



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
ICADE

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA
APLICACIÓN DE LOS CRITERIOS
ESG EN EMPRESAS DEL SECTOR
ENERGÉTICO ESPAÑOL: UN
ENFOQUE EN LA INDUSTRIA
PETROLERA**

Autor: Ana Ros Delgado
Director: Raúl González Fabre

MADRID | Marzo, 2024

Resumen

En el contexto actual, la Sostenibilidad Empresarial ha emergido como un tema de creciente relevancia, impulsado por la necesidad de cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible para el año 2030 por parte de las empresas. En el presente trabajo, una vez he estudiado el origen y evolución de la Sostenibilidad y el marco legal de la normativa ESG y su implementación en el Sector Energético Español, he realizado un análisis de los informes de Sostenibilidad de las dos principales empresas petroleras españolas – Repsol y Cepsa – con el objetivo de realizar una comparación sobre la aplicación de los criterios ESG por las mismas.

Con el fin de realizar el análisis comparativo he seleccionado determinados indicadores que evalúan los aspectos medioambientales – emisiones de gases de efecto invernadero, cantidad de agua dulce extraída de zonas con estrés hídrico –; sociales – porcentaje de mujeres en la plantilla y en puestos directivos, brecha salarial, horas invertidas en formación por empleado, evolución de la cantidad invertida en acción social voluntaria –; y de gobierno corporativo – porcentaje de salario variable dependiente del cumplimiento de criterios ESG, porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración –, lo que me ha permitido posicionar a las empresas en materia de Sostenibilidad.

Palabras clave: Criterios ESG, Sostenibilidad, Responsabilidad Social Corporativa, Objetivos de Desarrollo Sostenible, Sector Energético Español, Industria Petrolera.

Abstract

In the current context, Corporate Sustainability has emerged as a topic of growing relevance, driven by the need for companies to meet the Sustainable Development Goals for the year 2030. In this paper, once I have studied the origin and evolution of Sustainability and the legal framework of ESG regulations and their implementation in the Spanish Energy Sector, I have carried out an analysis of the Sustainability reports of the two main Spanish oil companies - Repsol and Cepsa - with the aim of making a comparison on the application of ESG criteria by them.

In order to carry out the comparative analysis, I have selected certain indicators that evaluate environmental aspects - greenhouse gas emissions, amount of fresh water extracted from water-stressed areas -; social aspects - percentage of women in the workforce and in

management positions, wage gap, hours invested in training per employee, evolution of the amount invested in voluntary social action -; and corporate governance - percentage of variable salary dependent on compliance with ESG criteria, percentage of women on the Board of Directors -, which has allowed me to position the companies in terms of Sustainability.

Key words: ESG criteria, Sustainability, Corporate Social Responsibility, Sustainable Development Goals, Spanish Energy Sector, Oil Industry.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Capítulo I. Introducción..... | 8 |
| 1.1. Justificación del tema | 8 |
| 1.2. Objetivos..... | 8 |
| 1.2.1. Principal | 8 |
| 1.2.2. Secundarios | 9 |
| 1.3. Metodología..... | 9 |
| 1.4. Estructura del TFG | 10 |
| Capítulo II. Criterios | 11 |
| 2.1. Conceptos fundamentales de ESG | 11 |
| 2.1.1. Ambientales (E) | 11 |
| 2.1.2. Sociales (S) | 11 |
| 2.1.3. De Gobierno Corporativo (G)..... | 12 |
| 2.2. Origen del concepto de sostenibilidad | 12 |
| 2.3. Marco legal de normativa ESG y su implementación en el Sector Energético Español..... | 14 |
| 2.4. Criterios ESG en empresas del Sector Energético Español..... | 19 |
| 2.5. Importancia de los criterios ESG en el Sector Energético Español..... | 20 |
| Capítulo III. Análisis Comparativo..... | 23 |
| 3.1. Identificación y descripción de las empresas objeto de estudio..... | 23 |
| 3.1.1. Repsol | 23 |
| 3.1.2. Cepsa | 23 |

| | |
|--|-----------|
| 3.2. Análisis independiente de cada empresa | 24 |
| 3.2.1. Repsol: Políticas ESG..... | 24 |
| 3.2.2. Cepsa: Políticas ESG | 37 |
| <i>Capítulo IV. Resultados.....</i> | 49 |
| 4.1. Elección de indicadores | 49 |
| 4.1.1. En materia Ambiental..... | 49 |
| 4.1.2. En materia Social..... | 50 |
| 4.1.3. En materia de Gobierno Corporativo..... | 51 |
| 4.2. Interpretación de los resultados | 52 |
| 4.2.1. En materia Ambiental..... | 52 |
| 4.2.2. En materia Social..... | 53 |
| 4.2.3. En materia de Gobierno Corporativo..... | 56 |
| 4.3. Evaluación de los mejores criterios relativos a la sostenibilidad empleados por cada una de las empresas objeto de comparación | 58 |
| <i>Capítulo V. Conclusión, limitaciones y futuras áreas de investigación</i> | 60 |
| <i>Bibliografía</i> | 62 |
| <i>Anexos.....</i> | 66 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Intensidad de carbono (g CO ₂ e/MJ) | 26 |
| Tabla 2: Porcentaje de reducción del IIC | 26 |
| Tabla 3: Evolución emisiones de GEI (alcance 1 y alcance 2) entre 2019 y 2022 | 27 |
| Tabla 4: Principales indicadores del compromiso de Repsol con la gestión del agua ... | 28 |
| Tabla 5: Principales indicadores del compromiso de Repsol con la diversidad e inclusión | 31 |
| Tabla 6: Brecha salarial Repsol | 32 |
| Tabla 7: Evolución de las horas de formación de los empleados..... | 33 |
| Tabla 8: Evolución de acción social de Repsol | 34 |
| Tabla 9: Evolución emisiones de GEI (alcance 1 y alcance 2) entre 2019 y 2022 | 39 |
| Tabla 10: Principales indicadores del compromiso de Cepsa con la gestión del agua... | 40 |
| Tabla 11: Principales indicadores del compromiso de Cepsa con la diversidad e inclusión | 42 |
| Tabla 12: Brecha salarial Cepsa | 44 |
| Tabla 13: Evolución de las horas de formación de los empleados..... | 45 |
| Tabla 14: Evolución de acción social de Cepsa | 46 |
| Tabla 15: Criterio 1: Evolución del porcentaje de emisión de GEI..... | 52 |
| Tabla 16: Criterio 2: Evolución de la cantidad de agua dulce extraída en zonas de estrés hídrico..... | 53 |
| Tabla 17: Criterio 3: Porcentaje de mujeres en la plantilla | 53 |
| Tabla 18: Criterio 4: Porcentaje de mujeres en puestos directivos..... | 54 |
| Tabla 19: Criterio 5: Brecha salarial..... | 55 |
| Tabla 20: Criterio 6: Horas invertidas en formación por empleado | 55 |

| | |
|--|----|
| Tabla 21: Criterio 7: Evolución de la cantidad invertida en acción social voluntaria entre 2021 y 2022 | 56 |
| Tabla 22: Criterio 8: Porcentaje de salario variable dependiente del cumplimiento de objetivos ESG..... | 56 |
| Tabla 23: Criterio 9: Porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración..... | 57 |
| Tabla 24: Puntuación final de cada empresa | 58 |

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

ACT: Assessing Low Carbon Transition

CE: Constitución Española

CERSE: Consejo Estatal de RSE

CNMV: Comisión Nacional del Mercado de Valores

CO2: dióxido de carbono

ESG: Environmental, Social and Governance

E&P: Exploración y Producción

IIC: Indicador de Intensidad de Carbono

LGD: Ley General de Discapacidad

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

RSC: Responsabilidad Social Corporativa

RSE: Responsabilidad Social Empresarial

S&P: Standard & Poor's 500

TFG: Trabajo de Fin de Grado

Capítulo I. Introducción

1.1. Justificación del tema

En los últimos años, la percepción de las empresas y su impacto en la sociedad y el medio ambiente ha evolucionado. Cada vez más, los inversores, las autoridades y la sociedad en general están exigiendo un mayor compromiso por parte de las empresas en llevar a cabo prácticas empresariales que sean éticas y sostenibles. En este sentido, y como consecuencia, la sostenibilidad empresarial y los criterios ESG se han convertido en un marco fundamental a la hora de evaluar el desempeño de las empresas en áreas importantes como son la gestión de riesgos ambientales, la equidad social y la transparencia corporativa.

Por ello, he decidido enfocar mi Trabajo de Fin de Grado en el sector energético español, en concreto en el mercado del petróleo, no solo por la gran importancia que tiene en la economía nacional, sino porque considero que es uno de los sectores más presionado por estas nuevas expectativas de la sociedad. La industria petrolera se enfrenta a un desafío importante: reconciliar su actividad comercial con la preservación del medio ambiente en un mundo donde la conciencia ambiental está en constante crecimiento. El sector petrolero tiene la oportunidad de cambiar su conocida reputación como contaminante y desempeñar un papel importante en la protección ambiental.

En el ámbito del sector petrolero español, he optado por realizar un análisis comparativo entre las empresas líderes del mercado. Este análisis se centra en evaluar la sostenibilidad y la incorporación de los criterios ESG (ambientales, sociales y de gobierno corporativo) en sus políticas internas con el fin de llegar a conclusiones sobre la medida en que estas empresas se ajustan a las expectativas y demandas de la sociedad en términos de prácticas sostenibles.

1.2. Objetivos

1.2.1. Principal

El objetivo principal del presente Trabajo de Fin de Grado es analizar y comparar la aplicación de los criterios ESG (los ambientales, los sociales, y los de gobierno corporativo) en las principales empresas del sector energético español (Repsol y Cepsa)

con el fin de evaluar y comprender las diferencias entre todas ellas, lo cual las lleva a obtener distintos ratings ESG.

1.2.2. Secundarios

Además del objetivo principal, el trabajo abordará varios objetivos secundarios que complementan y ayudan a conseguir el objetivo principal. Estos son los siguientes:

- Estudio del concepto de sostenibilidad y de los factores ESG.
- Análisis de la evolución e implementación del concepto de sostenibilidad en el mercado energético español.
- Identificación de las empresas objeto de estudio y de la forma en que cada una lleva a cabo la aplicación interna de los criterios ESG.

1.3. Metodología

Con el fin de alcanzar los objetivos previamente mencionados, en este Trabajo de Fin de grado (en adelante, “TFG”) he empleado una metodología variada. En primer lugar y con el fin de obtener el marco teórico he realizado una revisión de literatura sobre la sostenibilidad para hacer una breve introducción al tema principal del trabajo, es decir, los criterios ESG. Para ello he explorado distintas fuentes bibliográficas con el fin de comprender los conceptos fundamentales de ESG, identificar el origen histórico de la sostenibilidad y analizar la legislación vigente en dicho ámbito.

En segundo lugar, procederé a seleccionar las empresas objeto de estudio, las cuales serán las principales empresas petroleras del Sector Petrolero Español que cuenten con informes no financieros anuales. Una vez seleccionadas, recopilaré y analizaré cada uno de sus informes no financieros, así como las principales políticas en materia ESG empleada por cada una de ellas.

Finalmente, analizaré los resultados obtenidos mediante la evaluación de distintos indicadores que aparecen en los informes de cada empresa tal y como las emisiones de carbono, eficiencia energética o la gestión del agua. A partir de esto sacaré una serie de conclusiones a cerca de la aplicación de los criterios ESG por cada una de las empresas. Para ello contrastaré las políticas ESG de cada empresa, resaltando las similitudes y diferencias que encuentre entre ellas. En caso de que alguna presente resultados desfavorables, terminaré el TFG proponiendo una serie de recomendaciones a la misma

de cara a que en un futuro pueda mejorar su rating ESG y por lo tanto contribuir a un sistema petrolero español más sostenible.

1.4. Estructura del TFG

El presente Trabajo de Fin de Grado está compuesto de cuatro capítulos. El primer capítulo consta de la Introducción del trabajo en la que se encuentra la justificación y razón de elección de dicho tema, así como los objetivos (el primario y los secundarios que lo complementan), y la metodología empleada para el desarrollo del mismo.

En el segundo capítulo encontramos una revisión del marco teórico en esta materia donde se abordarán los conceptos esenciales de los criterios ESG y se pondrá en relación con el concepto de sostenibilidad. Asimismo, en este capítulo se encuentra un recorrido por la legislación y normativas relacionadas con los criterios ESG y finalmente se examina cómo las empresas del sector energético español aplican y gestionan dichos criterios en sus operaciones y políticas internas.

El tercer capítulo del trabajo supone un análisis de la información relativa a la Sostenibilidad y aplicación de los criterios ESG de las empresas seleccionadas como objeto de estudio, las cuales destacan en el sector petrolero. Este tercer capítulo nos lleva al capítulo cuatro donde se encuentran los resultados del estudio comparativo realizado y finalmente al capítulo cinco del trabajo, donde se exponen las conclusiones extraídas del estudio realizado en el capítulo anterior junto con un análisis sobre las limitaciones encontradas y una propuesta sobre las futuras áreas de investigación.

Capítulo II. Criterios

2.1. Conceptos fundamentales de ESG

En los últimos años se ha apreciado una importancia creciente en la aplicación de los criterios ESG por parte de las empresas. Inversores, accionistas y consumidores ya no solo buscan empresas que obtengan buenos resultados financieros, sino que además priorizan aquellas empresas que actúan de manera ética, sostenible y socialmente responsable.

Centrándonos en el término ESG, este aborda elementos relacionados con el medio ambiente, sociales y de gobierno corporativo, los cuales son tenidos en cuenta tanto por inversores como por empresas a la hora de analizar el rendimiento y la influencia que las compañías tienen sobre estas áreas. En este contexto, los criterios ESG representan por lo tanto principios éticos que guían las acciones de las empresas, teniendo en cuenta las repercusiones que sus decisiones comerciales tienen en el medio ambiente y en la sociedad, y no únicamente en el aspecto financiero.

El nombre ESG surge por consiguiente de las palabras *Environmental* (ambiental), *Social* (social) y *Governance* (De Gobierno Corporativo) por sus siglas en inglés y que son explicadas a continuación:

2.1.1. Ambientales (E)

El primer criterio que compone el término ESG es el ambiental, el cual aborda la manera en que la compañía influye y gestiona su impacto en el medio ambiente, abarcando aspectos como la emisión de gases de efecto invernadero, la gestión de desechos, la preservación de recursos naturales y la adaptación al cambio climático entre otros.

2.1.2. Sociales (S)

En segundo lugar tenemos el componente social del término ESG, el cual se refiere a la forma en que una empresa se relaciona con la comunidad y sus empleados. En este caso se destacan aspectos como la diversidad, la inclusión, la equidad de género, la responsabilidad laboral y la salvaguarda de los derechos humanos entre otros.

2.1.3. De Gobierno Corporativo (G)

El tercer y último criterio que compone el término ESG es el de “Governance”, entendido como el de gobierno corporativo. Este componente se ocupa de la organización y la transparencia en la administración de una empresa, teniendo en cuenta aspectos como la rendición de cuentas, la compensación de los ejecutivos, la propiedad, las políticas internas y el proceso de toma de decisiones entre otros.

2.2. Origen del concepto de sostenibilidad

El concepto de sostenibilidad no fue implementado en un momento determinado, sino que es el resultado de diferentes manifestaciones a lo largo de la historia que han ido evolucionando con el tiempo, llegando a lo que hoy entendemos por sostenibilidad.

En un primer momento, dicho concepto fue el resultado de las preocupaciones sobre el agotamiento de los recursos naturales y los impactos ambientales asociados con el desarrollo humano. Es más, pese a que aún no se hablaba de sostenibilidad en sí, el conocido jurista alemán, Hans Carlowitz elaboró en el año 1713 una teoría respecto a la gestión adecuada de los bosques como fuente de energía para las primeras fases industriales de su época. Esta deducción se basó en que la producción industrial no debía exceder la tasa de reproducción de los bosques.

No obstante, lo que hoy en día entendemos por sostenibilidad es el resultado de diversos movimientos e influencias que tuvieron lugar a lo largo del siglo XX. No fue hasta el año 1987 que se usó por primera vez el término de sostenibilidad a través del informe “*Nuestro Futuro Común*” elaborado por la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo de las Naciones Unidas, también conocido como “*Informe Brundtland*”. En este informe se introdujo la expresión desarrollo sostenible, definido en el mismo como “aquel que garantiza las necesidades del presente sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (WCED, 1987; 43). Lo que se pretendía con este nuevo concepto era establecer vínculos entre los aspectos medioambientales, económicos y sociales.

Posteriormente, en el año 1992, durante la Cumbre de la Tierra de las Naciones Unidas, celebrada en Rio de Janeiro, se redactó la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo. Esta declaración marcó un hito al adoptar, a nivel global, el desarrollo

sostenible como un principio rector para la elaboración de políticas de desarrollo racionales y regionales, enfatizando la integración entre el desarrollo y el medio ambiente. En dicho evento, se instituyó la Comisión para el Desarrollo Sostenible con el propósito de fomentar un cambio de mentalidad necesario para implementar el desarrollo sostenible. El logro principal de esta cumbre se materializó en un documento titulado Agenda 21, en el cual se delineó una estrategia global para el desarrollo sostenible, haciendo especial énfasis en las relaciones entre los países desarrollados y aquellos que aún están en vía de desarrollo.

Centrándonos en el siglo XXI, el concepto de sostenibilidad ha adquirido una consolidación significativa, influenciando notablemente las agendas globales y las estrategias de desarrollo. En el año 2015 se introdujeron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante “ODS”) por parte de las Naciones Unidas, lo cual representó un acontecimiento trascendental al proporcionar un marco integral que afronta desafíos interconectados a nivel social, económico y ambiental. Compuesto por 17 fines específicos, los ODS reflejan un enfoque exhaustivo hacia el desarrollo sostenible, alentando a las naciones a implementar medidas que beneficien tanto a las actuales como a las futuras generaciones.

En las últimas décadas, la sostenibilidad se ha incorporado en la toma de decisiones en el ámbito empresarial, transformándose en un elemento esencial de la gestión corporativa. Gran parte de las empresas, siendo conscientes de su impacto tanto ambiental como social, han adoptado prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (en adelante “RSC”), así como criterios ESG en sus estrategias comerciales. Este enfoque por parte de las empresas no es solo el resultado de la creciente demanda de los consumidores y la sociedad de empresas socialmente responsables y éticas, sino que también reconoce que la consideración de factores ESG puede ayudar a potenciar el desempeño financiero y mitigar riesgos a largo plazo. Es por ello por lo que la integración de la sostenibilidad en la economía empresarial refleja una comprensión más profunda de la interconexión existente entre el éxito corporativo y el bienestar tanto de la sociedad como del medio ambiente.

2.3.Marco legal de normativa ESG y su implementación en el Sector Energético Español

En los últimos años se han experimentado avances significativos de la normativa ESG en España, viéndose el sector energético especialmente afectado por los mismos. El objetivo principal de estos avances se centra en la formulación de directrices claras que impulsen la sostenibilidad, la responsabilidad social y la gobernanza empresarial. La rápida evolución en el ámbito de la responsabilidad social empresarial (en adelante “RSE”) y el desarrollo sostenible ha propiciado la proliferación de diversos códigos, directrices, normas y guías. En su origen, cada uno de estos instrumentos tenía como finalidad establecer un marco firme y coherente destinado a áreas específicas de actuación, basándose en las expectativas emergentes y en el consenso entre profesionales y la sociedad en su conjunto.

De cara a abordar este apartado del Trabajo de Fin de Grado, tal y como establece John Scade en su libro de 2012, *Responsabilidad social y sostenibilidad empresarial*, la naturaleza global intrínseca de la Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad implica la necesidad de comprender los estándares desde una perspectiva inicialmente internacional y de avanzar hacia referencias más específicas y concretas relacionadas con el ámbito local. Es por ello por lo que en primer lugar hablaré sobre el marco de referencia internacional, sobre las directrices, guías y normas internacionales, sobre las iniciativas europeas y finalmente sobre las iniciativas españolas en esta materia.

En primer lugar, el marco de referencia internacional está compuesto de todos los acuerdos y tratados internacionales entre los gobiernos de las naciones firmantes, que tienen una influencia directa sobre las entidades que operan en dichos países. Nuestro punto de partida es el nacimiento de la Organización de las Naciones Unidas junto a la cual surgió la necesidad de cooperación y compromiso entre todos para enfrentar los desafíos a nivel mundial. Los principales tratados y convenios internacionales divididos en función de la materia que tratan son:

- En materia de Derechos Humanos destaca la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas del año 1948, el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos del año 1966, y la Declaración de la Organización

Internacional de Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo del año 1998.

- En lo que respecta a las prácticas laborales destacan los distintos convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, del año 2000, y los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE del año 2004.
- En el ámbito medioambiental, se observa una extensa regulación a nivel internacional, evidenciada por diversos acuerdos y convenios que tratan temas específicos. Entre estos instrumentos se incluyen el Convenio Ramsar sobre los humedales de 1971, el Convenio de vertidos de Londres de 1972, así como el Convenio MARPOL, conocido como el Convenio internacional para Prevenir la Contaminación por los Buques, del año 1973. Por otro lado, en esta materia destacan diversos protocolos, entre los cuales destacan el de Ginebra del Convenio sobre Contaminación Atmosférica Transfronteriza a Larga Distancia de 1979 y el Protocolo de Montreal sobre sustancias que destruyen la capa de ozono de 1987, entre otros.
- Por último, me gustaría hacer especial referencia a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), los precedentes de los actuales Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales se establecieron en el año 2000 en la Sede de las Naciones Unidas. Muchos de estos objetivos estaban directamente relacionados con cuestiones sociales, como promover la igualdad de género, siendo objetivos perfectamente alineados con los criterios sociales (S) en ESG. Por otro lado, los ODM también abordaban aspectos ambientales, como garantizar la sostenibilidad ambiental, siendo por lo tanto objetivos alineados con los criterios ambientales (E) de ESG. Es decir, aunque los ODM fueron el precedente de los criterios ESG y la RSC, existe una amplia conexión entre ellos, al compartir el objetivo de enfrentarse a los desafíos globales para mejorar las condiciones de vida y promover la sostenibilidad en todos los ámbitos.

En cuanto a las directrices, normas y guías internacionales existen una gran variedad, tal y como AccountAbility 2004, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, conocido como Global Compact, del año 1999. Asimismo está la Norma de Principios de AccountAbility AA1000APS, del

año 2008, Global Reporting Initiative (GRI), International Standards Organisation (ISO), o el DJSI Dow Jones Sustainability Index.

Entre las iniciativas europeas, los fundamentos de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se recogieron por primera vez en el Libro Verde titulado *Fomentar un marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas* en el año 2001. Por otro lado está el Foro Multistakeholder de RSE de 2002, que se creó con el fin de promover la innovación, la convergencia y la transparencia en las prácticas y herramientas de responsabilidad social corporativa. También, destacan las comunicaciones de la Comisión Europea, a pesar de no tener ningún carácter normativo, entre las cuales se encuentran: *La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible (2002)*, *Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas (2006)* y *Una estrategia renovada para la UE para la RSE 2011-14 (2011)*. Por último, cabría mencionar la Directiva Comunitaria 2022/2464, del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022, cuyo objetivo es mejorar la presentación de datos sostenibles, buscando aprovechar al máximo el potencial del mercado único europeo para contribuir a la transición hacia un sistema económico y financiero sostenible e integrador, lo cual se alinea con el Pacto Verde Europeo y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante “ODS”) de las Naciones Unidas.

Por último, en cuanto a las iniciativas españolas en materia de RSE destacan el Libro blanco de la RSE, aprobado en 2006 y el Consejo Estatal de RSE (CERSE) creado en 2008 cuya función principal es identificar y promocionar las mejores prácticas en materia de responsabilidad social, proponiendo posibles ideas a desarrollar al Gobierno. Destaca también el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable, conocido como SGE 21 y la RS10:2009, una especificación certificable que establece los requisitos para un sistema de gestión de la responsabilidad social empresarial inspirado en los principios de la guía ISO 26000 y la norma experimental UNE 165010:2009 EX Ética. Como este trabajo se centra en el sector energético español, es importante hacer referencia a la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética cuya finalidad es garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Acuerdo de París, es decir los ODS. Por otro lado, también busca facilitar la descarbonización de la economía española y su evolución hacia un modelo circular, asegurando el uso responsable y solidario de los recursos. Además, promueve la adaptación a los impactos del cambio

climático y la implementación de un modelo de desarrollo sostenible que fomente la creación de empleo digno y contribuya a la reducción de disparidades sociales.

No podría acabar este apartado sin mencionar lo referente a los Códigos de Buen Gobierno Corporativo, los cuales proporcionan directrices y recomendaciones para la gestión empresarial responsable. Entre ellos destaca el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, aprobado por Acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante “CNMV”) en el año 2006, conocido como Código Unificado. En materia de sostenibilidad y aspectos medioambientales y sociales destaca el Principio 24, el cual establece “La sociedad promoverá una política adecuada de sostenibilidad en materias medioambientales y sociales, como facultad indelegable del consejo de administración, ofreciendo de forma transparente información suficiente sobre su desarrollo, aplicación y resultados.” (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2020, p. 47).

En España, se ha producido una gran transformación en materia de legislación ambiental como consecuencia de la aprobación de varias leyes que establecen normas regulatorias para la protección del medio ambiente. Estas leyes juegan un papel importante en el sector energético al establecer normas y requisitos con el fin de garantizar prácticas sostenibles. Antes de nada, el punto de partida de toda legislación ambiental parte de la norma suprema del Estado, la Constitución Española (en adelante “CE”), que en su artículo 45 establece: “1. Todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo. 2. Los poderes públicos velarán por la utilización racional de todos los recursos naturales, con el fin de proteger y mejorar la calidad de la vida y defender y restaurar el medio ambiente, apoyándose en la indispensable solidaridad colectiva. 3. Para quienes violen lo dispuesto en el apartado anterior, en los términos que la ley fije se establecerán sanciones penales o, en su caso, administrativas, así como la obligación de reparar el daño causado.” En materia de responsabilidad medioambiental destaca la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental, que establece normativas que rigen la responsabilidad de los operadores de actividades con el propósito de prevenir, evitar y reparar los daños ambientales, con la finalidad de restaurar los recursos naturales a su estado original y cubrir los gastos asociados a las acciones preventivas y correctivas. Además, en relación con la evaluación ambiental la norma básica es la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, la cual regula la evaluación de impacto ambiental de proyectos que

puedan tener un impacto ambiental significativo. Dicha ley es fundamental para evaluar y reducir los efectos ambientales de nuevos proyectos, asegurando de esta forma que las empresas tomen medidas preventivas y correctivas para proteger la biodiversidad y los recursos naturales.

Aunque inicialmente no se encuentra directamente vinculado con la normativa ESG me gustaría hacer referencia al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Su enfoque en la inclusión social y la salvaguarda de los derechos de un sector de la población vulnerable establece una conexión significativa con los aspectos sociales de los criterios ESG. En este sentido, la Ley General de Discapacidad (en adelante “LGD”) requiere que las empresas con más de 50 empleados tengan un porcentaje del 2% de trabajadores en su plantilla que sean personas con discapacidad. Por lo tanto, esto nos hace ver que debemos abordar la inclusión laboral de personas con discapacidad desde una perspectiva de cumplimiento de la ley, que a su vez conlleva la implementación de los criterios ESG y el cumplimiento de los ODS.

Recientemente, en España, el 3 de mayo de 2023, el Consejo de Ministros ha aprobado el Anteproyecto de Ley que regula la información corporativa en relación con los aspectos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG). El objetivo de este anteproyecto es incorporar a la legislación española la Directiva Comunitaria 2022/2464, de diciembre de 2022, cuyo fin es mejorar el marco de presentación y verificación de información sobre sostenibilidad. Esta reciente iniciativa implica una reforma significativa en la regulación de los criterios ESG, introduciendo cambios a la Ley 11/2018 y reforzando a su vez las obligaciones de información para las empresas. Esta normativa exige que las empresas divulguen detalles sobre el impacto de sus operaciones en cuestiones de sostenibilidad, evidenciando un compromiso reciente con la transparencia y la responsabilidad social empresarial, alineándose con la búsqueda de los ODS.

2.4.Criterios ESG en empresas del Sector Energético Español

Dentro del marco de los criterios ESG y de la Responsabilidad Social Corporativa cabe destacar que el sector energético tiene un papel fundamental a la hora de conseguir un modelo económico y social que sea sostenible en el largo plazo. En el contexto actual, la incorporación de los principios ESG en las corporaciones del sector energético ha avanzado como respuesta a la creciente importancia y preocupación sobre la sostenibilidad y la responsabilidad social.

Entre las empresas del sector energético, la industria del petróleo y del gas está sometida a una presión con el fin de que aborde el impacto que las mismas tienen en el medio ambiente. Ello se debe, no solo a expectativas regulatorias como la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética o la Ley Europea del Clima que busca la neutralidad climática para 2050, sino también a una visión corporativa cada vez más comprometida con las prácticas sostenibles y a la presión indirecta que los inversores ejercen sobre las mismas al estar cada vez más interesados en invertir su dinero en empresas socialmente responsables. Como hemos visto anteriormente, ESG implica el conjunto de criterios que garantizan que las empresas son sostenibles y socialmente responsables, lo cual implica prácticas tal y como la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y la diversidad de género entre otros. Podría decirse que las empresas del sector energético son muy afectadas por dicha presión, viéndose obligadas a introducir cambios fundamentales en la forma de llevar a cabo su actividad.

Desde el punto de vista de los inversores, cada vez es más numerosa la cantidad de ellos preocupados por asegurarse de que el dinero que invierten es destinado a empresas socialmente responsables y con buenas prácticas ESG. En este sentido, antes de invertir, los resultados de una empresa son medidos desde el punto de vista de los tres pilares de ESG, siendo más valiosas aquellas con más grado de cumplimiento en cada uno de ellos:

- En primer lugar se mide el impacto medioambiental, fundamental en las empresas del sector energético y basado en medir la forma en que las operaciones de una empresa afectan al medio ambiente. En lo referente a este criterio ESG, las empresas del sector energético español se están alineando con la Ley de cambio climático y transición energética, cuyo objetivo principal es lograr la neutralidad

- climática para el año 2050 mediante la reducción de su huella de carbono, actualizando sus fuentes de energía hacia fuentes de energía renovable entre otras.
- En segundo lugar se mide el aspecto social, aspecto que evalúa el trato que una empresa dispensa a sus empleados, clientes o cualquier parte relacionada con la misma. Dentro de este criterio se encuentra el esfuerzo de las empresas del sector energético español de contribuir al desarrollo y bienestar de las comunidades en las que llevan a cabo sus operaciones.
 - Por último, se evalúa el pilar de gobierno corporativo, basado en analizar las prácticas de gobierno interno de las empresas. Aquí se incluyen aspectos como fortalecer las estructuras de liderazgo e implementar prácticas éticas en todas las operaciones llevadas a cabo por las distintas empresas. Dicho criterio es esencial a la hora de generar y mantener la confianza de los inversores.

La implementación de los criterios ESG en las empresas del sector energético español no solo se debe a la presión ejercida por la sociedad y las expectativas de los inversores, sino que debe a la preocupación de los propios directivos y empleados de contribuir activamente a la transición hacia una economía más sostenible y resiliente. Por ello, se ve la adopción de estos criterios no solo como una necesidad estratégica de las compañías, sino también como una oportunidad para liderar en la atenuación de los desafíos ambientales y sociales en el contexto energético global.

2.5.Importancia de los criterios ESG en el Sector Energético Español

Desde hace unos años, la preocupación por el cambio climático y sus efectos no solo está en aumento, sino que además tiene un impacto en las decisiones tomadas en el ámbito financiero y en los mercados. Esto ha llevado a que la transición de combustibles fósiles a energías renovables cuente con un amplio apoyo de accionistas e inversores. Es por ello por lo que los sectores más intensivos en emisiones de gases de efecto invernadero, entre los que se encuentra el sector petrolero, requieren una transformación como parte de su compromiso. Esto ha fundado la creencia cierta de que en los futuros años la financiación de actividades que no se ajusten a estas estrategias disminuirá significativamente, mientras que las empresas que implementen dichas prácticas de transición energética pueden atraer a inversores, lo cual facilitaría la obtención de financiación para su crecimiento.

En este contexto, la implementación de criterios ESG ha ganado importancia en el sector energético español debido a la creciente conciencia sobre la importancia de prácticas sostenibles en el contexto de la transición energética. En este sentido, en el ámbito petrolero español, las inversiones basadas en criterios ESG han experimentado un gran crecimiento en los últimos años. Es más, según un estudio de la consultora McKinsey, “Las de petróleo y gas deben diversificar sus carteras de inversión y enfocar sus gastos financieros hacia nuevas tecnologías y negocios alternativos como el hidrógeno, mediante la búsqueda de nuevas vías de acceso al capital.” (Domingo, 2023).

La incorporación de criterios ESG se presenta como una estrategia para abordar los desafíos climáticos y promover la eficiencia energética desde un punto de vista ambiental. De esta forma, las empresas del sector energético español estarían contribuyendo a los objetivos climáticos locales y globales como la Ley de Cambio Climático y Transición Energética y el Acuerdo de París, mencionados anteriormente. El marco regulatorio europeo y español es cada vez más estricto en materia de sostenibilidad y las empresas energéticas deben cumplir con dichas regulaciones, no solo para evitar sanciones, sino que también para mantener su reputación social y garantizar su viabilidad a largo plazo en un mercado que está cada vez más enfocado a la sostenibilidad.

Ello coloca a las empresas energéticas en una posición favorable para aprovechar las oportunidades emergentes en el mercado de energías renovables entre otros. Por otro lado, desde el punto de vista social, los criterios ESG se presentan como una forma de ganar la aceptación social y construir una reputación positiva así como de impactar positivamente en las comunidades locales en las que operan mediante el desarrollo de habilidades y la maximización de oportunidades de empleo, tal y como ha establecido Repsol. Por último, en el ámbito de gobierno corporativo, la integración de los criterios ESG no es solo esencial para la estabilidad financiera de la empresa, sino que también es indispensable para generar confianza entre los actuales y potenciales inversores.

En conclusión, la implementación de los criterios ESG por parte de las empresas del sector energético español no solo satisface las demandas de los inversores y los accionistas, sino que también se ajusta a las expectativas de una sociedad cada vez más comprometida con la reducción del impacto del cambio climático. Es por ello por lo que la implementación exitosa de estos criterios no solo mejora la sostenibilidad del sector, sino que además coloca a las compañías energéticas españolas en la posición correcta

para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades emergentes en un contexto económico y ambiental cambiante.

Capítulo III. Análisis Comparativo

3.1. Identificación y descripción de las empresas objeto de estudio

3.1.1. Repsol

La primera empresa objeto de estudio es Repsol, una multinacional española y referente del sector petrolífero y del gas, fundada en 1986 y con sede en Madrid. Repsol está presente en toda la cadena de valor del petróleo y del gas, donde se incluye la exploración, producción, refinado y comercialización entre otros. La diversificación de la estrategia de Repsol incluye además, la generación de energía y la producción de productos químicos. Según su propia página web: “Somos un proveedor de multienergía global y trabajamos para facilitar la evolución hacia un modelo energético con menos emisiones.” (Repsol, 2024).

En el ámbito financiero, en concreto en términos bursátiles, Repsol es una empresa que cotiza en la Bolsa de Madrid y en el IBEX 35, con una capitalización de mercado de 17 mil millones de euros a enero de 2024 y ofrece soluciones energéticas a más de 24 millones de clientes alrededor del mundo (Repsol, 2024). En lo referente a ESG, Repsol fue calificada en 2023 por Standard & Poor’s (en adelante “S&P”) con un 56 sobre 100.

3.1.2. Cepsa

En segundo lugar tenemos a la empresa Cepsa, la primera empresa de petróleo privada española, fundada en el año 1929 y con sede social en Madrid. La empresa, propiedad de Mubadala Investment Company y The Carlyle Group, de una forma similar a Repsol, opera en una gran variedad de áreas. Estas van desde la exploración y producción de hidrocarburos hasta la refinación y comercialización de productos derivados del petróleo. Al hablar de transición energética, Cepsa tampoco se queda atrás. Tal y como establecen en su página web: “ (...) Nuestra actitud dinámica y positiva nos impulsa a ir siempre un paso por delante para mover a la sociedad en la dirección correcta y tener un papel clave en la transición energética.” (Cepsa, 2024).

En el ámbito financiero, a diferencia de Repsol, Cepsa dejó de cotizar en la Bolsa española en el año 2011. Esto se debe a la Oferta Pública de Adquisición (OPA) lanzada por el fondo de Abu Dhabi, International Petroleum Investment Company (IPIC) sobre el 100% de la compañía. A pesar de la existencia de diversas declaraciones del Consejero

Delegado de la compañía sobre la vuelta a la cotización de la misma, aún no se sabe cuándo será. En lo referente a ESG, Cepsa fue obtuvo una calificación de ESG por S&P de 74 sobre 100.

3.2. Análisis independiente de cada empresa

En este apartado, he realizado un análisis sobre las políticas ESG que cada una de las empresas previamente descritas aplica internamente y la forma en la que cada una de ellas contribuye al cumplimiento de los ODS establecidos en el Acuerdo de París. Con el fin de poder realizar este análisis, los datos han sido obtenidos de los Informes de Gestión de 2022 y de los Planes Globales de Sostenibilidad de 2023 de cada una de las empresas. Asimismo, alguna de ellas cuenta con Informes de Objetivos de Desarrollo Sostenible, en los que especifican su grado de adecuación a cada uno de ellos, los cuales también han sido tenidos en cuenta.

3.2.1. Repsol: Políticas ESG

Partiendo de la razón de ser de Repsol, “Una compañía energética comprometida con un mundo sostenible” (Repsol, 2024), en 2022 actualizó su Política de Sostenibilidad, comprometiéndose a conseguir emisiones netas cero para el año 2050. Por ello, la estrategia de desarrollo sostenible de la empresa, conocida como Modelo de Sostenibilidad, puede analizarse desde los tres criterios ESG: los medioambientales, los sociales y los de gobierno corporativo.

Antes de entrar a analizar las políticas ESG de la empresa, cabe decir que anualmente se revisan y ajustan sus prácticas, generando Planes de Sostenibilidad con el fin de maximizar los impactos positivos y minimizar los negativos en su cadena de valor. Por esta razón, tal y como se establece en el propio Plan Global de Sostenibilidad de Repsol estos funcionan como guías, a partir de las cuales se desarrollan Planes Locales de Sostenibilidad que se adaptan a las circunstancias de cada una de las ubicaciones en las que operan. Esto es lo que refleja su compromiso global con la sostenibilidad y responsabilidad empresarial.

Repsol apoya la Agenda 2030 junto a sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. No obstante, al ser responsables de facilitar el acceso a la energía, participar en el desarrollo socioeconómico y luchar contra el cambio climático, sus esfuerzos se centran en

determinados ODS, que en este caso son el 7 y 13. Asimismo, también priorizan los ODS 6, 9 y 12 al promover la innovación, la gestión sostenible y el uso eficiente de recursos en sus operaciones. Enfocado a las personas, Repsol se centra en los ODS 1, 4, 5 y 8 al preocuparse por el bienestar, la igualdad y la formación de sus empleados y por el impacto que su actividad tiene en las comunidades locales. Por último, Repsol promueve el ODS 16, el cual se refleja en su cultura corporativa que se explicará más adelante.

A. Medioambientales

En primer lugar, en materia medioambiental, Repsol, como una de las empresas fundamentales en el sector energético tanto español como internacional, ha establecido una serie de políticas medioambientales que abordan diversos aspectos, contribuyendo de esta manera a varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. De todos ellos, Repsol, en el ámbito ambiental, está principalmente comprometido con los objetivos 6, 7, 9, 12 y 13, los cuales se desarrollarán a continuación.

Transición energética y neutralidad de emisiones

Tal y como se ha establecido en párrafos anteriores, Repsol se ha comprometido a alcanzar la neutralidad de emisiones netas para el año 2050 y de contribuir a una transición energética justa. Para ello ha adoptado una serie de políticas de sostenibilidad que se alinean con los ODS 7 y 13, que corresponden al “objetivo de energía asequible y no contaminante” y al de “acción por el clima” respectivamente. Con el fin de conseguir emitir cero emisiones netas en 2050, Repsol está llevando a cabo la descarbonización de sus operaciones tradicionales mediante inversiones en la generación de energía eléctrica a partir de fuentes renovables y la producción de combustibles sostenibles (Repsol, 2022, p. 53).

En el año 2022, la Junta General de Accionistas de Repsol aprobó la estrategia de cambio climático de la Compañía, para lo que ha desarrollado un Indicador de Intensidad de Carbono (en adelante “IIC”) que sirve para medir el avance en su objetivo de descarbonización. Por ello podría decirse que Repsol ha alcanzado su objetivo de descarbonización cuando se alcance una reducción de la totalidad, es decir del 100% del IIC. El IIC se calcula relacionando la cantidad de gramos de dióxido de carbono (en adelante “CO₂”) equivalente por cada megajulio (gCO₂e/MJ), donde la “e” en CO₂e significa “equivalente de CO₂”, lo que implica que además se tienen en cuenta otras

emisiones de gases de efecto invernadero que se consideran en términos de su potencial de calentamiento global como equivalentes al dióxido de carbono (Repsol, 2024). Para alcanzar este objetivo final, la empresa ha fijado objetivos intermedios de reducción:

Tabla 1: Intensidad de carbono (g CO₂e/MJ)

| Intensidad de carbono (g CO ₂ e/MJ) | | | | | | | |
|--|------|-------|-------|-------|------|------|------|
| | 2050 | 2040 | 2030 | 2025 | 2022 | 2021 | 2016 |
| g CO ₂ e/MJ | 0 | 34,97 | 55,94 | 66,05 | 70,3 | 73,9 | 77,7 |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de datos de Repsol (2022, p. 70)

Tabla 2: Porcentaje de reducción del IIC

| Porcentaje de reducción del IIC | | | | | | | |
|---------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 2050 | 2040 | 2030 | 2025 | 2022 | 2021 | 2016 |
| % | 100 | 55 | 28 | 15 | 9,6 | 4,9 | 0 |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de datos de Repsol (2022, p. 70)

En este apartado me gustaría a su vez hacer referencia a la evolución de la emisión de gases de efecto invernadero (en adelante “GEI”), tanto de alcance 1 (emisiones directas de GEI) como de alcance 2 (emisiones indirectas de GEI) por parte de Repsol entre los años 2019 y 2022, con el fin de reflejar el compromiso de Repsol con la sostenibilidad:

Tabla 3: Evolución emisiones de GEI (alcance 1 y alcance 2) entre 2019 y 2022

| Evolución emisiones de GEI entre 2019 y 2022 (miles de toneladas tCo2eq) | | | | | | | | | |
|--|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------------------|
| | 2022 | | 2021 | | 2020 | | 2019 | | % variación 2019- 2022 |
| Negocio | Alc.1 | Alc. 2 | Alc.1 | Alc. 2 | Alc.1 | Alc. 2 | Alc.1 | Alc. 2 | |
| E&P | 2.200 | 100 | 7.400 | 100 | 9.800 | 100 | 10.900 | 100 | -79,09% |
| Química | 3.000 | 200 | 3.300 | 100 | 3.200 | 100 | 3.200 | 200 | -5,88% |
| Energía | 2.200 | 100 | 1.100 | 100 | 1.900 | 100 | 2.000 | 100 | +9,52% |
| Total (alcances) | 7.400 | 400 | 11.800 | 300 | 14.900 | 300 | 16.100 | 400 | - 52,73% |
| Total (suma) | 7.800 | | 12.100 | | 15.200 | | 16.500 | | - 52,73% |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de datos de Repsol (2024)

En relación con el ODS 7, Repsol “ha hecho una apuesta firme por proporcionar energía y tecnologías cada vez menos contaminantes, más accesibles y seguras que contribuyan al desarrollo tanto económico como social.” (Repsol, 2023). Con el fin de alcanzar sus metas de sostenibilidad, la empresa ha implementado diversas medidas, entre las que se incluye lograr una capacidad de generación de electricidad renovable de 20 GW y de hidrogeno renovable de 1,9 GW. Por otro lado, hasta el momento han invertido un total de 770 millones de euros en energías renovables, además de haber desarrollado más de 350 comunidades solares Solmatch, que posibilitan la producción de energía 100%

renovable a través de placas solares instaladas en tejados particulares, gracias a las cuales se ha conseguido evitar la emisión de 3.400 toneladas de CO₂e. Por último, la movilidad sostenible forma parte de su estrategia, en la Repsol incorpora combustibles renovables a sus carburantes, promueve la movilidad compartida a través de Wible, un servicio de coches híbridos enchufables compartidos, y ofrece alrededor de 1200 puntos de recarga para vehículos eléctricos.

Eficiencia en el uso de recursos y gestión del agua

La gestión sostenible de recursos es esencial para Repsol, reflejándose en diversas políticas que se alinean con los ODS 6 y 12, que corresponden al “agua limpia y saneamiento” y “Producción y consumos responsables” respectivamente.

En lo que respecta al agua, Repsol cuenta con un objetivo fundamental para el año 2025: “Tener una gestión del agua integrada en el 100% de los activos y centros industriales de los negocios de E&P (Exploración y Producción), Refino y Química” (Repsol, 2022, p.77). Para conseguir este objetivo, la propia empresa ha desarrollado una herramienta propia llamada Repsol Water Tool (RWT) que proporciona una perspectiva detallada sobre cómo se lleva a cabo la gestión de este recurso, que abarca tanto los riesgos internos como los externos y, a partir de sus resultados, se identifican áreas que requieren mejoras y desarrollan medidas específicas para cada instalación o activo. Dichas medidas se centran en tres áreas principales: aumentar la comprensión del entorno y de los usos del agua, gestionar eficientemente los recursos y mejorar la tecnología utilizada para el tratamiento del agua. Los principales indicadores del compromiso de Repsol con el agua se exponen en la siguiente tabla:

Tabla 4: Principales indicadores del compromiso de Repsol con la gestión del agua

| Principales indicadores y % de variación entre 2021 y 2022 | | | |
|--|---------|---------|-----------------------------|
| Indicadores principales | 2022 | 2021 | % de variación 2021-2022 |
| Agua extraída (miles de m3) | 315.603 | 317.770 | -0,68 % |

| Indicadores principales | 2022 | 2021 | % de variación 2021-2022 |
|--|---------|---------|-----------------------------|
| Agua dulce extraída en zonas de estrés hídrico (miles de m3) | 361 | 368 | -1,9% |
| Residuos gestionados (miles de toneladas) | 152.886 | 205.032 | -25,43% |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de datos de Repsol (2022, p. 151-154).

En concordancia con el ODS 12, la Comisión Europea lanzó en el año 2015 el primer Plan de Acción por la Economía Circular con el propósito de fomentar una transformación estructural que promoviera la transición hacia modelos de producción y consumo más sostenibles. En este contexto la propia compañía establece: “En Repsol somos conscientes del papel destacado que tenemos como compañía global multienergética, por eso trabajamos en la contribución al desarrollo sostenible para hacer posible una transición justa, solidaria, hacia un nuevo modelo energético que promueva al mismo tiempo la preservación del medioambiente y el desarrollo económico.” (Rey, 2022). Tal es el compromiso de Repsol con la economía circular que en 2022 obtuvo la certificación Estrategia 100% Circular otorgada por AENOR, la cual refleja su compromiso con la circularidad y la sostenibilidad. (Repsol, 2022, p.82).

Innovación y Desarrollo Tecnológico

Por último, en el ámbito del criterio ambiental, Repsol ha demostrado un firme compromiso con la innovación y el desarrollo tecnológico como pilares fundamentales en su estrategia empresarial. Según la empresa, “la innovación tecnológica es una palanca esencial para construir modelos energéticos más sostenibles y afrontar el reto de la descarbonización en la producción industrial y el transporte.” (Repsol, 2022, p.84).

En este ámbito destaca Repsol Technology Lab, que avanza hacia la descarbonización mediante el enfoque en tecnologías que abarcan, entre otros, la generación de hidrogeno renovable, la fabricación de biocombustibles a partir de residuos y la creación de

combustibles sintéticos o la implementación de la economía circular como un pilar fundamental para transformar sus complejos industriales en centros multienergéticos, con la capacidad de obtener productos neutros en carbono a partir de residuos.

B. Sociales

Para Repsol, “la transición energética solo se entiende si incluye principios de eficiencia, sostenibilidad y justicia, y debe lograrse con soluciones que minimicen el impacto social y económico en el personal, las comunidades locales y la sociedad en general, y siempre basándose en el respeto de los derechos humanos, con especial atención a los colectivos más vulnerables.” (Repsol, 2022, p. 91). Es por ello por lo que junto a los objetivos medioambientales establecidos y explicados en el apartado anterior, Repsol también se preocupa por el criterio social, contribuyendo al desarrollo de los ODS 5, 4, 1 y 8, que se explicarán y desarrollarán a continuación.

Inclusión y diversidad

Repsol valora la diversidad como una parte esencial de su cultura empresarial y de la transición justa, por lo que promueve la integración de diversos perfiles y promueve la conciencia sobre la inclusión y el respeto. En este sentido la multinacional no solo fomenta un entorno de trabajo inclusivo sino que además está claramente comprometida con el ODS número 5, que corresponde a “Igualdad de género”. (Repsol, 2022, p.95).

En este contexto, Repsol sigue luchando para alcanzar su objetivo de tener al menos el 35% de posiciones de liderazgo ocupadas por mujeres para el año 2025. Ya en el año 2022, experimentó en este ámbito un incremento de casi un 1%. Además de que las cifras mejoren de año en año, la empresa se ha preocupado por atraer y visibilizar el talento femenino, como lo demuestra el hecho de que el pasado año el 47% de las contrataciones externas hayan sido mujeres, lo que ha posicionado a Repsol como una de las empresas más diversas e inclusivas. Por lo tanto, los principales indicadores del compromiso de Repsol con la diversidad e inclusión son los siguientes:

Tabla 5: Principales indicadores del compromiso de Repsol con la diversidad e inclusión

| Principales indicadores y % de variación entre 2021 y 2022 | | | |
|--|--------|--------|--------------------------|
| Principales indicadores | 2022 | 2021 | % de variación 2021-2022 |
| Empleados | 23.810 | 24.134 | -1,34% |
| Mujeres (%) | 39,63% | 38,27% | 1,36% |
| Hombres (%) | 60,37% | 61,73% | -1,36% |
| Mujeres en puestos de liderazgo (%) | 20,36% | 20,9% | -0,54% |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de datos de Repsol (2022, p. 163).

Hablando de inclusión y diversidad cabe hablar también del compromiso de Repsol con las personas con discapacidad. Repsol se dedica a eliminar las barreras que impiden la contratación de personas con discapacidad, lo cual se refleja en el 2,16% de los empleados en España con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, lo que claramente supera los requisitos legales del 2% establecidos en la Ley General de Discapacidad, definida en el segundo capítulo del presente trabajo. En este ámbito destaca el acuerdo firmado entre Down España y Repsol en 2022 para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual a través de contrataciones en estaciones de servicio.

Brecha salarial

En cuanto a la brecha salarial de Repsol, podemos encontrar los datos necesarios en el Informe de Gestión Integrado, que ofrece datos para los años 2021 y 2022. Tal y como se observa en la siguiente tabla, en los puestos superiores la brecha salarial ha aumentado porcentualmente entre los años 2021 y 2022, siendo en 2022 de 29,77% para directivos

frente al 19,32% de 2021 y de 5,25% para los managers, frente al 5,1% de 2021. No obstante, exceptuando a los operarios, donde la brecha salarial en 2022 es 0,82% mayor a la de 2021, en los puestos de técnicos esta ha disminuido, encontrándose en 11,25% frente al 11,48% de 2021. En términos generales, la brecha salarial media fue de 19,23% en 2021 y de 22,02% en 2022, aumentándose esta por lo tanto en un 2,79%.

Tabla 6: Brecha salarial Repsol

| Brecha salarial Repsol en España (%) | | | |
|--------------------------------------|--------|--------|-----------------------------|
| | 2022 | 2021 | % de variación 2021-2022 |
| Directivos | 29,77% | 19,32% | +10,45% |
| Mánager | 5,25% | 5,1% | +0,15% |
| Técnico | 11,25% | 11,48% | -0,23% |
| Operarios | 41,84% | 41,02% | +0,82% |
| Media | 22,02% | 19,23% | +2,79% |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de datos de Repsol (2022, p. 167).

Desarrollo de empleados

Por otro lado, Repsol se preocupa por la formación de sus empleados, comprometiéndose así con el ODS número 4, que corresponde a “Educación de calidad”. En este sentido, tal y como establece en su Informe de Gestión Integrado del año 2022, “Repsol está convencida de la relevancia del talento de sus personas y el valor de sus conocimientos y de su experiencia, y por eso está desarrollando y desplegando nuevas fórmulas y actividades de desarrollo, formación, aprendizaje y movilidad.” (Repsol, 2022, p. 93).

Según Repsol, la formación es una herramienta para el crecimiento y la evolución. Con este fin, se han creado programas de capacitación para satisfacer las demandas relacionadas con los desafíos estratégicos de la empresa, enfocándose cada vez más en la sostenibilidad y en el desarrollo de nuevos negocios y proyectos con bajos niveles de carbono. Algunos ejemplos son las formaciones en seguridad industrial y energías renovables para la parte de transformación industrial y economía circular. En la siguiente tabla se puede observar la evolución de las horas de formación que recibieron los empleados de Repsol en 2022, en comparación con 2021:

Tabla 7: Evolución de las horas de formación de los empleados

| Evolución de la formación de los empleados (horas) | | | |
|--|---------|---------|-----------------------------|
| Año | 2022 | 2021 | % de variación 2021-2022 |
| Horas totales de formación | 717.849 | 561.065 | +27,94% |
| Número de empleados | 23.810 | 24.134 | -1,34% |
| Horas de formación por empleado | 30,15 | 23,25 | +29,68% |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de datos de Repsol (2022, p. 172).

Impacto en comunidades locales

Repsol no solo se centra en la seguridad de sus empleados, sino que también se preocupa por las comunidades en las que opera, creando una serie de iniciativas que buscan mejorar la calidad de vida de las mismas. De esta forma, Repsol reconoce y respeta la singularidad de estas comunidades, así como sus propios derechos sobre las tierras y recursos naturales. Es el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo

(OIT) el que rige las acciones en entornos con comunidades indígenas, sin importar que esté incorporado o no a la legislación nacional. Cada año Repsol realiza una inversión social en las comunidades locales en las que opera, cuya evolución se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 8: Evolución de acción social de Repsol

| Acción social | | | |
|--|-------|--------|-----------------------------|
| Año | 2022 | 2021 | % de variación 2021-2022 |
| Aportación social (millones de euros) | 49,05 | 32,96 | +48,82% |
| Aportación social voluntaria (%) | 42,9% | 58,46% | -15,56% |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de datos de Repsol (2022, p. 179).

En este contexto, cabe mencionar que la sociedad participada por la Fundación Repsol ha firmado un convenio con Land Life Company y Grupo Sylvestris, compañías dedicadas a la gestión forestal, con el fin de establecer una asociación para llevar a cabo proyectos de reforestación y gestión forestal a una gran escala en España, Portugal y varios países de América Latina. Tal y como ha establecido la Fundación Repsol, la intención de esta asociación colaborativa es llevar a cabo proyectos de reforestación que generen créditos de carbono que compense las emisiones de CO₂. Además de la importancia medioambiental de estos proyectos, generando un impacto positivo mediante la reducción del cambio climático y restauración en gran medida de ecosistemas dañados, también son esenciales ya que generan beneficios sociales al crear empleo en zonas rurales, evitando que estos sigan despoblándose y comprometiéndose por lo tanto con el ODS 1 relativo al “Fin de la pobreza” y con el ODS 8 que corresponde a “Trabajo decente y crecimiento económico.”

Por último cabe hacer referencia al plan de acción social por parte de Repsol tras el incidente en la terminal 2 de la refinería de La Pampilla en Perú. Lo que ocurrió en este suceso fue el derrame inintencionado de crudo en las costas de cinco distritos al norte de la refinería de la Pampilla (Repsol, 2022, p.101). La reacción de la empresa fue el diseño e implementación de un plan de acción social que consta de 3 fases:

- Respuesta a la emergencia: Proporcionar ayuda de emergencia, además de más de 10.400 vales de consumo a más de 4.700 personas afectadas.
- Fase de remediación: Proporcionar adelantos en la compensación final a las personas afectadas.
- Fase de desarrollo: Diseñar una estrategia de proyectos de inversión social y desarrollo sostenible basadas en propuestas de proyectos en base a las necesidades de los afectados por la catástrofe.

C. De gobierno corporativo

En relación con el gobierno corporativo de Repsol, la empresa establece: “Actuamos de forma íntegra en todos los países donde actuamos. Nuestro comportamiento ético no solo incluye el estricto cumplimiento de la ley, sino también de su espíritu” (Repsol, 2023, p. 34). En este sentido, Repsol implanta una serie de objetivos para garantizar que la cultura de integridad y responsabilidad se fomente en la empresa no solo para los empleados de Repsol, sino que además para todos los proveedores y empresas colaboradoras. En el ámbito de Gobierno Corporativo Repsol contribuye al desarrollo del ODS número 16 que corresponde a “Paz, justicia e instituciones sólidas.”.

Anticorrupción y competencia justa

Para Repsol, la integridad es fundamental para el éxito de la empresa a través de la sostenibilidad. Cada año reafirma su compromiso con el estricto cumplimiento de la normativa contra la corrupción y el fraude, extendiendo los principios establecidos en el Código de Ética y Conducta a todas las personas relacionadas con la empresa, a la vez que gestiona un marco global para cumplir con las obligaciones internas y externas.

Por otro lado, la compañía tiene un modelo integral de *compliance* en constante mejora, contribuyendo a una cultura global de cumplimiento y gestionando riesgos relacionados con la corrupción. Además, se dispone de un Canal de Ética y Cumplimiento accesible

constantemente para que empleados y terceros puedan informar de manera confidencial sobre posibles incumplimientos del Código de Ética y Conducta y del Modelo de Prevención de Delitos. (Repsol, 2023, p. 35).

En concordancia con el ODS 16, Repsol ha establecido una serie de objetivos para el año 2025, entre los que se encuentran:

1. Implementar un modelo global para la gestión de riesgos en la cadena de suministro, que incluirá los riesgos ESG siguiendo los estándares europeos de diligencia debida en sostenibilidad.
2. Fortalecer el modelo de cumplimiento, adaptándolo al desarrollo de la empresa y enfocándolo en la gestión y cultura de cumplimiento.
3. Establecer modelos de auto vigilancia que se ajusten a las exigencias regulatorias de países y negocios con un mayor nivel de riesgo.

Prácticas de buen gobierno

En este ámbito, Repsol ha implementado un Sistema de Gobierno Corporativo que se ajusta a los principales estándares nacionales e internacionales, guiando así el funcionamiento del Consejo de Administración, órgano encargado de aprobar las políticas y estrategias generales de la empresa así como las directrices fundamentales de gestión.

En cuanto a sostenibilidad, la dirección de Repsol establece y dirige los objetivos y estrategias específicos, que se integran con el sistema de incentivos salariales para fomentar la cohesión en la empresa. En este sentido, los incentivos ambientales y de reducción de emisiones representaron en 2022 una gran parte de la compensación variable de los empleados, que osciló entre el 20% y 30% para los empleados en general y un 25% de la remuneración del Consejero Delegado. Asimismo, se ha implementado un plan de incentivos que durará hasta 2025 y se basará en criterios de sostenibilidad para el 40% de los objetivos de retribución para la alta dirección y los empleados.

Por último, con el objetivo de asegurar un nivel óptimo de transparencia informativa con respecto a los accionistas y demás grupos de interés de Repsol, su normativa se revisa regularmente para incorporar las mejores prácticas de gobierno corporativo. En este ámbito, el Consejo de Administración se planteó en el año 2023, proponer el

nombramiento de una mujer como Consejera con el objetivo de alcanzar un 40% de representación de mujeres en el mismo, lo cual se consiguió al estar el mismo compuesto por 6 mujeres sobre 15 Consejeros en total.

Responsabilidad fiscal

En esta área específica, Repsol reconoce su responsabilidad en el desarrollo socioeconómico de los países en los que opera y destaca la importancia de sus contribuciones tributarias para impulsar el crecimiento y bienestar (Repsol, 2023, p. 41). Esta es la razón por la que la empresa se ha comprometido a gestionar los asuntos fiscales con buenas prácticas, transparencia y eficiencia, pagando todos sus impuestos de manera responsable.

Asimismo, Repsol colabora con la detección de prácticas fiscales fraudulentas, prioriza soluciones no litigiosas y fomenta relaciones basadas en la confianza, profesionalidad, buena fe y colaboración con las administraciones tributarias. La empresa está adherida a la iniciativa del B-Team, una organización sin fines de lucro cuyo objetivo es promover un enfoque más sostenible y ético en los negocios que anima a las empresas a adoptar prácticas empresariales social y ambientalmente responsables, y cumple voluntariamente con el estándar GRI-207 de fiscalidad responsable, a la vez que busca reducir su presencia en jurisdicciones no cooperativas.

3.2.2. Cepsa: Políticas ESG

Pasando a exponer los datos fundamentales de la compañía Cepsa desde el punto de vista de los criterios ESG, la misma también está comprometida con su contribución a la transición energética, tal y como establece en su página web: “El mundo está cambiando. Cada país, cada empresa, cada individuo se está replanteando el uso que hace de la energía. Cepsa quiere tener un papel clave en la transición energética.” (Cepsa, 2024).

Con el objetivo de maximizar su impacto positivo Cepsa destaca su estrategia Positive Motion y su Plan de Sostenibilidad elaborado anualmente. Todos los esfuerzos de Cepsa en estas áreas se dirigen a fomentar un impacto positivo. Asimismo, todas las acciones de Cepsa van dirigidas a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. No obstante, dan prioridad a aquellos que se encuentran directamente relacionados con sus líneas de negocios, sus metas estratégicas y las expectativas de sus stakeholders. Es por

ello por lo que Cepsa prioriza fundamentalmente los ODS 7, 12 y 13, al comprometerse con la generación de energía asequible y ecológica, con el uso eficiente de los recursos naturales y con la reducción de sus emisiones de carbono. Asimismo, también prioriza los ODS 4, 5 y 8 al garantizar la igualdad, seguridad y formación de sus empleados.

A. Medioambientales

En primer lugar, en materia medioambiental, Cepsa, como una de las empresas fundamentales en el sector energético tanto español como internacional, ha establecido una serie de políticas medioambientales que abordan diversos aspectos, contribuyendo de esta manera a varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Transición energética y neutralidad de emisiones

En primer lugar, el Plan de Descarbonización de la empresa, respaldado por la evaluación Assessing Low Carbon Transition (en adelante “ACT”), se propone dos metas principales: por un lado disminuir la huella de carbono de sus operaciones industriales, y por otro lado hacer lo mismo con las soluciones proporcionadas a los clientes. Este Plan de Descarbonización se alinea con los ODS 7 y 13, que corresponden al “objetivo de energía asequible y no contaminante” y al de “acción por el clima” respectivamente

El primer objetivo consiste en recortar las emisiones CO₂e de alcance 1 y de alcance 2 en un 55% para el año 2030 comparado con los niveles de 2019. Dicho objetivo se basa en varias estrategias de reducción de emisiones, incluyendo proyectos de eficiencia energética y la adopción de electricidad renovable. Adicionalmente, el Plan de Descarbonización busca reducir en un 15% a 20% la intensidad de carbono de la energía vendida a los clientes finales para el año 2030 en comparación con 2019, lo cual está vinculado a la evolución hacia modelos de negocio con menos emisiones de carbono, midiendo las emisiones en toneladas de CO₂e por unidad energética (tCO₂e/TJ), e incluyendo tanto las emisiones directas como las indirectas en la producción energética y las emisiones asociadas al uso de estos productos por parte de los clientes. (Cepsa, 2022, p. 73). En la siguiente tabla se puede observar la evolución en cuanto a reducción de emisiones de gases de efecto invernadero llevada a cabo por Cepsa:

Tabla 9: Evolución emisiones de GEI (alcance 1 y alcance 2) entre 2019 y 2022

| Evolución emisiones de GEI entre 2019 y 2022 (miles de toneladas Co2e) | | | | | | | | | |
|--|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|---------------------------------|
| | 2022 | | 2021 | | 2020 | | 2019 | | % variación 2019- 2022 |
| Negocio | Alc.1 | Alc. 2 | Alc.1 | Alc. 2 | Alc.1 | Alc. 2 | Alc.1 | Alc. 2 | |
| E&P | 115 | 53 | 131 | 47 | 238 | 47 | 424 | 44 | -64,10% |
| Química | 699 | 158 | 781 | 288 | 752 | 291 | 734 | 334 | -19,76% |
| Energía | 4.466 | 0 | 4.378 | 0 | 4.224 | 227 | 4.904 | 336 | -20,51% |
| Total (alcances) | 5.280 | 211 | 5.290 | 335 | 5.214 | 565 | 6.062 | 714 | -18,96% |
| Total (suma) | 5.491 | | 5.625 | | 5.779 | | 6.776 | | -18,96% |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de datos de Cepsa (2022, p. 175).

Como se puede observar, las emisiones totales de gases de efecto invernadero de alcance 1 y 2 llegaron a los 5.491 miles de toneladas de CO₂e, representando una reducción del 2% en comparación con el año anterior y del 23,40% respecto a 2019. Este logro refleja la influencia del consumo de electricidad renovable para los Energy Parks, resultando en emisiones nulas de alcance 2 por la energía adquirida externamente. Dicho avance marca un punto significativo en la gestión de los activos de la empresa, destacando que todas las compras de electricidad de terceros son 100% renovables, elevando por lo tanto la sostenibilidad de sus operaciones.

Gestión del agua y residuos

Para Cepsa, el agua constituye un recurso esencial, tanto para la supervivencia de los seres vivos y ecosistemas como para el desarrollo de sus propias operaciones. Por esta razón, Cepsa se enfoca en mejorar la eficiencia en el uso del agua, implementando medidas para su uso responsable, la reutilización y la búsqueda de fuentes alternativas, además de procurar reducir el impacto de sus vertidos, lo cual se alinea con los ODS 6 y 12.

Un objetivo clave para su estrategia Positive Motion es disminuir en un 20% la extracción de agua dulce en áreas de estrés hídrico para 2025, en comparación con el año 2019. Como reflejo de su compromiso con la sostenibilidad hídrica, Cepsa ha establecido la Mesa del Agua, un foro interdepartamental dirigido a identificar y evaluar acciones que optimicen la gestión del agua. Los principales indicadores del compromiso de Cepsa se exponen en la siguiente tabla:

Tabla 10: Principales indicadores del compromiso de Cepsa con la gestión del agua

| Principales indicadores y % de variación entre 2021 y 2022 | | | |
|--|--------|--------|--------------------------|
| Indicadores principales | 2022 | 2021 | % de variación 2021-2022 |
| Agua extraída (miles de m3) | 33.100 | 33.400 | -0,01% |
| Agua dulce extraída en zonas de estrés hídrico (miles de m3) | 14.400 | 15.500 | -0,07% |
| Residuos gestionados (miles de toneladas) | 62,8 | 56,9 | 0,10% |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de datos de Cepsa (2022, p. 82).

Las variaciones de los principales indicadores que aparecen en el Informe de Gestión Integrado de Cepsa revelan una serie de ajustes estratégicos así como sus implicaciones medioambientales. En primer lugar, la disminución de la extracción del agua, especialmente en zonas con estrés hídrico, refleja la mejora de las estrategias de gestión del agua, lo que indica un esfuerzo por operar de forma más sostenible y reducir la presión sobre los recursos hídricos locales. Entre los proyectos que ha llevado a cabo Cepsa para reducir el consumo y aumentar la reutilización de aguas destaca “Energy Parks” en San Roque, que supone un proyecto de reutilización de aguas que implica la instalación de módulos que permitirán reducir el agua de aporte de las Plantas de Tratamiento de Aguas Residuales en un 20% (Cepsa, 2022, p. 85).

El aumento de los residuos gestionados y el mayor porcentaje de residuos valorizados sugieren procesos de reciclaje y de gestión de residuos más eficientes. Esto se relaciona con el compromiso de Cepsa de aumentar la circularidad de sus flujos de residuos en un 50% para el año 2030, con respecto a 2019. A través de distintos métodos de separación, la empresa extrae residuos de los recursos que pueden volver a introducirse en los procesos productivos.

Por otro lado, en cuanto a la circularidad de su negocio, Cepsa pretende aumentar la cuota de materias primas renovables y circulares en sus parques energéticos hasta el 15% para 2030 (Cepsa, 2022, p. 88).

B. Sociales

En lo que respecta el criterio social de los criterios ESG, Cepsa establece: “Queremos conseguir un modelo diferenciado que apueste por conseguir un lugar de trabajo justo e integrados en el que florezcan personas diversas, comprometidas y con talento tanto en los equipos como en las funciones de liderazgo” (Cepsa, 2023, p.10). Es por ello por lo que junto a los objetivos medioambientales establecidos y explicados en el apartado anterior, Cepsa también se preocupa por el criterio social, contribuyendo a determinados ODS que se explicarán y desarrollarán a continuación.

Inclusión y diversidad

Cepsa se preocupa por fomentar la diversidad, la inclusión y la igualdad de sus profesionales, así como la captación y desarrollo de talento, velando por su satisfacción, bienestar y salud (Cepsa, 2023, p.1). En este sentido y en lo que respecta a este apartado, la empresa está ciertamente comprometida con el ODS número 5, que corresponde a “Igualdad de género”.

En este contexto, como veremos en la tabla a continuación, en 2022 la compañía contaba con un 38% de representación femenina en su plantilla y un 26% en cargos directivos. Cepsa se ha fijado la meta de aumentar la presencia de mujeres en puestos de liderazgo al 30% para 2025. Para lograrlo, se apoya en un plan integral de diversidad, igualdad e inclusión, que incluye políticas activas en reclutamiento, promoción profesional y desarrollo personal, además de promover una cultura de inclusión y reducir los sesgos inconsistentes, todo bajo supervisión de su consejo de Diversidad e Inclusión (Cepsa, 2023, p.11). Por lo tanto, los principales indicadores del compromiso de Cepsa con la diversidad e inclusión son los siguientes:

Tabla 11: Principales indicadores del compromiso de Cepsa con la diversidad e inclusión

| Principales indicadores y % de variación entre 2021 y 2022 | | | |
|--|--------|-------|--------------------------|
| Principales indicadores | 2022 | 2021 | % de variación 2021-2022 |
| Empleados | 10.310 | 9.820 | 0,05% |
| Mujeres (%) | 38% | 37,2% | 0,8% |
| Hombres (%) | 62% | 62,8% | -0,8% |

| Principales indicadores | 2022 | 2021 | % de variación 2021-2022 |
|-------------------------------------|-------|-------|--------------------------|
| Mujeres en puestos de liderazgo (%) | 26,7% | 25,4% | 1,3% |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de datos de Cepsa (2022, p. 92).

Al hablar de inclusión y diversidad cabe mencionar el objetivo de Cepsa de alcanzar el 2% de personas con discapacidad entre su personal propio y un 1% entre el personal externo contratado para el año 2025, lo que, igual que ocurre con Repsol, iguala los requisitos legales del 2% establecidos en la Ley General de Discapacidad. Asimismo, el pasado 11 de abril, Cepsa formalizó un convenio con la Fundación ONCE para unirse al programa Inserta, fomentando así la contratación y capacitación de personas con discapacidad. Esta colaboración está diseñada para promover la integración laboral de este colectivo en la plantilla de Cepsa, con el objetivo de contratar cerca de cien personas con discapacidad en un periodo de tres años.

Brecha salarial

En cuanto a la brecha salarial de Cepsa, no se encuentran los datos necesarios en el Informe de gestión Integrado más reciente por lo que he tenido que acudir al de 2021, que muestra la evolución de la brecha salarial entre los años 2020 y 2021.

Tal y como se observa en la siguiente tabla, en los puestos superiores la brecha salarial ha disminuido porcentualmente entre los años 2020 y 2021, siendo en 2021 de 26,37% para directivos frente al 29,38% de 2020 y de 9,16% para los managers, frente al 9,67% de 2020. No obstante, tanto para los operarios, donde la brecha salarial en 2021 es un 6,11% mayor a la de 2020, como para los puestos de técnicos, donde la brecha salarial es un 15,40% mayor a la de 2020, esta ha aumentado. En términos generales, la brecha salarial media fue de 19,24% en 2020 y de 19,17% en 2021, disminuyéndose esta por lo tanto en un 0,07%.

Tabla 12: Brecha salarial Cepsa

| Brecha salarial Cepsa en España (%) | | | |
|-------------------------------------|--------|--------|-----------------------------|
| | 2021 | 2020 | % de variación 2020-2021 |
| Directivos | 26,37% | 29,38% | -10,25% |
| Mánager | 9,16% | 9,67% | -5,27% |
| Técnico | 11,09% | 9,61% | +15,40% |
| Operarios | 30,04% | 28,31% | +6,11% |
| Media | 19,17% | 19,24% | -0,07% |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de datos de Cepsa (2021, p. 189).

Desarrollo de empleados

Hablando de desarrollo de los empleados, Cepsa tiene una sólida cultura de aprendizaje, comprometiéndose así con el ODS número 4, que corresponde a “Educación de calidad”. Tal y como establece en su Informe de Gestión Integrado del año 2022, Cepsa ha adoptado un innovador modelo de formación para elevar las competencias técnicas y de liderazgo de su equipo, algo esencial para afrontar los retos de un entorno en constante cambio. Este enfoque se centra en el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades, respaldado por un modelo que combina práctica, mentoría y formación teórica. En 2022, lanzaron un programa llamado “Unleash Your Energy”, a través del cual pudieron capacitar a más de 1.200 líderes en habilidades comunicativas y de gestión.

Por otro lado,, ofrecieron a todos los integrantes de la plantilla acceso a LinkedIn Learning, logrando una participación activa en la plataforma. Se implementaron programas específicos de desarrollo, incluyendo coaching, mentoría y formación

ejecutiva, junto con iniciativas para promover el liderazgo y el crecimiento profesional. Cepsa no solo se preocupa por formar a sus empleados en habilidades técnicas, sino que además cabe destacar un programa de formación en sostenibilidad, que cubre temas clave como el cambio climático y economía circular, fomentando en sus trabajadores una comprensión profunda de los desafíos ESG y formándoles con todas las competencias necesarias para poder afrontar la transición energética de la mejor manera. En la siguiente tabla se puede observar la evolución de las horas de formación que recibieron los empleados de Cepsa en 2022, en comparación con 2021:

Tabla 13: Evolución de las horas de formación de los empleados

| Evolución de la formación de los empleados (horas) | | | |
|--|---------|---------|-----------------------------|
| Año | 2022 | 2021 | % de variación 2021-2022 |
| Horas totales de formación | 410.973 | 362.851 | +13,26% |
| Número de empleados | 10.310 | 9.820 | +4,99% |
| Horas de formación por empleado | 39,86 | 36,95 | +7,88% |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de datos de Cepsa (2022, p. 219).

Impacto en comunidades locales

Las actividades de Cepsa suponen un impacto sobre las comunidades de su entorno, motivo por el cual se esfuerza por gestionar estos impactos de manera proactiva. La compañía evalúa los riesgos y promueve la creación de oportunidades para las comunidades locales, demostrando su compromiso con el bienestar y el desarrollo sostenible de estas áreas.

Cepsa proporciona a las comunidades locales equipos especializados en su división de E&P para atender sus consultas y fomentar su participación en proyectos que les afectan directamente. Estos grupos tienen como objetivo trabajar con grupos de interés específicos, como autoridades y comunidades locales, para garantizar la implementación de participaciones en todas sus operaciones en Colombia y Perú. Las actividades se enfocan en reuniones informativas sobre operaciones, inversión social y oportunidades de empleo local, destacando su compromiso con el desarrollo comunitario.

Por último, la empresa cuenta con una estrategia social operativa enfocada a fomentar el desarrollo de las comunidades en áreas de operación, considerando la diversidad local para realizar inversiones sociales eficaces. Estas iniciativas buscan fortalecer lazos con la comunidad y apoyar a su progreso socioeconómico, alineándose con prioridades gubernamentales. La siguiente tabla muestra datos relevantes de la acción social operaciones llevadas a cabo por Cepsa así como su evolución entre 2021 y 2022:

Tabla 14: Evolución de acción social de Cepsa

| Acción social | | | |
|--|--------|--------|-----------------------------|
| Año | 2022 | 2021 | % de variación 2021-2022 |
| Aportación social (millones de euros) | 4,5 | 4,5 | 0% |
| Aportación social voluntaria (%) | 94,72% | 87,18% | +7,54% |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de datos de Cepsa (2022, p. 126).

C. De gobierno corporativo

En relación con el gobierno corporativo de Cepsa, la empresa establece: “En nuestra compañía prevalece el compromiso de velar por el cumplimiento tanto de la ley como de nuestras políticas, compromisos y valores internos, con el objetivo de promover una verdadera cultura basada en la ética, la integridad y la transparencia.” (Cepsa, 2022, p. 114). En el ámbito de Gobierno Corporativo Cepsa contribuye al desarrollo del ODS número 16 que corresponde a “Paz, justicia e instituciones sólidas.”.

Anticorrupción y competencia justa

Cepsa cuenta con unas políticas de cumplimiento y el Código de Ética y Conducta que guían la actividad profesional y reflejan los valores de la empresa. Asimismo, la formación continua en la que Cepsa invierte fomenta la adhesión a estos principios, la cual se extiende a socios y proveedores, integrando prácticas de debida diligencia y respeto a los Derechos Humanos en todas las operaciones. Además, cuenta también con un Canal de Ética y Cumplimiento para reportar conductas irregulares, llegando a investigaciones adicionales si fuesen pertinentes.

Prácticas de buen gobierno

En este ámbito, Cepsa ha implementado un sistema de gobernanza corporativa que asegura el compromiso de su Consejo de Administración y equipo directivo con las cuestiones ESG, estableciendo objetivos y supervisando los resultados a través de la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad. Por otro lado, el Comité de Dirección ejecuta la aplicación del Plan de Sostenibilidad y dirige las actuaciones de las funciones y las unidades de negocio. Tal y como se establece en el Plan de Sostenibilidad de Cepsa, con el fin de que los directivos estén realmente comprometidos con los criterios ESG, entre el 15 y 25% de su remuneración está vinculada a los compromisos ESG (Cepsa, 2023, p.30).

Asimismo, la empresa cuenta con una Política de Comunicación cuyo fin es establecer normas de conducta en comunicación e información, promoviendo confianza y buena fe con los “stakeholders”. Cepsa considera la comunicación clave para su estrategia y sostenibilidad, permitiendo forjar relaciones estables, gestionar su reputación y mejorar la percepción sobre la empresa y su marca, con el objetivo de maximizar su valor.

Responsabilidad fiscal

Cepsa reconoce la importancia social de sus contribuciones tributarias, que apoyan al bienestar público y los servicios básicos. El Consejo de Administración aprobó una “Política Fiscal” en 2021 para reflejar su estrategia fiscal y su compromiso con prácticas fiscales óptimas. Dicha estrategia tiene como fin principal lograr objetivos empresariales a largo plazo mientras se reducen los riesgos fiscales.

La unidad de Impuestos de la compañía supervisa regularmente la correcta implementación de principios y procedimientos de gestión tributaria, asegurándose el cumplimiento tributario mediante sistemas de control interno y gestión integral de riesgos, evaluando las implicaciones fiscales de proyectos de inversión.

Capítulo IV. Resultados

4.1. Elección de indicadores

Una vez han sido analizadas las empresas objeto de comparación, Repsol y Cepsa, he seleccionado una serie de criterios con el fin de analizar el nivel de aplicación por las empresas de los criterios ESG. Para cada uno de los criterios, he escogido un indicador basado en los datos de los informes analizados, es decir de 2022 o 2023, que refleja el grado de dedicación de las empresas hacia la sostenibilidad. Los criterios escogidos con sus respectivos indicadores son los siguientes:

4.1.1. En materia Ambiental

El primer criterio escogido es la evolución de la cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero de cada una de las empresas. Para este criterio el indicador escogido es el porcentaje de variación de las emisiones entre los años 2019 y 2022, cogiendo un rango mayor al ser algo más progresivo en el tiempo. La menor puntuación de este indicador es de 1 y se aplicaría en caso de que la empresa haya aumentado las emisiones o reducido en un porcentaje menor al 5%. Por otro lado la máxima puntuación es de 5, en caso de que la empresa haya reducido las emisiones en más del 30,01%. Las puntuaciones van de la siguiente forma:

- Puntuación de 1: aumento en emisiones o reducción menor al 5%.
- Puntuación de 2: reducción de emisiones del 5,01% al 10%.
- Puntuación de 3: reducción de emisiones del 10,01% al 20%.
- Puntuación de 4: reducción de emisiones del 20,01% al 30%.
- Puntuación de 5: reducción de emisiones de más del 30,01%.

El segundo criterio escogido es la evolución de la cantidad de agua dulce extraída por las empresas en zonas de estrés hídrico. El indicador escogido es el porcentaje de variación de la cantidad de agua extraída entre los años 2021 y 2022. La menor puntuación es de 1, en caso de que haya aumentado la extracción, y la máxima puntuación es de 5, en caso de que la extracción se haya reducido en más del 10,01%. Las puntuaciones van de la siguiente forma:

- Puntuación de 1: aumento de la extracción.
- Puntuación de 2: reducción de la extracción del 0% al 1%.

- Puntuación de 3: reducción de la extracción del 1,01% al 5%.
- Puntuación de 4: reducción de la extracción del 5,01% al 10%.
- Puntuación de 5: reducción de la extracción de más del 10,01%.

4.1.2. En materia Social

En materia social he escogido cinco criterios. El primer criterio es el porcentaje de mujeres en la plantilla. Los indicadores por lo tanto van desde el 1, que supone menos del 15% de mujeres, hasta el 5, que supone más del 30,01% de mujeres en la platilla. Las puntuaciones son las siguientes:

- Puntuación de 1: menos del 15%.
- Puntuación de 2: del 15,01% al 20%.
- Puntuación de 3: del 20,01% al 25%.
- Puntuación de 4: del 25,01% al 30%.
- Puntuación de 5: más del 30,01%.

En segundo lugar he está el porcentaje de mujeres en puesto de liderazgo donde, la puntuación de 1 se corresponde con menos del 10% y la puntuación de 5 implica que hay más del 40,01% de mujeres en posiciones de liderazgo. Las puntuaciones son las siguientes:

- Puntuación de 1: menos del 10%.
- Puntuación de 2: del 10,01% al 20%.
- Puntuación de 3: del 20,01% al 30%.
- Puntuación de 4: del 30,01% al 40%.
- Puntuación de 5: 40,01% o más.

El siguiente criterio social escogido es la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en las empresas. Una brecha salarial de 15% o más conlleva la puntuación de 1, mientras que una brecha salarial de entre 0% y 0,99% conlleva la puntuación de 5. Las puntuaciones son las siguientes:

- Puntuación de 1: brecha salarial de 15% o más.
- Puntuación de 2: brecha salarial entre el 10% y el 14,99%.
- Puntuación de 3: brecha salarial entre el 5% y el 9,99%.
- Puntuación de 4: brecha salarial entre el 1% y el 4,99%.

- Puntuación de 5: brecha salarial del 0% al 0.99%.

Otro criterio social son las horas invertidas en formación por empleado. Para evaluarlo he utilizado un indicador que consiste en las horas de formación por empleado al año, siendo el 1 la puntuación más baja con menos de 5 horas de formación por empleado, y el 5 la más alta, con más de 35,01 horas por empleado. Las puntuaciones son las siguientes:

- Puntuación de 1: menos de 5 horas de formación por empleado al año.
- Puntuación de 2: de 5,01 a 15 horas de formación por empleado al año.
- Puntuación de 3: de 15,01 a 25 horas de formación por empleado al año.
- Puntuación de 4: de 25,01 a 35 horas de formación por empleado al año.
- Puntuación de 5: más de 35,01 horas de formación por empleado al año.

Por último, he escogido como criterio la evolución de la cantidad invertida en acción social voluntaria escogiendo como indicador el porcentaje de inversión en acción social voluntaria, respecto a la inversión total en acción social por la empresa. Las puntuaciones van de la siguiente manera:

- Puntuación de 1: disminución de más del 5%.
- Puntuación de 2: aumento de hasta el 5%.
- Puntuación de 3: aumento del 5,01% al 15%.
- Puntuación de 4: aumento del 15,01% al 25%.
- Puntuación de 5: aumento de más del 25,01%.

4.1.3. En materia de Gobierno Corporativo

Finalmente, en materia de Gobierno Corporativo he escogido dos criterios. El primero supone el porcentaje de salario variable que depende del cumplimiento de objetivos ESG. En este caso una puntuación de 1 se correspondería con un porcentaje de menos del 10%, mientras que una puntuación de 5 se correspondería con un porcentaje de más del 40%. Las puntuaciones son las siguientes:

- Puntuación de 1: menos del 10% del salario variable basado en ESG.
- Puntuación de 2: del 10% al 19% del salario variable basado en ESG.
- Puntuación de 3: del 20% al 29% del salario variable basado en ESG.
- Puntuación de 4: del 30% al 39% del salario variable basado en ESG.

- Puntuación de 5: 40% o más del salario variable basado en ESG.

El último criterio para la comparación está basado en el porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración donde la puntuación de 1 se da aquellas empresas cuyos Consejos de Administración están compuestos por menos del 10% de mujeres, y el 5 se da a las que tienen un Consejo de Administración compuesto por más del 50,01% de mujeres. Las puntuaciones son las siguientes:

- Puntuación de 1: menos del 10% de mujeres.
- Puntuación de 2: del 10,01% al 25% de mujeres.
- Puntuación de 3: del 25,01% al 40% de mujeres.
- Puntuación de 4: del 40,01% al 50% de mujeres.
- Puntuación de 5: 50,01% o más de mujeres.

4.2. Interpretación de los resultados

4.2.1. En materia Ambiental

Tabla 15: Criterio 1: Evolución del porcentaje de emisión de GEI

| Variación del % de emisión de GEI entre 2019 y 2022 | | |
|---|-----------|-----------|
| | Resultado | Indicador |
| Repsol | -52,73% | 5 |
| | Resultado | Indicador |
| Cepsa | -18,96% | 3 |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de los datos comprendidos en el apartado anterior.

Respecto a la evolución del porcentaje de emisión de gases de efecto invernadero, Repsol claramente se posiciona por encima de Cepsa, recibiendo la máxima puntuación, es decir, de 5. Esto se debe a que entre los años 2019 y 2022 Repsol ha conseguido reducir en un 52,73% la totalidad de GEI emitidos mientras que Cepsa ni si quiera ha podido reducir la

mitad, reduciéndolos tan solo en un 18,96%, lo que le ha llevado a recibir un 3 de puntuación.

Tabla 16: Criterio 2: Evolución de la cantidad de agua dulce extraída en zonas de estrés hídrico

| Variación del % de la cantidad de agua extraída entre 2021 y 2022 | | |
|---|-----------|-----------|
| | Resultado | Indicador |
| Repsol | -1,9% | 3 |
| Cepsa | -0,07% | 2 |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de los datos comprendidos en el apartado anterior.

En relación con este criterio, Cepsa se vuelve a encontrar otra vez en segunda posición, habiendo conseguido reducir la cantidad de agua dulce extraída en zonas de estrés hídrico tan solo un 0,07% entre 2021 y 2022. Mientras tanto Repsol, aunque esta vez no ha conseguido la puntuación máxima, ha obtenido una puntuación de 3 ya que ha conseguido reducir la cantidad de agua dulce extraída de zonas de estrés hídrico un 1,9%.

4.2.2. En materia Social

Tabla 17: Criterio 3: Porcentaje de mujeres en la plantilla

| % de mujeres sobre el total de empleados | | |
|--|-----------|-----------|
| | Resultado | Indicador |
| Repsol | 39,63% | 4 |

| | Resultado | Indicador |
|-------|-----------|-----------|
| Cepsa | 38% | 4 |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de los datos comprendidos en el apartado anterior.

Respecto al porcentaje de mujeres en la plantilla de las empresas ambas están muy igualadas, recibiendo las dos una puntuación de 4. No obstante, Repsol se sitúa un poco por encima de Cepsa al tener un 1,63% más de mujeres entre su número total de empleados.

Tabla 18: Criterio 4: Porcentaje de mujeres en puestos directivos

| % de mujeres en puestos directivos | | |
|------------------------------------|-----------|-----------|
| | Resultado | Indicador |
| Repsol | 20,36% | 3 |
| Cepsa | 26,7% | 4 |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de los datos comprendidos en el apartado anterior.

La primera vez que Cepsa se sitúa por encima de Repsol es respecto al porcentaje de mujeres en puestos directivos, recibiendo una puntuación de 4 al contar con un 26,7% en total. En cambio, Repsol ha recibido una puntuación de 3 al tener tan solo un 20,36% de mujeres en puestos directivos. La situación ideal de las empresas sería poder alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en puestos directivos, es decir una calificación de 5.

Tabla 19: Criterio 5: Brecha salarial

| % de brecha salarial | | |
|----------------------|-----------|-----------|
| | Resultado | Indicador |
| Repsol | 22,02% | 1 |
| Cepsa | 19,17% | 1 |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de los datos comprendidos en el apartado anterior.

La brecha salarial ha sido previamente analizada puesto por puesto en el apartado anterior, variando esta según el tipo de puesto del que se trate. No obstante, en términos generales y haciendo una media de la brecha salarial de todos los puestos, ambas empresas tienen una diferencia de remuneración entre hombres y mujeres muy similar, recibiendo las dos una puntuación de 1, al ser esta muy amplia.

Tabla 20: Criterio 6: Horas invertidas en formación por empleado

| Número de horas invertidas en formación por empleado | | | | |
|--|------------------|----------------------------|------------------|-----------|
| | N.º de empleados | Horas totales de formación | Resultado | Indicador |
| Repsol | 23.810 | 717.849 | 30,15 h/empleado | 4 |
| Cepsa | 10.310 | 410.973 | 39,86 h/empleado | 5 |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de los datos comprendidos en el apartado anterior.

En cuanto a horas invertidas en formación por cada empleado, Cepsa ha alcanzado la puntuación máxima recibiendo un 5 al contar con casi 40 horas anuales de formación por empleado. En segundo lugar ha vuelto a quedar Repsol recibiendo un 4 de puntuación, al contar con 30,15 horas de formación anual por empleado.

Tabla 21: Criterio 7: Evolución de la cantidad invertida en acción social voluntaria entre 2021 y 2022

| Variación del % de la cantidad invertida en acción social voluntaria entre 2021 y 2022 | | |
|--|-----------|-----------|
| | Resultado | Indicador |
| Repsol | -15,56% | 1 |
| Cepsa | 7,54% | 3 |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de los datos comprendidos en el apartado anterior.

En cuanto al último criterio dentro del aspecto social de ESG, Cepsa ha vuelto a posicionarse por encima de Repsol al haber invertido en 2022 un 7,54% más en acción social voluntaria respecto a 2021, lo cual le ha dado una puntuación de 3. En cambio Repsol ha reducido la cantidad invertida a dicha causa en un 15,56% respecto a 2021, lo que le ha dado una puntuación de 1.

4.2.3. En materia de Gobierno Corporativo

Tabla 22: Criterio 8: Porcentaje de salario variable dependiente del cumplimiento de objetivos ESG

| % de salario variable ligado a la sostenibilidad | | |
|--|-----------|-----------|
| | Resultado | Indicador |
| Repsol | 25% | 3 |

| | Resultado | Indicador |
|-------|-----------|-----------|
| Cepsa | 20% | 3 |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de los datos comprendidos en el apartado anterior.

En cuanto al porcentaje de salario variable ligado a la sostenibilidad, ambas empresas se encuentran igualadas obteniendo un 3 de calificación. Para llegar a este número Repsol cuenta con un porcentaje fijo de 25% mientras que Cepsa contaba con uno que variaba entre el 15% y 25% por lo que he hecho una media entre ambos.

Tabla 23: Criterio 9: Porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración

| % de mujeres en el Consejo de Administración | | |
|--|-----------|-----------|
| | Resultado | Indicador |
| Repsol | 40% | 4 |
| Cepsa | 7,69% | 1 |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de los datos comprendidos en el apartado anterior.

Finalmente, respecto al porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración Repsol se sitúa de lejos por encima de Cepsa al contar tener un Consejo de Administración compuesto en un 40% por mujeres, lo cual le hace recibir una calificación de 4. Por otro lado Cepsa recibe tan solo una calificación de 1 al contar con una única mujer en su Consejo de Administración.

4.3. Evaluación de los mejores criterios relativos a la sostenibilidad empleados por cada una de las empresas objeto de comparación

Una vez interpretados los resultados del apartado anterior, he clasificado a las empresas en función de los resultados obtenidos en cada uno de los criterios ESG. Para ello he realizado una media de las calificaciones obtenidas en cada criterio y posteriormente he realizado una media para darle una puntuación total a cada empresa. Al tratarse de empresas petroleras he optado por darle un peso doble a la cuestión medioambiental debido a su gran importancia al estar fuertemente presionadas por el impacto que su actividad tiene en el medioambiente. Para lograr esto, he multiplicado por dos la puntuación asignada al factor medioambiental de cada empresa, mientras que he multiplicado por uno la puntuación asignada a los aspectos sociales y de gobierno corporativo de cada una. Una vez hecho esto, he sumado todos los resultados y los he dividido entre cuatro para obtener la puntuación final de cada empresa.

Tabla 24: Puntuación final de cada empresa

| | Medioambiente | Social | Gobierno Corporativo | Total |
|--------|---------------|------------|----------------------|------------|
| | Puntuación | Puntuación | Puntuación | Puntuación |
| Repsol | 4 | 2,6 | 3,5 | 3,53 |
| Cepsa | 2,5 | 3,4 | 2 | 2,6 |

Fuente: Tabla de elaboración propia a partir de los datos comprendidos en el apartado anterior.

En lo relativo al criterio medioambiental de ESG, se puede observar en la tabla que Repsol claramente se posiciona por encima de Cepsa casi duplicando la puntuación recibida por la segunda. Esto se puede deber a la ambiciosa estrategia de cambio climático aprobada por la compañía mediante la cual se compromete a alcanzar la neutralidad de emisiones netas para el año 2050. Por otro lado, Repsol ha conseguido reducir en más del doble que

Cepsa la cantidad de agua extraída en zonas de estrés hídrico, lo cual puede ser consecuencia de la Repsol Water Tool, explicada en el análisis de Repsol, que guía detalladamente a la empresa sobre cómo gestionar este recurso.

En segundo lugar, respecto al aspecto social de los criterios ESG, Cepsa ocupa esta vez la posición número uno, obteniendo una calificación de 3,4 frente al 2,6 de Repsol. Esto se debe a que, aunque Repsol tiene un mayor porcentaje de mujeres en su plantilla, el de Cepsa se acerca en gran medida a dicha cifra. No obstante, Cepsa con un mayor número de mujeres en puestos directivos en comparación con Repsol. Por otro lado, Cepsa invierte más en formar a sus empleados, obteniendo una mayor cantidad de horas de formación por empleado anual en comparación con Repsol. Por último, aunque es verdad que Repsol invierte una mayor cantidad de dinero en acción social en comparación a Cepsa, esta tiene ha aumentado su porcentaje de inversión voluntaria entre los años 2021 y 2022, lo que le ha llevado a obtener una mejor calificación en comparación con Repsol.

En cuanto a los aspectos de gobierno corporativo Repsol ha ocupado el primer puesto. La diferencia de puntuación entre Repsol y Cepsa se justifica, no por el porcentaje de salario variable ligado a la sostenibilidad, ya que este es prácticamente igual, sino que por la composición del propio Consejo de Administración. En este sentido Repsol cuenta con 6 mujeres en su Consejo frente a Cepsa que tan solo tiene una. Es verdad que en la actualidad Cepsa tiene una vacante en su Consejo que cubrir y si lo hiciese con una mujer, conseguiría subir su porcentaje a un 14,29%.

En el conjunto de todos los criterios ESG, Repsol se posiciona por encima de Cepsa obteniendo una calificación global de 3,53 frente al 2,6 de Cepsa.

Capítulo V. Conclusión, limitaciones y futuras áreas de investigación

En los últimos años la sostenibilidad en el sector petrolero español ha experimentado una creciente importancia, convirtiéndose en un requisito esencial para la toma de decisiones empresariales. Las empresas del sector se han visto obligadas a reevaluar y transformar sus enfoques tradicionales debido a la creciente conciencia ambiental y demanda de prácticas empresariales socialmente responsables en todo el mundo.

Siguiendo esta línea, las empresas del sector energético han tomado conciencia de que la transición hacia fuentes de energía renovables y la adopción de tecnologías sostenibles son claves para garantizar la viabilidad a largo plazo y la aceptación social. Es decir, la sostenibilidad se ha convertido en una necesidad moral y un componente crucial para la invulnerabilidad y competitividad de las empresas.

Respecto a los resultados obtenidos en el capítulo anterior a cerca de la implementación de los criterios ESG por Repsol y Cepsa, es importante resaltar que estos pueden no reflejar la realidad con precisión. Como se puede observar, Repsol ha obtenido 0,93 puntos más que Cepsa. En cuanto a los resultados de la calificación otorgados en 2023 por S&P, tal y como aparece explicado en el apartado de breve descripción de cada una de las empresas, Cepsa se encuentra en una mejor posición que Repsol, habiendo sido calificada con un resultado de 74 sobre 100 (S&P Global, 2023), mientras que Repsol ha obtenido un 56 sobre 100 (S&P Global, 2023). Sin embargo, considero importante pensar que esta disparidad se puede deber al hecho de los analistas de S&P tienen acceso a una mayor cantidad de información y que los indicadores, puntuaciones y pesos relativos empleados por los mismos son diferentes a los míos.

Centrándonos en cada uno de los criterios ESG, en el aspecto ambiental, el objetivo que considero que es el más complicado de cumplir pero en el que mejores resultados han obtenido las empresas es la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. Esto se debe a que las emisiones de GEI están intrínsecamente ligadas con la actividad de las petroleras en el sector energético. No obstante, las empresas nos están demostrando a través de datos objetivos el esfuerzo que están poniendo en reducir las mismas a través de grandes inversiones en fuentes de energía renovables con el fin de reducir la dependencia de combustibles fósiles.

En segundo lugar, el aspecto social es donde las empresas han obtenido peores resultados en términos generales debido sobre todo a que todavía cuentan con pocas mujeres en puestos directivos. En este sentido se encuentran todavía alejadas de la media española, la cual se sitúa en el 38% (Medina, 2023) y deberán seguir fomentando la contratación de mujeres para los puestos de liderazgo. Otro aspecto que ha influido en este resultado es la brecha salarial entre hombre y mujeres en las empresas. No obstante considero que esta puntuación se debe a que las puntuaciones establecidas para ese criterio son muy exigentes ya que en España la brecha salarial en 2022 fue del 15,7% (La Moncloa, 2024) y en las empresas ronda el 20%.

Respecto al aspecto de gobierno corporativo las empresas tampoco han conseguido alcanzar resultados tan buenos como los del aspecto medioambiental. Desde mi punto de vista creo que el hecho de que el resultado global haya sido menor se debe a la falta de mujeres en el Consejo de Administración de Cepsa.

En cuanto a las limitaciones que he encontrado durante la realización del estudio destacaré la falta de acceso completo a la información interna de las empresas analizadas, lo que ha podido influir en la precisión y exhaustividad del análisis. A esto se le añadiría la falta de estandarización de los indicadores ESG utilizados por las empresas del sector energético español, lo que ha podido dificultar la comparación precisa entre ellas.

Por último, respecto a futuras líneas de investigación propondría realizar el mismo estudio pero a nivel global con empresas de distintos países para analizar si la regulación de cada país en materia ESG afecta a los resultados obtenidos por cada empresa.

Bibliografía

- Bermúdez, A. (2022). *Prácticas y criterios de sostenibilidad de las empresas españolas productoras de energía eléctrica*. Trabajo de Fin de Grado, Universidad Pontificia Comillas. Repositorio Comillas.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/56396/TFG-Bermudez%20Ramos%2C%20Eva.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- Cepsa (2021) *Informe de Gestión Integrado 2021*.
<https://www.cepsa.com/IGI21ESPversioninteractiva/189-Anexo-4-Informacion-adicional-de-sostenibilidad.html#/page/189>
- Cepsa (2022) *Informe de Gestión Integrado 2022*.
<https://www.cepsa.com/stfls/corporativo/FICHEROS/igi-consolidado-2022-informe-de-verificacion-cepsa-es.pdf>.
- Cepsa (2023a) *Política de Sostenibilidad 2023*.
https://www.cepsa.com/stfls/corporativo/FICHEROS/politicas_A4_cepsa_es_politica_sostenibilidad.pdf.
- Cepsa (2023b) *Plan de Sostenibilidad 2023*.
<https://www.cepsa.com/stfls/corporativo/FICHEROS/plan-sostenibilidad-cepsa.pdf>.
- Cepsa (2024a) *Ratings ESG: CEPSA*. <https://www.cepsa.com/es/sostenibilidad/ratings-esg#:~:text=Número%201%20mundial%20de%20165,Última%20actualización%3A%200noviembre%20de%202023>.
- Cepsa (2024) *Visión, Propósito y valores: Cepsa*.
<https://www.cepsa.com/es/compania/proposito-y-valores>.
- Comisión Nacional del Mercado de Valores. (2020). *Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas*.
https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf.
- Constitución Española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978)
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>.

Domingo, I.J. (2023.10.03) La Industria Precisa Inversiones ESG Para reducir las emisiones, CEPSA.com. <https://www.cepsa.com/es/planet-energy/objetivos-2030/la-industria-precisa-inversiones-esg-para-reducir-las-emisiones>.

El Periódico de la Energía (2020.11.18) *La Fundación Repsol crea una joint venture para impulsar La Reforestación en la Península Ibérica y Latinoamérica*. <https://elperiodicodelaenergia.com/la-fundacion-repsol-crea-una-joint-venture-para-impulsar-la-reforestacion-en-la-peninsula-iberica-y-latinoamerica/>.

Galán, J. (2011.08.09) Cepsa se despide de la bolsa tras 81 años de Cotización, Cinco Días. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2011/08/09/empresas/1312897187_850215.html.

García Cifre, A. (2023.04.21) Criterios ESG: ¿Qué son y por qué cambian el concepto de inversión?. *Zero Consulting*. <https://blog.zeroconsulting.com/criterios-esg>.

González Hipólito, C. (2022.06.07) *Discapacidad y ESG: Un Reto Pendiente para las empresas*. <https://capital.es/2022/06/07/esg-discapacidad-empresas-opinion/>.

IO, V. (2022) *What is ESG in energy and why does it matter?*. https://vitality-io.translate.google.com/what-is-esg-in-energy-and-why-does-it-matter/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=rq#:~:text=And%20some%20are%20working%20to,it%20is%20good%20for%20business.

La Moncloa (2024.02.22) Igualdad salarial: el Gobierno reafirma su compromiso con la igualdad retributiva. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2024/brecha-salarial-hombres-mujeres.aspx>

Lene, O.B. (2023.05.25) Anteproyecto de Ley de ESG: Un Mejor Marco Regulatorio y de verificación sobre la sostenibilidad en Las Empresas. *elEconomista.es*. <https://www.eleconomista.es/opinion/noticias/12292213/05/23/anteproyecto-de-ley-de-esg-un-mejor-marco-regulatorio-y-de-verificacion-sobre-la-sostenibilidad-en-las-empresas.html>.

Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética (BOE núm.. 121, de 21 de mayo de 2021) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-8447>

Marín García, S. (2019.05). *Sostenibilidad y RSC*. Cuadernos de la Cátedra CaixaBank de Responsabilidad Social Corporativa, no 41. <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0514.pdf>.

Medina, A. (2023.03.08) Las Mujeres Ocupan el 38% de los puestos directivos en España. *EXPANSION*.
<https://www.expansion.com/empresas/industria/2023/03/08/64084d0be5fdea7d398b45c5.html>.

Midlhey, C. (2023.02.20) *RSC Y ESG dos Conceptos Relacionados Pero Diferentes*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/esg-caroline-midlhey-grillo/?originalSubdomain=es>.

Pacto Mundial (2022.04.04) *Criterios ESG y su relación con los ODS*.
<https://www.pactomundial.org/noticia/criterios-esg-y-su-relacion-con-los-ods/>.

Prisma (2023.11.21) Legislación ambiental y Estructura Legislativa en España. *Eurofins Environment Testing Spain*. <https://www.eurofins-environment.es/es/legislacion-ambiental-y-estructura-legislativa-en-espana/>.

Repsol (2022). *Informe de Gestión Integrado 2022*.
<https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/accionistas-e-inversores/informes-anuales/2022/informe-gestion-integrado-2022.pdf>.

Repsol. (2022) *La Historia de Repsol: Nueve Décadas Construyendo El Futuro*.
<https://www.repsol.com/es/conocenos/historia/index.cshtml>.

Repsol (2023.09.11) *Energía Asequible y no contaminante: La Importancia del ODS 7, REPSOL*. <https://www.repsol.com/es/energia-futuro/futuro-planeta/energia-asequible-y-no-contaminante/index.cshtml>.

Repsol (2023a) *Plan Global de Sostenibilidad 2023*.
<https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/sostenibilidad/informes/2023/plan-global-sostenibilidad-2023.pdf>.

Repsol (2023b) *Repsol Water Tool: Gestión del agua sostenible*. <https://www.repsol.com/es/sostenibilidad/estrategia-sostenibilidad/contribucion-ods/casos-exito-repsol-ods/repsol-water-tool/index.cshtml>.

Repsol (2023c) *¿Qué es la huella de carbono y por qué es importante?*. https://www.repsol.com/es/sostenibilidad/ejes-sostenibilidad/cambio-climatico/reduccion-huella-carbono/index.cshtml?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw7-SvBhB6EiwAwYdCAfg1gkKjUHa22NZCWjmM_wcYhdpAL9FGK1F50neWNHe9YkIg2KHPIxoCpe4QAvD_BwE.

Repsol (2024) *Informes e indicadores de Repsol sobre el Cambio Climático*. <https://www.repsol.com/es/sostenibilidad/informes-sostenibilidad/principales-indicadores-historico-informes/cambio-climatico/index.cshtml>.

Rey, C. (2022) Repsol, Una Estrategia 100% circular. *Pacto Mundial*. <https://www.pactomundial.org/tribuna/repsol-una-estrategia-100-circular/>.

Rodríguez Garzón, A (2022): *La gestión de personas y los criterios ESG*. Máster Oficial en Dirección y Gestión de Personas. Universidad Internacional de Andalucía. Huelva. https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/6520/1202_Rodriguez.pdf?sequence=1.

SAP Concur Team (2023.07.05) *¿Cuál es la importancia de los criterios ESG en Las Empresas?*. <https://www.concur.co/blog/article/cual-es-la-importancia-de-los-criterios-esg-en-las-empresas>.

Sánchez, P. (2022.11.02) *Compromiso con la diversidad y la inclusión*, *Ethic*. <https://ethic.es/2022/11/compromiso-con-la-diversidad-y-la-inclusion/>.

S&P Global (2024) *Repsol, S.A. ESG Score*, *S&P Global*. <https://www.spglobal.com/esg/scores/results?cid=4549795>.

United Nations (1987) *Naciones Unidas: Cumbre de Johannesburgo 2002*. [https://www.un.org/spanish/conferences/wssd/desarrollo.htm#:~:text=%22El%20desarrollo%20sostenible%20es%20el,\(Informe%20Brundtland\)%2C%201987](https://www.un.org/spanish/conferences/wssd/desarrollo.htm#:~:text=%22El%20desarrollo%20sostenible%20es%20el,(Informe%20Brundtland)%2C%201987).

Anexos

Declaración de Uso de Herramientas de Inteligencia Artificial Generativa en Trabajos Fin de Grado

ADVERTENCIA: Desde la Universidad consideramos que ChatGPT u otras herramientas similares son herramientas muy útiles en la vida académica, aunque su uso queda siempre bajo la responsabilidad del alumno, puesto que las respuestas que proporciona pueden no ser veraces. En este sentido, NO está permitido su uso en la elaboración del Trabajo fin de Grado para generar código porque estas herramientas no son fiables en esa tarea. Aunque el código funcione, no hay garantías de que metodológicamente sea correcto, y es altamente probable que no lo sea.

Por la presente, yo, Ana Ros Delgado, estudiante de Derecho y Administración y Dirección de Empresas (E-3) de la Universidad Pontificia Comillas al presentar mi Trabajo Fin de Grado titulado "Análisis comparativo de la aplicación de los criterios ESG en empresas del sector energético español: un enfoque en la industria petrolera", declaro que he utilizado la herramienta de Inteligencia Artificial Generativa ChatGPT u otras similares de IAG de código sólo en el contexto de las actividades descritas a continuación:

1. **Brainstorming de ideas de investigación:** Utilizado para idear y esbozar posibles áreas de investigación.
2. **Corrector de estilo literario y de lenguaje:** Para mejorar la calidad lingüística y estilística del texto.
3. **Sintetizador y divulgador de libros complicados:** Para resumir y comprender literatura compleja.
4. **Revisor:** Para recibir sugerencias sobre cómo mejorar y perfeccionar el trabajo con diferentes niveles de exigencia.

Afirmo que toda la información y contenido presentados en este trabajo son producto de mi investigación y esfuerzo individual, excepto donde se ha indicado lo contrario y se han dado los créditos correspondientes (he incluido las referencias adecuadas en el TFG y he explicitado para que se ha usado ChatGPT u otras herramientas similares). Soy consciente de las implicaciones académicas y éticas de presentar un trabajo no original y acepto las consecuencias de cualquier violación a esta declaración.

Fecha: 24 de febrero de 2024

Firma: Ana Ros Delgado