

## **INFORME EJECUTIVO SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) Y EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO O COMPLIANCE EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS**

### **Autores e Investigadores Principales**

Dr. Luis CARRETERO-DIÁZ. Profesor Titular en CUNEF y en Universidad San Pablo-CEU.

Dr. Ricardo PALOMO-ZURDO. Catedrático Universidad San Pablo-CEU y Vicepresidente de FIFED

### **Equipo principal de investigadores**

José Carlos CUEVAS DE MIGUEL. Vicepresidente de ASSET

Vicente García Gil. CEO de Dictum Abogados y Presidente de FIFED.

Juan Carlos RODRIGUEZ MASEDA. Socio de Dictum Abogados.

Mónica Vinarás Abad. Universidad San Pablo-CEU

**El Observatorio de Ética en los Negocios y la Universidad CEU San Pablo** de Madrid han desarrollado una investigación sobre el *impacto de las políticas de Compromiso Ético, Responsabilidad Social y Cumplimiento (Compliance)* en las empresas excelentes que operan en España, con la participación de la **Asociación Española de Financieros de Empresa (ASSET)** a cuyos asociados se ha remitido el cuestionario. Así mismo, han participado en el estudio el equipo de profesionales de **Dictum Abogados** y consejeros de la **Fundación para la Innovación Financiera y Economía Digital (FIFED)**.

A partir de los datos obtenidos se confeccionó un amplio cuestionario anónimo que se cumplimentó entre octubre de 2016 y febrero de 2017 por parte de los responsables del Departamento de *Compliance* y/o RSC o por los directivos de la compañía que asumían tales responsabilidades, dada la diversidad de estructuras organizativas en las empresas encuestadas.

Toda la información recogida en el cuestionario ha tenido un tratamiento absolutamente confidencial; y los resultados del estudio se presentan de forma agregada, garantizando el anonimato de las 64 empresas que han participado de forma efectiva en el mismo.

La muestra analizada incluye una considerable variedad de empresas, tanto por razón de su dimensión económica y laboral, como por razón de su actividad y sector de especialización. En

el caso de empresas multinacionales o con actividad relevante en el extranjero los datos solicitados se referían únicamente a la realizada en España.

El cuestionario constaba de los siguientes cuatro bloques temáticos con un total de 43 preguntas, de diverso tipo: elección múltiple, cuantitativas y cualitativas o abiertas en cada uno de los bloques:

- I. COMPROMISO ÉTICO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC).
- II. CUMPLIMIENTO NORMATIVO O *COMPLIANCE*.
- III. ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y DE LA RSC.
- IV. TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN DE LA RSC Y DE LAS POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO.

Este **informe ejecutivo** recoge de modo sintético los aspectos más destacados y los principales hallazgos del estudio, que permiten ilustrar, por extrapolación de los resultados de la muestra, la situación de esta relevante cuestión en el planteamiento estratégico de las empresas españolas.

Seguidamente se exponen los principales resultados obtenidos para cada uno de estos bloques temáticos.

## I. COMPROMISO ÉTICO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC).

La **dimensión** media de la muestra es de 1.064 empleados; si bien, con una considerable dispersión que registra un máximo de 5.720 empleados. La facturación media es de 1.447 millones de euros, con un máximo registrado de 32.492 millones de euros. Por activos totales, la media se sitúa en 3.864 millones de euros con un máximo de 83.040 millones de euros en activos.

La **antigüedad media de las empresas es de 45 años**, siendo la más reciente del año 2012 y la más antigua de 1808.

**Las empresas que cuentan con políticas activas específicas sobre ética y RSC suponen el 84% de la muestra.** Es decir, solo el 16% no cuenta con actuaciones específicas en este ámbito.

En cuanto a los **programas concretos** de estas políticas activas, los resultados se clasificaron en tres categorías: en materia de bienestar social de la comunidad, en materia de responsabilidad medioambiental y en materia económica, con los siguientes resultados: en el primer caso, educación/investigación seguida de lucha contra la pobreza fueron las más destacadas; en el segundo caso, lo fueron consumo de energía y procesos ecoeficientes y sostenibles seguidos de consumo de materiales y reciclado; y en el tercer caso, en materia económica, fueron la lucha contra la discriminación de género y las ayudas a la conciliación laboral familiar.

La cuestión de los **códigos éticos** se formuló cuestionando en primer lugar sobre la existencia o no -de forma explícita- de un código ético. En este sentido, **el 70% de las empresas encuestadas cuentan con un código ético**; y dentro de éste grupo, un 72% afirmaron recoger dentro del mismo también disposiciones en materia de aceptación de atenciones y liberalidades por parte de empleados y directivos; y con la misma proporción la existencia de disposiciones en contra de la realización de atenciones a clientes y proveedores.

A la cuestión sobre si la **ética y la RSC forman parte de la cultura corporativa**, la puntuación media sobre una escala de 1 (desacuerdo) a 5 (acuerdo) fue de 3,75.

Los encuestados consideran que el **efecto de una mala gestión ética y de la RSC** en su organización afectaría a las siguientes 6 dimensiones con referencia en una escala de 1 (nada importante) a 5 (muy importante): Reputación e imagen de marca (4,53); ventas y cuota de mercado (3,5); multas y sanciones (3,91); costes de producción (2,72); atractivo para atraer talento (3,72) y clima laboral (3,84).

## II. CUMPLIMIENTO NORMATIVO O COMPLIANCE.

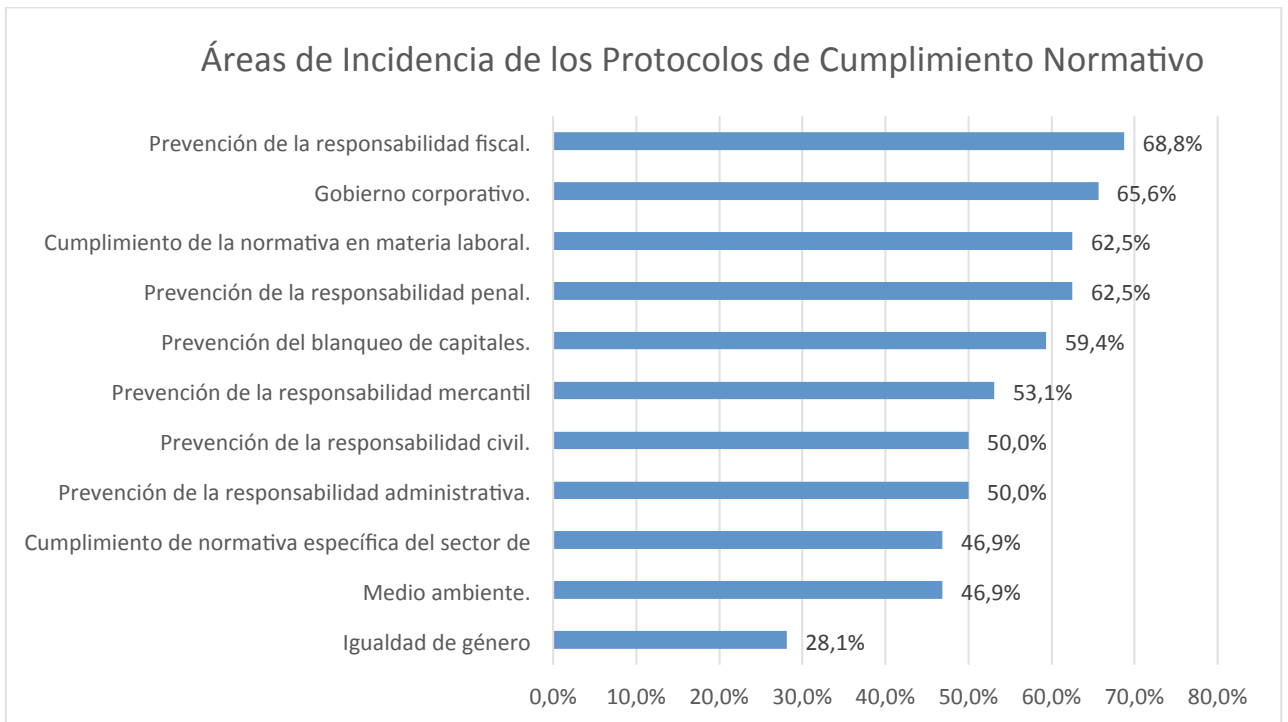
**El 81,25% de las organizaciones analizadas cuenta con sistemas o protocolos relacionados con la supervisión del cumplimiento normativo**; es decir, a pesar del considerable avance producido en este campo durante los últimos años **hay casi una quinta parte de empresas que no cuentan con estos protocolos**.

Ente las empresas que sí cuentan con dichos protocolos, un 84,21% afirman seguir los mismos que su sociedad matriz cuando ésta existe.

Entre dichos procedimientos, el 84,62% declara hacer referencia explícita a la responsabilidad de los administradores.

En el gráfico siguiente se recogen las **principales áreas sobre las que inciden los protocolos de cumplimiento normativo de las empresas encuestadas**. Así, la prevención de la responsabilidad fiscal se contempla en el protocolo de cumplimiento del 68% de ellas; mientras que el área de igualdad de género sólo se recoge en el protocolo del 28% de las empresas de la muestra.

GRÁFICO 1



Fuente: elaboración propia a partir de resultados del cuestionario.

De los resultados del estudio, se desprende que **el 50% de las organizaciones encuestadas indican que aún no han procedido a realizar una *Due Dilligence* para la identificación de las actividades potencialmente generadoras de responsabilidad para la elaboración de un mapa de riesgos.**

Además, **un significativo 18,75% de la muestra reconoce que no ha implantado aún procedimientos o normas en la operativa de la empresa que contemplen la prevención de los riesgos anteriores.**

Por otra parte, destaca que **el 71,88% de las empresas encuestadas afirma que sus protocolos no están homologados por ningún organismo externo de certificación.**

El desarrollo e implantación de tales protocolos han sido realizados de forma interna en el 65,52% de los casos; siendo el departamento de cumplimiento el que más frecuentemente se ha ocupado de ello (35%) seguido del departamento de auditoría y control interno (30%).

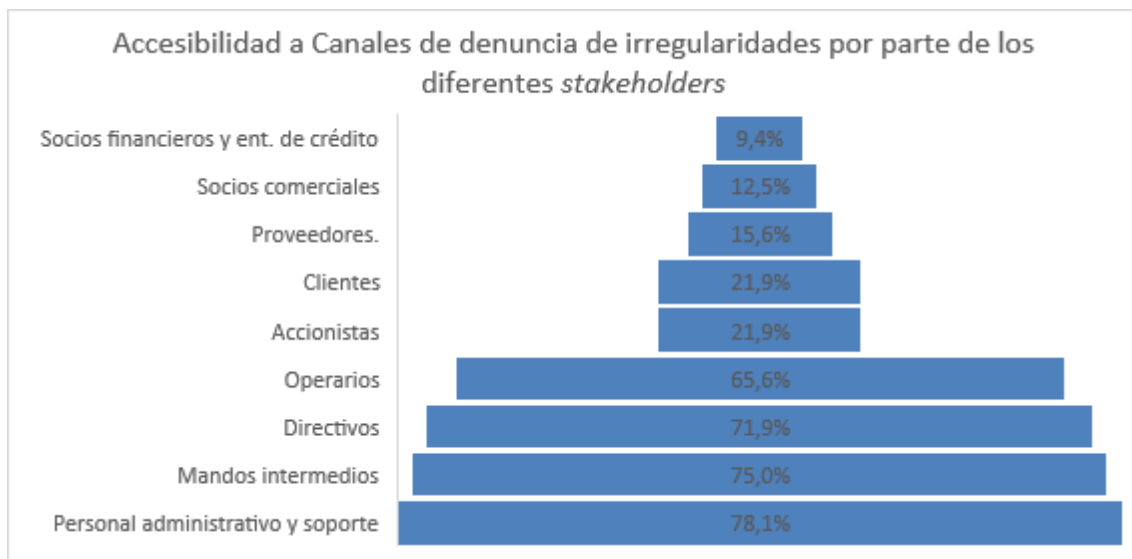
En el caso de contar con supervisores externos, el planteamiento y desarrollo de estos protocolos corresponde a una empresa de consultoría especializada en el 50% de los casos, seguidos de una compañía auditora externa en el 33,3%.

**El 62,5% de las empresas de la muestra analizada cuenta con modelos de gestión de recursos financieros orientados a impedir la comisión de delitos** y éstos están supervisados por el departamento de auditoría y control interno en el 80% de los casos.

Adicionalmente, el 75% de las empresas encuestadas cuenta con canales de denuncia habilitados específicamente para informar o denunciar las posibles irregularidades en sus actuaciones; si bien, no son anónimos aún en el 16% de los casos.

Estos canales tienen diferentes protagonistas, como puede verse en el gráfico adjunto. Así, por ejemplo, la existencia de canales de denuncia accesibles a los accionistas, proveedores, clientes y socios comerciales o financieros siguen siendo minoritarios.

GRÁFICO 2



Fuente: elaboración propia a partir de resultados del cuestionario.

Por otra parte, sobre una escala desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo) en relación con el efecto negativo que el exceso de celo o desconocimiento de los protocolos de cumplimiento normativo puede provocar en los resultados de la empresa, se obtiene un valor de 3,74.

### III. ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL CUMPLIMIENTO (COMPLIANCE) Y DE LA RSC.

El 58% de las empresas encuestadas no dispone de un departamento o área específica de Ética, Cumplimiento o RSC y además no se aprecia correlación entre la dimensión de y la existencia de dicho departamento, pues -a priori- cabría esperar el cumplimiento de la hipótesis de que las empresas de menor dimensión no hubiesen desarrollado esta estructura específica al contrario que las grandes empresas.

Para aquellos que sí poseen dicho departamento explícito, sólo un tercio (33%) lo contemplan como un elemento diferenciado dentro de su estructura organizativa, mientras que el resto se inclinan por incorporarlo dentro del Departamento de Servicios Jurídicos o de Auditoría Interna, fundamentalmente.

Por otra parte, en los casos de la existencia de dicho departamento, ya sea como departamento adicional o inscrito dentro de los servicios jurídicos o de auditoría, la dependencia funcional se deriva directamente de la Dirección General de la empresa, esto es, jerárquicamente al mismo nivel que los demás directores funcionales, sólo en un 61,1% de los casos. Dependiendo de los directores funcionales de Recursos Humanos, Finanzas o Comunicación en el resto de los encuestados.

#### IV. TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN DE LA RSC Y DE LAS POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO.

**La comunicación y transparencia en materia de Ética, cumplimiento y RSC es una cuestión relevante para la muestra de empresas analizada, con una valoración de 4,11 sobre una escala de 1 a 5.**

La persona responsable de esta actividad de transparencia y comunicación es el responsable del área de cumplimiento en el 26% de los casos, seguido por el responsable de RSC en el 25% de los casos.

**El 39,2% de las empresas analizadas afirma editar memorias de RSC o sostenibilidad utilizando modelos o índices de carácter internacional.** El 82% de ellas son empresas de dimensión superior a los 300 empleados.

**Los índices de referencia internacional más utilizados en estos casos son las Directrices de la OCDE (50%); los principios del Pacto Global de la ONU (30%) y las directrices del Libro Verde de la UE (10%) y finalmente el modelo GRI o del *Global Reporting Initiative* (10%).**

Por último, en cuanto al público objetivo de la comunicación (*stakeholders*) de las comunicaciones de estas empresas en relación con sus compromisos éticos, el gráfico adjunto muestra las principales áreas de interés; si bien, sólo el 16% reconoce tener actualmente algún programa en marcha para fomentar el diálogo con algunos de sus *stakeholders* en materia de Ética, Cumplimiento y RSC.

**GRÁFICO 3**



Fuente: elaboración propia a partir de resultados del cuestionario.

## CONCLUSIONES.

De acuerdo con los datos obtenidos por el estudio exploratorio realizado en la muestra de 100 empresas de la base de datos de socios de ASSET, y tomando dichos resultados únicamente como referencia o aproximación inicial al objeto de estudio, siguiendo también la misma estructura de contenido del propio documento de recogida de la información, estamos en condiciones de afirmar lo siguiente:

**I. Compromiso Ético y RSC.** El conjunto de empresas analizadas presenta un nivel elevado de compromiso ético y responsabilidad social, a juzgar por los resultados de la muestra (**el 84% declaran llevar a cabo políticas activas sobre ellas**), encaminando sus esfuerzos a la triple dimensión de bienestar social, en materia medioambiental y finalmente en materia económica. Si bien, esta última dimensión sigue destacando nitidamente sobre las otras dos. Es decir, la mayoría de las empresas encuestadas contemplan preferentemente las políticas orientadas a la no discriminación de género, la conciliación y el apoyo a la creación de empleo, como áreas de actuación preferente, frente a las políticas de carácter medioambiental o de igualdad social; lo cual es coherente con la dimensión media de dichas organizaciones y su experiencia en muchos casos.

Igualmente, cabe destacar el resultado de que hasta **un 70% de los encuestados reconoce la existencia de un código ético explícito en su organización**, en el que se recogen también mayoritariamente (72%) disposiciones en contra de la aceptación de liberalidades para empleados y directivos. La idea de que la mala gestión ética afecta no sólo a la imagen de la organización, sino al clima laboral de la firma y su capacidad para atraer talento está igualmente instaurada en el pensamiento de la mayoría de los directivos de la muestra.

**II. Cumplimiento Normativo.** De nuevo los resultados obtenidos en relación con el cumplimiento normativo son destacables e incluso por encima de los anteriores, ya que **el 81,25% declara contar con sistemas o protocolos relacionados con la supervisión de dicho cumplimiento**. También es lógico que la preocupación por el cumplimiento supere en estos momentos a la preocupación por los códigos éticos en estas organizaciones medianas, pero lo que es más sorprendente es que, aproximadamente, **el 50% de dichas organizaciones no han procedido a realizar aún un mapa de riesgos capaz de identificar las actividades potencialmente generadoras de responsabilidad penal, civil o mercantil para sus administradores**.

Destaca también que **un 70% de las empresas encuestadas no ha homologado todavía sus protocolos de cumplimiento por ningún organismo externo de certificación**.

En cuanto a la responsabilidad sobre dichas actuaciones se encuentra aun repartida entre diferentes departamentos funcionales, empezando a ser cada vez más frecuente la existencia de un departamento diferenciado de Cumplimiento (pero aún sólo en el 35% de los casos).

Sobre una escala de de 1 a 5, los encuestados reconocen con un 3,74 de acuerdo la influencia negativa de un cierto recelo o exceso de precaución, que se está implantando en muchas organizaciones, y los resultados económicos de la empresa en este sentido.

**III. Estructura Organiza del Cumplimiento y de la RSC.** Aproximadamente **más de la mitad (58%) de las empresas encuestadas sigue sin disponer de un Departamento o área funcional encargada de la supervisión del Cumplimiento o de la RSC**, y cuando existe, solamente una tercera parte de los encuestados lo contempla como un departamento o área de actividad diferenciada dentro de su estructura, separada de otros departamentos más habituales como Auditoría Interna o Asesoría Jurídica. Esto dista mucho de la situación que se

puede considerarse como apropiada para dicha unidad, y deja en evidencia la todavía escasa importancia que se le otorga orgánicamente a esta unidad o unidades de gestión del cumplimiento y la responsabilidad social, sobre todo si se pone en relación con las conclusiones de la parte (I): **se acepta la importancia de la ética y el cumplimiento para el resultado de la organización, pero no se le da protagonismo en la toma de decisiones y el funcionamiento de la empresa como un área o Departamento Funcional de actividad al mismo nivel de responsabilidad que los demás** (situación que sólo ocurre en el 18% de los casos).

**IV. Transparencia y Comunicación.** Del estudio se desprende que, tanto la comunicación como la transparencia en materias de ética, cumplimiento y RSC se consideran muy relevantes para las empresas del estudio (con una puntuación media de 4,1 en una escala de 1 a 5). El máximo responsable de esta actividad de comunicación es el propio responsable del área de cumplimiento (26% de los casos) seguido por el responsable de RSC (25% de los casos). A pesar de la importancia que la mayoría de las empresas declaran en relación con el cumplimiento ético y normativo, tan **sólo un 39% de las empresas afirman editar memorias de RSC o sostenibilidad utilizando modelos o índices de carácter internacional**, siendo en la mayoría de los casos las empresas más grandes (con más de 300 empleados). Aun así, los índices de referencia son de carácter muy general, como las Directrices de la OCDE y el Pacto Mundial, empleando metodologías más duras (del tipo GRI) tan sólo en el 10% de los casos.

Por último, en relación con los *stakeholders* objetivo de dichas comunicaciones, se siguen destacando como objetivos prioritarios especialmente a los empleados y directivos, aunque empiezan también a considerarse en un segundo nivel, otros menos habituales tales como Clientes, Proveedores y la Sociedad en General y los Medios de Comunicación.

Madrid, 21 de julio de 2017.