



ENFOQUE

ANALIZANDO EL *BUSINESS CASE* DE LA RSE

PANORAMA

QUÉ HA PASADO EN LA RSE

TENDENCIAS

TAMBIÉN EN LO SOCIAL
MEJORAMOS CUANDO MEDIMOS

HERRAMIENTAS RSE

REESTRUCTURACIÓN RESPONSABLE

INDICADORES

ISR & MERCADOS FINANCIEROS



RSE AL FILO DE LA COMPETITIVIDAD

La conjunción de factores macroeconómicos y la necesidad de implementar prácticas que ayuden a fortalecer el posicionamiento corporativo convierten a la sostenibilidad en un imperativo estratégico para cualquier empresa que desee ser competitiva en los tiempos que corren.



RSE al filo de la competitividad

Analizando el *business case* de la RSE

Vivimos en un mundo en proceso de transformación acelerada. En el año 2030, la población urbana en África superará al total de la población europea. Para la segunda mitad del siglo las economías emergentes pesarán más que las economías que hoy consideramos desarrolladas. En unas décadas el cambio demográfico pondrá en jaque la sostenibilidad del estado del bienestar, lo que repercutirá en la cuantía y cobertura de prestaciones sociales y en las tasas impositivas para ciudadanos y empresas.

La pregunta que surge es la siguiente: ¿estamos preparados para adaptarnos a tantos cambios en un periodo de tiempo tan corto? La respuesta global a esta cuestión nos dirá si nuestros modelos económicos, sociales y ambientales son verdaderamente sostenibles.

La migración hacia un planeta urbano, la convergencia económica de países emergentes, el cambio demográfico, la escasez del agua y el cambio climático son sólo algunos de los de-

safíos estructurales que deberemos enfrentar en los próximos cien años. A esto se le suma un escenario empresarial cada vez más global, transparente e interrelacionado; en definitiva, más competitivo. En consecuencia, estos retos económicos, sociales y ambientales condicionarán los mercados de consumo, de trabajo y de inversión a medida que sus efectos tiendan a intensificarse.

Desde un punto de vista darwiniano, la capacidad de adaptación gira en torno a dos elementos. Por un lado, la velocidad de la innovación en procesos, productos y servicios que satisfagan las necesidades y demandas de un entorno más volátil. Por otro lado, el desarrollo de competencias vinculadas a dar respuesta a las expectativas de los distintos stakeholders (grupos de interés).

En una nueva edición del RSEARCH evaluaremos el impacto de estos desajustes a nivel macro y microeconómico para valorar hasta



qué punto pueden propiciar cambios en las dinámicas de mercado. En este sentido, la armonización de intereses y necesidades de los distintos grupos de interés supondrá un factor clave en la búsqueda de soluciones ante los nuevos dilemas que plantea el entorno.

La necesidad de desarrollar estas habilidades pone a prueba los modelos de gestión tradicionales (e incuestionados hasta la fecha), haciendo evidente la necesidad de adaptar los marcos estratégicos a un entorno económico y social en permanente evolución.

En este sentido, ¿qué papel desempeña la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como respuesta al reto de la sostenibilidad? ¿Puede convertirse en un factor clave para la competitividad empresarial? A lo largo del artículo desgranaremos el *business case* o racional de la RSE.

Veremos cómo la RSE puede potenciar las palancas de creación de valor, facilitando la evolución desde la obsesión por la cuota de mercado y la generación de ventajas competitivas (frecuentemente poco sostenibles), hacia la capacidad y velocidad de respuesta a los retos y necesidades de los grupos de interés. Los modelos de gestión innovadores proponen la creación de sistemas de competitividad en red. Nos alejamos del esquema de oferta estandarizada para una clientela anónima, uniforme y numerosa para avanzar hacia el conocimiento y satisfacción de las necesidades específicas

de consumidores, proveedores, reguladores, e infinidad de grupos de interés cada vez más diferenciados.

Una segunda parte de este trabajo pretende, a su vez, profundizar en métricas financieras que soporten el *business case* de la RSE. Varios han sido los estudios realizados para tratar de vincular las prácticas empresariales en sostenibilidad con la competitividad desde un plano cualitativo. En esta ocasión profundizaremos en la relación entre ambas desde una perspectiva cuantitativa para encontrar respuestas a ciertas inquietudes. ¿Las empresas sostenibles generan más valor que las que aún no han avanzado en esta dirección? ¿Son más eficientes? ¿Suponen una inversión de menor riesgo?

Para ello, hemos tomado como referencia, a fecha de abril de 2011, las 19 empresas calificadas como líderes de acuerdo con el índice Dow Jones Sustainability World, realizando un análisis comparativo con los datos de sus respectivos sectores. El análisis revela que la mayoría de estas empresas alcanza un comportamiento financiero superior al del resto de empresas de su sector, consiguiendo mejores niveles de valoración y rentabilidad.

Entre otros hallazgos hemos observado que las compañías sostenibles muestran una mayor eficiencia a la hora de dimensionar los activos. Es decir, generan más con menos recursos. Asimismo, una mayor apertura a la financiación ajena les permite obtener un menor coste



de capital. Por tanto, acceden a una estructura de financiación más eficiente y rentable para sus inversores. Todo parece indicar entonces que están mejor posicionadas para la creación de valor que sus respectivas industrias. De hecho, el mercado corrobora este análisis: las compañías sostenibles cotizan con prima de valoración comparadas con la competencia.

En resumen, este documento está orientado a una gran variedad de públicos. Hemos prestado una especial atención a la comunidad financiera tradicional, tratando de aportar elementos de valoración que permitan observar la creación de valor generada por las prácticas de sostenibilidad.●

Puede acceder aquí al contenido íntegro de ambos artículos:

[El Business Case de la RSE](#)

- Retos sociales y ambientales
- Superando el modelo porteriano
- La sostenibilidad como innovación en gestión estratégica

[Sostenibilidad para financieros](#)

- Análisis financiero de las compañías líderes en sostenibilidad
- Creación de valor y RSE

noticias

Noticias Forética

EL INFORME FORÉTICA 2011 REVELA LA CONSOLIDACIÓN DE LA RSE PESE A LA CRISIS

El pasado 3 de marzo se presentó la quinta edición del [Informe Forética sobre la evolución de la RSE en España](#). El estudio revela una consolidación del fenómeno a pesar de la crisis a la vez que pone **de manifiesto una brecha más profunda entre las empresas más pequeñas y las medianas y grandes** en lo que respecta a su actitud y también a su práctica de la Responsabilidad Social. **[+]**



EL PAPEL DE LOS MECANISMOS ANTICORRUPCIÓN EN LAS ESTRATEGIAS DE RSE

La reciente reforma del Código Penal y la trascendencia de articular el cumplimiento de la ética en las organizaciones fueron debatidas el pasado 28 de marzo en la jornada “Combatir la corrupción desde las empresas”, que Forética organizó con EADS y Garrigues en Madrid. La sesión contó con participantes de excepción, como Antonio Garrigues o Juan Manuel Eguíagaray, ex ministro y miembro del Consejo de Administración de EADS-CASA, y albergó las experiencias prácticas de MSD, Siemens y EADS. **[+]**

PRIMERA SESIÓN “TENEMOS UN PLAN”, CON UNILEVER

Forética inauguró el 4 de abril este nuevo ciclo de sesiones, enfocadas a poner al alcance del público estrategias innovadoras y bien estructuradas de Responsabilidad Social. En ellas, las firmas invitadas compartirán sus Planes de RSE, y pondrán a prueba si éstos responden a las expectativas de los stakeholders. La firma invitada en esta primera jornada fue Unilever. **[+]**

NUEVO CUADERNO FORÉTICA SOBRE VOLUNTARIADO CORPORATIVO

El pasado 14 de abril se presentó el nuevo [Cuaderno Forética sobre voluntariado corporativo](#), en el marco de la Master Class sobre este tema que ofrecieron las expertas Belén Perales, de IBM, y Paloma Lemonche, de Acción49. [\[+\]](#)



Qué ha pasado en la RSE

EL GOBIERNO ALEMÁN LANZA UN PLAN DE ACCIÓN DE RSE

El Gobierno alemán ha lanzado un [Plan de Acción de RSE](#) como parte de una Estrategia nacional encaminada a aumentar el número de empresas -especialmente de pymes- que se sumen a la integración de criterios responsables en sus estrategias de negocio. La asesora en Políticas Laborales del Ministerio de Trabajo alemán lo explicará en detalle en el [Curso de Verano de Forética](#). [\[+\]](#)

ENTRA EN VIGOR LA LEY DE ECONOMÍA SOSTENIBLE

El pasado 5 de marzo se publicó en el BOE la [Ley de Economía Sostenible](#), tras su aprobación el 15 de febrero en el Pleno del Congreso. El texto contempla en sus artículos 35 y 39 aspectos relacionados con la RSE en entidades públicas estatales y en el sector privado, respectivamente. [\[+\]](#)

GRI LANZA LA GUÍA G3.1

[Global Reporting Initiative](#) ha presentado una nueva versión de su guía G3 para realizar memorias de sostenibilidad, denominada G3.1. Puedes descargarla [aquí](#). También está disponible el documento informativo para [resolución de dudas](#).

Tras esta publicación, Forética ha elaborado un documento comparativo entre la nueva versión de la guía y la [Norma SGE 21](#). Puedes descargarlo en [español](#) e [inglés](#). [\[+\]](#)

agenda

de la



Eventos de Forética

15-24 JUNIO: GIVE & GAIN DAY

En el marco del [Año Europeo del Voluntariado](#), Forética liderará en España el evento internacional de referencia en este ámbito, con el apoyo de la Comisión Europea y la colaboración en España de [Fundar](#) y [MSD](#).

Una semana dedicada a dar visibilidad a las actividades de más de 200 voluntarios o la impartición de talleres formativos para empresas y ONGs en diversas ciudades españolas son algunas de las actividades previstas en este ámbito. Para más información [pincha aquí](#).

28 DE JUNIO: II TALLER SOBRE RSE PARA EMPRESAS PÚBLICAS “CONTRATACIÓN PÚBLICA SOSTENIBLE”

Tras el [primer taller](#) sobre Estrategia RSE y diálogo con los grupos de interés, continúa la serie de talleres temáticos en el marco del proyecto “Acelerando la RSE en empresas públicas”, con el objetivo de formar a representantes de empresas públicas sobre temáticas de interés en el ámbito de la RSE en el sector, especialmente vinculadas a los requisitos de la recién aprobada Ley de Economía Sostenible (LES).

4-8 JULIO: VII CURSO DE VERANO DE FORÉTICA

La séptima edición del seminario estival sobre RSE organizado por Forética tendrá lugar en Barcelona, en colaboración con la UAB. Ya está abierto el plazo de solicitud de becas y de matriculación. Para más información [pincha aquí](#).

Otros Eventos

XIX CONGRESO ANUAL DE EBEN ESPAÑA

La cita anual de los principales académicos de Responsabilidad Social de nuestro país llevará esta edición por lema "Transformar el Mundo - Humanizar la Técnica: Ética, Responsabilidad Social e Innovación". [\[+\]](#)

26-28 OCTUBRE: CONGRESO ANUAL DE EABIS

El X Congreso anual de [EABIS](#) tendrá lugar en la escuela de negocios INSEAD, en Fontainebleau (Francia). La cita anual de referencia para académicos e investigadores en RSE centrará este año el debate en los retos de la sostenibilidad de las empresas en países en desarrollo. [\[+\]](#)

tendencias

También en lo social mejoramos cuando medimos



¿Qué motiva a una organización a impulsar el voluntariado entre su plantilla? ¿Por qué existen cada vez más entidades que ponen en práctica iniciativas de voluntariado corporativo? Los expertos coinciden en destacar, entre los beneficios de esta herramienta para dichas organizaciones, una mayor satisfacción de los empleados, mejor clima laboral, desarrollo formativo de la plantilla, mayor productividad y mejora reputacional de la empresa en la comunidad donde opera.

Una vez dado el primer paso de poner en práctica un programa de voluntariado corporativo, ¿cuántas entidades realizan realmente un seguimiento adecuado de estas actividades que permita medir su impacto para las diferentes partes implicadas?

Según el Informe 2010 del Observatorio de Voluntariado Corporativo¹, el 82,4% de las empresas dice no tener desarrollados indicadores de medición de los resultados. De hecho, el mismo estudio señala que el 60,8% de las empresas ni siquiera mide ni evalúa la satisfacción de los empleados implicados en las actividades de voluntariado. Si no miden el impacto que tienen sus actividades de voluntariado, ¿cómo mejoran y maximizan su rendimiento?

Quizá debido a que tradicionalmente el voluntariado y la acción social han sido una parte más periférica al negocio de la empresa -más ligada a motivos filantrópicos-, la cultura de medir, analizar y maximizar el rendimiento económico de la empresa ha tardado en llegar. Pero, poco a poco, con la creciente importancia que se da a la inversión social estratégica, esta necesidad de demostrar resultados comienza a repercutir en el desarrollo de herramientas de medición de la llamada “huella social”.

Los expertos, como la organización británica [Business in the Community](#), coinciden en que medir el impacto es medir los beneficios y los riesgos para cada grupo involucrado en la acción. Conocer el impacto ayuda a maximizar el valor y el retorno mutuo de las actuaciones sociales de la empresa. Si las acciones de voluntariado corporativo tienen un impacto positivo en la productividad y con ello, en el rendimiento de la empresa, ¿no es beneficioso e importante medirlo y evaluar cómo maximizarlo? Lo mismo ocurre con el impacto en la comunidad, donde la medición también es la solución para acentuar la huella de estas acciones.

¹ Observatorio de Voluntariado Corporativo. (Diciembre 2010). Informe de Voluntariado Corporativo en España 2010. Consultada el 30 de Marzo de 2011, de: <http://www.observatoriovc.org/InformeVC2010.pdf>

Fases y claves del proceso

Una vez aceptada la importancia de la medición como herramienta de mejora continua, no existe sin embargo aún un consenso claro sobre la manera más efectiva de llevarla a cabo. Sí que existen diferentes metodologías como la del [London Benchmarking Group \(LBG\)](http://www.lbg-online.net/lbg/homepage_content/what_is_the_lbg), que plantean marcos interesantes para que cada empresa pueda desarrollar una aproximación inicial a la medición del impacto del voluntariado corporativo y de acciones de inversión en la comunidad en general².

El proceso de medición ha de comenzar ya desde la propia conceptualización de la actividad. Es al diseñarla cuando se debe ser claro y honesto, internamente en la empresa, sobre el objetivo del programa de voluntariado corporativo. Resulta fundamental plantearse si para la organización el voluntariado corporativo es un ejercicio de reputación, una herramienta para el desarrollo profesional de los empleados o se implementa por razones de team-building. En función de estos objetivos la empresa debe desarrollar sus indicadores de medición internos.

Por otra parte, un aspecto clave del proceso será la identificación de aquellos indicadores vinculados a la naturaleza de la necesidad social y a los beneficiarios. Dependiendo de la actividad que se lleve a cabo, los indicadores serán diferentes. Por ejemplo, en un proyecto de voluntariado enfocado en la salud, un indicador puede ser el número de personas vacunadas. Uno orientado a la empleabilidad podría medir, entre otras cosas, el número de personas que han obtenido experiencia laboral o que han sido contratadas a partir de la actividad. Y en el caso de un proyecto enfocado en la educación, un indicador interesante podría ser el número de estudiantes que han tenido acceso a nuevos recursos y conocimientos.

Otro elemento importante a monitorizar son los recursos que ha empleado la empresa, tanto temporales como financieros. Cabe destacar que deben considerarse a su vez los recursos procedentes de terceros que pueden haber sido necesarios para la implantación del proyecto, como por ejemplo fondos públicos. Esta información debe recogerse por separado, ya que estos fondos tienen un impacto directo en los resultados pero no pueden considerarse contribución de la empresa. También deben monitorizarse los outputs derivados del programa, con los resultados conseguidos tanto para la empresa como para la sociedad. El contraste de esta información con los indicadores servirá para comprender mejor el impacto de la acción de voluntariado corporativo en la empresa, ya que proporciona una imagen completa de lo que se ha “invertido” y lo que se ha “obtenido”.

Quizás la dimensión más compleja del proceso de medición es el impacto a largo plazo. Este no sólo hace tangible lo que se ha conseguido a través de la contribución y participación de la empresa en relación a la comunidad y a sus propios empleados, sino que también contribuye a apreciar el cambio social alcanzado. Estos cambios suelen medirse entre 3 y 5 años después del inicio del proyecto, pero el punto de partida de la medición empieza con la identificación de los grupos beneficiarios y el ejercicio de desarrollar indicadores basados en la necesidad social, los grupos beneficiarios y los objetivos de la empresa.

² The London Benchmarking Group. What is the LBG?. Consultada el 30 de Marzo de 2011, de: http://www.lbg-online.net/lbg/homepage_content/what_is_the_lbg

Beneficios en la gestión

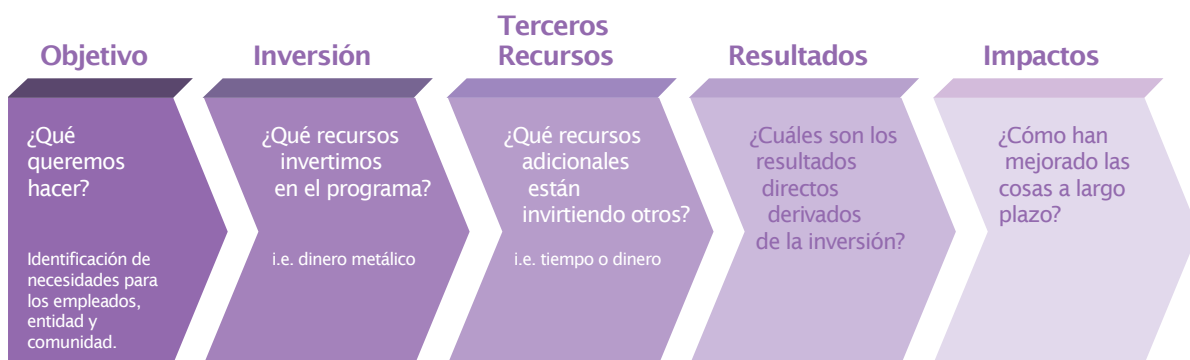
La medición es sin duda importante, especialmente cuando los recursos son limitados, ya que da lugar a una mejor gestión del programa en tres principales áreas:

- **Económica:** Disponer de mejor información sobre el coste total de la contribución ayuda a determinar los niveles más apropiados de gasto. Un mayor conocimiento de la oferta, gastos, posibilidades de colaboración y del tercer sector en general ayuda a escoger las actividades más apropiadas y previene posibles fallos a la hora de destinar presupuestos para las acciones.
- **Eficiencia:** Manejar datos sobre los resultados inmediatos obtenidos (como el número de estudiantes a los que se ha ayudado a través de programas educativos o el número de empleados participantes) contribuye a evaluar cómo de eficiente es el programa en comparación con los recursos que se han destinado a la acción.
- **Efectividad:** Disponer de datos sobre el impacto a largo plazo permite evaluar el valor y la efectividad del programa en conjunto, desde una doble perspectiva: la de la empresa y la de la comunidad. Una medición completa significa que la empresa puede organizar la actividad basándose en las líneas más estratégicas de su negocio y tomar decisiones informadas sobre la futura dirección de su estrategia social.

El control y seguimiento del impacto de las actividades sociales hace que todos los implicados puedan contar su historia de una manera más fundamentada y rigurosa, con una mayor comprensión de los esfuerzos realizados y los éxitos alcanzados.

La monitorización del impacto de acciones de voluntariado corporativo es un aspecto esencial de cualquier programa de inversión en la comunidad maduro que cuenta con un compromiso real de la empresa, ya que ayuda a acentuar el trabajo de los voluntarios, los beneficios para la entidad y su contribución social. En definitiva, la medición es una herramienta indispensable para garantizar una mejora continua en este ámbito.

A continuación se recogen los aspectos que ha de incluir el proceso de medición del impacto de programas de voluntariado corporativo. Este marco utilizado por muchas empresas en Europa ha sido desarrollado por Business in the Community y Corporate Citizenship³. Para acceder a la presentación y documentos de apoyo para la medición del impacto del voluntariado corporativo y proyectos de inversión en la comunidad [pinche aquí](#).●



³ Corporate Citizenship. *European Employee Volunteering Award Measurement Workbook*. Consultada el 30 de Marzo 2011, de: http://www.bitc.org.uk/global/european_volunteering_awards/impact_measurement.html



reestructuración responsable

Una de las grandes asignaturas pendientes de la RSE es la reestructuración responsable.

Existen excelentes modelos estratégicos de RSE en los que se tienen en cuenta las expectativas de los diferentes grupos de interés de la organización y sin embargo, son muy pocas las empresas que tienen desarrollados mecanismos de integración de la RSE en sus procesos de reestructuración, entendiendo como tal la adaptación por parte de la empresa a las condiciones cambiantes del mercado.

Los procesos de reestructuración no implican únicamente eliminación de puestos de trabajo, sino que pueden ofrecer alternativas como el traslado de centros productivos o reorientación de actividades, entre otras.

A nivel regulatorio, existe una tendencia orientada a adaptar el modelo del mercado de trabajo a una nueva realidad, que responda a un mayor equilibrio entre las exigencias de seguridad en el empleo de los trabajadores, por una parte, y la necesidad de adaptación de las empresas ante los cambios de demanda de sus productos o servicios por otra.

Hay regímenes en Europa que están funcionando en este sentido, tales como el alemán o austriaco y, de manera destacable, el danés, en lo que ha venido a llamarse modelo de “flexi-seguridad”.¹

Un sistema público donde es sencillo tanto contratar como despedir, con una red potente de prestaciones públicas de desempleo y una gran inversión en formación para la empleabilidad. Éste es el modelo que la Comisión Europea ha determinado como ejemplar para un mejor desarrollo del mercado laboral, tal como recoge la Estrategia Europea de Empleo, alineada a su vez con la Estrategia 2020² “Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”.

Por su parte, las empresas deben aportar su grano de arena. La interacción entre RSE y reestructuración empresarial es ahora más necesaria que nunca. Es preciso cambiar la relación directa entre reestructuración y eliminación de empleos, buscando medidas alternativas como reducción temporal de horarios, ajuste de salarios o movilidad geográfica y funcional.

¹ Flexicurity., European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en> consultada el 29 de marzo de 2011

² Comunicación de la Comisión COM(2010) 2020 de 3 de diciembre de 2010. http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100303_1_es.pdf consultada el 29 de marzo de 2011



Estos procesos exigen un compromiso mayor por parte de la empresa, estableciendo mecanismos de diálogo con los empleados y otros grupos de interés afectados, que le permitan conocer y determinar sus expectativas en relación al proceso de reestructuración.

El diálogo, cuya clave del éxito reside tanto en la empresa como en las otras partes implicadas en el proceso (fundamentalmente empleados, sindicatos y administraciones públicas), debe jugar un papel indispensable. Para este fin es preciso dedicar los recursos necesarios.

Hay buenas prácticas que son paradigmas, modelo de éxito, como el caso Danone en la Ultzama³ o el más reciente de Michelin⁴ y su

Acuerdo Marco de Excepcionalidad (AME), que desde finales de 2008 hasta 2010 ha permitido a la compañía no acudir a un Expediente de Regulación de Empleo (ERE), manteniendo los puestos de trabajo en unas circunstancias de fuerte reducción de la producción.

Según datos de la EPA⁵, desde principios de 2008 hasta finales de 2010 se han destruido en España más de 2,5 millones de empleos. Dos millones y medio de oportunidades para avanzar en políticas de este tipo que permitan limitar la pérdida de riqueza, minimizar en la medida de lo posible los impactos negativos en las personas que integran la organización y seguir avanzando a la hora de gestionar el reto de la sostenibilidad.●

3 Lozano, J. M. y Folguera, C. (2003). Danone en Ultzama., ESADE, Instituto Persona, Empresa y Sociedad: http://itemsweb.esade.es/wi/research/iis/publicacions/Danone_Ultzama.pdf Consultada el 29 de marzo de 2011

4 De la Torre, C., Martín, R., San Martín, C. y Maruri I. (2010). *Reestructuraciones de Empresas y Responsabilidad Social: Planes sociales, medidas alternativas y políticas de acompañamiento*. Madrid, España: Cinca.

5 La Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a familias que realiza el Instituto Nacional de Estadística (INE) desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos.

indicadores

ISR & Mercados financieros



DIFERENCIALES DE RENTABILIDAD

Bolsa Mundial	2011 hasta marzo	5 Años	Volatilidad ■	Beta ◇
FTSE Global	1,8%	3,6%	20,7%	1,00
FTSE4GOOD Global	0,8%	1,5%	20,6%	1,05
Spread Global*	-1,0%	-2,1%	-0,1%	0,05
MSCI World	2,6%	2,6%	19,7%	1,00
Dow Jones Sustainability Wo	5,4%	2,3%	21,1	1,07
Spread Global*	2,8%	-0,3%	1,4%	0,07
Bolsa Europea	2011 hasta marzo	5 Años	Volatilidad ■	Beta ◇
FTSE Europe	2,6%	0,6%	21%	1,0
FTSE4GOOD Europe	1,6%	-1,4%	23%	n.a.
Spread Europa*	-0,9%	-2,0%	1,8%	n.a.

Divisa: Todos los índices denominados en dólares, excepto bolsa europea

Fuente: FTSE, DJSI, MSCI Barra, Forética

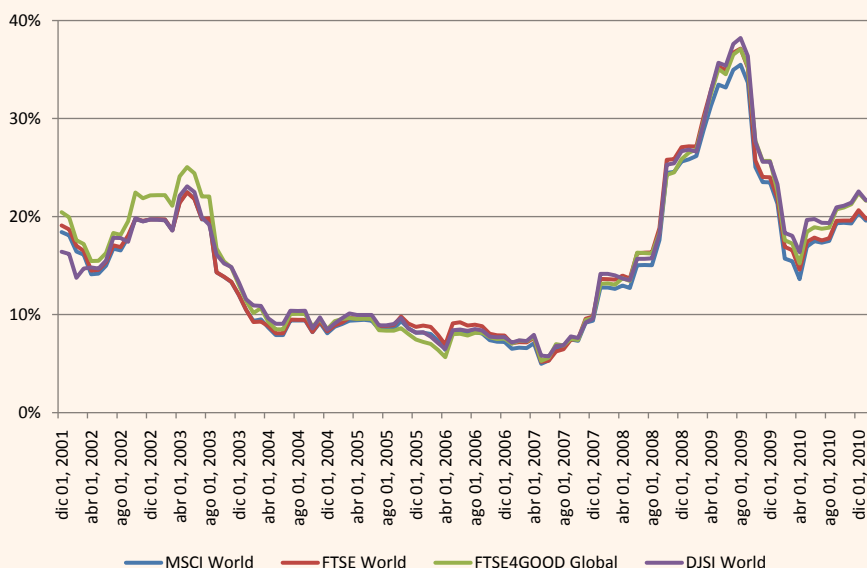
* Spread: Mide la diferencia entre la rentabilidad de un índice ISR frente a un mercado de referencia. Si el Spread es positivo, significa que el índice ISR a tenido un comportamiento mejor que el índice generalista, y viceversa.

■ Volatilidad: Es la medida de riesgo de una inversión medida como la desviación estándar

◇ Beta: Es el coeficiente que refleja el movimiento de un activo en relación con su índice de referencia. Una beta mayor que uno significa que el activo tiende a enfatizar el movimiento del índice de referencia (mayor riesgo). Una beta menor que uno implica un movimiento más atenuado que el del índice de referencia (menor riesgo).



VOLATILIDAD OBSERVADA



Fuente: FTSE, DJSI, MSCI Barra, Forética

- ▶ Los índices de sostenibilidad han tenido nuevamente un comportamiento ligeramente peor que sus homólogos generalistas. El Dow Jones Sustainability, que suele generar un comportamiento superior al mercado ha cedido liderazgo en las últimas subidas. Por su parte, FTSE4GOOD Global se deja un diferencial negativo de -1% en lo que va del año y de un -2,1% en los últimos cinco años. En cuanto a volatilidad DJSI continua liderando a la selección de índices globales.



PRECIOS Y EVOLUCIÓN

Bolsa Española	Precio 31/12/09	Precio 31/12/10	Precio 29/03/11	Variación
CO ₂ EUA (tonelada)	12,28€	13,90€	16,37€	17,77%
Petróleo (Brent Crude)	\$77,64	\$93,09	\$114,80	23,32%
Gas Natural (Contado)	\$5,79	\$4,36	\$4,32	-0,92%

Fuente: [SENDECO₂](#)

- ▶ Los acontecimientos ocurridos en los últimos meses en países de la OPEP han hecho que el precio del petróleo se incremente considerablemente. Asimismo, aumenta el precio de la tonelada de CO₂ y se mantiene el del Gas Natural.

Indicadores socio-económicos



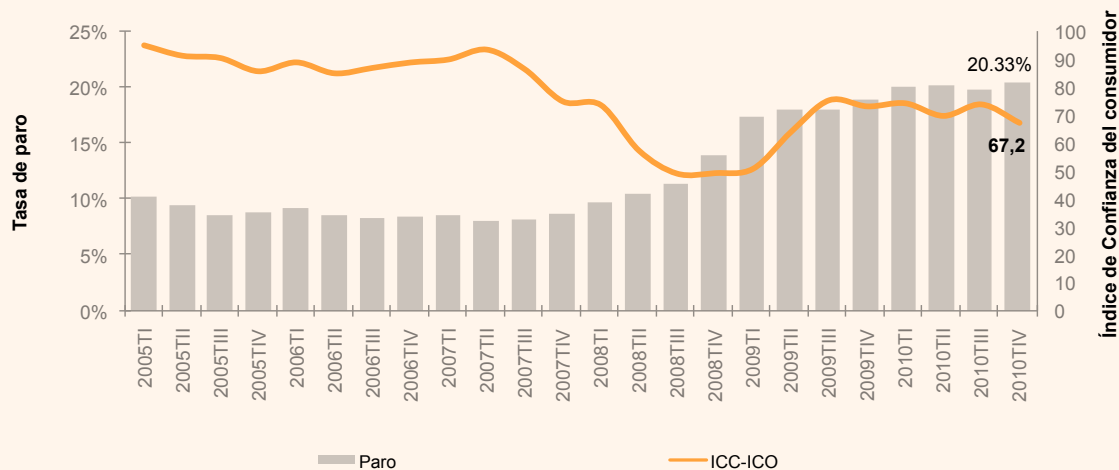
INDICADORES MACRO

Tasa de paro 4º Trimestre 10	España	Europa (EU 27)
Total	20,33%	9,60%
Hombres	19,95%	9,60%
Mujeres	20,79%	9,60%
Inflación Febrero 11	España	Europa (Area Euro)
IPC armonizado	3,4%	2,4%
Producción 1º Trimestre 10	España	Europa (EU 27)
IPC armonizado	0,6%	2,0%

Fuente: [INE](#), [Eurostat](#), [ICO](#)



RELACIÓN TASA DE PARO / ÍNDICE DE CONFIANZA CONSUMIDOR ICC ICO



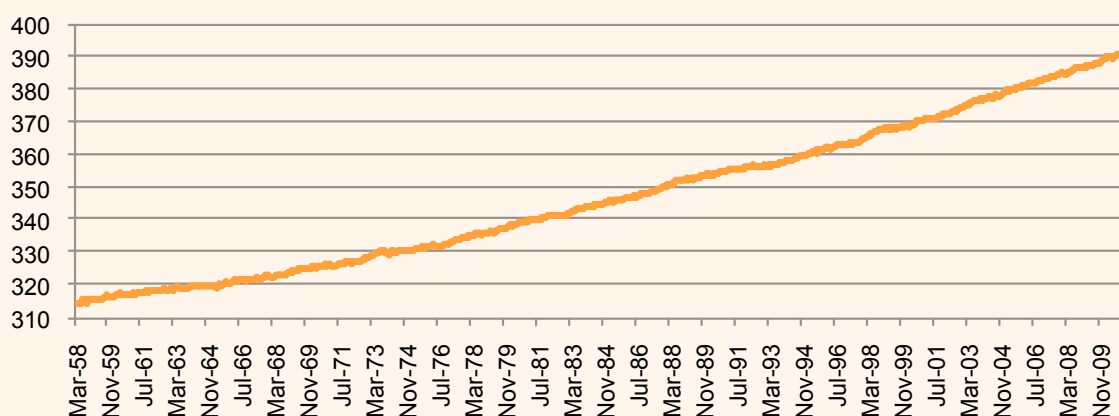
Fuente: [INE](#), [Eurostat](#), [ICO](#)

- ▶ El mercado de trabajo español es reflejo de la grave crisis económica mundial que está azotando de manera particularmente severa a España. Los altos niveles de desempleo sitúan a España como el país de la Eurozona con peores datos. Estos repercuten en los índices de confianza y consumo, de manera que se muestran inestables y en niveles por debajo de aquellos anteriores al comienzo de la crisis. La inflación por su parte continúa en niveles muy elevados afectada por el aumento de los precios de los alimentos y del petróleo.

Indicadores ambientales



CO2 EN LA ATMÓSFERA (partículas por millón)



Fuente: Observatorio de Mauna Loa



Las observaciones sobre la concentración de CO₂ en la atmósfera presentan un patrón creciente desde la segunda mitad del siglo XX. Los niveles actuales registrados por el observatorio de Mauna Loa en Hawai se aproximan a las 400 partículas por millón. En cuanto a la tendencia de evolución, la primera década del presente siglo ha supuesto una aceleración en el volumen registrado de emisiones.



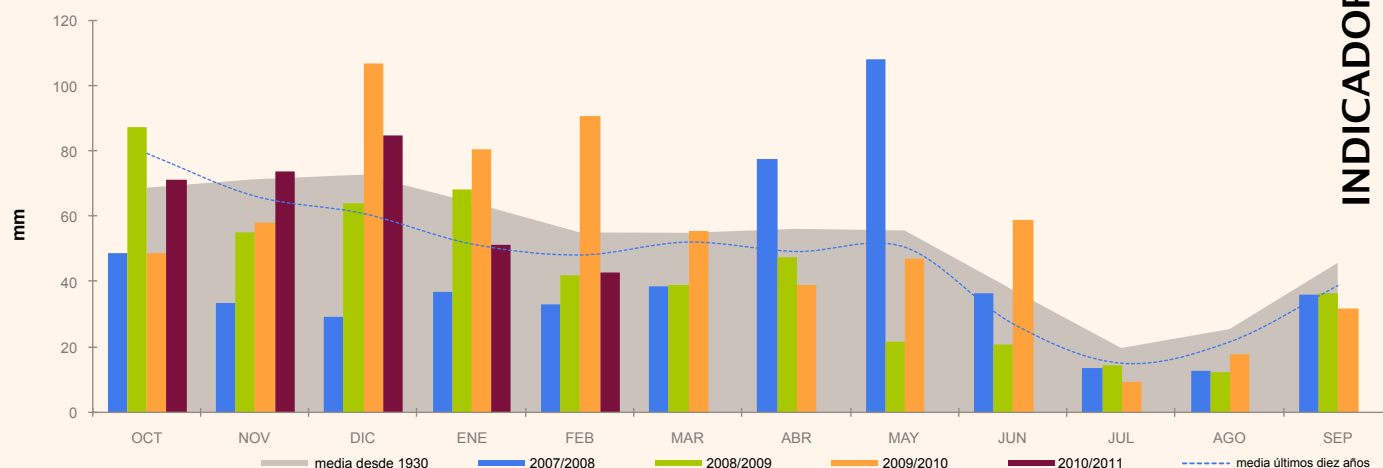
TENDENCIA DE EVOLUCIÓN DE EMISIONES DE CO2

Década	Tasa media de incremento
1971-1980	0,39%
1981-1990	0,46%
1991-2000	0,42%
2001-2010	0,54%

Fuente: Observatorio de Mauna Loa



EVOLUCIÓN ANUAL DE LAS PRECIPITACIONES EN ESPAÑA



Fuente: Boletines Hidrológicos mensuales del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino

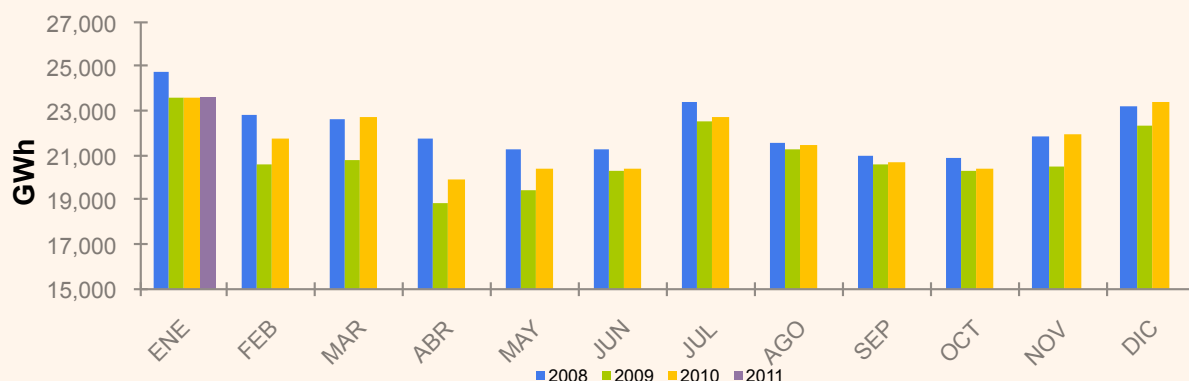
*El año hidrológico no coincide necesariamente con el año natural. El cómputo de precipitaciones se inicia en el mes de octubre y finaliza en septiembre del año siguiente.

** Un milímetro de precipitación corresponde a un litro por metro cuadrado

- ▶ El año hidrológico 2009-2010 siguió un patrón prácticamente inverso a la media de los últimos 10 años, empezando con menor intensidad de precipitaciones y mayor en los meses históricamente menos caudalosos. Por otro lado, el año hidrológico iniciado en octubre de 2010 se acerca más a la tendencia de los últimos años, pero destacan las intensas precipitaciones recogidas en los meses de noviembre y diciembre de 2010.



EVOLUCIÓN MENSUAL DE LA DEMANDA DEL SISTEMA ELÉCTRICO ESPAÑOL



Fuente: Boletines mensuales sobre el Sistema Eléctrico Español de REE

- ▶ La demanda de energía eléctrica ha aumentado durante el ejercicio 2010 llegando a niveles parecidos a los de 2008, en algunos casos inferiores. Tras una muy fuerte caída de la actividad económica en 2009 por la incidencia de la crisis, el aumento observado en 2010 puede explicarse por una cierta estabilización del consumo asociado a una menor variabilidad en los niveles de producción.

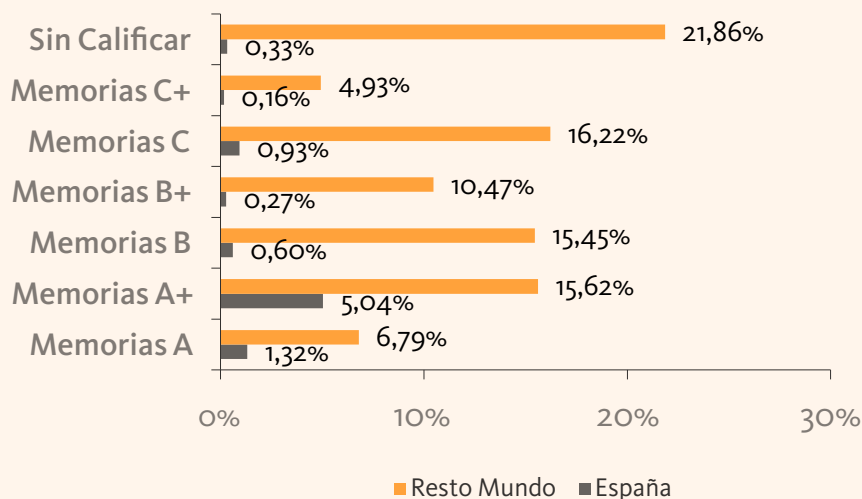
Gestión y Reporting

Indicador Memorias de sostenibilidad	2006	2007	2008	2009	2010	Tendencia anualizada
Total Memorias GRI Mundo	515	594	966	1226	1825	48,86%
Total Memorias GRI España	94	63	123	126	158	25,40%
Indicador Sistemas de Gestión	2006	2007	2008	2009	2010	Tendencia anualizada
Total Memorias GRI Mundo	3416	3842	4331	4393	4434	0,93%
EMAS (España)	n.a.	n.a.	1286	1157	1228	6,14%
ISO 14001:2004 Mundo	128211	154572	188815	223149	No publicado	-
ISO 14001:2004 España	11125	13852	16443	16527	No publicado	-
SGE 21 España	25	39	57	54	82	51,85%
SA 8000 Mundo	1200	1580	1874	2093	2619	25,13%
SA 8000 España	-	-	21	24	27	12,50%

Fuente: [GRI](#), [EMAS](#), [ISO](#), [SA8000](#)



MEMORIAS GRI 2010



Fuente: GRI



Los datos finales de 2010 reflejan una mayor penetración en las empresas de las principales herramientas de gestión y comunicación de la responsabilidad social, unas con mayor fuerza que otras. Cabe destacar el gran aumento de empresas que han realizado en este año su memoria de sostenibilidad con criterios GRI, un aumento que también ha tenido lugar entre las empresas españolas. Los sistemas de gestión vuelven a tomar fuerza entre las organizaciones, como la SGE 21 y la SA 8000 cuya aplicación aumenta de manera destacada.

Junio 2011 | Nº 4

DIRECCIÓN DE PROYECTO:
Jaime Silos

REDACTORES:
Cecilia Williams
Germán Granda
Beatriz Berruga
Ricardo Trujillo
Ana Herrero
Iñigo Luis
Catherine Lambert
Laura Maure
Natalia Montero

DISEÑO Y MAQUETACIÓN: Rafael Gimeno
Fotografía de portada: Diego Barbieri / Shutterstock.com

TRADUCCIÓN AL INGLÉS: CELER Soluciones

Forética®

Calle Zorrilla, 11 - 1º izquierda. 28014 Madrid
Tel. +34 91 522 79 46 - Fax +34 91 369 27 86
foretica@foretica.es
www.foretica.org

PATROCINADORES

