

2º Encuentro

People4ESG

**II ESTUDIO “LA RELEVANCIA DE
LOS ASPECTOS ESG EN EL ÁREA
DE RR.HH.”**

14 de marzo de 2023

ORGANIZA:


CUATRECASAS

 Universidad
de Navarra

DIRSE
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECTIVOS
DE SOSTENIBILIDAD (ASD)

 **enClave
de Personas**

Se trata de una segunda edición, por lo que podemos ver la evolución de los temas más relevantes para directores de RR.HH. y de Sostenibilidad (ASG)



CUESTIONARIO PEOPLE4ESG 2023

Parte I. INTRODUCCIÓN EN EL CUESTIONARIO

Ante unos tiempos definidos por las consecuencias positivas y negativas de la covid-19 y por la crisis climática, así como el estallido de la guerra de Ucrania, sabemos que las prioridades de la sociedad, las empresas y las personas han cambiado. También sabemos que la sociedad contempla a las empresas cada vez más como un actor social con responsabilidades, a la vez que la Sostenibilidad se ha convertido en un vector esencial de la transición económica europea y de la competitividad, tal y como nos indican los reguladores y los inversores.

En este contexto, DIRSE - la Asociación de Española de Directivos de Sostenibilidad (ASG), el grupo de especialidad en Sostenibilidad y Relaciones laborales de Cuatrecasas y la Universidad de Navarra, con el apoyo de **enClave** de Personas, nos planteamos estudiar cómo desde las áreas de Recursos Humanos se pueden impulsar los aspectos A.S.G. (Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo) para impactar en la sostenibilidad corporativa.

Es por ello por lo que, en calidad de profesional de los RR.HH. o de la Sostenibilidad te invitamos a rellenar esta encuesta anónima, **lo que no te llevará más de 5 m**

Los resultados de la investigación, los compartiremos el próximo segundo encuentro People4ESG, que celebraremos en la sede de Navarra, tras el éxito de la jornada organizada en 2022 [ver](#).

El plazo máximo para recibir respuestas expira el 01 de marzo de Si tienes cualquier duda sobre esta encuesta puedes dirigirte a [ir](#)

Parte II. CUESTIONES MÁS RELEVANTES

[1] Sobre medio ambiente y políticas verdes con los empleados tienen los siguientes temas en su empresa/entidad uno de 1 (poca importancia) a 7 (mucha importancia).

	1	2	3	4	5	6	7	NS/NC
1) Transporte de empleados/ desplazamientos y viajes de empleados/ movilidad inteligente de los empleados, etc.								
2) Flexibilidad / trabajo remoto/ transición a modelos híbridos								
3) Fomento del uso eficiente de recursos/ ahorro de energía/ fomento del reciclaje/ campañas sensibilización								
4) Coherencia y consistencia de la estrategia de negocio con las prácticas "verdes" de RR.HH.								



CL
PEOF

[2] Sobre los aspectos sociales en relación con los empleados, ¿cu qué relevancia tienen los siguientes temas en tu empresa/entidad? Valor uno de 1 (poca importancia) a 7 (mucha importancia).

	1	2	3	4	5	6	7	NS/NC
1) Salud y Seguridad: <i>gestión de la salud y seguridad ocupacional/ educación y formación</i>								
2) Bienestar de los empleados: <i>equilibrio trabajo vida personal/promoción de estilos de vida saludables/ salud mental en el lugar de trabajo/ permisos de paternidad</i>								
3) Atracción del talento/ <i>Employer branding/ incorporación de la sostenibilidad como palanca de atracción de talento</i>								
4) Gestión y Desarrollo del empleado con visión ASG: <i>promoción interna validando aptitudes ASG; presencia sostenibilidad en la EVP</i>								
5) Inclusión y diversidad: <i>lugar de trabajo justo e inclusivo/ no discriminación/igualdad de oportunidades/ Empoderamiento y liderazgo femenino/ empleo juvenil/ empleados con necesidades especiales/empleados mayores/ reintegración de veteranos</i>								
6) Flexibilidad Interna y formas de trabajo								
7) Proyectos internos orientados a resolución de problemáticas de impacto social								
8) Voluntariado corporativo								
9) Formación interna en materia ASG								



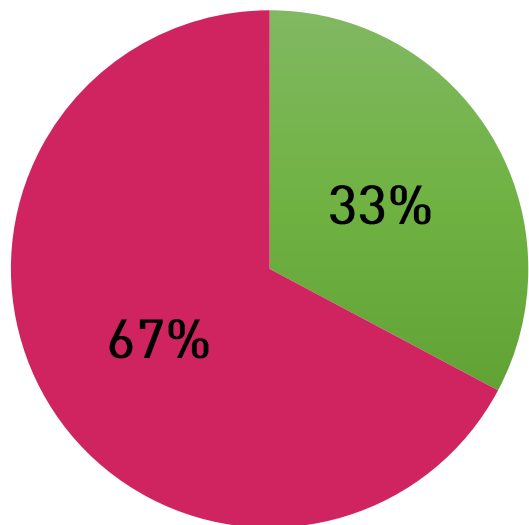
CUESTIONARIO PEOPLE4ESG 2023

[3] Sobre los aspectos de gobierno corporativo en relación con los empleados, ¿qué nivel de relevancia tienen los siguientes temas en tu empresa/entidad? Valore, por favor, cada uno de 1 (poca importancia) a 7 (mucha importancia).

	1	2	3	4	5	6	7	NS/NC
1) Conocimientos y formación del Consejo de Administración de las nuevas necesidades regulatorias y estratégicas derivadas de la sostenibilidad								
2) Remuneración con criterios ESG: <i>incorporación criterios ESG en el bono de compañía y en el bono individual, tanto en incentivo a largo plazo como a corto</i>								
3) Gaps en la retribución: Gender Gap (Brecha salarial de género) y Pay Gap (Brecha salario CEO vs Salario medio empleado)								
4) Transparencia e Información no financiera salarial								
5) Derechos Humanos: <i>trabajo decente, diligencia debida en cadena de valor, contratación infantil, subcontratación/ deslocalización, justicia laboral</i>								
6) Derechos laborales: sindicalización, inclusión de aspectos ASG en la negociación colectiva, despidos injustos o injustificados, huelga laboral, estabilidad laboral, condiciones del empleo, organización justa del tiempo de trabajo								
7) Cultura corporativa: <i>Audit de cultura corporativa para validar los aspectos ASG en el proceso diario de toma de decisiones por parte de los gestores (primera línea de defensa)</i>								
8) Soft Law : <i>grado de "vivencia interna" del código ético de la compañía y otros códigos de conductas/ anticorrupción.</i>								
9) Modelo operativo y mecanismos de control y supervisión de los órganos de gobierno sobre los órganos de gestión en materia de sostenibilidad: <i>grado de conocimiento interno de políticas corporativas relacionadas con la sostenibilidad, claridad en el proceso de toma de decisiones y del nivel de atribuciones</i>								
10) Implantación de canales de denuncia (Whistleblowers) <i>en la organización y nivel de utilización</i>								
11) Empresa y Fundación: <i>nivel de coordinación entre ambas instituciones</i>								

**¿QUIÉN HA PARTICIPADO
EN ESTE ESTUDIO?**

GÉNERO

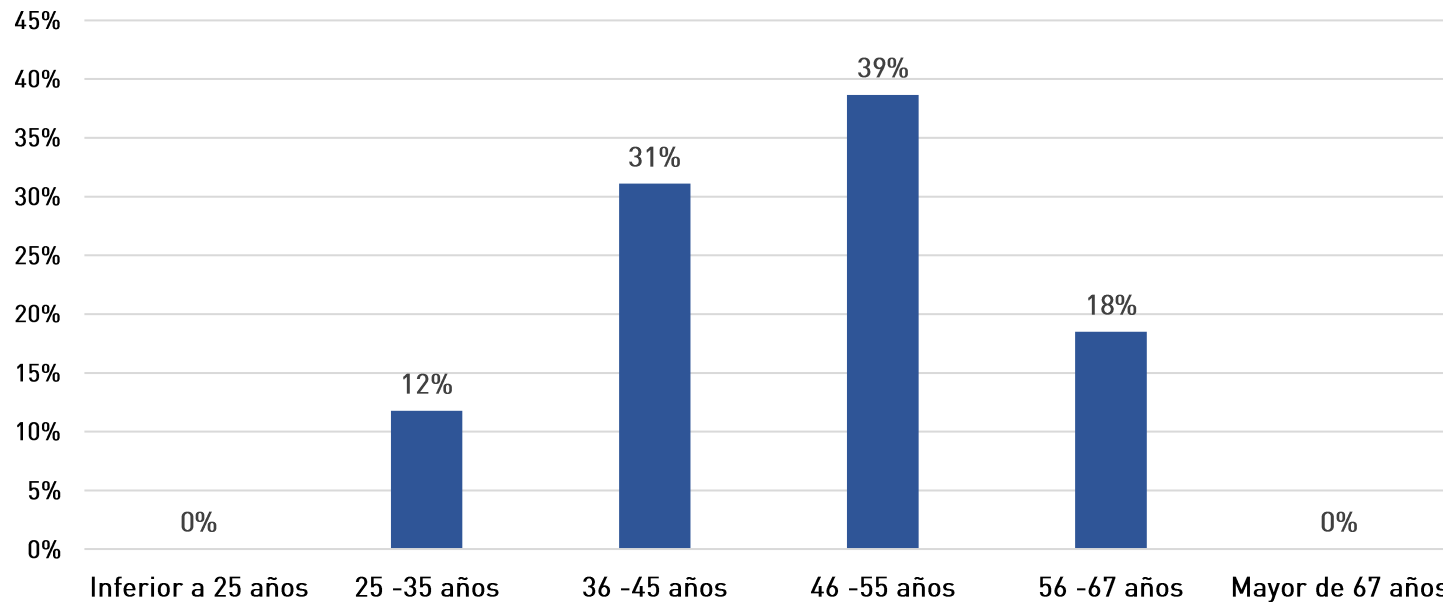


■ Hombre ■ Mujer

Total: 119

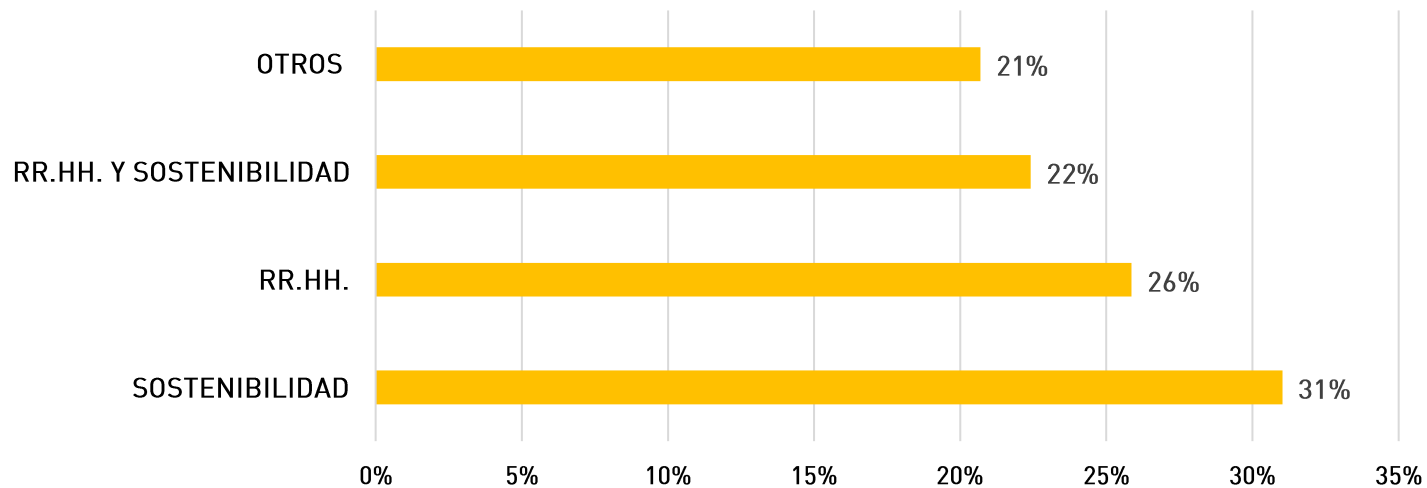
EDAD

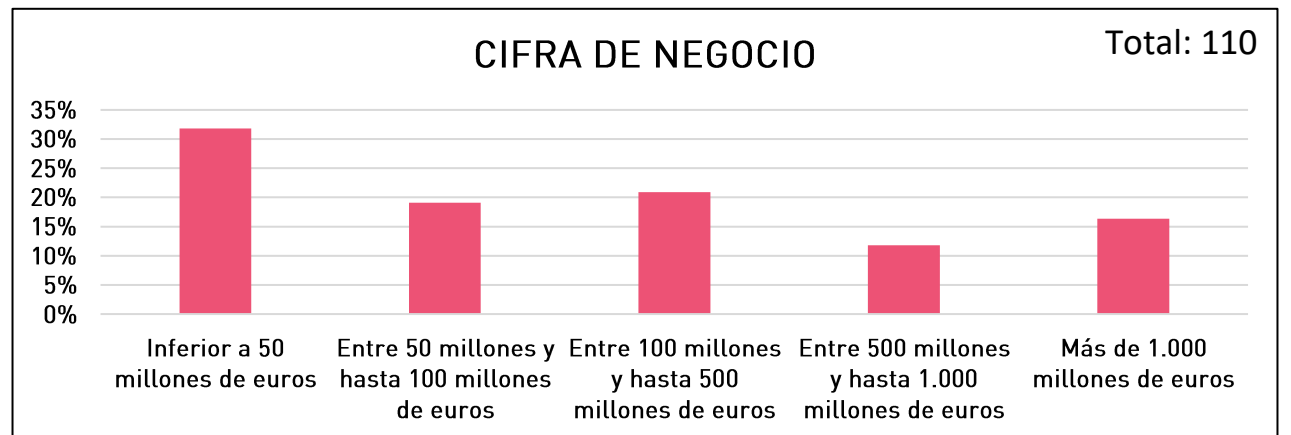
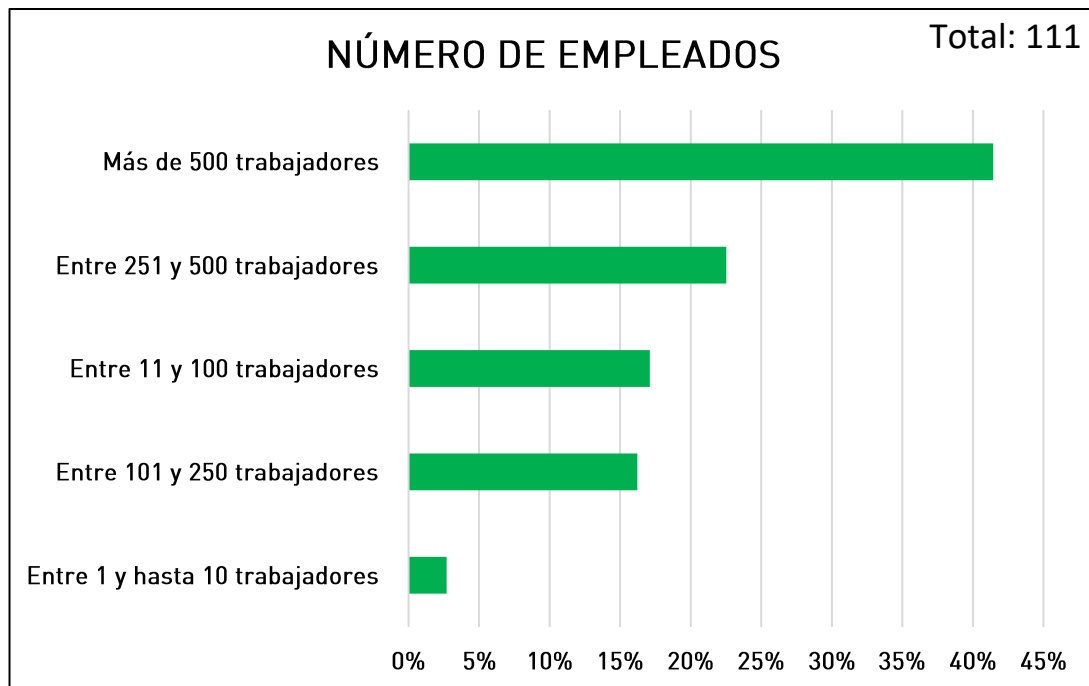
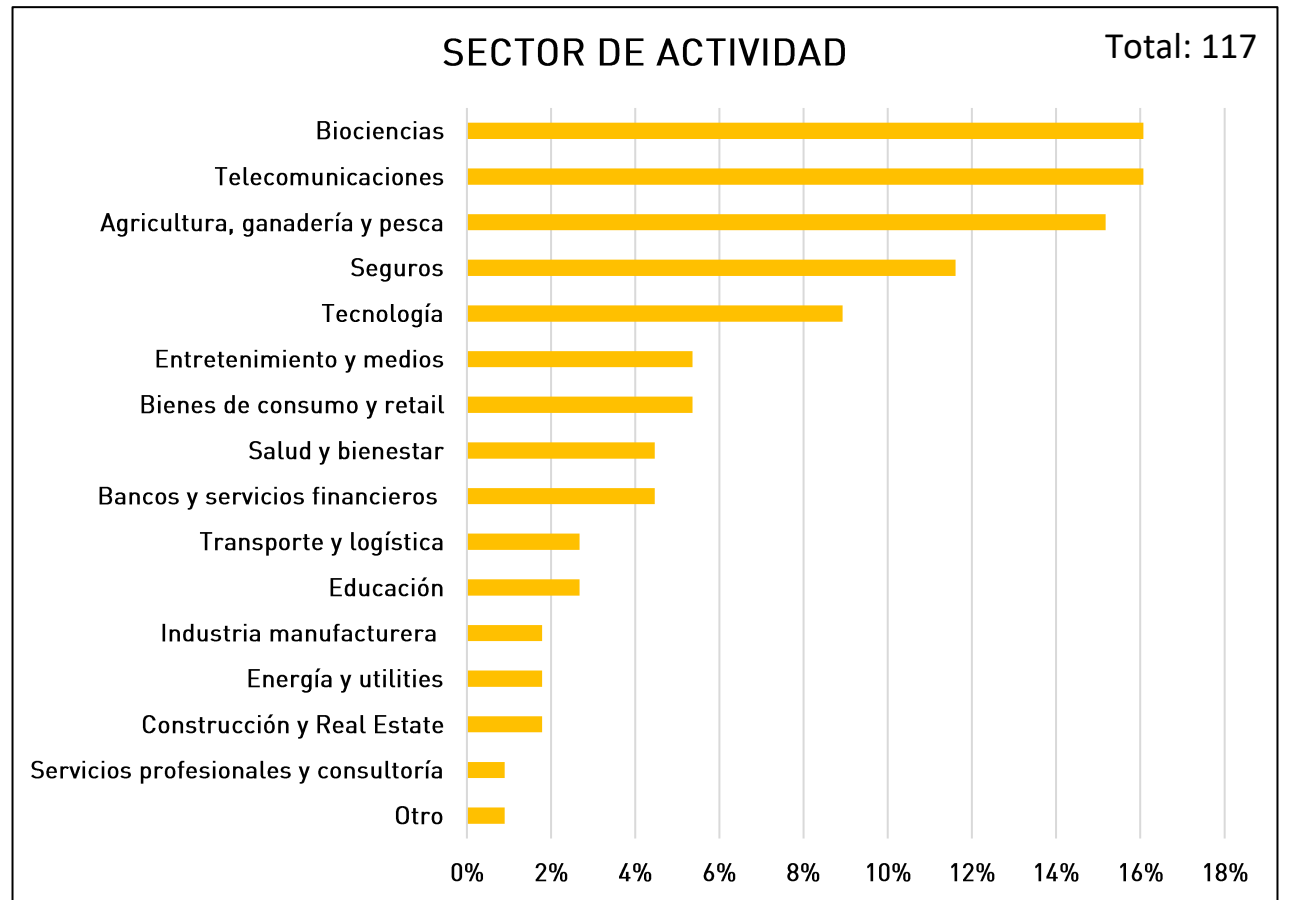
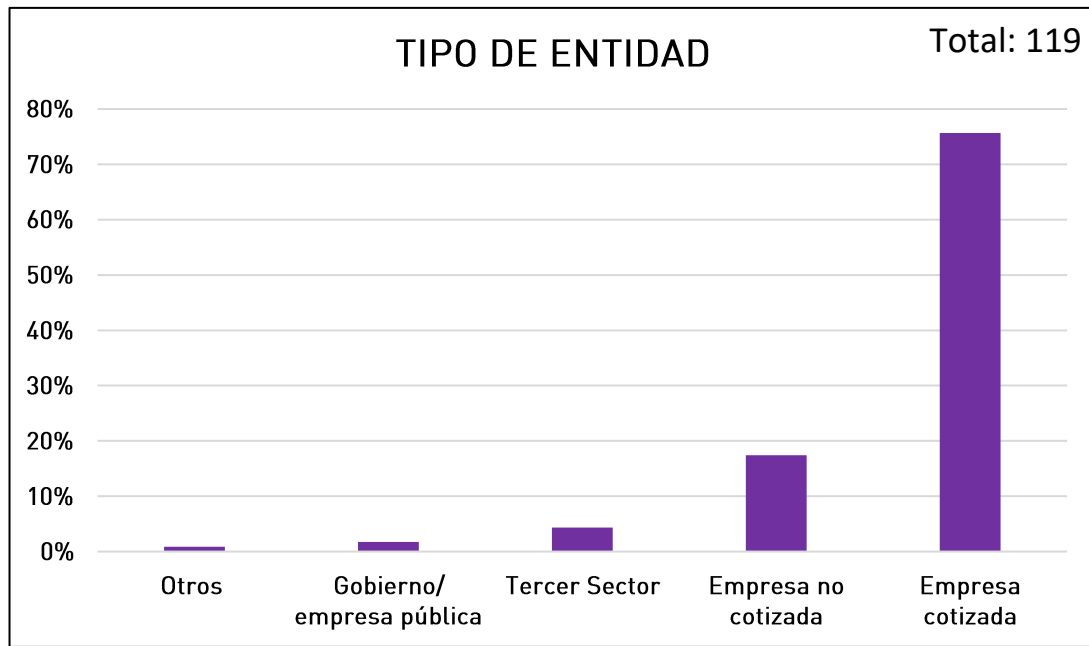
Total: 119



FUNCIÓN/ÁREA DE TRABAJO

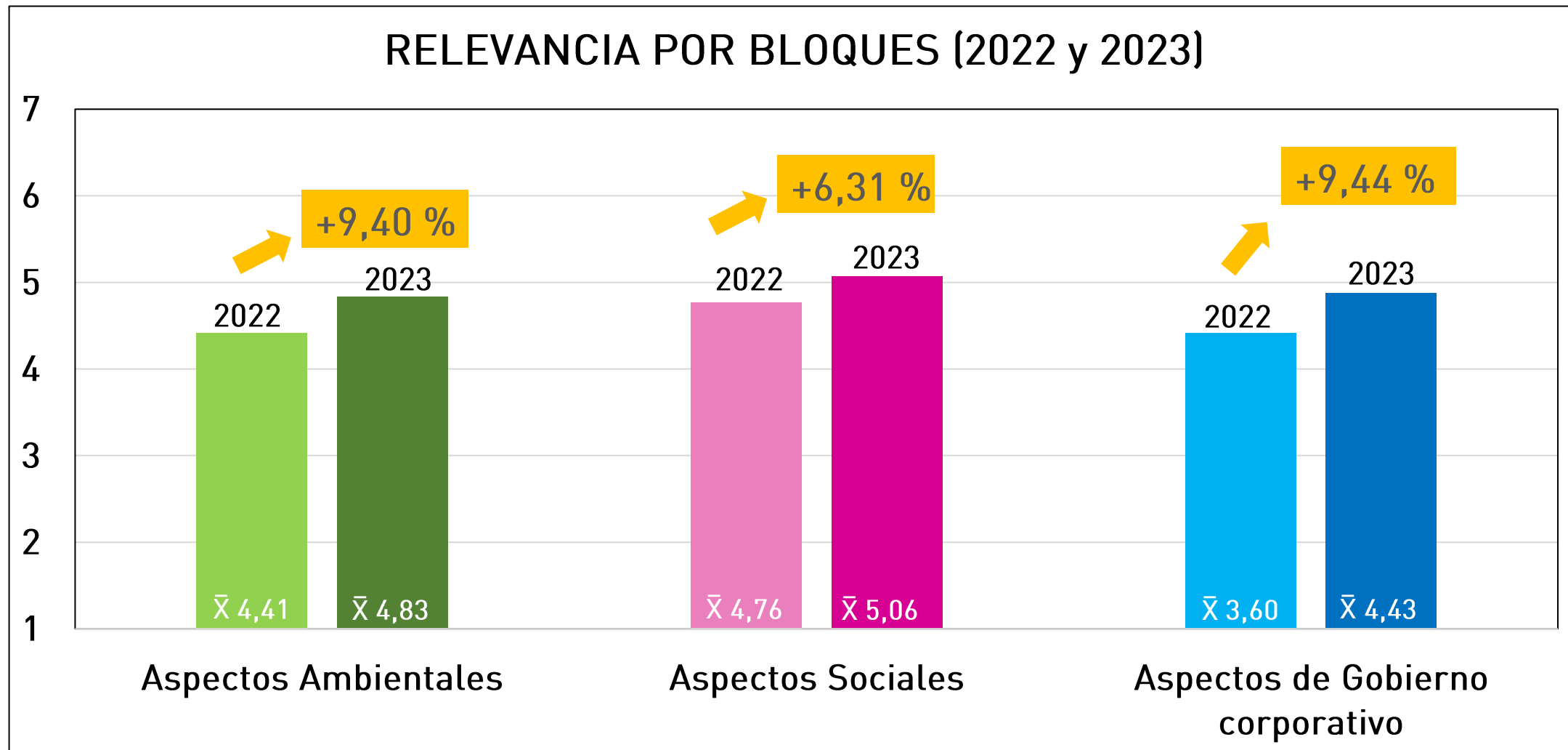
Total: 116





¿QUÉ NOS HABÉIS DICHO?

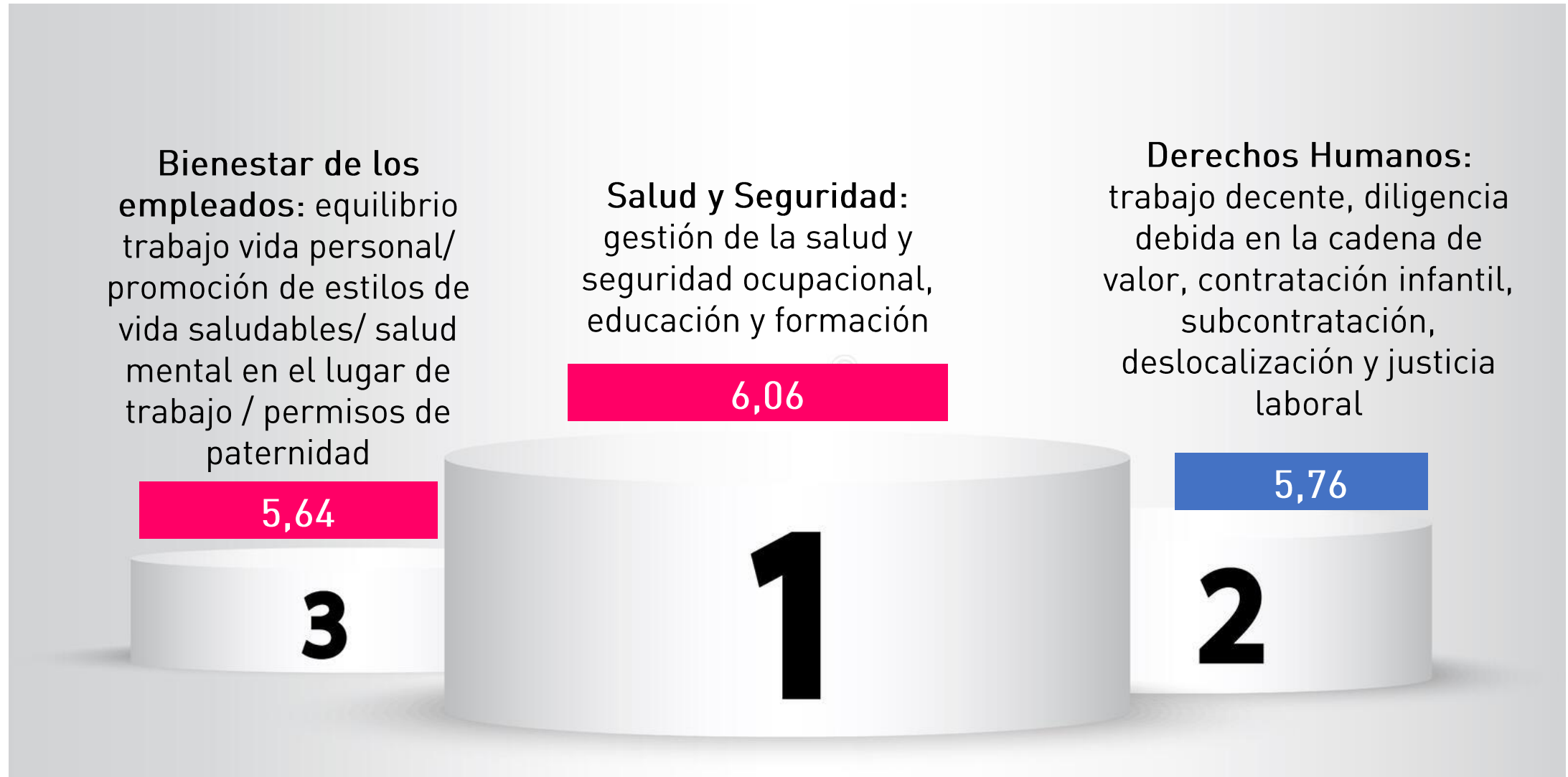
Todos los bloques crecen en importancia.
El bloque Social sigue siendo el más valorado, mientras que el que más crece respecto al año anterior es el bloque de Gobierno Corporativo (+9,44 %)



Total: 118 (2022)

Total: 119 (2023)

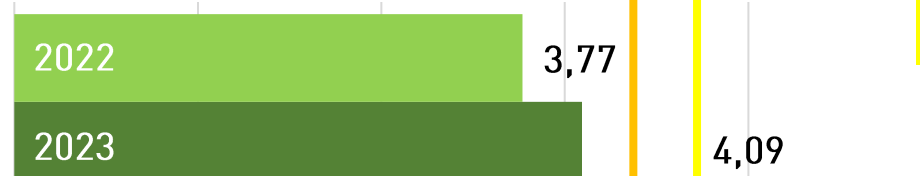
¿Cuáles son los ítems que más se han valorado en 2023?



El “fomento del uso eficiente de recursos, ahorro de energía, fomento del reciclaje y movilidad inteligente de los empleados” es el ítem más valorado y el que más incrementa su valor respecto al año anterior en materia ambiental. En 2022, en cambio, lo fue el “presencialismo, trabajo en remoto y transición a modelos híbridos”.

RELEVANCIA DE ASPECTOS AMBIENTALES Y POLÍTICAS VERDES CON LOS EMPLEADOS

1.1. Transporte de empleados/ desplazamientos y viajes de empleados/ movilidad inteligente de los empleados, etc



1.2. Presencialismo/ trabajo remoto/ transición a modelos híbridos



1.3. Fomento del uso eficiente de recursos/ ahorro de energía/ fomento del reciclaje/ campañas sensibilización



1.4. Coherencia y consistencia de la estrategia de negocio con las prácticas “verdes” de RR.HH



\bar{X} 2022: 4,41

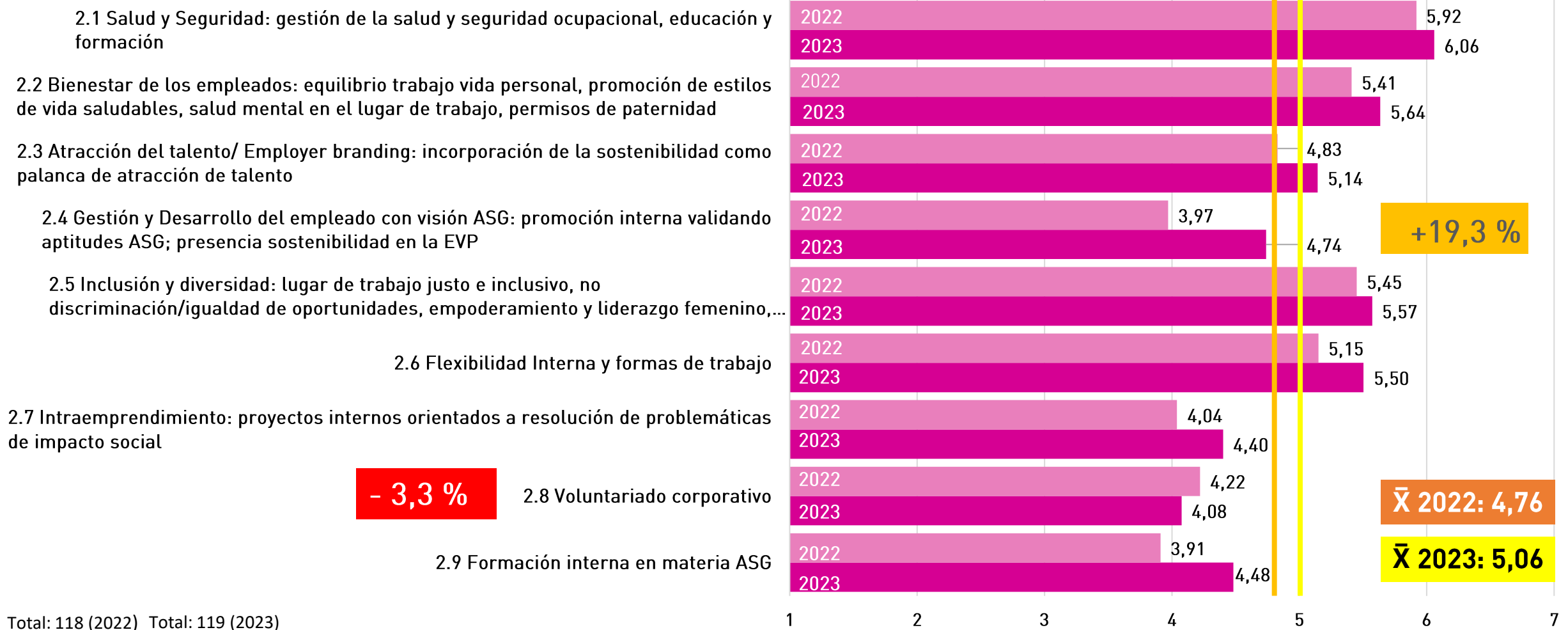
\bar{X} 2023: 4,83

+15,3 %

1 2 3 4 5 6 7
Total: 118 (2022) Total: 119 (2023)

En 2023 el aspecto social de mayor relevancia sigue siendo el de “Salud y Seguridad” y el que más se incrementa respecto a 2022 es “gestión y desarrollo del empleado con visión ASG”. El de menor relevancia, en cambio, es el “voluntariado corporativo”(único que no ha subido en 2023).

RELEVANCIA DE LOS ASPECTOS SOCIALES EN RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS

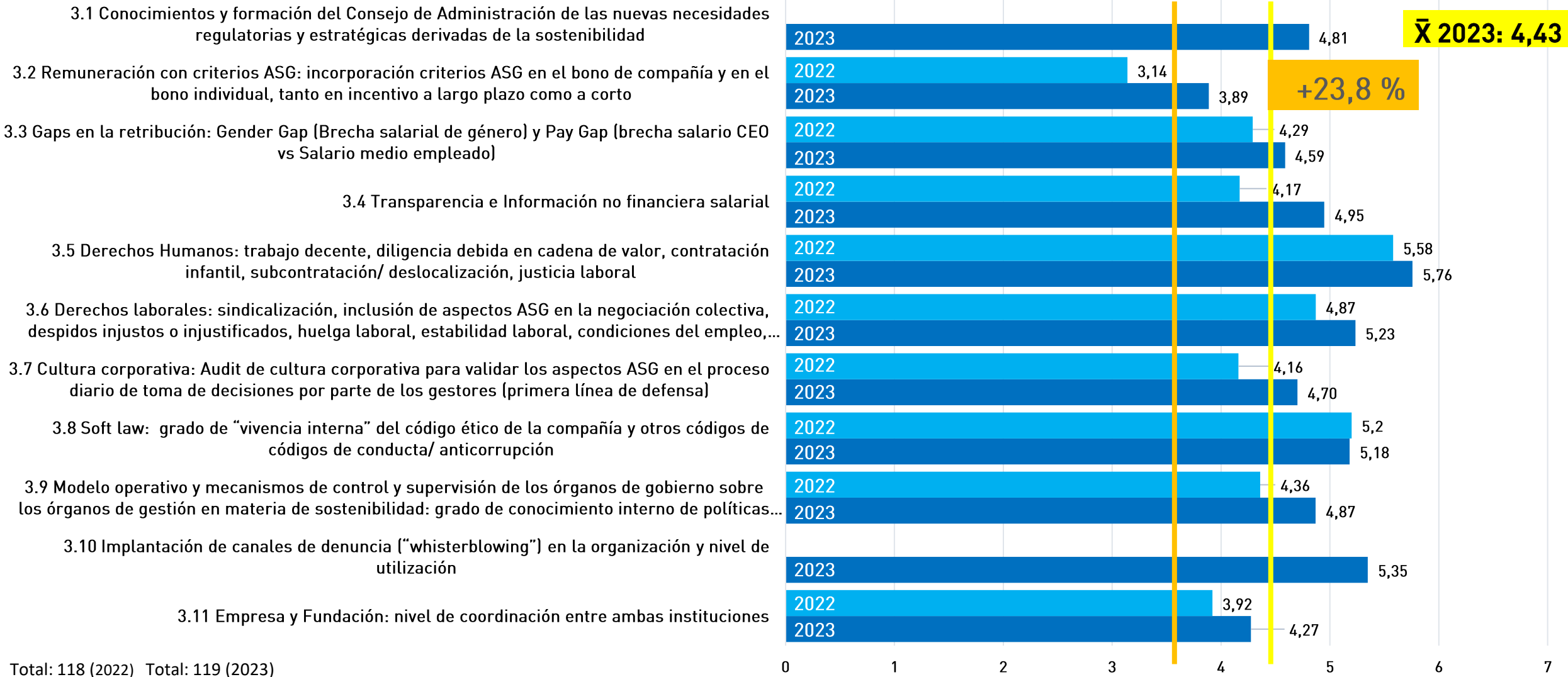


“DD. HH.” es el ítem más valorado de los aspectos de Gobierno y el de “remuneración con criterios ASG” es el que más incrementa su valor respecto al año anterior. Es destacable la relevancia otorgada a los temas recién incorporados: “implantación de canales de denuncias” y “conocimiento y formación de Consejos de Admón.”

RELEVANCIA DE LOS ASPECTOS DE GOBIERNO CORPORATIVO EN RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS

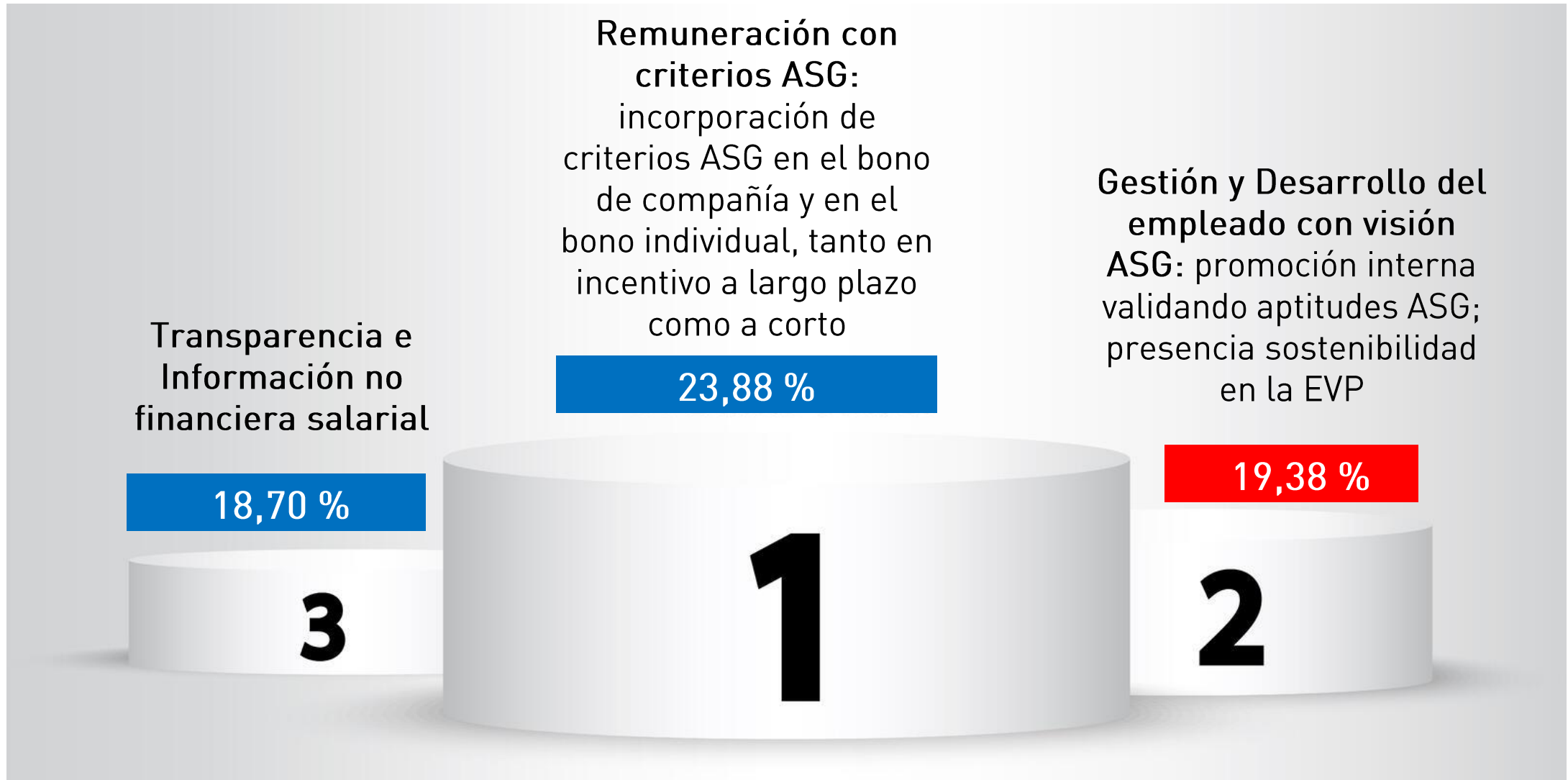
̄ 2022: 3,60

̄ 2023: 4,43



Total: 118 (2022) Total: 119 (2023)

¿Cuáles son los ítems que más han crecido en 2023 vs 2022?



PRINCIPALES CONCLUSIONES

1. Todas las dimensiones ASG crecen en importancia para los RR.HH. El **bloque de Gobernanza es el que más crece**, con un 9,44 %
2. El **TOP 3 de ítems más relevantes con impacto en la sostenibilidad** son aspectos básicos relacionados con las relaciones laborales: (1) salud y seguridad, (2) derechos humanos y diligencia debida y (3) bienestar de los empleados
3. En materia AMBIENTAL, el ítem más valorado (\bar{X} 5,53) y el de mayor crecimiento (+15,3 %) coinciden con el de **Fomento del uso eficiente de recursos/ ahorro de energía/ fomento del reciclaje/ campañas sensibilización**
4. En materia SOCIAL:
 - El ítem que más crece (+19,3 %) es el **Gestión y Desarrollo del empleado con visión ASG: promoción interna validando aptitudes ASG; presencia sostenibilidad en la EVP**
 - El único ítem que desciende (-3,3 %) es el **Voluntariado Corporativo**
5. En materia de GOBERNANZA:
 - El ítem que más crece (+23,8 %) es el de **remuneración con criterios ASG: incorporación criterios ASG en el bono de compañía y en el bono individual, tanto en incentivo a largo plazo como a corto**
 - El ítem más valorado (\bar{X} 5,76) es el de **Derechos Humanos: trabajo decente, diligencia debida en la cadena de valor, contratación infantil, subcontratación, deslocalización y justicia laboral**
6. Del TOP 3 de los ítems que más crecen respecto de 2022, dos tienen que ver con gobernanza, y en especial, con el salario:
 - **Remuneración con criterios ASG (+23,8 %)**
 - **Transparencia e Información no financiera salarial (+18,7 %)**