

Resumen

La desigualdad constituye uno de los problemas de nuestro tiempo. Distintos observadores la señalan como una de las causas de la creciente desconfianza social en las instituciones y del auge del populismo. Este artículo examina en qué medida la agenda ESG o de la sostenibilidad empresarial está poniendo el foco en la desigualdad, dado que en cierta medida esta puede ser entendida como una externalidad negativa generada. La atención a la desigualdad de la agenda ESG está limitada a cuestiones muy específicas relativas a la retribución. Concluimos con algunas propuestas orientadas a que las compañías examinen su contribución neta a este problema.

Palabras clave: ESG, desigualdad.

Abstract

Inequality is one of the problems of our time. Various observers point to it as one of the causes of growing social mistrust in institutions and the rise of populism. This article examines the extent to which the ESG or sustainability agenda is focusing on inequality, given that to some extent this can be understood as a negative externality. The focus on inequality in the ESG agenda is limited to very specific issues related to remuneration. We conclude with some proposals for companies to examine their net contribution to this problem.

Keywords: inequality, ESG.

JEL classification: J30.

LA DESIGUALDAD EN LA AGENDA ESG O DE LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

Ramón PUEYO VIÑUALES
Marta GÓMEZ MANCHÓN

KPMG en España

I. INTRODUCCIÓN

SI hacemos caso a Walter Scheidel, autor de *The Great Leveler* (2018) la desigualdad en las sociedades humanas no solo es persistente, sino que casi es inevitable. Por poner un ejemplo, según nos dice, la ratio que señala la disparidad entre la riqueza de Bill Gates y la de un ciudadano norteamericano corriente vendría a ser similar a la que existía entre los romanos más ricos y la población del imperio al comienzo de nuestra era. En su repaso a la historia universal de la desigualdad, Scheidel concluye que la estabilidad es su caldo de cultivo. Y es solo mitigada de manera sustancial por *shocks* de distinta naturaleza: guerras, epidemias, revoluciones o estados que colapsan. Por poner un ejemplo inquietante en los tiempos que corren, la muerte de alrededor de un tercio de los europeos como consecuencia de la epidemia de peste del siglo XIV contribuyó a disminuir la desigualdad de una manera muy significativa; durante algún tiempo el trabajo se hizo más escaso y su retribución aumentó, aunque no sin la resistencia de los propietarios de las tierras. Pero el transcurso del tiempo y el retorno de la estabilidad volvieron a traer desigualdad. En nuestra pandemia, y a diferencia de las anteriores, la desigualdad no parece estar en retroceso.

Según cuentan las crónicas, John Pierpont Morgan, fundador del banco que lleva sus iniciales y apellido, solía afirmar que ningún empleado merecía percibir un salario de más de diez veces el salario del empleado peor pagado de su banco. Hoy, la ratio existente entre el mejor y el peor pagado de los empleados en las principales compañías del mundo es más de un orden de magnitud superior al límite que le parecía apropiado al banquero norteamericano. La sensibilidad del legendario banquero por la desigualdad parece más acentuada que la que nos encontramos en nuestros días, aunque quizá su preocupación no se extendía a lo que sucedía más allá de la puertas del banco.

La desigualdad es una importante externalidad negativa; puede contribuir a disminuir la confianza social en las instituciones democráticas y en la economía de mercado. La desigualdad genera pesimismo, que a su vez alimenta el populismo al hacer menos verosímil la idea de que las democracias son el mejor sistema para proporcionar oportunidades para todos. El Fondo Monetario Internacional afirmaba hace algún tiempo que la desigualdad pone en riesgo el crecimiento y la estabilidad de los países. La pregunta es qué pueden hacer las compañías en materia de desigualdad y en qué medida la agenda de la sostenibilidad

nibilidad o *ESG* (*Environmental, Social and Governance*, por sus siglas en inglés) contempla de manera expresa la desigualdad, sus causas y consecuencias y lo que las compañías pueden poner de su parte. Dicho de otro modo, cabe preguntarse acerca de en qué medida confluyen las agendas de la desigualdad y de la sostenibilidad o las cuestiones *ESG*.

La respuesta breve a la pregunta anterior es que más bien poco. Aunque empieza a haber voces que expresan la importancia de la desigualdad y su condición de externalidad —generada en parte por las compañías y sufrida por el conjunto de la sociedad— lo cierto es que los estándares de reporte, los requerimientos de los inversores o las estrategias en materia *ESG* o de sostenibilidad de las compañías siguen no contemplando de manera decidida este asunto. O lo hacen, pero sin aplicar una mirada macro y únicamente en la medida en que se refiere a las desigualdades de ingresos entre diferentes colectivos de las compañías.

Desde el punto de vista de la sostenibilidad o *ESG*, lo que deberíamos preguntarnos es qué elementos del modelo de gestión de las compañías pueden influir en el impacto, micro y macro, de las compañías en materia de desigualdad. La respuesta tiene que ver con la aproximación de las compañías en materia de fiscalidad, de recursos humanos y, en menor medida, de filantropía. Aunque los líderes empresariales también pueden desempeñar un papel relevante en aumentar la sensibilidad social por las causas y consecuencias de la desigualdad.

También deberíamos preguntarnos qué aproximación podemos utilizar para hablar del papel

de las compañías en la desigualdad. En primer lugar, podríamos pensar en la desigualdad en términos de la diferente retribución de las compañías al capital y el trabajo y las consecuencias de esta distribución en la desigualdad desde un punto de vista macroeconómico. El margen de actuación de las compañías en este punto estaría, en el caso de las compañías cotizadas, sujeto a la restricción de las expectativas de inversores y financiadores. El impacto en esta materia se produciría desde las prácticas de recursos humanos y de inversión social o de filantropía de las compañías. También desde el punto de vista de las políticas fiscales, en el sentido de que son un instrumento fundamental en la corrección de la desigualdad.

Otra variante de la desigualdad que podríamos examinar desde el punto de vista de la agenda de la sostenibilidad o *ESG* se refiere a la que tiene lugar como consecuencia de las diferencias de tamaño o de sector de actividad de la compañía. Por ejemplo, las que se producen entre los salarios y la formación que pueden ofrecer las grandes compañías y las pequeñas o entre la compañías tecnológicas y las demás. Se trataría de una desigualdad más bien entre empresas acerca de la cual la agenda de la sostenibilidad o *ESG* no tendría mucho que decir más allá de poner el acento en la necesidad de políticas fiscales responsables. Quizá, de nuevo, se trataría de examinar las prácticas de las compañías para evitar el impacto sobre el conjunto de la sociedad de las desigualdades generadas. Por último, podemos hablar de la desigualdad micro, la que se produce como consecuencia de la creciente disparidad retributiva existente entre los directivos de

las compañías y el resto de empleados. Todas estas perspectivas olvidan la condición de externalidad de la desigualdad.

II. APRECIO (CAUTELOSO) DE LA DESIGUALDAD

A la hora de hablar de desigualdad, hay varias cuestiones que debemos tener en cuenta. En primer lugar, que la desigualdad es consustancial al capitalismo. Y que el capitalismo explica en buena medida las mejoras de bienestar, de esperanza de vida y el crecimiento, entre otros, experimentado por la humanidad, de manera desigual, a lo largo de los últimos dos siglos y medio. Si lo vemos desde el punto de vista opuesto, aquellas sociedades que han fijado su objetivo en la eliminación de la desigualdad han resultado, a lo largo de la historia, un rotundo fracaso tanto desde el punto de vista de las libertades como del bienestar de sus ciudadanos. La pregunta que cabría hacerse es si, como sucede con el colesterol, deberíamos hablar de desigualdad de la buena y de la mala. Y cuáles son las características que describen una y otra. Por ejemplo, nadie discutiría que es razonable que la sociedad haya recompensado más a Bill Gates que a los autores de este artículo. La discusión puede estar en si la diferencia debe ser de centenares de miles de veces. Esto es, cabría debatir acerca del nivel de desigualdad saludable y si los incentivos del capitalismo premian en exceso determinadas capacidades o competencias frente a otras. Dice Angus Deaton que hacerse rico es una buena cosa, especialmente cuando en el proceso uno genera prosperidad para otras personas. Pero no es tan buena cosa cuando el proceso de acumulación de la

riqueza no es resultado de hacer cosas sino de coger cosas, de la búsqueda de rentas.

En el debate sobre la desigualdad existe el riesgo de caer también en las retóricas de la intransigencia. En su ensayo del mismo título, Albert O. Hirschman defendía que a lo largo de la historia los enemigos del progreso social han utilizado tres argumentos o tesis para oponerse al cambio: la tesis de la futilidad, que viene a decir que los cambios no contribuyen a resolver el problema social en cuestión, que el mundo no cambia; la tesis del riesgo, que se refiere a que los cambios pueden provocar la aparición de otros problemas no identificados con anterioridad; y la tesis de la perversidad, que defiende que los cambios provocan un efecto de sentido contrario al deseado. Con frecuencia vemos utilizar estas tres tesis a quienes defienden que la desigualdad tiene que ver con la naturaleza del capitalismo, que corregirla podría poner en riesgo el sistema que tantas mejoras ha traído o que las medidas para la corrección de la desigualdad solo provocarían el empeoramiento del problema.

Otra cuestión que permanece abierta en el debate sobre la desigualdad se refiere a definir exactamente de qué estamos hablando. Los economistas piensan en Gini, en ingreso y en renta. Otros científicos sociales tienen otras ideas en mente cuando piensan en desigualdad. Difícilmente seremos capaces de resolver un problema que no somos ni siquiera capaces de definir.

La perspectiva de este artículo es agnóstica, en el sentido de que lo que estamos tratando de indagar es en qué medida los es-

tándares en materia de sostenibilidad o de responsabilidad social corporativa se ocupan de la desigualdad en lugar de tratar de evaluar qué es la desigualdad, sus causas y qué niveles de desigualdad pueden ser considerados razonables. A efectos de este artículo, entendemos que desigualdad es lo que los estándares internacionales entienden que es y lo concluimos con algunas recomendaciones a los consejos de administración y a la alta dirección de las compañías para que tengan en cuenta en mayor medida la desigualdad en el marco de sus compromisos en materia de sostenibilidad o *ESG*.

Examinaremos para ello en qué medida los estándares en la materia o las políticas de los inversores que se interesan por las prácticas *ESG* de las compañías ponen el acento en la desigualdad y en las prácticas de las compañías en este ámbito. Este artículo tampoco tiene como propósito, por tanto, examinar las desigualdades de género.

III. LA AGENDA DE LA DESIGUALDAD Y DE LA SOSTENIBILIDAD VIVEN VIDAS SEPARADAS

Por empezar por las conclusiones, un asunto a señalar es que las agendas de la desigualdad y de la sostenibilidad/*ESG* o responsabilidad corporativa no se cruzan en la medida en la que cabría esperar. Los asuntos *ESG* o de sostenibilidad tienen que ver con cómo las compañías dan respuesta a los retos sociales o ambientales a los que se enfrenta la sociedad. Siendo la desigualdad uno de los principales, cabría esperar una mayor confluencia entre la agenda *ESG* y la de la desigualdad. Esto se

traslada a los estándares aplicables en la materia, pero también a las manifestaciones públicas de las compañías. Valga como ejemplo un somero y superficial análisis de los informes de sostenibilidad de algunas compañías. Los informes anuales y de sostenibilidad correspondientes a 2019 de algunas de las mayores compañías del IBEX 35 (1) hacen referencia en 583 ocasiones al cambio climático. Por su parte, únicamente se hace referencia expresa al término desigualdad en 22 ocasiones.

IV. LA (ESCASA) PRESENCIA DE LA DESIGUALDAD EN EL NUEVO CAPITALISMO CON PROPÓSITO

Durante el verano de 2020, Danone se convertía en la primera multinacional francesa en incorporar el propósito a los estatutos sociales de la compañía, dando respuesta a la ley Pacte del año 2019. Entre otros aspectos, esta ley establece que las empresas deben ser administradas y gestionadas considerando el impacto social y ambiental de sus decisiones. Y recoge la posibilidad de que incorporen el propósito a los estatutos sociales.

Con la pandemia parecía que las cuestiones vinculadas con el propósito o con la sostenibilidad iban a pasar a un segundo plano. Y es evidente que las compañías han tenido que poner el foco en sus constantes vitales. Pero la crisis ha evidenciado, según han puesto de manifiesto distintos observadores como BlackRock, el mayor gestor de activos del mundo, que las empresas más avanzadas en sostenibilidad son más resistentes a los *shocks* como el vivido con la pandemia. La agenda *ESG* o de

la sostenibilidad no ha pasado a un segundo plano, sino que más bien ha salido reforzada.

Además, todo parece indicar que se acercan tiempos de mayor escrutinio para las compañías y como consecuencia de mayor necesidad de que estas muestren su compromiso social y ambiental. Consecuencia, entre otros factores, de la crisis económica y del consiguiente aumento de la desigualdad. Es sabido que la desigualdad alimenta el pesimismo, que a su vez nutre el populismo. Combatir la desigualdad y el pesimismo es una tarea crítica para nuestra democracia y las empresas son actores clave. La atención al propósito puede ayudarles a ello. Pero el nuevo capitalismo con propósito presta poca atención a la desigualdad como problema macro o como externalidad. O lo hace solamente en la medida en la que tiene que ver con el establecimiento de relaciones de confianza con los empleados. El término desigualdad no es utilizado con frecuencia.

Según los historiadores, la idea de que las compañías se deben a la maximización del valor para el accionista tiene su origen en el año 1919. En aquel año, un tribunal estadounidense resolvió una disputa entre el fundador de Ford y dos de sus accionistas. El primero quería reinvertir en la compañía los excedentes generados con la vocación de «extender los beneficios del sistema industrial al mayor número de personas para ayudarles a construir sus vidas y sus hogares». Los accionistas defendían que los beneficios debían ser distribuidos a los propietarios dado que ese debía ser el propósito de la compañía. Ganaron los accionistas.

Durante las últimas décadas, la idea de que el accionista está por encima de cualquier cosa ha ido perdiendo espacio. Quienes se oponen a ella defienden que las empresas deben ser gestionadas teniendo presente a la totalidad de los grupos de interés, incluyendo la sociedad en su conjunto.

Ya decía Joan Magretta que la empresa es una institución inherentemente social; que lo que diferencia a las compañías de las tribus o los clubs de ajedrez es que estos últimos existen para servir a quienes forman parte de ellas mientras que las empresas existen principalmente para servir a personas ajenas a la organización.

El verano de 2019, un siglo después de la sentencia de Ford, los doscientos primeros ejecutivos de algunas de las principales compañías norteamericanas suscribieron la célebre declaración de la Business Roundtable sobre el propósito de las empresas. El documento abogaba por la creación de valor para todos los grupos de interés dado que esta aproximación hace más próspera a la sociedad y hace mejores a las compañías.

También en 2019, la British Academy de humanidades y ciencias sociales hacía públicos unos principios en la misma dirección. Inspirada por el economista Colin Mayer, autor del influyente ensayo *Prosperity* (2019), la institución británica entiende que el propósito de las compañías no es otro que «resolver con rentabilidad los problemas de las personas y del planeta», en lugar de lucrarse con los problemas de las personas y del planeta. Los principios que proponen se refieren, entre otros, a que la

importancia del propósito de las empresas quede recogida en la legislación mercantil y a que el consejo de administración tenga la responsabilidad de supervisar su cumplimiento.

Ya entrado 2020, el *Manifesto de Davos* del Foro Económico Mundial consagraba también la idea de que las compañías deben maximizar el valor creado para la sociedad y vincular la retribución de los ejecutivos a esta obligación. No obstante, tal y como recordaba el economista Vicente Salas hace algunos meses (Cercle d'Economia, 2020), la discusión sobre el propósito empresarial no es nueva, sino que viene de, al menos, hace cuarenta años. También inversores de referencia llevan tiempo insistiendo en la importancia del propósito para las empresas saludables.

Evidentemente, la idea de que las compañías establezcan un propósito que formalice su contribución social y que se aseguren de su cumplimiento no está exenta de dificultades. Por ejemplo, cómo determinar el contenido de ese propósito. O cómo establecer métricas que permitan evaluar su cumplimiento y lo hagan creíble frente a una opinión pública descreída.

La declaración de la Business Roundtable pone el acento, en su introducción, en la importancia de un crecimiento económico inclusivo que no deje a nadie atrás. Entre los compromisos de la declaración se encuentra también el de invertir en los empleados, pero la desigualdad no es reflejada de manera expresa. No es definida como un problema significativo ni la concepción del propósito parece recoger la idea de manera expresa. Por otra parte, y a pesar de su encomiable

intención, algunas voces cuestionan el impacto de la declaración de la Business Roundtable. El semanario norteamericano *The Atlantic* (2) se hacía eco el pasado mes de agosto de 2020 del trabajo de Tyler Wry, profesor en Wharton. Wry se preocupó por seguir la pista a las compañías firmantes de la declaración para ver en qué medida el compromiso ha provocado cambios en su modelo de gestión. Aprovechando la crisis de la COVID-19, examinó en qué medida las compañías firmantes de la declaración acerca del propósito de la compañía desarrollaban prácticas menos agresivas en lo relativo a despidos, dividendos o recompra de acciones. Concluyó que no había relación entre la firma de la declaración y la propensión a recortar empleo o a retribuir de manera distinta al accionista. Que el hecho de convertirse en

firmantes de la declaración no tenía un impacto sobre el modelo de gestión de las compañías. O que al menos no lo tenía en aquellos aspectos examinados.

Tampoco el manifiesto de Davos, renovado a finales del año 2019 con ocasión del cincuenta aniversario del nacimiento del distinguido foro, pone, por lo menos aparentemente, un especial énfasis en las cuestiones vinculadas con la desigualdad. De este modo, la desigualdad parece estar ausente en algunos de los principales debates que han tenido lugar y que siguen teniendo lugar acerca de la concepción de la institución empresarial. Los intentos que han tenido lugar para elevar el peso en la agenda de esta materia –como la idea de una *Task Force on Inequality Related Disclosures* inspirada en la exitosa *Task Force for Climate Related Financial Dis-*

closures impulsada por el Financial Stability Board– no parecen haber conseguido una tracción suficiente por el momento. De este modo, y más allá de poner el foco en la igualdad de oportunidades y en el empleo de calidad, el debate acerca de la desigualdad y el propósito de las compañías no parecen llevar camino de cruzarse, al menos por el momento.

V. LA AGENDA 2030 PONE EL FOCO EN LA REDUCCIÓN DE LA DESIGUALDAD, AUNQUE NO ORIENTA PARTICULARMENTE A LAS COMPAÑÍAS

El 25 de septiembre de 2015, los líderes de los Estados miembros de las Naciones Unidas aprobaron los 17 objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sosteni-

GRÁFICO 1
LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Fuente: *The Sustainable Development Goals* (Naciones Unidas, 2020). Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

ble. Constituyen un llamamiento global a la acción para intentar resolver los principales problemas sociales y ambientales a los que se enfrenta nuestro planeta. Su interés, además del hecho de constituir un consenso global y una hoja de ruta acerca del camino que debe seguir la comunidad internacional, estriba en las metas e indicadores que acompañan a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Son concretos, específicos y pueden ayudar a orientar la acción del sector público, del sector privado y de la sociedad civil. La Agenda 2030 consta de 17 objetivos, 169 metas y más de 200 indicadores. Aunque no está pensada específicamente para el sector privado, ofrece orientaciones valiosas a las compañías que quieran orientar su agenda sostenible o ESG a la internacional.

Dos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el 8 y el 10, se refieren a las desigualdades económicas y, por ende, al papel de

las empresas. Tienen que ver con el trabajo decente y el crecimiento económico, y con la reducción de las desigualdades. El 10 pone el foco, específicamente, en la reducción de las desigualdades.

Aunque no están pensados específicamente para las compañías, las metas e indicadores que desarrollan los Objetivos de Desarrollo Sostenible pueden ser utilizados por el consejo de administración o por la alta dirección de una compañía que quiera conocer en qué medida está poniendo de su parte en lo que tiene que ver con la desigualdad. En qué medida es una contribuyente neta a la desigualdad o a su corrección. Por ejemplo, examinando la retribución de sus empleados frente a estadísticas nacionales en la materia o generando indicadores internos inspirados en los propuestos por los indicadores de Naciones Unidas.

Los objetivos vinculados a la desigualdad son los que están planteando más dificultades en lo que se refiere a su consecución. De forma anual, Sustainable Development Solutions Network (SDSN) elabora un *ranking* internacional de países con relación a sus avances en el cumplimiento de los objetivos y las metas de la Agenda 2030. Este índice, denominado ODS Index, pondera los 17 objetivos por igual, otorgando a cada país una puntuación entre 0 y 100, siendo 0 la mínima y 100 la máxima.

En 2020, el país con una puntuación más elevada ha sido Suecia (84,7), seguido de Dinamarca (84,6) y Finlandia (83,8). España, por su parte, ocupa el puesto número 22, con una puntuación de 78,1 sobre 100 (Sachs *et al.*, 2020).

Los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) son

CUADRO N.º 1

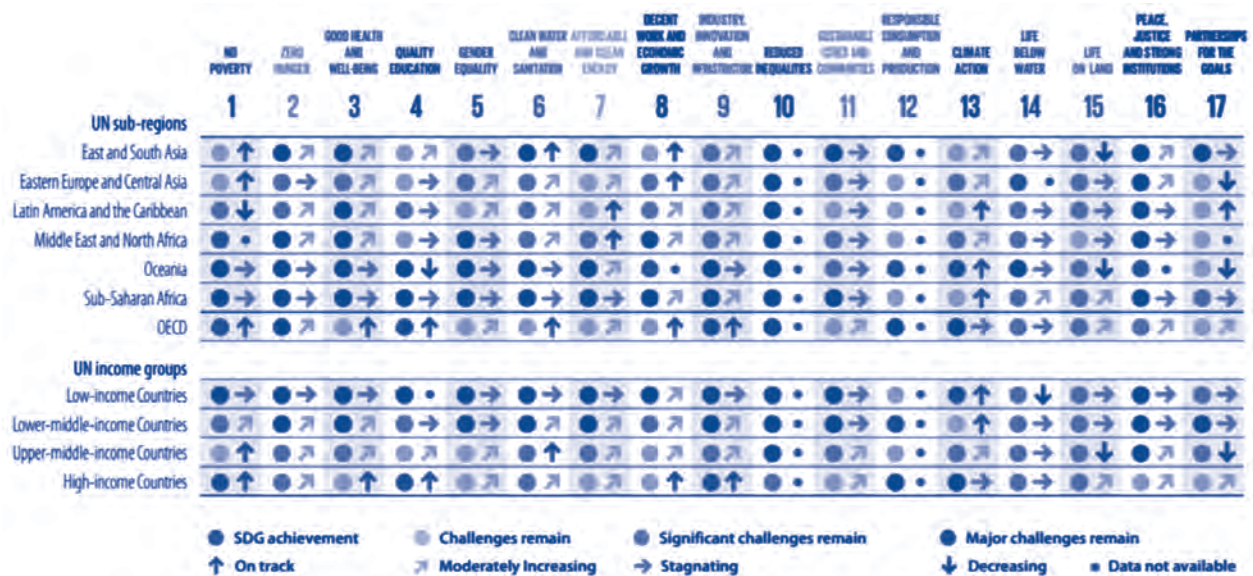
OBJETIVOS, METAS E INDICADORES DE LA AGENDA 2030 RELACIONADOS CON LAS DESIGUALDADES ECONÓMICAS Y EL PAPEL DE LAS EMPRESAS

OBJETIVO 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO		OBJETIVO 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	
METAS	INDICADORES	METAS	INDICADORES
8.5. Lograr el pleno empleo y trabajo decente.	8.5.1. Ingreso medio por hora de las personas empleadas. 8.5.2. Tasa de desempleo.	10.1. Crecimiento de ingresos del 40% más pobre a una tasa superior a la media nacional.	10.1.1. Tasa de crecimiento per cápita de los gastos o los ingresos de los hogares del 40% más pobre de la población y la población total.
8.7. Erradicación de la esclavitud, trata y trabajo infantil.	8.7.1. Proporción y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil.	10.2. Protección de la inclusión social, económica y política.	10.2.1. Proporción de personas que viven por debajo del 50% de la mediana de los ingresos.
8.8. Protección de los derechos laborales y trabajo seguro.	8.8.2. Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales con arreglo a las fuentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna.	10.3. Garantizar la igualdad de oportunidades.	10.3.1. Proporción de la población que declara haberse sentido discriminada o acosada en los últimos doce meses por motivos de discriminación prohibidos por el derecho internacional.
—	—	10.4. Adopción de políticas fiscales, salariales y de protección social.	10.4.1. Proporción del PIB generada por el trabajo. 10.4.2. Efecto redistributivo de la política fiscal.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Naciones Unidas sobre metas e indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

GRÁFICO 2

GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN 2020 POR SUBREGIONES Y GRUPOS DE INGRESOS DE LAS NACIONES UNIDAS



Fuente: Sachs et al. (2020).

GRÁFICO 3

GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN ESPAÑA EN 2020



Fuente: Sachs et al. (2020).

los que muestran mayor grado de avance respecto a la consecución de los objetivos, aunque aún existe un notable margen de mejora. Destaca especialmente la necesidad de avance en lo que respecta a la reducción de las desigualdades, no solo en la OCDE, sino prácticamente en todas las regiones del mundo.

En el caso de España, la reducción de las desigualdades (objetivo 10) es también uno de los objetivos con mayor oportunidad de mejora. Respecto al objetivo 8, relativo al trabajo decente y crecimiento económico, existen asimismo numerosas oportunidades para avanzar.

En el contexto actual, la crisis sanitaria, económica y social está dificultando aún más el logro de los objetivos. El mundo se está enfrentando a la peor crisis económica de las últimas décadas como consecuencia de la interrupción o la ralentización de la actividad económica.

Los efectos negativos de la crisis están afectando principalmente a la economía de los grupos más vulnerables, con empleos menos cualificados y menores salarios, aumentando por tanto la desigualdad. Las empresas, en el marco de sus estrategias o políticas en materia de sostenibilidad o de responsabilidad social corporativa tienen un importante papel que desempeñar en la Agenda 2030.

Aunque las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible están definidas principalmente para ser impulsadas por los Gobiernos, son muchas las compañías que han expresado su compromiso con la Agenda 2030 y, por ende, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Más allá de utilizar la Agenda 2030 para sus programas de acción social o de recurrir a ella como una estrategia de comunicación y reputación, algunas compañías han dado un paso más allá y han afirmado su intención de convertir los Objetivos de Desarrollo Sostenible en parte de sus estrategias de negocio, identificando y respondiendo a los desafíos y oportunidades que les plantean en el corto, medio y largo plazo.

Para avanzar en esta dirección, las compañías deben identificar aquellos Objetivos de Desarrollo Sostenible a los que pueden contribuir en mayor medida por la actividad que desempeñan, priorizando y evaluando cómo pueden maximizar su contribución en base a sus prioridades estratégicas y a las regiones en las que desarrollan su actividad. En lo que se refiere a la desigualdad, el objetivo debería pasar por identificar áreas en las que la

compañía puede contribuir positivamente.

Según un estudio realizado por el Pacto Mundial (2019), los Objetivos de Desarrollo Sostenible prioritarios para las principales compañías españolas son el relativo al trabajo decente y al crecimiento económico (8), junto con el que hace referencia a la industria, la innovación e infraestructuras (9) y el relativo a la acción por el clima (13). El número 10, que es el que específicamente tiene relación con la reducción de la desigualdad, no aparece entre los prioritarios.

El sector privado es esencial en la consecución del objetivo relativo al trabajo decente y el crecimiento económico por su papel en la creación de puestos de trabajo y su mantenimiento tanto en las operaciones propias como a lo largo de sus cadenas de aprovisionamiento. Además, puede desempeñar un papel relevante, a través de sus prácticas de selección, retribución y promoción, entre otras, en la reducción de las desigualdades. De este modo, las compañías en su papel de empleador pueden ayudar al cumplimiento del objetivo 10 sobre reducción de las desigualdades a través de sus prácticas de retribución o de responsabilidad fiscal, de políticas con foco en la igualdad o en la contratación o ayudas a colectivos vulnerables.

VI. LA DESIGUALDAD, TÍMIDA EN LOS ESTÁNDARES DE SOSTENIBILIDAD O ESG Y EMERGENTE EN LA AGENDA DE LOS INVERSORES

La demanda de información sobre sostenibilidad aumenta en

un momento en el que los modelos de negocio y sus impactos sociales y ambientales están cada vez más expuestos al escrutinio de consumidores, inversores y reguladores.

Existen en el mercado numerosos marcos y estándares en lo que se refiere a la información sobre sostenibilidad o ESG de las compañías, la mayoría voluntarios, aunque también obligatorios. En Europa, estos están principalmente vinculados a la directiva de información no financiera. Los estándares, obligatorios o voluntarios, establecen las cuestiones ambientales, sociales y de gobierno a reportar por las compañías en sus informes. Son un buen lugar desde el que observar qué asuntos tienen una mayor presencia en la agenda ESG o de sostenibilidad de las compañías.

Para ello cabe evaluar los requerimientos en materia de desigualdad de algunos de los principales marcos y normas de reporte. Como *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)*, *GRI (Global Reporting Initiative)*, o la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo sobre información no financiera y diversidad, y su trasposición al ámbito nacional, la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad.

Los estándares anteriores incorporan el reporte de información relacionada con las prácticas de remuneración con empleados y con la gestión de la cadena de aprovisionamiento, así como con las iniciativas destinadas al desarrollo local. Algunos ejemplos de estos requerimientos son:

- *Empleados*: ratio entre la compensación de la persona mejor pagada frente a la

mediana de la remuneración de los empleados, remuneraciones medias desagregadas por sexo o clasificación profesional, políticas de salario mínimo, o medidas para el cumplimiento de los conve-

nios de la OIT sobre trabajo forzoso y trabajo infantil, entre otros.

- *Cadena de suministro:* prácticas de remuneración justas, políticas de salario mínimo, o medidas para el cumplimen-

to de los convenios de la OIT sobre trabajo forzoso y trabajo infantil, entre otros.

- *Entorno local:* impacto de la actividad de la compañía en el empleo y programas de desarrollo local.

CUADRO N.º 2

REQUERIMIENTOS DE LOS ESTÁNDARES DE REPORTING RELACIONADOS CON LAS DESIGUALDADES ECONÓMICAS

Reporte de indicadores relacionados con las desigualdades económicas	EMPLEADOS		CADENA DE SUMINISTRO		ENTORNO LOCAL	
	Reporte	Requerimiento	Reporte	Requerimiento	Reporte	Requerimiento
Global Reporting Initiative (2016)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sustainability Accounting Standards Board (2020)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ley 11/2018 información no financiera y diversidad	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Directiva 2014/95/UE información no financiera y diversidad	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos los estándares y marcos de reporting consultados.

Por otra parte, el pasado mes de septiembre de 2020 el Foro Económico Mundial hacia público su libro blanco titulado *Measuring Stakeholder Capitalism*, elaborado en colaboración con las cuatro grandes firmas de auditoría, y que tiene como propósito ofrecer métricas que permitan a las compañías comunicar su progreso en lo que se refiere a la generación de impacto positivo social y ambiental. También en este nuevo estándar la reflexión acerca de las desigualdades se plantea desde un punto de vista fundamentalmente salarial, al igual que en los estándares de reporte anteriormente mencionados.

De este modo, los estándares de reporte no ponen el foco específicamente en lo que tiene que ver con la contribución de las compañías a la corrección de la desigualdad. Esto indica que no es una materia que ocupe un lugar destacado en la agenda ESG.

Los inversores lideran, una vez más, el camino

Por otra parte, las cuestiones vinculadas a la desigualdad comienzan a formar parte de la agenda de los inversores. Desde hace alrededor de dos décadas, estos han ido incorporando las consideraciones de sostenibilidad o ESG en sus políticas de inversión. De acuerdo a algunas fuentes, hoy son minoría los inversores que no hacen uso de políticas de esta naturaleza en sus procesos de toma de decisiones de inversión. La adopción de estas cuestiones fue progresiva. Solamente un pequeño número de los cien mayores gestores de activos del mundo afirmaba en el año 2005 que las cuestiones sociales, ambientales y de tipo

ético –así se llamaba a la cuestiones ESG antes del acrónimo ESG– eran relevantes para su éxito inversor a largo plazo. Hoy, por el contrario, son una mayoría los inversores que especifican que el análisis ESG forma parte de su proceso de inversión y del proceso para evaluar el mérito de una determinada compañía o activo. Frente a las voces que pronosticaban una pérdida de relevancia de los factores ESG para los inversores, la pandemia la ha incrementado, así como su materialidad en los análisis de riesgos. Cuestiones como las condiciones de los empleados y de los proveedores, la protección de los derechos humanos, o las prácticas de remuneración han ganado mayor peso en los análisis de inversores preocupados por estas cuestiones, de las agencias de calificación ESG e, incluso, de los *proxy advisors* (asesores de voto) y agencias de calificación crediticia convencionales.

En lo que respecta a las desigualdades económicas, cabe analizar las expectativas de los principales inversores, *proxy advisors*, agencias de calificación y analistas ESG, tomando como punto de partida su información pública: políticas de *proxy voting* (delegación de voto), directrices de inversión responsable, informes públicos en la materia y la incorporación de cuestiones vinculadas con la desigualdad en sus metodologías de análisis.

Más de la mitad de los principales inversores institucionales y gestores de activos (3) evaluados incorporan en sus análisis de las compañías requerimientos respecto de las remuneraciones de los empleados, como los ratios entre las retribuciones de los mejor y peor pagados, la par-

ticipación de los empleados en programas de participación de beneficios o los niveles retributivos. En menor medida han establecido requerimientos sobre las condiciones en la remuneración de la cadena de suministro. Con carácter general, no han establecido requerimientos en lo que se refiere a la contribución de las compañías a la desigualdad entendida como problema macro.

Algunos de los inversores analizados señalan la importancia de la creciente concentración de la riqueza y de las desigualdades en los ingresos y su capacidad potencial de generar descontento que lleve a cambios abruptos en los sistemas sociopolíticos (Glass Lewis, 2020).

Amundi va más allá e identifica la cohesión social como una de las prioridades de su política de voto en 2020. En este sentido, afirma que la desigualdad genera en la sociedad un sentimiento de injusticia que pone en peligro la estabilidad económica y política. A través de *CPR Asset Management*, Amundi ha lanzado *CPR Invest-Social Impactes*, un fondo que selecciona a las empresas que, a modo de ver de la gestora, mejor contribuyen al progreso social y a la reducción de la desigualdad en todo el mundo. Para ello examina las prácticas fiscales o de recursos humanos de las compañías, entre otros.

Los inversores están comenzando a aplicar una visión más holística de la desigualdad como externalidad negativa y examinando las prácticas de las compañías en la gestión de esta externalidad.

Por su parte, los analistas ESG –agencias que proporcionan información en esta materia a los

CUADRO N.º 3
REQUERIMIENTOS DE INVERSORES Y GESTORES DE ACTIVOS

	Evaluación de cuestiones relacionadas con las desigualdades económicas	EMPLEADOS		CADENA DE SUMINISTRO		ENTORNO LOCAL	
		Evaluación	Requerimiento	Evaluación	Requerimiento	Evaluación	Requerimiento
Amundi (2020a; 2020b)	✓	✓	- Ausencia de discriminación en políticas retributivas. - Divulgación de la relación entre el salario del CEO y la remuneración media de empleados. - Participación de los empleados en los programas de acciones.	✓	- Salario mínimo en empleados directos e indirectos de la cadena de suministro alineado con las condiciones de vida de locales.	×	—
BlackRock (2020a; 2020b)	✓	✓	- Prácticas remunerativas dignas.	✓	- Prácticas remunerativas dignas.	×	—
BNY Mellon Investment Management (2019)	×	×	—	×	—	×	—
Capital Group (2019)	×	×	—	×	—	×	—
Fidelity Investments (2019)	✓	✓	- Cumplimiento de estándares laborales internacionales. - Prácticas remunerativas dignas.	✓	- Cumplimiento de estándares laborales internacionales. - Prácticas remunerativas dignas.	×	—
Goldman Sachs Asset Management (2020a; 2020b)	✓	✓	- Ausencia de disparidades significativas entre la remuneración de los ejecutivos y los empleados.	×	—	×	—
J.P. Morgan Asset Management (2020a; 2020b)	×	×	—	×	—	×	—
PIMCO (2020a; 2020b)	✓	✓	- Porcentaje de empleados con un salario igual o superior a las condiciones de vida locales.	×	—	×	—
State Street Global Advisors (2020a; 2020b)	✓	✓	- Existencias de políticas de salario mínimo.	×	—	×	—
Vanguard Asset Management (2020a; 2020b)	×	×	—	×	—	×	—

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las políticas de proxy voting y de las directrices de inversión de los inversores institucionales y gestores de activos evaluados.

CUADRO N.º 4
REQUERIMIENTOS DE ANALISTAS ESG

	Evaluación de cuestiones relacionadas con las desigualdades económicas	EMPLEADOS		CADENA DE SUMINISTRO		ENTORNO LOCAL	
		Evaluación	Requerimiento	Evaluación	Requerimiento	Evaluación	Requerimiento
ISS-oekom ISS ESG	✓	✓	- Ratio entre la remuneración de la persona mejor pagada y la retribución media a empleados. - Divulgación pública de dicho ratio.	✓	- Salarios y políticas de remuneración de proveedores.	✓	- Divulgación de contribuciones económicas en actividades de desarrollo de la comunidad.
MSCI MSCI ESG	✓	✓	- Participación de empleados en programas de acciones.	×	—	×	—
S&P Global SAM Corporate Sustainability Assessment	✓	✓	- Ratio entre la remuneración total del CEO y la remuneración media de empleados. - Divulgación pública de dicho ratio. - Rendimiento de la inversión del capital humano.	✓	- Código de conducta de proveedores con requerimientos de condiciones laborales y compensación.	✓	- Divulgación de contribuciones económicas en acciones filantrópicas y de desarrollo de la comunidad.
Sustainalytics Sustainalytics ESG Risk	✓	✓	- Pago del salario mínimo.	×	—	×	—
VigeoEiris- Moody's Euronext Vigeo Índices	✓	✓	- Ratio entre la remuneración total del CEO y la remuneración media de empleados. - Compromiso de no discriminación en la remuneración a empleados. - Condiciones remunerativas en el convenio colectivo.	✓	- Prácticas remunerativas dignas.	✓	- Compromiso con la promoción del desarrollo local social y económico.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los cuestionarios de evaluación de los analistas ESG.

CUADRO N.º 5
REQUERIMIENTOS DE PROXY ADVISORS

	Evaluación de cuestiones relacionadas con las desigualdades económicas	EMPLEADOS		CADENA DE SUMINISTRO		ENTORNO LOCAL	
		Evaluación	Requerimiento	Evaluación	Requerimiento	Evaluación	Requerimiento
Glas Lewis (2020)	×	×	—	×	—	×	—
ISS (2020)	×	×	—	×	—	×	—

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las políticas de proxy voting de los proxy advisors evaluados.

inversores que hacen uso de ella en sus procesos de inversión— incluyen en sus metodologías de análisis de las compañías cuestiones relacionadas con las desigualdades económicas, pero con una aproximación menos holística que la que ha puesto encima de la mesa Amundi, por ejemplo. Entre otras cuestiones, examinan la ratio entre la remuneración del CEO y la remuneración media de los empleados, la retribución de los empleados, o su participación en los planes de distribución de acciones de la compañía. Más de la mitad de los analistas *ESG* también evalúa los salarios y las políticas de remuneración con proveedores, así como la contribución económica de las compañías en los entornos donde operan.

Los *proxy advisors* Institutional Shareholder Services (ISS) y Glass Lewis no incluyen en sus políticas de *proxy voting* requie-

rimientos específicos sobre el papel de las compañías en materia de desigualdad.

En lo que respecta a las agencias de calificación crediticia, Fitch y Moody's sí incluyen en sus análisis la evaluación de las prácticas de las compañías en la remuneración a empleados, aunque sin una referencia expresa a la desigualdad y sus consecuencias.

Fitch ha identificado las desigualdades en los ingresos y las disparidades económicas como una de las tendencias más relevantes para las calificaciones crediticias en 2020. Para la agencia de calificación, este es un factor que puede tener implicaciones crediticias en sus diferentes evaluaciones, desde mayores riesgos de descontento social hasta mayores riesgos regulatorios para las compañías. Asimismo, según afirma Fitch, el aumento de la

desigualdad podría traducirse en insatisfacción por parte de los empleados o cuestionamiento de determinados proyectos por parte de las comunidades.

De este modo, también las agencias de calificación crediticia se enfrentan a la desigualdad como una externalidad que pueden generar las compañías con sus modelos de gestión y cuyas consecuencias recaen sobre el conjunto de la sociedad en términos de un incremento de la desconfianza social, también en la instituciones.

Los cambios en las políticas de inversores, proxies y agencias ESG tras la pandemia

Asimismo, hemos evaluado las cuestiones que han aparecido en la agenda de sostenibilidad de los principales inversores, *proxy advisors*, agencias de cali-

CUADRO N.º 6
REQUERIMIENTOS DE LAS AGENCIAS DE CALIFICACIÓN

	Evaluación de cuestiones relacionadas con las desigualdades económicas	EMPLEADOS		CADENA DE SUMINISTRO		ENTORNO LOCAL	
		Evaluación	Requerimiento	Evaluación	Requerimiento	Evaluación	Requerimiento
Fitch Ratings (2020)	✓	×	- Prácticas en la remuneración a empleados.	×	—	×	—
Moody's Investor Services (2020)	✓	✓	- Prácticas en la remuneración a empleados. - Ausencia de desigualdades o condiciones de explotación.	✓	- Prácticas en la remuneración a contrapartes. - Ausencia de desigualdades o condiciones de explotación.	×	—
Standard & Poor's Global Ratings (2019)	×	×	—	×	—	×	—
Sustainalytics Sustainability ESG Risk	✓	✓	- Pago del salario mínimo.	×	—	×	—

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos asuntos *ESG* evaluados por las agencias de calificación.

ficación y analistas ESG (4) como consecuencia de la pandemia.

En general, todavía no se han observado cambios significativos en las políticas de *proxy voting* y en las directrices de inversión ESG de los principales inversores. Por su parte, los analistas tampoco han realizado actualizaciones de los asuntos ESG evaluados en sus análisis de las compañías como consecuencia de la pandemia.

No obstante, existe un consenso generalizado respecto a la oportunidad de crecimiento sostenible y de la mayor relevancia de los asuntos ESG tras la pandemia. En este sentido, los inversores afirman que las compañías que apuestan por la incorporación de criterios ESG en sus modelos de negocio han respondido mejor a los efectos negativos de la crisis.

Por otro lado, también están de acuerdo en la mayor atención hacia los asuntos sociales. Cuestiones como las condiciones de los empleados y de la cadena de suministro, los derechos humanos, o la relación con los grupos de interés han ganado un protagonismo notable.

En materia ambiental, el cambio climático y la descarbonización de la economía siguen siendo los más relevantes y apremiantes. En el ámbito del gobierno corporativo, destaca la atención a la remuneración del consejo y altos directivos, la diversidad del consejo, los planes de sucesión, o la robustez de los sistemas de control de riesgos.

En lo que respecta a las prácticas de remuneración, la crisis también ha acrecentado el debate sobre los altos niveles de remuneración de los ejecutivos y

su impacto en las desigualdades en los ingresos en la sociedad.

La International Corporate Governance Network (ICGN) considera que el mantenimiento o incremento de la remuneración de los ejecutivos frente a la de los empleados peor pagados podría amenazar la confianza de los grupos de interés, así como la licencia social para operar de las compañías (International Corporate Governance Network, 2020).

Asimismo, sugiere una mayor atención a la relación entre la remuneración de los ejecutivos y las cuestiones ESG, a través de la incorporación de objetivos vinculados a estos criterios en la remuneración a largo plazo de ejecutivos. Señala también que, en este contexto de crisis, los consejeros deben mantener la atención en el largo plazo, en los asuntos ESG, en la relación con grupos de interés, en la gestión de crisis, o en las condiciones laborales. Pero, una vez más, y con excepción de lo relativo a las diferencias de retribución, no existe un posicionamiento público en materia de la relevancia de la desigualdad y lo que las compañías pueden hacer al respecto.

VII. LA DESIGUALDAD EN LA RESPUESTA DE LAS COMPAÑÍAS ESPAÑOLAS A LA PANDEMIA

La pandemia ha puesto en el foco de la opinión pública las decisiones de las compañías en materia de retribución, dividendos y mantenimiento del empleo, generando tensiones entre lo más conveniente en el corto plazo y en el largo plazo.

Numerosas iniciativas han demandado una respuesta respon-

sable por parte de las compañías a la crisis ocasionada por la pandemia. Una de ellas es el «Investor statement on coronavirus response». Más de 250 inversores, que tienen más de 6,4 billones de dólares en activos bajo gestión, pidieron a las compañías internacionales más compromiso con la sociedad para proteger su negocio futuro evitando costes reputacionales. Los inversores se referían a la necesidad de reforzar la atención a cuestiones como las bajas remuneradas, priorizar la seguridad y la salud, mantener el empleo o los pagos a proveedores y establecer ayudas para clientes en dificultades.

En este contexto, existe cierto consenso alrededor de la idea de que la pandemia incrementará la atención de compañías e inversores a los riesgos ambientales, sociales y de gobierno. Existe la convicción de que el escrutinio se extenderá más allá de las crisis de salud pública a otros asuntos ESG, como la desigualdad o el cambio climático.

Además de aumentar la relevancia de los factores sociales —entre ellos los relacionados con las desigualdades— y su materialidad en los análisis de riesgos, los inversores y las compañías consideran, o por lo menos esto afirman en su información pública, que sus compromisos en materia ESG o de sostenibilidad se mantendrán y no desaparecerán como consecuencia de la necesidad de poner el foco de atención en la respuesta a la crisis.

Para examinar en qué medida la desigualdad forma parte de la agenda ESG de las compañías españolas, hemos analizado las prácticas en materia de sostenibilidad o ESG que las principales compañías del IBEX 35 han desa-

CUADRO N.º 7

LA RESPUESTA INICIAL DE LAS COMPAÑÍAS DEL IBEX 35 A LA CRISIS DE LA COVID-19

SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS Y CONTINUIDAD DEL NEGOCIO	ACCIÓN SOCIAL	AYUDAS A CLIENTES	APOYO A LA CADENA DE SUMINISTRO
<ul style="list-style-type: none"> - Protocolos de actuación y guías ante posibles contagios. - Turnos escalonados de trabajadores. - Programas de sensibilización y concienciación. - Servicio de consulta médica. - Cartas de agradecimiento a los empleados por presidente o CEO. <p><i>En menor medida:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Jornada intensiva para trabajadores presenciales durante el estado de alarma. - Compensaciones económicas a empleados hospitalizados por COVID-19. 	<ul style="list-style-type: none"> - Donaciones económicas para equipamiento sanitario. - Donaciones o voluntariado con organizaciones del tercer sector. - Servicios gratuitos para personal sanitario y fuerzas de seguridad. - Colaboración con hospitales de campaña: recursos económicos, de equipo, logísticos y humanos. - Servicios gratuitos a hoteles y residencias que cedan sus instalaciones a la sanidad. - Recursos formativos y de sensibilización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Facilidades de pago para clientes y aplazamiento de facturas. - Servicios gratuitos y apoyo a colectivos vulnerables. - Atención médica telefónica gratuita. - Aplazamiento del pago de facturas y otras facilidades a clientes pymes y autónomos. - Paralización de cortes de suministro en el caso de compañías eléctricas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aceleración de las compras a proveedores. - Pago de los servicios realizados por proveedores pymes y autónomos para reforzar su liquidez. - Refuerzo de las medidas de protección de empresas colaboradoras. <p><i>En menor medida:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Extensión de las medidas de seguridad de trabajadores a proveedores y empresas colaboradoras.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las actividades desarrolladas por las principales compañías del IBEX 35 tras la pandemia.

rollado como consecuencia de la pandemia, examinando para ello la información pública elaborada.

En su mayoría, las iniciativas desarrolladas están vinculadas a cuestiones más bien orientadas al corto plazo para paliar los efectos inmediatos de la pandemia. Se refieren, por ejemplo, a asuntos como la seguridad de los empleados y la continuidad del negocio, a la acción social, a las ayudas a clientes o al apoyo a la cadena de aprovisionamiento. Destacan especialmente las relacionadas con la protección de los profesionales y la colaboración con iniciativas sociales.

VIII. ALGUNAS IDEAS PARA SITUAR LA DESIGUALDAD EN LA AGENDA: CONTRIBUCIÓN NETA CERO A LA DESIGUALDAD

La desigualdad es uno de los principales asuntos de nuestro tiempo. Distintos observadores,

incluyendo algunos destacados inversores internacionales, ponen de relieve el riesgo que supone para las democracias liberales y, por ende, para la economía de mercado. Pero, paradójicamente, la reflexión acerca de la desigualdad no tiene la presencia en la agenda ESG que cabría esperar. Cuando está presente en la agenda, lo está de un modo en cierta medida parcial y sin atender a su condición de externalidad generada por las compañías, pero sufrida por el conjunto de la sociedad.

La poca presencia de la desigualdad en la agenda de la sostenibilidad es, en cierta medida, paradójica, dado que la sostenibilidad es la respuesta de las compañías a los desafíos sociales y ambientales a los que se enfrentan. Y la desigualdad constituye, sin lugar a duda, uno de ellos en el que, además, el papel del sector privado puede resultar clave.

Una de las primeras dificultades a resolver para situar la desigualdad en la agenda ESG o

de la sostenibilidad se refiere a la toma de conciencia de las compañías. Y ello pasa, en la medida en que debe orientar, supervisar y empujar la agenda ESG, por la toma de conciencia de los consejos de administración en primer lugar y, posteriormente, por parte de la alta dirección. Cabría pedir a los consejos de administración, por tanto, un esfuerzo por entender la importancia de la desigualdad para la sociedad en su conjunto y para la compañía en particular. Parte de este ejercicio podría adoptar la forma de una declaración o política de la compañía en materia de desigualdad en la que fijaran sus compromisos y principales líneas de actuación.

Posteriormente, sería deseable que las compañías identificaran sus impactos específicos en materia de desigualdad a lo largo de la totalidad de su cadena de valor; esto es, en lo que se refiere a sus propias operaciones como a lo largo de la cadena de aprovisionamiento o incluso en la relación con los propios

clientes. Únicamente desde el conocimiento acerca de dónde se producen los impactos –para lo que puede resultar útil el uso de las metas y los indicadores propuestos por los Objetivos de Desarrollo Sostenible– es posible la implantación de acciones de mejora.

Adicionalmente, cabría pedir a los consejos de administración que estimularan la adopción de planes orientados a una contribución neta cero a la desigualdad, de una manera análoga a los que están siendo desarrollados por las compañías en materia de cambio climático. Tales planes pasarían por identificar las áreas de trabajo, los objetivos y los indicadores –relativos a retribución, pero también a cuestiones tales como la contratación, la formación o la relación con la cadena de aprovisionamiento– que permiten comprobar en qué medida la compañía cuenta con políticas que contribuyen a corregir, o no, el problema de la desigualdad. Los planes de contribución neta cero a la desigualdad podrían formar parte de los planes en materia de sostenibilidad cuya elaboración forma parte de las recomendaciones más avanzadas en materia de gobierno corporativo.

De manera análoga a lo que sucede con el resto de materias vinculadas a cuestiones ESG o de sostenibilidad, sería deseable que el cumplimiento de los planes de contribución cero a la desigualdad estuvieran ligados a la evaluación del desempeño y a los esquemas de retribución variable de directivos y otros empleados sujetos a los mismos.

Desde el punto de vista de la transparencia informativa, sería deseable que las compañías hi-

cieran públicos tanto sus objetivos como los resultados alcanzados en materia de desigualdad. Esto significaría ir más allá de la información legalmente exigible en materia de desigualdad retributiva para poner el foco en aquellos indicadores que resultan materiales –en materia de contratación, formación o retribución, entre otros– a la hora de evaluar la contribución neta de una compañía a la desigualdad.

La transformación sostenible de las compañías depende de tres ces (5): la convicción, la coacción y la conveniencia. De la convicción, referida al creciente número de administradores y directivos que consideran que la salud financiera a largo plazo de las compañías depende también de su sensibilidad social y ambiental. De la coacción, entendida como la creciente regulación acerca de los impactos sociales y ambientales de las compañías y que se plasma, entre otros, en las leyes que determinan qué información de esta naturaleza deben hacer pública. Por último, la transformación sostenible de las compañías depende de la conveniencia, de los incentivos que los mercados de capitales, de bienes y servicios y de empleo ofrecen a aquellas compañías más avanzadas en lo que se refiere a sus modelos de gestión en cuestiones sociales y ambientales.

Las tres fuerzas anteriores constituyen un importante impulso a los modelos ESG o de sostenibilidad de las compañías y nos invitan a pensar que estas cuestiones van a ocupar un espacio cada vez más destacado en la agenda de las compañías. La desigualdad es hoy uno de los principales problemas a los que se enfrentan las sociedades

avanzadas. Todo invita a pensar que a lo largo de los próximos años ocupará un espacio en la agenda más destacado que el que ocupa hoy.

NOTAS

(1) Con fecha de julio de 2020.

(2) <https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2020/08/companies-stand-solidarity-are-licensing-themselves-discriminate/614947/>

(3) Para determinar los principales inversores institucionales y gestores de activos se ha tenido en cuenta el informe elaborado por IPE *Top 500 Asset Managers 2020*. Recuperado de: <https://www.ipe.com/reports/top-500-asset-managers-2020/10045925.article>

(4) Se han analizado los mismos inversores, *proxy advisors*, agencias de calificación y analistas ESG que en el capítulo «Más allá de la Agenda 2030, ¿qué se espera del papel de las compañías? - La visión de los inversores».

(5) La idea de las tres ces del cambio ambiental y social de las empresas es originariamente de VÍCTOR VIÑUALES, director ejecutivo de la Fundación Ecología y Desarrollo.

BIBLIOGRAFÍA

AMUNDI (2020a). *Responsible investment policy 2020*. Disponible en: <https://www.amundi.com/int/ESG/Documentation>

— (2020b). *Voting policy 2020*. Disponible en: <https://about.amundi.com/Metanav-Footer/Footer/Quick-Links/Legal-documentation>

BLACKROCK (2020a). *BlackRock Investment Stewardship: Global Corporate Governance & Engagement Principles*. Disponible en: <https://www.blackrock.com/corporate/literature/fact-sheet/blk-responsible-investment-engprinciples-global.pdf>

— (2020b). *ESG Integration Statement*. Disponible en: <https://www.blackrock.com/corporate/literature/publication/blk-esg-investment-statement-web.pdf>

BNY Mellon Investment Management (2019). *Environmental, Social and Governance: Special Report*. Disponible en: <https://www.bnymellonim.com/uploads/2019/06/da8f0e228132c->

d454ed3997f4912fb2b/bny_me-llon-esg_special_report_extended.pdf

CAPITAL GROUP (2019). *Proxy Voting Policy and Procedures*. Disponible en: https://www.capitalgroup.com/content/dam/cgc/shared-content/documents/policies/ciinc_proxy_voting_policy_final.pdf

— (2020). *Our approach to responsible investing*. Disponible en: https://www.capitalgroup.com/content/dam/cgc/tenants/europe/documents/responsible-investing/Responsible_Investing.pdf

CERCLE D'ECONOMIA (2020). *Conferencias de economía europea. Por un nuevo contrato social europeo. Cápsula resumen y artículo de la sesión «El propósito de las empresas y el nuevo contrato social»*. Disponible en: <https://cercledeconomia.com/es/el-proposito-de-las-empresas-y-el-nuevo-contrato-social/>

Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2014/330/L00001-00009.pdf>

FIDELITY INTERNATIONAL (2019). *Responsible Investment Policy*. Disponible en: <https://www.fidelityinstitutional.com/static/master/media/pdf/esg/responsible-investment-policy.pdf>

— (2020). *Sustainability Report 2020: Sustainable capitalism in a post Covid world*. Disponible en: <https://www.fidelityinstitutional.com/static/global-institutional/media/pdf/sustainable-investing-report.pdf>

FITCH RATINGS (2020). *White Paper: ESG in credit*. Disponible en: <https://your.fitch.group/esgwhitepaper.html>

GLASS LEWIS (2020). *Proxy Paper. Guidelines: an overview of the Glass Lewis approach to proxy advice. Spain*. Disponible en: https://www.glasslewis.com/wp-content/uploads/2019/11/GUIDELINES_Spain.pdf

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (2016). *GRI Standards*. Disponible en: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-by-language/>

GOLDMAN SACHS ASSET MANAGEMENT (2020a). *ESG Amplified*. Disponible en: https://www.gsam.com/content/dam/gsam/pdfs/common/en/public/articles/2020/2020_GSAM_ESG_Amplified.pdf?sa=n&rd=n

— (2020b). *Global Proxy Voting Policy*. Disponible en: https://www.gsam.com/content/dam/gsam/pdfs/us/en/miscellaneous/voting_proxy_policy.pdf?sa=n&rd=n

INTERNATIONAL CORPORATE GOVERNANCE NETWORK (2020). *ICGN Viewpoint: COVID-19 and Executive Remuneration*. Disponible en: <https://www.icgn.org/covid-19-and-executive-remuneration>

ISS ESG (2020). *Governance QualityScore. Methodology guide*. Disponible en: <https://www.issgovernance.com/file/products/qualityscore-techdoc.pdf>

J.P. MORGAN ASSET MANAGEMENT (2020a). *Global Proxy Voting Procedures and Guidelines*. Disponible en: https://am.jpmorgan.com/blob/gim/1383433248923/83456/2020_Global%20Procedures%20and%20Guidelines_FINAL.pdf?segment=AMERICAS_US_ADV&locale=en_US

— (2020b). *Investment stewardship: Promoting sustainability through investment-led stewardship*. Disponible en: <https://am.jpmorgan.com/content/dam/jpm-am-aem/america/br/en/literature/white-paper/jpmorgan-asset-management-investment-stewardship-statement.pdf>

KRESS, C. (2020). *The economics of social unrest*. Disponible en: <https://www.blackrock.com/america-offshore/insights/the-economics-of-social-unrest>

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. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/l/2018/12/28/11/dof/spa/pdf>

MOODY'S INVESTOR SERVICE (2019). *General Principles for Assessing Environmental, Social and Governance Risks*. Disponible en: https://www.moodys.com/research/Moodys-publishes-new-cross-sector-methodology-for-assessing-environmental-social-PR_393253

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS (2019). *Comunicando el progreso 2019: un análisis de los ODS y los diez principios en las empresas españolas*. Disponible en: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2020/01/Comunicando-el-Progreso-2019.pdf>

PIMCO (2020a). *ESG Policy Statement*. Disponible en: <https://global.pimco.com/en-gbl/our-firm/policy-statements>

— (2020b). *Sustainability in a post-COVID world: from sideline to spotlight*. Disponible en: <https://www.pimco.no/en-no/investments/esg-investing>

S&P GLOBAL RATINGS (2019). *The Role Of Environmental, Social, And Governance Credit Factors In Our Ratings Analysis*. Disponible en: <https://www.spglobal.com/ratings/en/research/articles/190912-the-role-of-environmental-social-and-governance-credit-factors-in-our-ratings-analysis-11135920>

SACHS, J., SCHMIDT-TRAUB, G., KROLL, C., LAFORTUNE, G., FULLER, G. y WOELM, F. (2020). *The Sustainable Development Goals and COVID-19*. En *Sustainable Development Report 2020*. Cambridge: Cambridge University Press.

STATE STREET GLOBAL ADVISORS (2020a). *Global Proxy Voting and Engagement Principles*. Disponible en: <https://www.ssga.com/library-content/pdfs/ic/proxy-voting-and-engagement-guidelines-principle.pdf>

— (2020b). *An integrated approach to ESG and quality*. Disponible en: <https://www.ssga.com/library-content/pdfs/global/inst-an->

<p><u>integrated-approach-to-esg-and-quality.pdf</u></p> <p>SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD (2020). <i>SASB Materiality Map</i>. Disponible en: <u>https://materiality.sasb.org/</u></p>	<p>VANGUARD (2020a). <i>Investment Stewardship: 2020 Annual Report</i>. Disponible en: <u>https://about.vanguard.com/investment-stewardship/perspectives-and-commentary/2020_investment_stewardship_annual_report.pdf</u></p>	<p>— (2020b). <i>Proxy voting policy</i>. Disponible en: <u>https://about.vanguard.com/investment-stewardship/portfolio-company-resources/2020_proxy_voting_summary.pdf</u></p>
--	---	---