuasorias en caso de incumplimiento o violación del programa. | | | |
| 0 puntos | | La empresa no menciona nada sobre este punto. | | | |
| 19 | El programa de la compañía garantiza que ningún empleado pueda sufrir represalias o alguna forma de degradación por rehusarse a pagar sobornos ni por denunciar un posible comportamiento corrupto por parte de otro empleado o un superior. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Se reporta públicamente que ningún empleado de la compañía pueda sufrir represalias o alguna forma de degradación por rehusarse a pagar sobornos ni por denunciar un posible comportamiento corrupto por parte de otro empleado o un superior. | | | |
| 0 puntos | | No se divulga nada sobre este aspecto. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|-----------|---|--|---------------------|--|--|
| 20 | La compañía hace referencia expresa a la inclusión de una cláusula anticorrupción (por ej. adhesión al programa y a la política anticorrupción de la empresa) en todos los contratos con agentes, socios de negocio, distribuidores y otras terceras partes. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su compañía hace referencia expresa a la política de la empresa de incluir una cláusula anticorrupción (de adhesión al programa y a la política anticorrupción de la empresa) en todos los contratos con agentes, socios de negocio, distribuidores y demás terceras partes. | | | |
| 0 puntos | | Su compañía no hace referencia expresa sobre dicho aspecto. | | | |
| 21 | La compañía hace referencia pública a la inclusión de cláusulas o condiciones contractuales con socios de negocio, proveedores u otras terceras partes que establezcan la obligación de realizar auditorías aleatorias en materia antisoborno y de prevención de la corrupción. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su compañía reporta expresamente sobre su política de auditorías aleatorias en materia de antisoborno y prevención de la corrupción con socios de negocio, proveedores u otras terceras partes. | | | |
| 0 puntos | | Su compañía no informa públicamente nada sobre este extremo. | | | |
| 22 | La empresa somete su programa a revisiones, controles y auditorías externas de manera periódica. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su empresa manifiesta en sus documentos de reporting público la existencia de un proceso estricto y periódico de control y auditoría externa para evaluar el programa anticorrupción. | | | |
| 0 puntos | | Su compañía no hace mención expresa sobre dicha auditoría. | | | |
| 23 | La compañía lleva a cabo una revisión, actualización y mejora periódica (de carácter al menos bianual) de su programa anticorrupción. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su compañía reporta acerca de la revisión, mejora y actualización periódica de su programa anticorrupción. | | | |
| 0 puntos | | Su compañía no hace referencia a dicha cuestión. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|---|---|---------------------|--|--|
| 24 | La empresa informa sobre su procedimiento de diligencia debida en materia de prevención de la corrupción para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado | 1 | | | Art 1 Ley 11/2018, de 28 de diciembre y art. 49 Código de Comercio (en adelante Ley 11/2018) |
| 1.0 punto | | La empresa muestra públicamente y de manera clara, actualizada y de fácil acceso información sobre su procedimiento de diligencia debida en materia de derechos humanos para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas concretas que se han adoptado. | | | |
| 0.5 puntos | | La empresa ofrece información sobre la existencia de un procedimiento de diligencia debida en materia de derechos humanos pero no ofrece detalles sobre qué medidas concretas se adoptan para mitigar y controlar sus riesgos o se ofrece sólo información parcial sobre alguno de los elementos anteriormente mencionados. | | | |
| 0 puntos | | La empresa no hace mención sobre este aspecto. | | | |
| 25 | La compañía informa sobre sus principales riesgos a corto, medio y largo plazo en materia de prevención de la corrupción, ofreciendo un desglose completo de los mismos y explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia | 1 | | | Ley 11/2018 |
| 1.0 punto | | La empresa muestra públicamente y de manera clara, actualizada y de fácil acceso información sobre la gestión de sus principales riesgos a corto, medio y largo plazo en materia de derechos humanos, ofreciendo un desglose completo y explicando los procedimientos para detectarlos, evaluarlos y mitigarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia. | | | |
| 0.5 puntos | | La empresa ofrece cierta información sobre su sistema de gestión de riesgos pero no ofrece un desglose completo de los mismos ni explica los procedimientos para identificarlos, evaluarlos y mitigarlos de acuerdo con los marcos o estándares nacionales, europeos o nacionales de referencia. | | | |
| 0 puntos | | La empresa no hace mención sobre este tema. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|---|---|---------------------|--|-----------------------------|
| 26 | La empresa cuenta con indicadores clave de resultados (KPIs) no financieros pertinentes que permitan tener un seguimiento y evaluación de los progresos y comparabilidad entre sociedades y sectores de acuerdo a los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia | 1 | | | Ley 11/2018 |
| 1.0 punto | | La empresa muestra públicamente y de manera clara, actualizada y de fácil acceso que cuenta con indicadores clave de resultados (KPIs) no financieros pertinentes que permitan tener un seguimiento y evaluación de los progresos y comparabilidad entre sociedades y sectores de acuerdo a los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia | | | |
| 0.5 puntos | | La empresa menciona que cuenta con dichos indicadores pero no ofrece mayor detalle sobre ello. | | | |
| 0 puntos | | La empresa no hace mención sobre este tema. | | | |
| 27 | La empresa muestra información accesible, actual y precisa acerca de las medidas, metodologías o controles (por ejemplo KCIs) adoptados para prevenir, detectar y reprimir la corrupción y el soborno. | 1 | | | Ley 11/2018 |
| 1.0 punto | | La empresa muestra información accesible, actual y precisa acerca de las medidas, metodologías o controles (por ejemplo KCIs) adoptados para prevenir, detectar y reprimir la corrupción y el soborno. | | | |
| 0 puntos | | La empresa menciona de forma genérica que cuenta con controles asociados a sus riesgos pero no detalla acerca de las medidas, metodologías o controles (por ejemplo KCIs) adoptados para prevenir, detectar y reprimir específicamente la corrupción y el soborno. | | | |
| 0 puntos | | La empresa no hace mención sobre este tema. | | | |

**Puntuación máxima en la dimensión
Programas anticorrupción**

27
puntos

Transparencia organizacional/mercantil

| No. | | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/ fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|--|---|--|---------------------|---|-----------------------------|
| 28 | ¿Cuál de la siguiente información divulga la compañía para todas sus filiales o subsidiarias totalmente consolidadas ? | Lista de todas las filiales o subsidiarias con nombres completos. | 1 | | | TRAC |
| 29 | | Porcentajes específicos de propiedad de cada una de ellas. | 1 | | | TRAC |
| 30 | | Países de constitución de cada una de ellas. | 1 | | | TRAC |
| 31 | | Países donde opera cada una de ellas. | 1 | | | TRAC |
| 1.0 punto | | | Si existe información completa de dichas filiales. | | | |
| 0,5 puntos | | | Si existe información incompleta de sus filiales o sólo se brindan detalles sobre algunas de ellas o las principales. | | | |
| 0 puntos | | | Si no publica nada al respecto, ni hay lista de filiales o si sólo hay información escueta de las sucursales nacionales pero no las internacionales (en caso de tenerlas). | | | |
| 32 | ¿Cuál de las siguientes informaciones hace pública su empresa sobre todas sus participaciones no consolidadas (holdings), como por ejemplo joint-ventures? | Lista de sus participaciones no consolidadas con nombres completos. | 1 | | | TRAC |
| 33 | | Porcentajes específicos de propiedad de cada una de ellas. | 1 | | | TRAC |
| 34 | | Países de constitución de cada una de sus participaciones no consolidadas (holding financiero). | 1 | | | TRAC |
| 35 | | Países donde opera cada una de ellas. | 1 | | | TRAC |
| 1.0 punto | | | Si existe información completa de dichos holdings. | | | |
| 0.5 puntos | | | Si existe información incompleta de sus holdings o sólo se brindan detalles sobre algunas de ellas o las principales. | | | |
| 0 puntos | | | Si no publica nada al respecto, ni hay lista de filiales o si sólo hay información escueta de las sucursales nacionales pero no las internacionales (en caso de tenerlas). | | | |
| N/A | | | Si una empresa no tiene ninguna entidad no consolidada (la pregunta no se utilizará para calcular las puntuaciones) | | | |

**Puntuación máxima en la dimensión
Transparencia organizacional/mercantil**

8
puntos

Información país por país (CbCR)

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|--|--|---------------------|--|--|
| 36 | Su empresa publica su inversión en capital o inmovilizado fijo (capex) en todos los países en donde opera. | 1 | | | TRAC |
| 1.0 punto | | Si La empresa publica su inversión en capital o inmovilizado fijo (capex) en todos los países en donde opera de forma actualizada, clara y accesible. | | | |
| 0,5 puntos | | Si existe un desglose por países sólo para una parte determinada (pero considerable, es decir, que genere más del 50% de los ingresos) del negocio (por ejemplo, para la producción de petróleo y gas en las actividades extractivas). | | | |
| 0 puntos | | Si la inversión en capital o inmovilizado fijo (capex) se revela por región, segmento de negocio, solo el total o a nivel agregado, o simplemente no se informa en absoluto. | | | |
| 37 | Su empresa reporta acerca de los establecimientos permanentes y principales actividades realizadas por parte de cada una de sus subsidiarias o filiales que se encuentran en el extranjero (investigación + desarrollo, compras o suministros, fabricación o producción, propiedad intelectual, ventas, prestación de servicios a partes no vinculadas, seguros, etc.) y en cada país que opera cada una de ellas. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Si. | | | |
| 0,5 puntos | | Sólo reporta sobre algunos establecimientos y sólo una parte de sus actividades. | | | |
| 0 puntos | | No reporta nada sobre este punto. | | | |
| 38 | Su empresa reporta externamente acerca de lo que gasta o invierte en los distintos países donde se encuentran sus principales filiales antes y después de impuestos. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Se reporta externamente sobre lo que la empresa gasta o invierte en los distintos países donde se encuentran sus principales filiales o subsidiarias antes y después de impuestos. | | | |
| 0,5 puntos | | Se reporta externamente sobre lo que la empresa gasta o invierte en algunos de los países donde se encuentran (o por sector geográfico), antes y después de impuestos. | | | |
| 0 puntos | | No se reporta externamente lo que la empresa gasta o invierte en los países donde se encuentran sus principales filiales o subsidiarias. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|--|--|---------------------|--|--|
| 39 | Su empresa informa externamente y de forma desglosada acerca de todos los impuestos satisfechos, incluyendo las retenciones soportadas, en los distintos países donde se encuentran sus filiales. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Se reporta externamente sobre lo que la empresa gasta o invierte en los distintos países donde se encuentran sus principales filiales o subsidiarias antes y después de impuestos. | | | |
| 0,5 puntos | | Se reporta externamente sobre lo que la empresa gasta o invierte en algunos de los países donde se encuentran (o por sector geográfico), antes y después de impuestos. | | | |
| 0 puntos | | No se reporta externamente lo que la empresa gasta o invierte en los países donde se encuentran sus principales filiales o subsidiarias. | | | |
| 40 | Su compañía reporta externamente y de forma desglosada acerca de todos los impuestos devengados, incluyendo las retenciones, en los distintos países donde se encuentran sus filiales. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su empresa lo reporta externamente, en los distintos países donde se encuentran sus filiales. | | | |
| 0,5 puntos | | Su empresa lo reporta externamente en algunos de los países donde se encuentran sus filiales, o bien, lo reportan por sector. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no lo reporta. | | | |
| 41 | Su empresa pone a disposición del público información clara y accesible acerca de la recepción de fondos públicos a través de procesos de contratación pública en los diferentes países en donde operan sus filiales o sucursales. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su empresa lo reporta externamente, en los distintos países donde se encuentran sus filiales. | | | |
| 0,5 puntos | | Pone a disposición del público esta información solo para algunas de sus filiales o sucursales o información muy genérica. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no hace públicos dichos contratos o convenios. | | | |
| 42 | Su empresa reporta acerca de las subvenciones que reciben (en su caso) en los distintos países donde se encuentran sus filiales. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su empresa reporta externamente el número y cuantía de subvenciones que recibe en los países donde se encuentran sus filiales o subsidiarias. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no reporta nada sobre dicho extremo. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|---|------------------|---------------------|--|--|
| 43 | Su empresa hace público si tiene vínculos económicos importantes con fundaciones, asociaciones u otras organizaciones sin ánimo de lucro locales en las distintas jurisdicciones en donde opera. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | Su empresa reporta públicamente su relación o vínculo económico o contractual con fundaciones, asociaciones u otras organizaciones sin ánimo de lucro locales en las distintas jurisdicciones en donde opera. | | | | |
| 0 puntos | Su empresa no reporta públicamente nada sobre dicho aspecto. | | | | |
| 44 | Su empresa informa sobre los ingresos brutos del grupo, distinguiendo los obtenidos con terceros o con entidades vinculadas. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | Su empresa reporta públicamente sobre los ingresos brutos del grupo, distinguiendo los obtenidos con terceros o entidades vinculadas, país por país. | | | | |
| 0,5 puntos | Su empresa reporta sobre los ingresos brutos del grupo de forma agregada. | | | | |
| 0 puntos | Su empresa no reporta nada sobre los ingresos brutos del grupo. | | | | |
| 45 | Su empresa publica la plantilla media de trabajadores existente en sus principales filiales. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | Su empresa hace pública toda la plantilla media que existe en sus principales filiales o subsidiarias.. | | | | |
| 0 puntos | Su empresa no publica la plantilla media existente en sus principales filiales. | | | | |
| 46 | Su empresa reporta acerca de sus activos materiales e inversiones inmobiliarias distintos de tesorería y derechos de crédito país por país. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | Su empresa hace públicos sus activos materiales e inversiones inmobiliarias distintos de tesorería y derechos de crédito país por país, así como el coste de mantenimiento de los mismos. | | | | |
| 0,5 puntos | Su empresa no reporta nada sobre este aspecto. | | | | |

**Puntuación máxima en la dimensión
Información país por país (CbCR)**

11
puntos

Derechos Humanos

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|--|--|---------------------|--|--|
| 47 | La empresa hace pública su política corporativa de respeto de los derechos humanos. | 1 | | | Informe sobre la Responsabilidad Social Corporativa en las Memorias Anuales de las Empresas del Ibex-35 (2018) del Observatorio de RSC (en adelante Observatorio de RSC) ⁵² |
| 1.0 punto | | Su empresa pública una política corporativa actualizada, completa, clara y de fácil acceso, en materia de derechos humanos y elaborada de acuerdo a los estándares internacionales de referencia. | | | |
| 0,5 puntos | | Su empresa hace público el compromiso de respeto a los Derechos Humanos, pero no hace pública ninguna política específica de respeto de los derechos humanos. | | | |
| 0 puntos | | Su compañía no hace mención alguna sobre este ámbito. | | | |
| 48 | La empresa aporta información sobre formación específica en materia de derechos humanos dirigida tanto a empleados, como Alta Dirección como a cadena de suministro. | 1 | | | Observatorio de RSC |
| 1.0 punto | | Existe información pública clara y accesible respecto a formación específica en materia de derechos humanos dirigida tanto a empleados, como Alta Dirección como a cadena de suministro. | | | |
| 0,5 puntos | | La compañía aporta información sobre formación sólo para uno o dos de los colectivos pero no para los tres tipos de destinatarios (empleados, directivos y cadena de suministro). | | | |
| 0 puntos | | No existe ninguna referencia pública a este respecto. | | | |
| 49 | La empresa informa sobre conflictos acaecidos en materia de derechos humanos y cómo se han resuelto en distintas zonas donde opera. | 1 | | | Observatorio de RSC |
| 1.0 punto | | La empresa aporta información clara, actual y accesible sobre conflictos acaecidos en materia de derechos humanos y cómo se han resuelto en distintas zonas donde opera y sobre sus distintas sucursales y filiales. | | | |
| 0,5 puntos | | La empresa aporta cierta información sobre las distintas zonas donde opera con alguna referencia a cómo resuelve los conflictos en materia de derechos humanos. | | | |
| 0 puntos | | La empresa no reporta o menciona nada sobre dicho aspecto. | | | |

52. Los indicadores del informe del Observatorio de RSC provienen de fuentes normativas, convenios internacionales y estándares soft law. Para mayor información véase: Informe sobre la Responsabilidad Social Corporativa en las Memorias Anuales de las Empresas del Ibex-35 (2018) del Observatorio de RSC, págs 17 a 20."

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|--|---|---------------------|--|--|
| 50 | La empresa posee una política que promueva los derechos de los pueblos indígenas y la hace pública. | 1 | | | Gri 411: Derechos De Los Pueblos Indígenas |
| 1.0 punto | | La empresa hace pública la política o protocolo de tutela de los derechos de los pueblos indígenas, que se aplica a sus filiales que operan en comunidades indígenas. | | | |
| 0,5 puntos | | La empresa menciona su compromiso general con el respeto a los derechos de los pueblos indígenas, pero no publica su política o no cuenta con ella. | | | |
| 0 puntos | | No hace mención al respecto. | | | |
| 51 | En línea con lo anterior, la empresa aporta información sobre identificación de actividades con impacto en comunidades indígenas y detalla cuál es su sistema para gestionar estos procesos. | 1 | | | Observatorio de RSC |
| 1.0 punto | | Sí, la empresa aporta información clara, actual y accesible sobre identificación de actividades con impacto en comunidades indígenas y cuál es su sistema para gestionar estos procesos | | | |
| 0,5 puntos | | Sólo se informa de manera genérica que la compañía cuenta un sistema o programa para identificar actividades con posibles impactos en comunidades indígenas, pero no lo detalla ni reporta ninguna actividad al respecto. | | | |
| 0 puntos | | No. | | | |
| 52 | La empresa informa sobre su procedimiento de diligencia debida en materia de derechos humanos para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado | 1 | | | Ley 11/2018 |
| 1.0 punto | | La empresa informa sobre su procedimiento de diligencia debida en materia de derechos humanos para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. | | | |
| 0,5 puntos | | Sólo se informa de manera genérica que la compañía cuenta con un sistema general de diligencia debida en derechos humanos. | | | |
| 0 puntos | | No. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|--|---|---------------------|--|---|
| 53 | Informa la empresa sobre sus principales riesgos a corto, medio y largo plazo en materia de derechos humanos, ofreciendo un desglose completo de los mismos y explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia. | 1 | | | Ley 11/2018 |
| 1.0 punto | | La empresa muestra públicamente y de manera clara, actualizada y de fácil acceso información sobre la gestión de sus principales riesgos a corto, medio y largo plazo en materia de derechos humanos, ofreciendo un desglose completo y explicando los procedimientos para detectarlos, evaluarlos y mitigarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia. | | | |
| 0,5 puntos | | La empresa ofrece cierta información sobre su sistema de gestión de riesgos pero no ofrece un desglose completo de los mismos ni explica los procedimientos para identificarlos, evaluarlos y mitigarlos de acuerdo con los marcos o estándares nacionales, europeos o nacionales de referencia. | | | |
| 0 puntos | | La empresa no hace mención sobre este tema. | | | |
| 54 | La empresa informa de que realiza una evaluación de riesgos específicamente en materia de derechos humanos previa a la contratación de nuevos proveedores. | 1 | | | Observatorio de RSC |
| 1.0 punto | | Su compañía publica información completa, actual y accesible sobre si realiza una evaluación de riesgos específicamente en materia de derechos humanos previa a la contratación de nuevos proveedores. | | | |
| 0,5 puntos | | Su compañía hace mención expresa sobre su evaluación de riesgos, pero no específicamente en materia de derechos humanos. | | | |
| 0 puntos | | No reporta nada sobre este aspecto. | | | |
| 55 | La empresa hace público un listado de los países en donde opera que tienen un elevado nivel de riesgo, detallando qué tipo de riesgo existe en cada país. | 1 | | | Transparencia Internacional España (en Adelante TI-E) |
| 1.0 punto | | Su empresa hace público un listado de los países en donde opera que tienen un elevado nivel de riesgo, detallando qué tipo de riesgo existe en cada país. | | | |
| 0,5 puntos | | Sólo da a conocer algunos países de riesgo donde opera, sin mostrar los principales riesgos por país. | | | |
| 0 puntos | | No hace mención sobre este tema. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|--|---|---------------------|--|---------------------------------------|
| 56 | La empresa cuenta con indicadores clave de resultados (KPIs) no financieros pertinentes que permitan tener un seguimiento y evaluación de los progresos y comparabilidad entre sociedades y sectores de acuerdo a los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia. | 1 | | | Ley 11/2018 |
| 1.0 punto | | La empresa muestra públicamente y de manera clara, actualizada y de fácil acceso que cuenta con indicadores clave de resultados (KPIs) no financieros pertinentes que permitan tener un seguimiento y evaluación de los progresos y comparabilidad entre sociedades y sectores de acuerdo a los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia | | | |
| 0,5 puntos | | La empresa menciona que cuenta con dichos indicadores pero no ofrece mayor detalle sobre ello. | | | |
| 0 puntos | | La empresa no hace mención sobre este tema. | | | |
| 57 | La empresa hace pública que cuenta con mecanismos específicos de reparación en materia de derechos humanos. | 1 | | | Observatorio de RSC |
| 1.0 punto | | La empresa ofrece información detallada, completa, actual y accesible sobre sus procesos vinculados a mecanismos específicos de reparación en materia de derechos humanos. | | | |
| 0,5 puntos | | La compañía hace mención que cuenta con mecanismos específicos, pero no hace público cuales son, ni si los ha utilizado. | | | |
| 0 puntos | | No informa nada al respecto | | | |
| 58 | La empresa pública una lista de las operaciones que han sido sujetas a revisiones o evaluaciones de impacto en materia de derechos humanos. | 1 | | | GRI 412: Human Rights Assessment 2016 |
| 1.0 punto | | La compañía hace público el número total, porcentaje de operaciones y operaciones concretas que han sido sujetas a revisiones o evaluaciones de impacto en derechos humanos por país. | | | |
| 0,5 puntos | | La empresa pública sólo a nivel agregado el número total o porcentaje de operaciones que han sido sujetas a revisiones o evaluaciones de impacto en derechos humanos por país. | | | |
| 0 puntos | | No reporta nada sobre este aspecto. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|---|---|---------------------|--|-----------------------------|
| 59 | La empresa aporta información detallada sobre la realización de auditorías en materia de derechos humanos a sus proveedores y cadena de suministro. | 1 | | | Observatorio de RSC |
| 1.0 punto | | Sí, la empresa aporta información clara, actual, detallada y accesible sobre la realización de auditorías de derechos humanos a sus proveedores | | | |
| 0,5 puntos | | La empresa realiza una mención genérica sobre que realice auditorías en materia de derechos humanos a sus proveedores, pero no indica cuántas, ni a qué proveedores, ni de qué tipo, ni se encuentra accesible dicha información. | | | |
| 0 puntos | | No reporta nada sobre este aspecto. | | | |
| 60 | La empresa declara públicamente su compromiso para salvaguardar la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres. | 1 | | | Ley 11/2018 |
| 1.0 punto | | La empresa hace público para salvaguardar la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres. | | | |
| 0,5 puntos | | La empresa menciona su compromiso solamente respecto a salvaguardar el principio de no discriminación entre hombres y mujeres pero no hace mención a la igualdad de trato y oportunidades o viceversa. | | | |
| 0 puntos | | No hace mención al respecto. | | | |
| 61 | La empresa declara públicamente su compromiso para salvaguardar la no discriminación e inclusión de personas con discapacidad. | 1 | | | Ley 11/2018 |
| 1.0 punto | | La empresa declara públicamente su compromiso para salvaguardar la no discriminación e inclusión de personas con discapacidad. | | | |
| 0,5 puntos | | La empresa declara su compromiso para salvaguardar la no discriminación con personas con discapacidad pero no hace alusión a la inclusión/ inclusividad o viceversa. | | | |
| 0 puntos | | No hace mención al respecto. | | | |
| 62 | La empresa hace pública su política contra el trabajo forzoso u obligatorio | 1 | | | Ley 11/2018 |
| 1.0 punto | | La empresa muestra públicamente y de manera clara, actualizada y de fácil acceso su política contra el trabajo forzoso u obligatorio y dicha política es aplicable tanto a grupo como a sucursales y filiales. | | | |
| 0,5 puntos | | La empresa muestra un compromiso público en contra el trabajo forzoso, pero no hace accesible su política. | | | |
| 0 puntos | | La empresa no hace mención sobre este tema. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|-----------|--|------------------|---------------------|---|--|
| 63 | La empresa hace pública su política contra el trabajo infantil. | 1 | | | GRI 408: TRABAJO INFANTIL |
| | 1.0 punto | | | La empresa muestra públicamente y de manera clara, actualizada y de fácil acceso su política contra el trabajo infantil y dicha política es aplicable tanto a grupo como a sucursales y filiales. | |
| | 0,5 puntos | | | La empresa muestra un compromiso público en contra el trabajo infantil, pero no hace accesible su política | |
| | 0 puntos | | | La empresa no hace mención sobre este tema. | |
| 64 | La empresa informa si tiene algún método para garantizar la no existencia de brechas salariales entre hombres y mujeres. | 1 | | | TI-E/ Indicadores Sobre Derechos Humanos: Guía para la medición y la aplicación de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (en adelante, ACNUDH). |
| | 1.0 punto | | | La empresa hace referencia expresa sobre la existencia revisiones periódicas y controles para garantizar que no existe brecha salarial en la empresa. | |
| | 0,5 puntos | | | La empresa menciona expresamente su compromiso sobre salarios igualitarios y el rechazo a las brechas salariales, pero no hace público que cuenta con controles específicos, revisiones o auditorías para garantizar que no existe brecha salarial en la empresa. | |
| | 0 puntos | | | No se hace mención al respecto. | |
| 65 | La compañía informa sobre la proporción de puestos directivos y otros puestos de liderazgo ocupados por mujeres. | 1 | | | TI-E/ ACNUDH |
| | 1.0 punto | | | Sí, la empresa hace pública la información sobre la proporción de cargos directivos o puestos de liderazgo ocupados por mujeres. | |
| | 0,5 puntos | | | La empresa se compromete, pero no reporta la proporción de puestos directivos ocupados por mujeres. | |
| | 0 puntos | | | La empresa no hace mención sobre este tema. | |

**Puntuación máxima en la dimensión
Derechos Humanos**

19
puntos

Cumplimiento normativo

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|--|---|---------------------|--|--|
| 66 | La empresa hace pública su política de cumplimiento normativo y ofrece información completa, precisa y actualizada sobre todos los objetivos y elementos de su programa o sistema de cumplimiento. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | La empresa hace pública una política de cumplimiento normativo o documento similar aprobada por el Consejo de Administración y que una ofrece información completa, precisa y actualizada sobre todos los objetivos y elementos de su programa o sistema de cumplimiento. | | | |
| 0,5 puntos | | La empresa no cuenta con una política de cumplimiento y sólo se reporta sobre algunos elementos del programa o se publica de forma parcial o incompleta. | | | |
| 0 puntos | | La empresa no cuenta con una política de cumplimiento normativo o no la hace pública | | | |
| 67 | Dicha política se encuentra aprobada por el Consejo de Administración o Junta Directiva. | 1 | | | |
| 1.0 punto | | Dicha política se encuentra aprobada por el Consejo de Administración o Junta Directiva. | | | |
| 0 puntos | | No se encuentra aprobada por el Consejo de Administración u órgano equivalente o no se ofrece información al respecto. | | | |
| 68 | La empresa hace público algún manual o handbook del sistema o programa de cumplimiento penal o de prevención de delitos que una ofrece información completa sobre todos los objetivos y elementos de su programa o sistema de cumplimiento penal | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Sí, la empresa cuenta con un manual o handbook del sistema o programa de cumplimiento penal o de prevención de delitos que una ofrece información completa sobre todos los objetivos y elementos de su programa o sistema de cumplimiento penal y lo hace público. | | | |
| 0,5 puntos | | La empresa cuenta con un manual o handbook del sistema o programa de cumplimiento penal o de prevención de delitos, pero sólo reporta algunos elementos del mismo | | | |
| 0 puntos | | No existe una declaración con dichas características. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|---|--|---------------------|--|--|
| 69 | La entidad dispone de un código de conducta o código ético, actualizado y accesible. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Sí, la empresa cuenta con un manual o handbook del sistema o programa de cumplimiento penal o de prevención de delitos que una ofrece información completa sobre todos los objetivos y elementos de su programa o sistema de cumplimiento penal y lo hace público. | | | |
| 0,5 puntos | | La empresa cuenta con un manual o handbook del sistema o programa de cumplimiento penal o de prevención de delitos, pero sólo reporta algunos elementos del mismo | | | |
| 0 puntos | | No existe una declaración con dichas características. | | | |
| 70 | La compañía cuenta con un código de conducta de proveedores y/o socios de negocios o se indica expresamente en el código de conducta que también es de aplicación a proveedores y/o socios de negocio. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | La compañía cuenta con un código de conducta de proveedores y/o socios de negocios o se indica expresamente en el código de conducta que se aplica también a proveedores y/o socios de negocio. | | | |
| 0,5 puntos | | El código de conducta sólo se aplica parcialmente, p.ej. a determinados socios/proveedores y a otros no, en función del volumen de negocio o geografía. | | | |
| 0 puntos | | No cuenta con un código de conducta de proveedores y/o socios de negocios o no se hace ninguna referencia a este extremo. | | | |
| 71 | La empresa ofrece información completa sobre su política o sistema de gestión de riesgos en materia de cumplimiento normativo, (p.e. incluye las principales responsabilidades de los órganos y áreas implicadas, el nivel de apetito o tolerancia al riesgo, referencias a los avances en la actualización de la matriz, los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos...) | 1 | | | TI-E |
| 1.0 punto | | Sí, la empresa ofrece información completa sobre su sistema de gestión de riesgos en materia de cumplimiento normativo. | | | |
| 0,5 puntos | | La empresa ofrece cierta información sobre su sistema de gestión de riesgos, pero no ofrece un desglose completo del mismo. | | | |
| 0 puntos | | La empresa no hace mención sobre este tema. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|---|---|---------------------|--|--|
| 72 | La compañía ofrece información acerca de las características fundamentales de su sistema de controles asociados a los riesgos para su correcta mitigación. | 1 | | | |
| 1.0 punto | | Su compañía ofrece información acerca de las características fundamentales de su sistema de controles asociados a los riesgos para su correcta mitigación. | | | |
| 0 puntos | | La empresa no hace mención sobre este tema. | | | |
| 73 | La compañía informa acerca de la composición, funciones, posición dentro de la organización y competencias del órgano de supervisión y control normativo u oficial de cumplimiento. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su compañía informa acerca de la composición, funciones, posición dentro de la organización y competencias del órgano de supervisión y control normativo u oficial de cumplimiento. | | | |
| 0,5 puntos | | La compañía publica a grandes rasgos las funciones del órgano de supervisión y control, pero no indica cuál es su composición ni su posición dentro de la organización. | | | |
| 0 puntos | | La compañía no publica nada sobre la composición de su departamento de cumplimiento normativo. | | | |
| 74 | La empresa hace referencia expresa a cómo garantiza la autonomía e independencia del oficial de cumplimiento para la correcta ejecución de sus funciones. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | La empresa hace referencia expresa a cómo garantiza la autonomía e independencia del oficial de cumplimiento para la correcta ejecución de sus funciones. | | | |
| 0 puntos | | La compañía no reporta nada sobre el nivel de autonomía o independencia del departamento u órgano de supervisión y control ni de su posición dentro de la organización. | | | |
| 75 | La empresa hace referencia expresa a una línea de reporte directa del Área de cumplimiento al Consejo de Administración. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | La empresa hace referencia expresa a una línea de reporte directa del Área de cumplimiento al Consejo de Administración. | | | |
| 0 puntos | | La compañía no hace ninguna referencia sobre este punto. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|---|---|---------------------|--|--|
| 76 | La empresa pone a disposición del público si dispone de protocolos para gestionar adecuadamente potenciales conflictos de interés entre departamentos, por ejemplo, entre compliance y auditoría interna. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | La empresa reporta acerca de la existencia de protocolos para gestionar adecuadamente potenciales conflictos de interés entre departamentos, y más específicamente aquellos relacionados con el órgano de supervisión y control. | | | |
| 0 puntos | | La empresa no hace referencia alguna a este punto. | | | |
| 77 | La empresa hace referencia expresa a que su oficial de cumplimiento (compliance officer) cuenta con los recursos financieros, tecnológicos, humanos y materiales suficientes para el desempeño de su función. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | La empresa hace referencia pública a que su oficial de cumplimiento (compliance officer) cuenta con los recursos financieros, tecnológicos, humanos y materiales suficientes para el desempeño de su función. | | | |
| 0 puntos | | La empresa no publica nada sobre este aspecto | | | |
| 78 | La entidad informa sobre su protocolo/procedimiento de debida diligencia con proveedores y terceras partes en materia de compliance. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | La empresa informa sobre su protocolo sobre diligencia debida tanto con clientes como con proveedores y terceras partes en materia de compliance. | | | |
| 0 puntos | | La empresa no hace mención sobre este extremo. | | | |
| 79 | Su empresa cuenta con un plan anual de formación sobre el programa de cumplimiento normativo/ compliance dirigido a todos los miembros de la empresa: empleados y Alta Dirección. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Existe información pública respecto del programa o plan de formación en compliance (ya sea por parte de la empresa o por parte de otra institución u organización que imparta dicha formación), que está dirigido tanto a empleados como a miembros de la alta dirección y su puesta en marcha actual. | | | |
| 0.5 puntos | | La compañía declara en sus documentos de reporting la existencia de su plan o programa de formación en compliance para empleados, pero no hace referencia a la alta dirección; o bien se hace pública la importancia que le da la empresa a la formación en esta materia e informa que se están llevando a cabo convenios con instituciones u organizaciones que imparten dicha formación, aunque no se den más detalles al respecto. | | | |
| 0 puntos | | No existe ninguna referencia pública al programa o a la formación. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|-----------|--|---|---------------------|--|--|
| 80 | La compañía prevé algunos programas formación específicos sobre integridad corporativa y cumplimiento para terceras partes (cadena de suministro, socios comerciales, etc.) | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Existe información pública respecto del programa de formación en compliance y se indica que está dirigida también a cadena de suministro y otras terceras partes (ya sea por parte de la empresa o por parte de otra institución u organización que imparta dicha formación). | | | |
| 0 puntos | | No existe dicha formación o no se publica nada al respecto. | | | |
| 81 | La empresa ofrece información sobre la puesta en de marcha campañas de sensibilización o concienciación en materia de cumplimiento para sus trabajadores. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | La compañía publica información acerca de sus campañas de sensibilización o concienciación de sus trabajadores en materia de integridad y cultura del cumplimiento. | | | |
| 0 puntos | | La compañía no publica información sobre sus campañas o no existen. | | | |
| 82 | La empresa informa sobre la actualización, avances y revisión periódica de su plan de formación de forma periódica y lo adapta a los principales cambios normativos, jurisprudenciales o de otra índole. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su empresa informa sobre la actualización, avances y revisión periódica de su plan de formación de forma periódica y lo adapta a los principales cambios normativos, jurisprudenciales o de otra índole. | | | |
| 0 puntos | | Su compañía no menciona nada sobre este aspecto. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|---|---|---------------------|--|--|
| 83 | La empresa ha establecido un canal de denuncias para empleados (whistleblowing reporting system) con las condiciones mínimas de seguridad, confidencialidad e indemnidad e informa de manera clara sobre sus principales características, derechos y obligaciones de los destinatarios y funcionamiento básico. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su empresa ha establecido un canal de denuncias para empleados (whistleblowing reporting system) con las condiciones mínimas de seguridad, confidencialidad e indemnidad e informa de manera clara sobre sus principales características, derechos y obligaciones de los destinatarios y funcionamiento básico. | | | |
| 0.5 puntos | | Su empresa ha establecido un canal de denuncias para empleados pero no cuenta con las condiciones mínimas de seguridad, confidencialidad e indemnidad, o no informa de manera clara sobre sus principales características, derechos y obligaciones de los destinatarios y funcionamiento básico, o sólo menciona la existencia de un canal de denuncias para empleados. | | | |
| 0 puntos | | La empresa no hace mención alguna sobre su canal de denuncias.. | | | |
| 84 | Se informa expresamente que el canal de denuncias salvaguarda la confidencialidad del denunciante, la seguridad de la información y garantiza que no existen represalias a los denunciantes o alertadores de buena fe. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Se informa expresamente que el canal de denuncias salvaguarda la confidencialidad del denunciante, la seguridad de la información y garantiza que no existen represalias a los denunciantes o alertadores de buena fe. | | | |
| 0 puntos | | Su compañía no menciona nada sobre este aspecto. | | | |
| 85 | Se informa expresamente sobre el plazo de acuse de recibo y de emisión de las propuestas de resolución al órgano encargado de resolver, así como información vinculada con el archivo de las denuncias. | 1 | | | TI-E |
| 1.0 punto | | Se informa expresamente sobre el plazo de acuse de recibo y de emisión de las propuestas de resolución al órgano encargado de resolver, así como información vinculada con el archivo de las denuncias. | | | |
| 0 puntos | | Su compañía no menciona nada sobre este aspecto. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|--|--|---------------------|--|--|
| 86 | Se informa expresamente cuál es el órgano receptor de la denuncia, cuál el instructor y qué órgano será el encargado de resolver, así como los principios bajo los que actúan y operan. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Se informa expresamente cuál es el órgano receptor de la denuncia, cuál el instructor y qué órgano será el encargado de resolver, así como los principios bajo los que actúan y operan. | | | |
| 0 puntos | | Su compañía no menciona nada sobre este aspecto. | | | |
| 87 | Se informa expresamente sobre los derechos fundamentales y procesales de las personas afectadas, denunciadas o investigadas. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Se informa expresamente sobre los derechos fundamentales y procesales de las personas afectadas o investigadas. | | | |
| 0.5 puntos | | Se informa sobre algunos de los derechos fundamentales y procesales de las personas afectadas o investigadas. | | | |
| 0 puntos | | Su compañía no menciona nada sobre este aspecto. | | | |
| 88 | La empresa informa sobre si cuenta con un programa específico de capacitación para empleados sobre el correcto uso del canal de denuncias y su funcionamiento, para sensibilizar y estimular su utilización. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su empresa informa sobre si cuenta con un programa específico de capacitación para empleados sobre el correcto uso del canal de denuncias y su funcionamiento, para sensibilizar y estimular su utilización. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no menciona nada en relación a este extremo. | | | |
| 89 | La compañía cuenta con algún canal para consultas distinto al de denuncias o cuenta un mismo canal pero que hace una distinción de ambos procedimientos e informa sobre su distinto tratamiento. | 1 | | | TI-E |
| 1.0 punto | | La compañía cuenta con algún canal para consultas distinto al de denuncias o cuenta un mismo canal pero que hace una distinción de ambos procedimientos e informa sobre su distinto tratamiento. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no cuenta con este canal de consultas o no lo reporta o lo hace inaccesible públicamente. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|--|--|---------------------|--|--|
| 90 | La empresa facilita en su informe consolidado o en su página web corporativa datos cuantitativos sobre el número de denuncias recibidas. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su empresa hace pública dicha información. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no lo reporta. | | | |
| 91 | La compañía facilita datos cuantitativos del número de denuncias recibidas por tipología. | 1 | | | TI-E |
| 1.0 punto | | Su empresa hace pública dicha información. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no lo reporta. | | | |
| 92 | El canal de denuncias se encuentra también disponible para su cadena de suministro u otros grupos de interés. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su empresa pone a disposición también su canal de denuncias para cadena de suministro y otros grupos de interés de la empresa y así lo reporta. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa sólo pone a disposición su canal de denuncias para empleados y no para otros grupos de interés o no lo menciona en ningún documento público. | | | |
| 93 | La empresa informa que posee un procedimiento o protocolo de investigaciones internas y detalla sus principales características. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su empresa informa externamente acerca de las principales características de su procedimiento para investigaciones internas (funcionamiento, garantías, plazos, etc.) derivadas de una denuncia de algún empleado, otro stakeholder u otra notitia criminis. | | | |
| 0.5 puntos | | Su empresa hace referencia a su procedimiento para investigaciones internas en alguno de sus documentos públicos, pero no reporta acerca de ninguna de sus principales características. | | | |
| 0 puntos | | La empresa no hace referencia alguna sobre este extremo. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|--|--|---------------------|--|--|
| 94 | Dicho procedimiento interno de investigación contiene plenas garantías procesales y protección de derechos fundamentales (sobre todo los referentes a: presunción de inocencia, tutela judicial efectiva, principio de legalidad, protección de datos, derecho a la intimidad personal y familiar y derecho a un proceso con todas las garantías). | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | La compañía desarrolla en alguno de sus documentos públicos cuáles son las garantías procesales y protección de derechos fundamentales de su procedimiento de investigación ((sobre todo los referentes a: presunción de inocencia, tutela judicial efectiva, principio de legalidad, protección de datos, derecho a la intimidad personal y familiar y derecho a un proceso con todas las garantías). | | | |
| 0.5 puntos | | Sólo se hace una referencia genérica a las garantías y protección de derechos fundaménteles u omite alguna de las garantías procesales básicas. | | | |
| 0 puntos | | La compañía no hace referencia alguna sobre este punto. | | | |
| 95 | La empresa ha establecido un régimen disciplinario interno acorde con la legislación laboral y con medidas proporcionales, eficaces y suficientemente disuasorias. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | La empresa reporta sobre la existencia de su régimen disciplinario para sancionar adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establece el programa de compliance acorde a la legislación laboral y con medidas son proporcionales, eficaces y suficientemente disuasorias. | | | |
| 0 puntos | | La empresa no hace ninguna mención sobre este aspecto. | | | |
| 96 | La compañía informa si cuenta con algún protocolo de prevención de riesgos informáticos. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su compañía informa si cuenta con algún protocolo de prevención de riesgos informáticos. | | | |
| 0 puntos | | Su compañía no reporta nada sobre ello. | | | |
| 97 | La compañía informa si cuenta con algún programa o sistema de prevención de infracciones administrativas. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su compañía informa si cuenta con algún programa o sistema de prevención de infracciones administrativas junto con sus principales características. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no hace mención pública sobre este aspecto. | | | |

| No. | Indicador | Máximo de puntos | Puntuación obtenida | Evidencias/fuentes para obtener el resultado | Fuente/origen del indicador |
|------------|--|--|---------------------|--|--|
| 98 | La empresa muestra expresamente en su web o en alguno de sus informes o documentos su firme compromiso con el fomento de una cultura empresarial del cumplimiento. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su empresa muestra expresamente en su web o en alguno de sus informes o documentos su firme compromiso con el fomento de una cultura empresarial del cumplimiento. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no revela nada sobre este extremo. | | | |
| 99 | La empresa posee un índice o mecanismo eficaz de medición y evaluación de la cultura empresarial de cumplimiento. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su empresa hace pública la existencia del índice o mecanismo de medición y evaluación de la cultura corporativa y normativa de la empresa. | | | |
| 0 puntos | | Su empresa no revela nada sobre este extremo. | | | |
| 100 | La compañía lleva a cabo una revisión, mejora y actualización periódica de su programa de compliance. | 1 | | | Guía práctica de autodiagnóstico y reporting |
| 1.0 punto | | Su compañía reporta acerca de la revisión, mejora y actualización periódica de su programa de cumplimiento normativo. | | | |
| 0 puntos | | Su compañía no hace referencia a dicha cuestión. | | | |

**Puntuación máxima en la dimensión
Cumplimiento Normativo**

35
puntos

**Puntuación máxima en todas
las dimensiones**

100
puntos

Transparency International España

Calle Fortuny, 53
28010, Madrid
Telf: +34 917004106

info@transparencia.org.es

<https://transparencia.org.es>