

Grupo de Trabajo Voluntare

Reportar el Voluntariado en la CSRD

Recomendaciones metodológicas
Junio 2024

Liderado por: **endesa**
Fundación

 **voluntare**
red de voluntariado corporativo

TABLA DE CONTENIDOS

Objetivos de la guía	3
Grupo de trabajo	4
Voluntare	4
Fundación ENDESA	5
Socios colaboradores	5
Metodología de trabajo	5
Normativa	6
La CSRD (Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa) - ¿Qué es?	6
Ámbito de Aplicación	9
Aspectos Relevantes	10
Doble Materialidad	10
Los IRO	12
La cadena de valor y el voluntariado corporativo	13
Las NEIS (Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad)	16
NEIS Transversales	17
NEIS Medioambientales	22
NEIS Sociales	24
NEIS Gobernanza	27
Recomendaciones metodológicas	30
Bibliografía	31
Acrónimos	32



OBJETIVOS DE LA GUÍA

El Voluntariado corporativo es una **importante herramienta de impacto social**, cada vez más relevante por su repercusión tanto en la sociedad como en los empleados y en la empresa. Pero ¿cómo medirlo y demostrar su aportación?

En diciembre de 2022 se aprobó la nueva directiva europea Corporate Sustainability Reporting Directive (en adelante, CSRD) en materia de reporting de sostenibilidad, que moderniza y refuerza las normas relativas a la información social, medioambiental y de buena gobernanza (ESG en inglés) que las empresas deben comunicar, sustituyendo la Directiva de Divulgación de Información no Financiera (NFRD)².

La nueva directiva preveía la publicación de actos delegados que especificaran la información a presentar por parte de las empresas y, en consecuencia, en diciembre de 2023 se han aprobado las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS, o ESRS en inglés), que especifican la información que una empresa debe divulgar sobre sus impactos, riesgos y oportunidades materiales en relación con cuestiones ESG, desplazando, por tanto, al menos en el ámbito europeo, la utilización de otros estándares empleados previamente como los correspondientes a la Global Reporting Initiative (GRI)³.

La CSRD y las NEIS suponen los estándares de reporting más amplios existentes en la actualidad e integran, matizan y completan otros estándares internacionales. En todo caso, ni las NEIS ni los indicadores de la Global Reporting Initiative (GRI), ni los indicadores de seguimiento de la Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 incluyen unos indicadores específicos para el Voluntariado corporativo, dejando el reporte de su aportación a la proactividad de cada empresa.

Esta ausencia de regulación supone el origen de **este documento, que quiere reconocer al voluntariado su rol fundamental para la sostenibilidad social, económica y medioambiental**. Naciones Unidas considera el voluntariado como herramienta imprescindible de empoderamiento de las personas alrededor de la Agenda 2030⁴ y desde la red Voluntare⁵, impulsamos que cada vez más empresas promuevan la activación voluntaria de sus empleados.

Las alianzas entre empresas, empleados y entidades sociales son un imperativo para contribuir a la consecución de las metas de la Agenda 2030 y alinear el Voluntariado corporativo a los ODS es fundamental para reconocer la contribución social que tienen las acciones que promovemos desde las empresas.

Este grupo de trabajo se establece para abordar de manera concreta y efectiva la integración del Voluntariado corporativo en los informes de sostenibilidad dentro de las nuevas directrices europeas. Los objetivos son los siguientes:

Puesta en valor del Voluntariado corporativo

Se busca destacar el valor estratégico del Voluntariado corporativo dentro de la CSRD. **Se reconoce que esta práctica no solo fortalece el compromiso de los empleados y la cohesión interna de la empresa, sino que también tiene un impacto significativo en las comunidades donde opera y en el bienestar de los voluntarios**. Por lo tanto, se busca evidenciar cómo el voluntariado corporativo puede ser un elemento diferenciador en los informes de sostenibilidad, mostrando la voluntad de la empresa de generar un impacto positivo más allá de sus operaciones comerciales obligatorias.

Alineación con los Requisitos Normativos

Se pretende acercar los datos generados por el Voluntariado corporativo a los requisitos establecidos por las normativas actuales, como la CSRD y las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad. Este objetivo implica asegurar que los informes de sostenibilidad reflejen de manera precisa y completa las contribuciones del Voluntariado corporativo.

Elaboración de Recomendaciones Metodológicas

Se busca desarrollar un conjunto de recomendaciones metodológicas sólidas que permitan medir y comunicar de manera precisa los impactos, riesgos y oportunidades derivados de las actividades de Voluntariado corporativo. Esto implica definir indicadores relevantes y procesos de recopilación de datos que sean coherentes con las normativas vigentes.

En resumen, el grupo de trabajo se centra en desarrollar unas recomendaciones metodológicas para resaltar el valor estratégico del voluntariado corporativo en los informes de sostenibilidad.

¹ Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre

² Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014 y <https://www.globalreporting.org/>

³ <https://www.globalreporting.org/>

⁴ El voluntariado en pro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

⁵ www.voluntare.org

GRUPO DE TRABAJO

El Grupo de Trabajo “Reportar el Voluntariado en la CSRD: Recomendaciones metodológicas” ha sido promovido y coordinado por Voluntare con el liderazgo de su socio director Fundación Endesa y la participación de diez socios, tantos del sector empresarial como asociativo.

VOLUNTARE

Más de 115 EMPRESAS, entidades sociales e instituciones académicas colaboran en Voluntare para fomentar y profesionalizar el Voluntariado corporativo en la principal red de habla hispana, presente en Europa y América Latina.

Nuestra misión es liderar la profesionalización del Voluntariado corporativo, desarrollando y difundiendo conocimiento y herramientas, gracias a las colaboraciones y sinergias entre entidades sociales y empresariales.

Coordinados por Volies, también difundimos aprendizajes y buenas prácticas a través de jornadas, webinars, estudios e informes (disponibles en abierto en nuestra web) y fomentamos alianzas y sinergias entre nuestros socios.

Principales objetivos:

- Establecer un espacio, tanto virtual como presencial, en el que confluyan todos los agentes implicados en el Voluntariado corporativo, así como promover el conocimiento recíproco y el networking entre socios.
- Impulsar la profesionalización y difusión del Voluntariado corporativo, tanto de empresas como de entidades sin ánimo de lucro y otras redes internacionales.
- Promover proyectos de voluntariado innovadores, junto a socios y redes internacionales, maximizar el impacto del Voluntariado corporativo y difundir sus beneficios a la comunidad en general.

Lideramos la innovación en Voluntariado corporativo y contribuimos al despliegue de su enorme potencial estratégico a nivel social, empresarial y personal.

Lo conseguimos gracias al apoyo de nuestros socios directores, empresas y entidades sociales colaboradoras y alianzas estratégicas con referentes internacionales.

FUNDACIÓN ENDESA

La Fundación Endesa nace en 1998 como expresión del compromiso social de Endesa, con el fin de dar respuesta a las necesidades del entorno en el que lleva a cabo sus actividades y así contribuir al desarrollo de la sociedad.

Para ello, la Fundación Endesa desarrolla proyectos con el fin de impulsar una educación de calidad que esté a la altura de los retos actuales, para que los más vulnerables tengan un futuro de oportunidades, para fomentar la cultura y el arte de nuestro país, y para crear un mundo más sostenible cuidando del entorno que nos rodea.

SOCIOS COLABORADORES



METODOLOGÍA DE TRABAJO

El grupo de trabajo se ha desarrollado entre los meses de marzo y mayo de 2024, combinando reuniones entre todos los participantes y por equipos enfocados a las Normas Europeas de Información de Sostenibilidad (en adelante NEIS) Medioambientales, Sociales y de Gobernanza.



NORMATIVA DE TRABAJO

LA CSRD (DIRECTIVA DE REPORTE DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA) ¿QUÉ ES?

El reporte de sostenibilidad es un aspecto relativamente nuevo en el mundo corporativo, herencia de **los inicios de la Responsabilidad Social Corporativa de los años 60 y 70**. No es hasta finales de los 80, con el Informe Brundtland, que el desarrollo sostenible empieza a ser el motivo central de políticas públicas y actuaciones privadas.

En el año 2000 surgen las primeras guías de la **Global Reporting Initiative, con la intención de unificar el reporte alrededor del impacto**. Con el espíritu de fomentar la responsabilidad de las compañías, han surgido numerosas iniciativas a lo largo de los años, tanto de índole privada como pública. La evolución hacia la integración de la sostenibilidad en las decisiones y normativas de la Unión Europea desde el Tratado de Ámsterdam de 1997 ha sido un proceso gradual y significativo. Desde entonces, la UE ha reconocido cada vez más la importancia de abordar los desafíos ambientales, sociales y económicos en todas las áreas de su actuación.

A lo largo de las últimas décadas, la UE ha adoptado diversas medidas para promover la sostenibilidad en su agenda política y legislativa. Algunos hitos importantes incluyen:

- Estrategias de Desarrollo Sostenible: La UE ha formulado estrategias integrales de desarrollo sostenible para orientar sus políticas y acciones en ámbitos clave como la energía, el transporte, la agricultura, la industria y la protección del medio ambiente. Cabe destacar el **Plan de acción de la UE sobre Finanzas sostenibles diseñado para orientar los flujos de capital hacia actividades sostenibles** (en sentido tanto social como medioambiental). Integración de Objetivos Ambientales y Sociales: Se han incorporado objetivos y directrices específicos relacionados con la sostenibilidad en diversas políticas de la UE, como la Política Agrícola Común (PAC), la Política Pesquera Común (PPC) y la política de cohesión económica, social y territorial.

- Regulaciones Ambientales y de Cambio Climático: **la UE ha implementado ambiciosas regulaciones ambientales y de cambio climático, como el Sistema de Comercio de Emisiones de la UE (EU ETS), regulaciones sobre residuos y la legislación para promover fuentes de energía renovable.**

- Regulaciones sobre finanzas sostenibles: Reglamento sobre divulgación de información financiera sostenible (SFDR) y sus Normas Técnicas Reglamentarias (NTR); la integración de sostenibilidad en la organización, gestión de riesgos y procesos de inversión de los Participantes en los Mercados Financieros (PMF), mediante la modificación de la normativa sectorial de UCITS, AIFMD, MiFID II e IDD; así como de la taxonomía de la UE, que actualmente es medioambiental y que próximamente incluirá la taxonomía social.

- **Otras normas relevantes** en materia de sostenibilidad: **la reciente aprobación de Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad de las empresas (CSDDD).**

- Agenda de Economía Circular: La UE ha avanzado en la promoción de una economía circular, fomentando la reducción, reutilización y reciclaje de recursos para minimizar el desperdicio y la huella ambiental.

- Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD): La última etapa en esta evolución es la CSRD, que exige tanto a las grandes empresas europeas como posteriormente al resto de compañías, informar sobre su desempeño ambiental, social y de gobernanza (ESG). Esta directiva tiene como objetivo mejorar la transparencia y la rendición de cuentas de las empresas en relación con sus impactos en la sostenibilidad.

La CSRD, en vigor desde enero de 2023 es un pilar fundamental del Pacto Verde Europeo y la estrategia de finanzas sostenibles de la Unión Europea. Modifica la Directiva sobre Información No Financiera (NFRD) de 2014 para fortalecer la transparencia, rendición de cuentas y transición hacia una economía sostenible.

La CSRD establece requisitos más rigurosos para los informes de sostenibilidad, ampliando las divulgaciones a toda la cadena de valor. Las empresas deben detallar su modelo de negocio, políticas y estrategias en sostenibilidad, objetivos y gestión de riesgos y oportunidades ESG. Esta directiva aborda deficiencias de la NFRD y amplía su alcance, destacando la importancia de la sostenibilidad en el ámbito financiero. Introduce un proceso de doble materialidad para identificar impactos, riesgos y oportunidades ESG, así como la verificación de la información mediante inicialmente un aseguramiento limitado y con tendencia al aseguramiento razonable.

NFRD CSRD: Principales diferencias entre la información a reportar

	NFRD	CSRD
Información que reportar	Protección del medio ambiente	Además de los requerimientos de la NFRD, se incluye:
	Responsabilidad social y trato a los profesionales	Enfoque de doble materialidad
	Respeto a los Derechos Humanos	Reporte de la información sobre intangibles y sobre el reglamento de Taxonomía UE e información prospectiva sobre objetivos y progresos
	Lucha contra la corrupción y el soborno	Divulgación sobre la cadena de valor
	Diversidad en los Consejos de las empresas	

Por otro lado, más allá de ser una norma y un estándar de reporting, la CSRD puede verse como una herramienta de gestión. **Esto supone una oportunidad para gestionar el voluntariado corporativo desde una mirada 360° integrando esos impactos, riesgos y oportunidades** derivados de esta acción estratégica. Eso implica revisar la estrategia, así como sus procesos y políticas.

El voluntariado corporativo estaría relacionado con políticas de inversión en la comunidad local, políticas de RRHH, etc., procesos que tienen que ver con la "experiencia del empleado", así como con riesgos no financieros tales como la fuga del talento o un clima laboral desfavorable, por ejemplo. El voluntariado corporativo puede ser visto como una medida de mitigación de estos riesgos y ser incorporado en el consecuente mapa de riesgos.

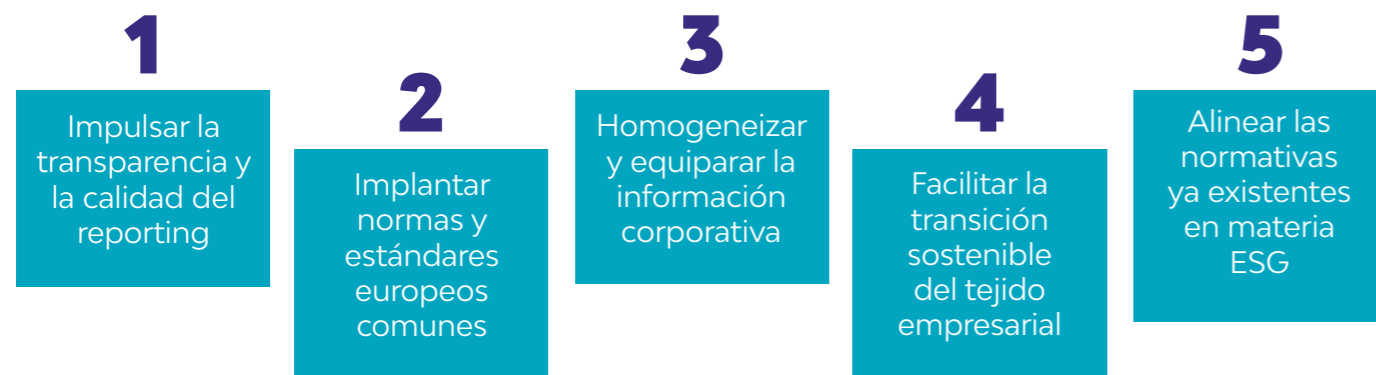
OBJETIVOS PRINCIPALES DE LA CSRD

La CSRD tiene entre sus principales objetivos promover una mejor integración de las implicaciones financieras de los riesgos y oportunidades asociados a los temas de sostenibilidad, así como incidir en las decisiones empresariales, medioambiente y sociales. Este enfoque busca garantizar un análisis más completo y holístico de los impactos financieros y no financieros de las actividades empresariales.

Además, la CSRD busca fomentar la homogeneidad y comparabilidad en los informes de sostenibilidad, lo que facilita la evaluación y la toma de decisiones informadas por parte de los inversores, reguladores y otras partes interesadas. Esto implica que las empresas deben establecer y seguir estándares claros y consistentes al informar sobre sus prácticas sostenibles.

Un objetivo crucial de la CSRD es combatir el "greenwashing" y el "socialwashing" es decir, la práctica de presentar información engañosa o exagerada sobre las prácticas sostenibles de una empresa. La normativa busca asegurar que las divulgaciones sean precisas, transparentes y verificables, lo que fortalece la confianza en la información proporcionada por las empresas.

Objetivos clave de la CSRD



Las NEIS, desarrolladas por el European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), detallan los requisitos específicos de divulgación que las empresas deben cumplir al informar sobre su desempeño en materia de sostenibilidad de acuerdo con la normativa CSRD. Estos estándares adoptan una perspectiva de doble materialidad, lo que significa que las empresas deben informar tanto sobre su impacto en las personas y el medio ambiente (materialidad de impacto) como del efecto financiero de los riesgos y oportunidades asociados a los temas de sostenibilidad (materialidad financiera).

Es importante destacar que todas las divulgaciones realizadas bajo la CSRD deben estar disponibles públicamente, lo que aumenta la transparencia y la accesibilidad de la información. Además, la CSRD exige que todas estas divulgaciones sean auditadas por terceros para garantizar su precisión y completitud, lo que refuerza la fiabilidad de los informes de sostenibilidad presentados por las empresas. Este enfoque en la auditoría externa contribuye a mejorar la confianza del mercado en los informes de sostenibilidad y en la rendición de cuentas corporativa en materia de sostenibilidad.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

La CSRD tiene un plazo de implantación progresivo, empezando en el año 2025 (para la información correspondiente al año fiscal 2024), con todas las empresas cotizadas y que ya estuviesen sujetas a la anterior Directiva de Divulgación de Información no Financiera (NFRD), y terminando en 2029. Durante estos años, se cuadruplicará la cantidad de empresas que estarán sujetas a esta normativa con respecto a la NFRD ya que se extenderá gradualmente, a nivel europeo, a 50.000 empresas frente a las 11.700 actualmente sujetas a la NFRD.

La aplicación se realizará en cuatro fases:

2025

Las empresas que actualmente están sujetas a la NFRD deberán presentar en 2025 información sobre el **ejercicio 2024**.

2026

Las grandes empresas de la UE no sujetas actualmente a la NFRD deberán reportar en 2026 información sobre el **ejercicio 2025**.

2027

Las PYMES cotizadas, exceptuando a las microempresas, las entidades de crédito pequeñas y no complejas y las empresas de seguros cautivas deberán presentar en 2027 información sobre el **ejercicio 2026**. No obstante, las pymes cotizadas pueden optar por no participar hasta el 2029 (ejercicio 2028) siempre y cuando indiquen en su informe de gestión por qué no se presentó la información sobre sostenibilidad.

2029

Las empresas de terceros países con una facturación neta superior a **150 millones** en la UE si tienen al menos una filial o sucursal en la UE deberán reportar en 2029 información sobre el ejercicio 2028.

Fases de implementación de la CSRD - Informe sobre requisitos CSRD obligatorio para:



ASPECTOS RELEVANTES

Doble Materialidad

La doble materialidad es un concepto que enfatiza la necesidad de que las organizaciones consideren no solo cómo sus actividades inciden en su entorno, tanto a nivel ambiental como social y de gobernanza, sino también cómo estos factores externos afectan su rendimiento financiero. Propone un enfoque bidireccional: por un lado, cómo las operaciones empresariales impactan en el mundo (materialidad de impacto), y por otro, cómo los cambios en el medio ambiente y la sociedad repercuten en la empresa (materialidad financiera), marcando un punto de inflexión en cómo las empresas abordan su impacto de una forma más completa.

Además, **dentro de la evaluación de doble materialidad, las empresas tienen que analizar no solo los impactos, riesgos y oportunidades de las operaciones propias, sino los de toda la cadena de valor, y reportar la información acerca de los que sean materiales.** Esto supone que se deberá actualizar y revisar el doble análisis de materialidad sobre la base de los requisitos de la nueva norma CSRD y los últimos criterios y directrices establecidos por el EFRAG y las normas NEIS.

El análisis de doble materialidad

Pasos para la identificación de impactos, riesgos y oportunidades (IRO) materiales, incluida la cadena de valor.



La **doble materialidad**, o doble importancia relativa en la NEIS, **representa un concepto clave en el marco normativo.** En el ámbito de la sostenibilidad se ha trabajado el concepto de materialidad referido a temas relevantes tanto medioambientales, sociales y de gobernanza. En este sentido, los aspectos financieros quedaban relegados, creando una falsa dicotomía. Para ello, **desde hace unos años, se ha empezado a trabajar la doble materialidad, que introduce la materialidad financiera dentro del análisis.**

Esto supone un gran paso adelante, pues reconoce la interdependencia entre los ámbitos financieros, medioambientales y sociales de las empresas, enfatizando así la importancia de la toma de decisiones coordinando estos aspectos.

En las NEIS se mencionan dos ámbitos como importancia relativa en cuanto a impacto, y financiera. El punto de inicio para estos análisis deberá ser la evaluación del impacto, aunque se puede hablar también de riesgos y oportunidades que estén fuera de los impactos de la empresa. Todos los informes de sostenibilidad deberán cumplir este requisito de doble materialidad, por lo que tendrán que informar sobre todos estos análisis.

Materialidad del impacto: el impacto que tienen o pueden tener sus empresas en cuestiones sociales, medioambientales o de gobernanza, ya sea en el corto, medio o largo plazo. Un aspecto clave es que estos impactos incluyen a las actividades de la cadena de valor.

Materialidad financiera: el impacto que las cuestiones de sostenibilidad tienen o pueden tener en las finanzas de la organización (p. ej. flujos de caja, riesgo, acceso a financiación).

Una cuestión de sostenibilidad es material si cumple los criterios definidos para la materialidad de impacto, la materialidad financiera, o ambas.

La mayoría de las organizaciones realizarán una evaluación de doble materialidad como primer paso hacia el cumplimiento de la CSRD. Esto es importante para divulgar información sobre aquello que es relevante y significativo para ellas (según el sector, naturaleza, actividades, operaciones e idiosincrasia la materialidad será diferente). Y es esta evaluación la que determinará los temas sobre los que deberá reportar la compañía.

LOS IRO

Los impactos, riesgos y oportunidades (en adelante, IRO) son aspectos cruciales que toda empresa debe evaluar para llevar a cabo un análisis de doble importancia relativa. Las empresas no están obligadas a informar sobre aquellos IRO que no sean considerados significativos por sí mismos. Para determinar la importancia relativa, se han establecido criterios específicos tanto de impacto como financieros.

En el ámbito de la sostenibilidad, las cuestiones pueden adquirir importancia relativa cuando involucran impactos potenciales o reales, ya sean positivos o negativos, en cualquier marco temporal. Además, estas cuestiones deben evaluarse a lo largo de toda la cadena de valor de la compañía, no limitándose únicamente a las relaciones contractuales directas.

Análisis de los IRO

- 1/ La doble materialidad empieza con un análisis de los IRO (Incidencias, Riesgos y Oportunidades) sobre:
 - Situación real y potencial
 - En todas las localizaciones en las que la empresa tiene presencia
 - En todas las actividades de la empresa
- 2/ Esto se hará para sus propias operaciones y en las fases anteriores y posteriores de su cadena de valor.

El resultado será una lista larga de impactos, riesgos y oportunidades para su posterior evaluación y análisis en etapas posteriores.



Para ello debemos entender cómo el voluntariado corporativo se desarrolla, o identificar nuevas oportunidades, con el modelo de negocio de la compañía.

Recomendaciones metodológicas

¿Cómo reportar el voluntariado dentro de los IRO?

Una vez identificados los IRO, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

1/ Vínculos de los IRO con el negocio. ¿Cómo se vincula el voluntariado con la estrategia y el negocio de la compañía? ¿Cómo se gobierna?

2/ Gestión de los IRO. ¿Cómo mitigo o prevengo los impactos negativos? ¿Qué medidas defino para apalancar los impactos positivos? ¿Qué planes de acción tengo para contener ese riesgo o aprovechar la oportunidad? ¿Qué recursos pongo a disposición de estas medidas y estos planes?

3/ KPI relacionados con la gestión de los IRO. ¿Qué objetivos me propongo y qué métricas utilizo para medir los resultados? ¿Qué hacer si no hay información disponible?

Si no se dispone de información de la cadena de valor obtenida de fuentes primarias, la CSRD permite utilizar proxys o hacer estimaciones según criterios comunes compartidos.

- Proceso de co-diseño y evaluación de iniciativas con las partes interesadas. Este proceso implica la colaboración activa con las partes interesadas relevantes, como clientes, proveedores, comunidades locales y organizaciones no gubernamentales (ONG). El objetivo es identificar conjuntamente impactos, riesgos y oportunidades en términos de sostenibilidad. Durante el co-diseño, se involucra a estas partes en la creación y evaluación de iniciativas, programas o políticas que aborden las preocupaciones y necesidades compartidas. La evaluación continua garantiza que las soluciones propuestas sean efectivas y relevantes para todas las partes involucradas.

- Proceso de formación del voluntario. Desarrollar programas estructurados de capacitación y desarrollo para los voluntarios corporativos. Incluye la identificación de necesidades de formación específicas, la creación de materiales educativos relevantes y la implementación de sesiones formativas que equipen a los voluntarios con las habilidades necesarias para contribuir de manera efectiva a las iniciativas de responsabilidad social corporativa (RSC) de la empresa. Además, este proceso puede abordar aspectos éticos, culturales y de seguridad relacionados con el voluntariado.

- Proceso de Compliance para Entidades Sociales. Asegurar que la empresa cumpla con todas las regulaciones y normativas aplicables en sus interacciones con entidades sociales, como organizaciones benéficas, ONG u otras entidades sin fines de lucro. Involucra la revisión constante de las leyes y estándares relevantes, la implementación de políticas internas adecuadas y la realización de auditorías periódicas para garantizar el cumplimiento continuo. Además, este proceso puede incluir el establecimiento de mecanismos de reporte y transparencia para mantener la integridad en todas las actividades relacionadas con entidades sociales y el voluntariado corporativo.

LA CADENA DE VALOR Y EL VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Ampliar la comprensión de la cadena de valor del voluntariado corporativo implica una visión global y sistemática de cómo estas iniciativas se integran en el funcionamiento general de la empresa. Esto no solo fortalece el compromiso social y la reputación de la compañía, sino que también maximiza los beneficios tanto internos (satisfacción del empleado, atracción y retención del talento, desarrollo profesional, cultura corporativa, etc.) como externos (impacto comunitario, sostenibilidad) derivados del voluntariado corporativo.

La definición y comprensión de la cadena de valor del voluntariado corporativo, ya sea como un modelo autónomo de negocio o como una subcadena dentro de procesos más amplios de la compañía, resulta fundamental por varias razones:

- **Posicionamiento estratégico:** Al identificar dónde se sitúa estratégicamente el voluntariado corporativo dentro de la cadena de valor de la compañía, las organizaciones pueden alinear mejor estas iniciativas con los objetivos generales y las estrategias empresariales. Esto facilita la asignación efectiva de recursos y la integración del voluntariado en la cultura organizacional.

- **Claridad sobre el valor añadido:** Al mapear la cadena de valor del voluntariado, se logra una mayor claridad sobre cómo se agrega valor a lo largo del proceso, desde las entradas (recursos y actividades previas al voluntariado) hasta las operaciones (las actividades de voluntariado en sí mismas) y los resultados (impacto social, beneficios para la comunidad, desarrollo de habilidades, etc.). Esta comprensión permite optimizar y mejorar las actividades de voluntariado para maximizar su impacto positivo.

- **Identificación de Impactos, Riesgos y Oportunidades (IRO):** Al visualizar las acciones anteriores y posteriores en el proceso de gestión de las actividades de voluntariado corporativo, es posible identificar áreas donde pueden surgir impactos, enfrentar riesgos o aprovechar oportunidades que podrían no ser evidentes inicialmente. Por ejemplo, actividades previas como la selección de proyectos de voluntariado adecuados con verdadero impacto socioeconómico en el entorno donde opera la organización o la preparación de los empleados para participar, así como actividades posteriores como el seguimiento del impacto y la evaluación de resultados, son esenciales para abordar de manera efectiva los impactos, riesgos y oportunidades (IRO) relacionados con el voluntariado.

Cadena de Valor y Grupos de Interés

Introducción del Voluntariado corporativo





Ejemplo de buena práctica.

¿Cómo podemos vincular el voluntariado corporativo como palanca para la consecución de los objetivos de sostenibilidad de una empresa derivados de la materialidad? El Caso HBX Group.

Para vincular el voluntariado corporativo a los objetivos de sostenibilidad, en HBX group se realizan las siguientes acciones:

- Incluir el voluntariado corporativo como un derecho del trabajador o la trabajadora, por ejemplo, en HBX Group todos los trabajadores tienen 8 horas oficiales para dedicar al voluntariado corporativo.
- Vincularlo a los objetivos individuales del salario variable de toda la empresa y crear un programa de reconocimiento e incentivos por participar en acciones de voluntariado.
- Analizar los procesos de la empresa y el objetivo final de ese proceso y ver si el voluntariado puede ser un elemento conductor y/o que aporte valor añadido al incorporarlo a ese proceso.
- Utilizar el voluntariado como herramienta de generación de cambio cultural y transición a un modelo empresarial sostenible y transmitirlo a todas las partes involucradas.

Actividades realizadas:

Ejemplo A: El área comercial de HBX Group realiza "Funtrips" como elemento comercial entre sus clientes hoteleros o agencias de viajes. Se ha analizado este proceso y se ha observado que sustituir ese "Funtrip" por una acción de voluntariado y concienciación optimiza el resultado y ayuda a la consecución de dos aspectos materiales para la empresa: Reducir la huella de carbono y crear concienciación medioambiental y social en el sector viajes, a la vez que mejora nuestra reputación y aumenta los lazos comerciales entre nuestros grupos de interés.

Ejemplo B: Uso del voluntariado corporativo para crear proyectos transversales dentro de la empresa en materia de ESG. Desde HBX Group se utiliza la participación voluntaria de trabajadores para crear proyectos de ESG estratégicos para la empresa. Esto ayuda a contribuir con los temas materiales, a retener y atraer el talento ya que se da la posibilidad de trabajar con propósito, generando a su vez sensibilización y formación en ESG.

Ejemplo C: Incorporar entidades sin ánimo de lucro, así como a la cadena de valor, a participar dentro del programa de voluntariado. Un ejemplo claro es el mantenimiento del bosque en la Sierra de la Tramuntana, donde se ha realizado una acción de construcción de un vallado perimetral con el soporte de voluntarios de HBX Group, así como usuarios de la fundación Amadiba (que trabaja la atención y apoyo integral a las personas con discapacidad intelectual) y trabajadores de una de las cadenas hoteleras que forman parte de del ecosistema de la empresa.

Esto ayuda a contribuir con temas de importancia material: incrementando las alianzas entre diferentes grupos de interés, creando sensibilización y concienciación entre la



cadena de valor y fomentando foros de oportunidad de creación de nuevos proyectos colaborativos.

Ejemplo D: Uno de los temas materiales para HBX es la contribución al desarrollo de las comunidades locales y las zonas rurales. Por ello, se ha creado un programa llamado Think Big, que consiste en la creación de micro destinos turísticos sostenibles mediante el voluntariado corporativo, donde 20 trabajadores y trabajadoras de la empresa acuden durante 15 días a colaborar con diferentes cooperativas que tienen un pequeño producto turístico para ayudarles a digitalizar y a aplicar criterios de sostenibilidad. Finalmente, durante un año se les hace seguimiento en remoto.



Ejemplo de buena práctica

¿Cómo reportar el impacto social del voluntariado corporativo vinculado a la cadena de valor teniendo en cuenta a los stakeholders clave de la empresa? El caso de Fundación Integra con sus empresas "Compromiso Integra".

Fundación Integra ha desarrollado un modelo de reporting que expone la huella social de sus empresas colaboradoras según las acciones trabajadas, entre ellas el voluntariado corporativo.

Aquí las claves:

- Relacionar el voluntariado corporativo con políticas y procesos internos, esto es: políticas de inversión en la comunidad local o políticas de Recursos Humanos y procesos relacionados con el empleado y su engagement, así como su formación, etc.
- Exponer los temas materiales de sostenibilidad de la empresa sobre los que incide la actividad, así como las distintas fuentes de generación de valor en la cadena de valor.
- Identificar los stakeholders clave de la empresa que son impactados positivamente a través de la actividad (más allá de la comunidad local y empleados, por ejemplo: impacto en clientes por sensibilización a través de noticias de voluntariado difundidas por la empresa).
- Describir los impactos generadas en cada grupo de interés, con KPI clave.
- Identificar riesgos no financieros relacionados con el voluntariado corporativo, la empresa comprende así el valor agregado del voluntariado corporativo.
- Integrar las oportunidades y el retorno financiero para la empresa originado por impulsar las actividades de voluntariado.
- Alinear todo lo anterior con la normativa de divulgación de sostenibilidad, antes NFRD, hoy CSRD que la modifica.

LAS NEIS (NORMAS EUROPEAS DE INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD)

Introducción

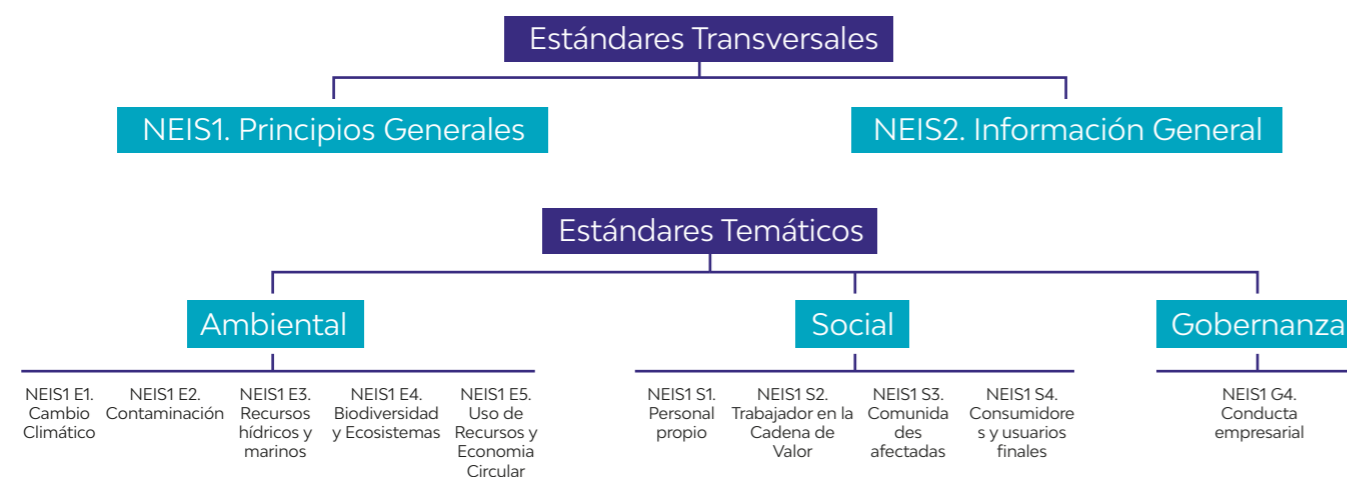
Las NEIS son el conjunto de normas diseñadas por el Grupo Asesor Europeo de Información Financiera (EFRAG) para estandarizar la información relativa a la sostenibilidad. Estas normas están destinadas a ayudar a las empresas a informar de manera más efectiva sobre su desempeño en áreas como el impacto ambiental, social y de gobernanza, lo que permite a los inversores, reguladores y otras partes interesadas tomar decisiones más informadas.

Categorías

La articulación de las NEIS, en un sentido formal, tiene tres categorías:

- **Requisitos generales.** Las NEIS 1 y NEIS 2 son normas transversales que se aplican a todas las cuestiones de sostenibilidad cubiertas en las demás normas.
- **Normas temáticas** (medioambiental, social y de buena gobernanza), donde se cubren temas de sostenibilidad específicos y complementan requisitos de divulgación que en las normas transversales no se hayan cubierto. Las normas temáticas, así como las transversales, ya están disponibles y las empresas tendrán que empezar a informar según las mismas a partir de 2025 (información de 2024).
- **Normas sectoriales.** Aplican a todas las empresas de un mismo sector, y ayudan a abordar los IRO que puedan ser importantes para este sector que no tengan detalle suficiente en las normas anteriores. Estas normas no están disponibles hoy en día y se espera que se publiquen en 2026. De acuerdo con el objetivo del presente documento nos enfocaremos, en particular, en las NEIS temáticas y se mencionará dónde y cómo se pueden reportar los impactos de las distintas iniciativas de voluntariado.

Estructura de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS)



NEIS Transversales

Las 2 primeras normas, NEIS 1 y NEIS 2, son normas generales que estructuran el resto de las NEIS.

NEIS 1. Principios generales

Estructura y arquitectura de las NEIS

La NEIS 1 describe la arquitectura de las NEIS, las condiciones de redacción y los conceptos fundamentales, y establece los requisitos generales para preparar y presentar la información relacionada con la sostenibilidad.

NEIS 2. Información General

La normativa descrita en el informe NEIS 2 sobre gobernanza, gestión de impactos, riesgos y oportunidades (IRO) y otras áreas de divulgación en materia de sostenibilidad empresarial puede aplicarse de manera relevante a las actividades de voluntariado corporativo realizadas por una empresa.

Mediante la aplicación de las NEIS al voluntariado corporativo, la empresa puede demostrar su compromiso con la sostenibilidad empresarial, la transparencia y la responsabilidad social. La divulgación adecuada de políticas, procesos y resultados relacionados con el voluntariado corporativo contribuye a fortalecer la reputación de la empresa y a generar confianza entre empleados, clientes, proveedores y la comunidad en general.

Requisitos de divulgación

La NEIS 2 establece requisitos de divulgación de la información que la empresa debe facilitar a nivel general sobre las cuestiones de sostenibilidad de importancia material en relación con los ámbitos de:



Gobernanza
Procedimientos utilizados para controlar y gestionar las IRO



Estrategia
Relación entre el modelo de negocio y las IRO



Gestión de impactos, riesgos y oportunidades
Descripción del proceso por el cual la empresa evalúa la importancia relativa y gestiona cuestiones de sostenibilidad



Parámetros y metas
Los indicadores y las metas fijadas por la empresa

A continuación, se detalla cómo estos requisitos podrían influir en la gestión y divulgación del voluntariado corporativo:

1/ Gobernanza

El papel de los órganos de administración y dirección en relación con el voluntariado corporativo es muy relevante a la hora de divulgar los IRO de la empresa, ya que se debe explicar cómo estos órganos respaldan e impulsan las iniciativas de voluntariado y cómo se integran en la estrategia empresarial.

La experiencia de los órganos de administración y dirección en programas de responsabilidad social, incluido el voluntariado, también es relevante para mostrar el compromiso y la idoneidad de la dirección en este ámbito.

2/ Gestión de impactos, riesgos y oportunidades (IRO)

La empresa deberá describir los procesos utilizados para identificar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades del voluntariado corporativo, siempre que estos sean materiales para la compañía.

Se deben divulgar los criterios utilizados para seleccionar las actividades de voluntariado y cómo se gestionan los aspectos relacionados con la ética, la seguridad y el cumplimiento normativo. En el caso de MAPFRE, expuesto a continuación, se comparten los criterios utilizados para evitar riesgos relacionados con empleados, beneficiarios, entidades sociales y auditorías (Enlace caso pg 20)

Una vez identificados los riesgos de la compañía, las actividades de voluntariado corporativo pueden ayudar a mitigar una variedad de riesgos sociales para la empresa. Algunos de estos riesgos son:

- Riesgos relacionados con empleados – Recursos Humanos: riesgos relacionados con las relaciones laborales como el clima laboral, la atracción, el bajo compromiso y la fuga del talento, así como el absentismo. Además, la ausencia de voluntariado corporativo podría privar a los empleados de experiencias de aprendizaje valiosas dentro y fuera del entorno laboral. Otros riesgos relacionados con empleados: ausencia de diversidad & inclusión (pertenencia, entorno colaborativo, creativo, respeto, etc.). El voluntariado puede ser visto como una medida mitigadora de riesgos sociales relacionados con el empleado.
- Riesgos relacionados con proveedores – Cadena de suministro: reputacionales (coherencia corporativa), ausencia de relaciones sólidas, riesgos también de cumplimiento (políticas internas de la empresa, si se diera el caso de incorporar principios relacionados con el voluntariado en códigos de conducta de proveedores, políticas de compras, por ejemplo).
- Riesgos relacionados con clientes – Marketing y ventas: reputacionales (valor percibido), insatisfacción del cliente, fidelización y lealtad a la marca (experiencia positiva, compromiso de clientes por conexión con los valores de empresa).
- Riesgos relacionados con la comunidad local – Desarrollo socioeconómico: ausencia de relaciones positivas compañía-comunidad; riesgos de conflicto con la comunidad, resistencia local a las operaciones comerciales y protestas públicas.

Sin embargo, **es importante destacar que toda actividad de voluntariado corporativo, aunque mitigue los riesgos sociales de la empresa u organización, siempre lleva asociada sus propios riesgos intrínsecos correspondientes a la propia actividad.** Es decir, aunque mitiguen riesgos sociales, siempre habrá que considerar el riesgo de la propia actividad, como el asociado al realizar una actividad de voluntariado con un socio al que no se le haya realizado un correcto análisis de contraparte. En este caso, la propia empresa podría verse perjudicada al establecer una colaboración con un socio que, por ejemplo, haya incurrido en responsabilidad penal por alguna de sus actuaciones.

Sobre las oportunidades relacionadas con el voluntariado corporativo, el voluntariado en la empresa presenta una serie de oportunidades que pueden beneficiar tanto a la compañía como a sus empleados y a la comunidad en general, así como a otros stakeholders tal y como se apunta en párrafos anteriores.

Aquí presentamos algunas oportunidades clave del voluntariado en la empresa:

Fomento de marca responsable , mejora de la imagen y reputación corporativa.	Salud y bienestar , mejora del clima laboral, promoción del trabajo en equipo y colaboración.	Formación del empleado , desarrollo de habilidades y liderazgo.
Fortalecimiento del compromiso de los empleados , mejora de su experiencia en la compañía, lo que puede contribuir a una mayor motivación y productividad, retención de talento y a una cultura organizacional más positiva.	Contribución al desarrollo sostenible , Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y reforzar su compromiso con la sostenibilidad, viéndose como soluciones a grandes desafíos sociales.	Alineación con el rol social de la empresa.
Desempeño del impacto social.	Generación de innovación y creatividad.	Desarrollo de relaciones con la comunidad.

Acceso a nuevos mercados, presencia en nuevos países donde desarrollar proyectos de impacto social permitiendo a la empresa establecer una presencia, adaptándose a las preferencias culturales, facilitando la adaptación de productos y servicios, etc.

3/ Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa

La empresa debe divulgar las políticas relacionadas con el voluntariado corporativo, incluidos los estándares éticos y las directrices para el comportamiento durante las actividades de voluntariado.

Es esencial mostrar cómo la empresa fomenta una cultura que respalde y valore el voluntariado como parte integral de sus operaciones y valores corporativos.

4/ Gestión de relaciones con los proveedores

Si el voluntariado corporativo implica colaboración con proveedores u otras partes externas, la empresa debe revelar cómo maneja estas relaciones y cómo selecciona colaboradores éticos y alineados con sus valores de responsabilidad social.

5/ Prevención y detección de la corrupción y el soborno

La empresa debe asegurarse que las actividades de voluntariado se realicen de manera transparente y sin incurrir en situaciones de conflictos de interés.

6/ Prácticas de pago y relaciones con pymes

Si el voluntariado corporativo está vinculado a iniciativas de apoyo a pequeñas empresas o emprendedores, la empresa debe garantizar que las prácticas de pago y las relaciones comerciales sean justas y éticas.



Ejemplo de buena práctica: El Programa Global de Voluntariado corporativo MAPFRE

En MAPFRE se realiza un Programa Global de Voluntariado corporativo desde 2015. Desde el más alto nivel, se han establecido las bases para la implantación del Programa y se ha definido y aprobado el modelo de gestión del voluntariado corporativo. Se especifican temas tan relevantes como el objetivo del programa, los voluntarios participantes, los colectivos beneficiarios, las líneas de actuación, etc. y, entre otros aspectos, se ha definido el Modelo Organizativo del voluntariado corporativo, creándose un Comité de Voluntariado corporativo y un órgano de impulso y supervisión, integrado por representantes de la dirección de MAPFRE pertenecientes a áreas corporativas, áreas regionales y unidades de negocio. Además, se ha determinado que la entidad va a desarrollar el voluntariado en MAPFRE es la Fundación MAPFRE.

Entre las principales funciones del Comité de Voluntariado, cabe destacar:

- Impulsar el Voluntariado en MAPFRE.
- Aprobar los objetivos anuales y las actividades globales.
- Realizar el seguimiento trimestral de todos los indicadores de voluntariado reportados por los países.
- Analizar y aprobar propuestas remitidas por el equipo de coordinación de voluntariado.

Tras la aprobación del Programa y la puesta en marcha del Comité de Voluntariado, se comienza con la homogenización de los criterios de reporting en todos los países y establecimos una guía global de medición de voluntariado con el objetivo de que todos los países nos reportaran con los mismos criterios de medición y para garantizar la calidad de los datos.

En MAPFRE se tiene en cuenta la existencia de riesgos asociados a la participación de empleados en actividades de voluntariado. En primer lugar, todos los voluntarios deben llevar una indumentaria que les identifica con la imagen de la compañía, siendo conscientes de que durante su participación en las actividades representan también a la compañía y sus valores.

Para minimizar los riesgos que suponen para la compañía la organización de actividades de voluntariado, se pueden establecer las siguientes medidas, a modo de ejemplo: Para evitar con los voluntarios los riesgos intrínsecos a la actividad:

A. Los voluntarios deben firmar un acuerdo de incorporación donde se comprometen entre otras cuestiones a:

- Rechazar cualquier contraprestación material o económica relacionada con su acción voluntaria.
- Respetar los derechos de las personas destinatarias de la acción voluntaria.
- Actuar con diligencia debida y de forma solidaria.
- Respetar y cuidar los recursos materiales a su disposición para el ejercicio de su actividad de voluntariado.
- Cumplir con las medidas de seguridad y salud.

B. Todos los voluntarios que participan en alguna actividad con menores, siempre y cuando no sea una actividad puntual, deben disponer del certificado de antecedentes de delitos de naturaleza sexual en vigor. Los propios voluntarios son quienes deben realizar la



solicitud y, sin el certificado en vigor, no pueden participar en las actividades con menores. En los países en los que no existe la posibilidad de obtener este certificado, se pide una declaración responsable a los voluntarios.

Para evitar riesgos con las entidades sociales con las que se colabora:

Todas las entidades con las que MAPFRE colabora son verificadas por la entidad de voluntariado para dar cumplimiento a los requisitos que establece la ley española de prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo (art. 2 de la ley 10/2010 de 18 de abril).

Para evitar riesgos con los beneficiarios:

Se anima a los voluntarios a que compartan su experiencia de voluntariado en redes sociales, pero siempre indicando que los beneficiarios no pueden aparecer en las fotos que publiquen, especialmente si éstos son menores de edad. Asimismo, desde los perfiles corporativos nunca se publican fotos de actividades de voluntariado en las que aparezcan menores (a no ser se cuente con el consentimiento expreso).

Para evitar riesgos ante una posible auditoría:

Todos los datos que se reportan están debidamente documentados y certificados por las entidades sociales. Cada actividad está certificada y sellada por la entidad social a quien nos hemos dirigido, asegurando así de que los datos que se han reportado son correctos y están justificados (número de beneficiarios, participantes, horas dedicadas, cantidades recogidas, etc.)

NEIS Medioambientales

Estos estándares temáticos establecen los requisitos de divulgación para que las empresas informen sobre asuntos relacionados con Cambio Climático, Contaminación, Recursos Hídricos y Marinos, Biodiversidad y Ecosistemas y Uso de Recursos y Economía Circular.

Además, pretenden permitir a las partes interesadas comprender los planes y la capacidad de una empresa para adaptar su modelo de negocio y operaciones en consonancia con la transición a una economía sostenible, así como su contribución a otros marcos estratégicos y normativos de la UE en este contexto.

El Voluntariado corporativo en las NEIS medioambientales

Las empresas pueden emplear estos requisitos para poner en valor el impacto de las actividades de temática medioambiental que se realizan desde el área de Voluntariado. Entre ellas, se pueden encontrar actividades que entren dentro de las siguientes tipologías:

1/ Actividades de reforestación (absorción de GEI): Actividades de reforestación en sentido amplio (incluyendo forestación, reforestación, restauración forestal, arbolado urbano, etc.) en zonas degradadas por actividades anteriores (deficiencias en el desarrollo urbanístico, cultivos abandonados, actividad minera histórica, incendios forestales, etc.). Incluye el uso tanto de especies arbóreas como arbustivas, con el objetivo de tratar de alcanzar una estructura similar a la etapa climática correspondiente al área de actuación (región biogeográfica).



Ejemplo 1: Actividad de reforestación de los voluntarios ENDESA. EcoReto

Actividad llevada a cabo en Madrid, Barcelona, Zaragoza, Sevilla, Las Palmas de Gran Canaria y A Coruña. La iniciativa consistió en realizar una reforestación en dicho entorno a través de la plantación de ejemplares de especies autóctonas, persiguiendo mejorar la biodiversidad del parque periurbano y compensar la emisión de toneladas de CO2.

NEIS aplicable: la empresa, a través del análisis de doble materialidad, valorará qué aspectos son relevantes para su divulgación. En este ejemplo, la actividad realizada de reforestación se centraría en la absorción de CO2, por lo que nos referiríamos a la NEIS E1: Cambio Climático:

- E1-2 Políticas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo: en su caso, aplicaría si se incluyen estas actividades en el marco de la política sobre mitigación, adaptación y otras.
- E1-3 Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático: en caso de considerarse como actuación clave, recursos asignados, etc.
- E1-4 Metas relacionadas con la mitigación y adaptación: en su caso, metas de absorción establecidas por la organización.
- E1-7 Absorciones GEI: toneladas CO2 almacenadas, hipótesis, metodologías y marcos de cálculo aplicados.

KPI transversales

- Aportación económica.
- Número de voluntarios.
- Número de actividades/sesiones.
- Número de horas.

KPI estratégicos

- Número de ejemplares plantados por especie.
- Número de km2 plantados y hectáreas (necesario para el cálculo de absorciones MITERD)
- Periodo estimado de permanencia (años).
- Absorción de CO2 (toneladas, en cuanto tiempo).

Cálculo de CO2 absorbido

Actualmente, el único criterio de cálculo de absorciones de CO2 disponible que no proviene de una entidad privada es el proporcionado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD), que ha desarrollado una serie de herramientas para calcular tanto la huella de carbono generada por una organización como la estimación de absorciones de CO2 que genera un proyecto.

A partir de la introducción de datos correspondientes al proyecto (como la localización, el tipo de especie, etc.), se realiza una estimación de la absorción que se generará a futuro (20, 25, 30, 35 y 40 años).

Además, existen otras metodologías de cálculo de absorción de CO2 desarrolladas por diversas entidades expertas en la materia.

2/

Actividades de biodiversidad y medioambiente: Actividades de protección y conservación de la biodiversidad en sentido amplio (incluyendo introducción/mantenimiento de especies endémicas, retirada de especies exóticas, preservación de la biosfera, etc.), en zonas sensibles o en peligro de ser dañadas por la pérdida de biodiversidad. Se incluye la preservación y protección tanto de especies de flora como fauna autóctonas de la zona tratada.

3/

Actividades de recogida de residuos: Actividades de limpieza y recogida de residuos, tanto aquellos generados por la propia actividad de la empresa como aquellos ajenos a ella. Se incluyen tanto lugares donde la empresa desarrolla su actividad como otras zonas.

4/

Actividades relacionadas con el ahorro energético: Actividades relacionadas con el ahorro energético en sentido amplio, incluyendo tanto divulgación, enseñanza y acciones de fomento de ahorro energético. Se incluyen las actividades dentro y fuera del ámbito de la empresa.



Ejemplo 2: Actividad de ahorro energético de Mensajeros de la Paz

Mensajeros de la Paz lleva años realizando proyectos de voluntariado profesional junto con Fundación Repsol, para promover la eficiencia energética de los proyectos sociales de la entidad. Esto se realiza mediante auditorías energéticas en las sedes de la entidad, donde voluntarios estudian las prácticas de consumos y la infraestructura de la entidad, para proponer mejoras que generen ahorro energético, financiando parte de las obras necesarias. De forma complementaria, también se realizan formaciones y acompañamiento en las obras que sean necesarias para implementar las mejoras.

Esta actividad, al estar relacionada con la promoción de la eficiencia energética, está vinculada a la NEIS E1: Cambio Climático, ya que busca un impacto en el consumo de energía.

KPI transversales

- Aportación económica.
- Número de voluntarios.
- Número de horas
- Número de personas formadas

KPI estratégicos

- KW ahorrados anualmente por la entidad social
- Toneladas de CO2 emitidas reducidas
- Dinero ahorrado por la entidad social

5/

Actividades de Donación (fomento de Economía Circular): Actividades relacionadas con la donación de activos de la empresa o recogida de residuos, para darles una segunda vida y beneficiar a quienes lo necesitan, ya sean empleados propios de la empresa o terceros ajenos a la cadena de valor. El objetivo de la actividad es fomentar la economía circular y dar uso a recursos de la empresa que de otra manera se retirarían de la circulación, así como la oportunidad de darle una segunda vida a los residuos recogidos en actividades de voluntariado.

NEIS Sociales

Las NEIS sociales se enfocan a políticas, sistemas de gestión y resultados sobre los empleados de la compañía, trabajadores en la cadena de valor (outsourcing), comunidades afectadas, clientes y usuarios finales.

El Voluntariado corporativo en las NEIS sociales

Estas normas representan a todos los participantes de la cadena de valor de las compañías y, en términos generales, en todos los casos se solicita la gestión de impactos, riesgos y oportunidades al colectivo de la norma correspondiente. En este ámbito todas las políticas son relevantes, pues son las que determinan la forma en la que la empresa gestionará los impactos.

Desde el punto de vista del voluntariado corporativo, el reporte tendrá que ir asociado al colectivo con el que se trabaje, partiendo de que siempre se aplicará al personal propio y, que los colectivos afectados tienden a ser más relativos a empresas con un alto impacto en el entorno local. El voluntariado en este aspecto siempre tiene una alta capacidad de desarrollo de competencias, pues el exponerse a colectivos y circunstancias diversas es un aprendizaje para los trabajadores, que después pueden exportar a sus centros de trabajo.

Las empresas pueden emplear estos requisitos para poner en valor el impacto de las actividades de temática social que se realizan desde el área de voluntariado. Entre ellas, podemos encontrar actividades que entren dentro de las siguientes tipologías:

1/ Actividades formativas con colectivos: Actividades dirigidas a todo tipo de colectivos con el fin de ofrecer una formación, sea o no cualificada, que aporte valor y conocimiento.

Estas actividades pueden incluir, por ejemplo, formación escolar, formación para el empleo a todo tipo de colectivos, mentorías con colectivos en riesgos de exclusión, etc.



Ejemplo: Actividades de voluntariado corporativo ofrecidas por Fundación Integra que suponen una propuesta de valor para las empresas, siendo estas soluciones al desafío social de falta de acceso al mercado laboral de personas en situación de vulnerabilidad:

Escuela de fortalecimiento: programa integral de formación que permite a las personas en exclusión social severa, víctimas de violencia y discapacidad redescubrir sus capacidades y canalizarlas hacia el empleo. Es impartido íntegramente por voluntarios corporativos de empresas colaboradoras. A través de 14 talleres prácticos, los participantes adquieren las herramientas necesarias para desenvolverse en la búsqueda de empleo y pasar con éxito los procesos de selección.

Programa Integra Tech: programa de inmersión práctica que trabaja las competencias digitales básicas necesarias en el camino a la búsqueda de empleo de personas en exclusión social severa, víctimas de violencia y personas con discapacidad. Voluntarios de empresas colaboradoras lo imparten. A través de 6 talleres prácticos, los participantes trabajan con su Smartphone, familiarizándose en el uso de herramientas digitales y aplicando a ofertas en portales de empresas. El camino al empleo pasa por la inclusión digital.



Mentoring de profesionales de empresa dirigido a poner en valor las habilidades y capacidades de personas en exclusión social severa y discapacidad para superar los obstáculos que encuentran en su camino hacia el empleo, así como para asesorarles en su orientación profesional.

Principales KPI específicos, ejemplo Fundación Integra






- Número de personas formadas, por sexo, edad, colectivo, nacionalidad y nivel formativo.
- Número de personas formadas que logran empleo tras la formación.
- Índice de satisfacción de las personas formadas.
- Número de voluntarios participantes, por sexo
- Número de sesiones de formación impartidas, por categoría.
- Número de horas de formación impartidas por voluntarios.
- Evaluación de los participantes a los voluntarios.
- Competencias adquiridas por los voluntarios.
- Índice de satisfacción del voluntario.
- Número de jornadas de formación a voluntarios.

Principales KPI específicos

- Número de voluntarios
- Número de EESS
- Horas dedicadas
- Valor monetario de los servicios prestados
- Desarrollo competencial
- Tipología de los trabajos realizados
- Valoración monetaria
- Número beneficiarios

2/ Voluntariado social: Actividades de voluntariado que persiguen alcanzar un fin social, como por ejemplo la ayuda a colectivos desfavorecidos en todos los ámbitos, desde cubrir necesidades básicas hasta ofrecer apoyo socioemocional.

Principales KPI específicos

-  Número de voluntarios
-  Número de horas dedicadas
-  Inversión monetaria
-  Número de beneficiarios
-  Número de entidades sociales con las que se colabora

Por la amplia cartera de iniciativas sociales que puede realizar una organización, la variedad de KPI específicos es muy elevada, y se debe establecer según la temática de la actividad.

3/ Voluntariado en situaciones de emergencias: Actividades asociadas a cubrir necesidades básicas, por situaciones de emergencia o catástrofes sobrevenidas, incluyendo actividades de recogida de material, alimentos, donaciones realizadas por empresas, etc.

Principales KPI específicos

- Valoración monetaria.
- Kilogramos de material de ayuda recogidos.
- Kilogramos de material de ayuda donados.
- Tipo de material recogido / donado.

4/ Voluntariado en actividades de ocio: Actividades de ocio dirigidas a empleados y familiares. El reporte en este tipo de actividades permite mejorar la comunicación del proyecto, además de los indicadores tradicionales.

Principales KPI específicos

- Número empleados participantes
- Número beneficiarios
- Número acompañantes
- Número de horas



Ejemplo:

Actividades de seguridad Alimentaria con Mensajeros de la Paz

En Mensajeros de la Paz se ofrecen actividades de voluntariado corporativo en los distintos proyectos de seguridad alimentaria para personas en situación de vulnerabilidad en Madrid. Con el objetivo de cubrir las necesidades básicas de personas en situación de vulnerabilidad o con escasos recursos como, por ejemplo, el derecho a la alimentación de una manera digna y solidaria.

Dentro de las actividades que pueden hacer los equipos de trabajo de las empresas, se encuentran: entrega de desayunos y medias mañanas en la Iglesia y Centro Social de San Antón, Despensa Solidaria para familias en situación de vulnerabilidad y entrega de cenas en el Restaurante Solidario Robin Hood.

KPI específicos

- Número de voluntarios/as.
- Número de beneficiarios directos.
- Número de horas de voluntariado.
- Número de beneficiarios indirectos.
- Número de desayunos, medias mañanas, cenas, cestas, entregadas.

NEIS Gobernanza

En cuanto a las normas de Gobernanza, **se establecen los temas relacionados con la conducta empresarial que abarcan cuestiones relevantes como la ética, la cultura corporativa, las políticas anticorrupción y soborno, la relación con los proveedores, canales de denuncia y relaciones institucionales**, entre otras cuestiones. La NEIS en materia de Gobernanza es la siguiente:

NEIS G1. CONDUCTA EMPRESARIAL

Este proceso se enfoca en asegurar que la empresa cumpla con todas las regulaciones y normativas aplicables en sus interacciones con entidades sociales, como organizaciones benéficas, ONG u otras entidades sin fines de lucro. Involucra la revisión constante de la normativa y estándares relevantes, la implementación de políticas internas adecuadas y la realización de auditorías periódicas para garantizar el cumplimiento y mejora continua. Además, puede incluir el establecimiento de mecanismos de reporte y transparencia para mantener la integridad en todas las actividades relacionadas con las entidades sociales.

La norma se centra en la conducta ética y responsable de las empresas, abordando prácticas comerciales, buen gobierno, transparencia y compromiso con valores sostenibles. Establece requerimientos relacionados con la cultura y conducta empresarial, gestión de la cadena de suministro, prevención y detección de la corrupción y soborno, así como actividades de influencia política y grupos de interés.

Esta norma considera la cadena de valor de la empresa y su relación con proveedores, socios y otras partes interesadas, enfocándose en la evaluación de riesgos y oportunidades en toda la cadena de suministro. Asimismo, busca promover la integridad empresarial y el cumplimiento de estándares éticos en todas las operaciones comerciales.

Al aplicar los estándares de conducta empresarial y divulgación a la práctica del voluntariado corporativo, **las empresas pueden fortalecer su compromiso con la responsabilidad social y garantizar que estas actividades contribuyan de manera positiva tanto a la comunidad como a la integridad de la organización.** La transparencia y la coherencia en la divulgación son fundamentales para mantener la confianza y el respeto en todas las interacciones relacionadas con el voluntariado corporativo.

Por otro lado, **una correcta gestión de este requisito empresarial de transparencia permite obtener mejores condiciones de crédito e inversión, aumentar la confianza de los grupos de interés y mejorar, por tanto, la competitividad de la compañía en el mercado.** Reflejar el impacto social del voluntariado que realiza la empresa ayudará a comprender la evolución, resultados, situación e indicadores clave de desempeño relacionados con los criterios sociales (ESG).

No se han identificado actividades de voluntariado corporativo específicas sobre gobernanza, sin embargo, se observa que la forma en que se gestiona el voluntariado corporativo o cómo está establecido el modelo de gestión en las empresas puede ser determinante en términos de riesgos, reputacionales, imagen de la compañía, compromiso de los empleados, etc., dentro y fuera de la organización (ver ejemplo Caso MAPFRE Enlazar pg 30).

Temáticas

1/ Cultura corporativa y políticas de conducta empresarial

Las empresas deben divulgar cómo la práctica del voluntariado corporativo refleja y promueve la cultura corporativa, incluyendo los temas de responsabilidad social y compromiso comunitario discutidos en los órganos de dirección y supervisión.

Deben comunicar claramente las políticas internas relacionadas con el voluntariado, incluyendo incentivos y herramientas utilizadas para fomentar la participación de los empleados en actividades de voluntariado.

2/ Gestión de las relaciones con los proveedores

Al aplicar el voluntariado corporativo, las empresas deben considerar cómo esta práctica afecta su estrategia y gestión de riesgos, especialmente en términos de impacto social y comunitario.

Además, deben evaluar el comportamiento social y ambiental de las organizaciones con las que colaboran en actividades de voluntariado, asegurando que los proveedores y socios compartan valores éticos similares.

3/ Prevención y detección de la corrupción y el soborno
Si se establecen alianzas con organizaciones o entidades en el marco del voluntariado corporativo, las empresas deben evaluar los riesgos asociados a la corrupción y el soborno en dichas interacciones.

Así mismo, deben implementar procedimientos de control interno adecuados para detectar posibles prácticas corruptas o contrarias a la ética en las actividades de voluntariado.

4/ Influencia política y actividades de los grupos de presión
Algunas empresas pueden participar en actividades de voluntariado que tengan implicaciones políticas o de lobby indirecto. En estos casos, deben divulgar de manera transparente cualquier contribución política indirecta realizada a través de organizaciones asociadas con el voluntariado corporativo.

Es esencial asegurar que las actividades de voluntariado corporativo estén alineadas con los principios éticos y no se utilicen como medio para influir políticamente de manera inapropiada.

5/ Prácticas de pago
Las empresas deben considerar cómo las prácticas de pago a proveedores y colaboradores indirectos pueden afectar la ejecución y sostenibilidad de programas de voluntariado.

Deben, así mismo, garantizar que las organizaciones beneficiarias del voluntariado se traten justa y transparentemente en cuanto a recursos y apoyo.



Ejemplo: La cultura empresarial en MAPFRE

Vivimos en una sociedad inmersa en cambios constantes y continuos, donde las brechas sociales son cada vez más grandes y desde MAPFRE, a través del voluntariado corporativo, existe la oportunidad única de colaborar para hacer frente a estos retos globales que nos encontramos. Es un hecho decir que el voluntariado corporativo contribuye al desarrollo de una sociedad más sostenible, justa e inclusiva.

El Voluntariado corporativo de MAPFRE está ligado al Propósito de la compañía "Cuidamos lo que te importa" y a nuestra marca empleadora "Donde tu tiempo cobra sentido". En el propósito se expresa la razón de ser de MAPFRE, el porqué de su existencia la vinculación con la actividad del voluntariado corporativo.

"Cuidamos lo que te importa. Estamos a tu lado, acompañándote para que avances con tranquilidad, contribuyendo al desarrollo de una sociedad más sostenible y solidaria."

Este propósito muestra la idea de que MAPFRE realiza su actividad desde el compromiso con el entorno las personas, con visión de largo plazo, trabajando por la mejora de la sociedad. Se contempla la actividad empresarial en paralelo con el trabajo por un mundo más sostenible y solidario.

RECOMENDACIONES METODOLÓGICAS

El voluntariado corporativo representa una importante herramienta para fomentar el compromiso de la empresa tanto con los empleados como con las comunidades en las que opera. Permite que los empleados se involucren de forma activa en la labor social de la compañía, dándole forma con sus valores personales, y tomando los corporativos como propios. De este modo, el voluntariado corporativo resulta ser de gran valía para el fortalecimiento de la cultura empresarial y el sentido de pertenencia.

Al no ser obligatorio, representa un valor diferencial en relación con el reporte, puesto que demuestra el interés de la compañía por generar una diferencia positiva en sus áreas de impacto. ¿Cómo poner en valor las actividades de voluntariado corporativo de acuerdo con la CSRD y los estándares NEIS?

1/ Análisis de doble materialidad: el primer paso es la realización de un análisis de doble materialidad que permita a la organización conocer qué información es relevante divulgar de acuerdo con su sector, sus políticas y metas y su cadena de valor. Así podrá identificar las actividades materiales tanto en impacto como en términos financieros. De este análisis nace la exigencia de divulgar los IRO materiales y el modo en que interactúan con su estrategia y modelo de negocio, reportando los efectos actuales y previstos sobre su cadena de valor.

2/ Identificación de las actividades de voluntariado corporativo que realiza la organización y que quiera reportar de acuerdo con el análisis previo. Además, este análisis es relevante para diseñar posibles acciones futuras que sean materiales en el reporte.

3/ Identificación de los estándares NEIS relevantes, así como de sus requisitos de divulgación y aplicación donde tengan cabida las actividades de voluntariado corporativo materiales. De esta manera, se podrán identificar los apartados relevantes y la metodología de cálculo y reporte a aplicar, si se indica en el propio estándar.

4/ Diseño de indicadores KPI transversales y específicos para medir el impacto de la actividad, así como los recursos empleados para su realización. En el caso del voluntariado corporativo, existirán unos indicadores transversales que podrán ser comunes a las actividades, mientras que, en el caso de los indicadores estratégicos, será necesario diseñarlos de acuerdo con el objetivo de la actividad y la problemática que se pretenda resolver. Además, será necesario que se establezcan criterios definidos para el cálculo de estos indicadores ya que, en el ámbito medioambiental, por ejemplo, no existe un criterio único de cálculo de beneficiarios medioambientales, sino que distintas empresas privadas ofrecen diversas metodologías.

5/ Incorporación de la información relevante en el reporte de Información No Financiera / Sostenibilidad. Los resultados e impactos de los programas de voluntariado se incorporan en el informe de sostenibilidad, poniendo en valor la relevancia de esta herramienta de cambio social y aportando un elemento diferencial y diferenciador al documento.

BIBLIOGRAFÍA

Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones.

Del 6 de julio de 2021, estrategia para financiar la transición a una economía sostenible.

www.eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0390

Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo.

De 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.

www.boe.es/doue/2014/330/L00001-00009.pdf

Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo.

De 14 de diciembre, por la que se modifican el Reglamento (UE) N° 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.

www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2022-81871

Guía para la medición del voluntariado corporativo.

Indicadores para una medición profesionalizada y homogénea. Madrid. Voluntare, red de voluntariado corporativo. 2022.

www.voluntare.org/guia-para-la-medicion-del-voluntariado-corporativo-2022

Guía para la elaboración e implementación de planes directores de sostenibilidad.

Madrid. Club de Excelencia en Sostenibilidad, PwC y Fundación PwC con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Empleo. 2023.

www.pwc.es/es/fundacion/guia-elaboracion-implementacion-planes-directores-sostenibilidad.html

Guía sobre la CSRD. Corporate Sustainability Reporting Directive. Novedades y Adaptación.

Madrid. Forética. Enero 2024.

www.foretica.org/wp-content/uploads/2024/01/Guia-sobre-la-CSRD-Novedades-y-adaptacion.pdf

Reglamento delegado (UE) 2023/2772 de la comisión

de 31 de julio de 2023 por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad.

www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2023-81893

Páginas web:

Global Reporting Initiative:

www.globalreporting.org

United Nations Volunteers:

www.unv.org/es/el-voluntariado-y-los-objetivos-mundiales

ACRÓNIMOS

AIFMD Alternative Investment Managers Directive o Directiva de Gestión de Fondos Alternativos

ASG Ambiental, Social y Gobernanza, es inglés ESG Environment, Social and Governance

CSDDD Corporate Sustainability Due Diligence Directive o Directiva sobre diligencia debida de las empresas en sostenibilidad

CSRD Corporate Sustainability Reporting Directive o Directiva sobre informes de sostenibilidad corporativa

EFRAG European Financial Reporting Advisory Group o Grupo Asesor Europeo de Información Financiera

ESRG European Sustainability Reporting Guideline o Normativa europea de elaboración de informes de sostenibilidad (NEIS)

EU ETS Sistema de Comercio de Emisiones de la UE

GRI Global Reporting Initiative o Iniciativa de Informe Global

KPI Key Performance Indicator, o Indicador Clave de Rendimiento

IDD Directiva de Distribución de Seguros

IRO Impactos, Riesgos y Oportunidades

IFRS International Financial Reporting Standard o Normas Internacionales de Información Financiera

MiFID II Normativa europea sobre Mercados de Instrumentos Financieros

NEIS Normativa Europea de Informes Sostenibilidad

NFRD Directiva sobre información no financiera

NTR Normas Técnicas de Reglamentación

ODS Objetivos Desarrollo Sostenible

PAC Política Agraria Comunitaria

PMF Product Market Fit. Se utiliza para evaluar el rendimiento de un producto en un mercado determinado

PPC Política Pesquera Común

SFRD Sustainable Finance Disclosure Regulation o Reglamento de Divulgación de Finanzas Sostenibles

TCFD Task Force on Climate Related Financial Disclosures o Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima

UCITS Undertakings for the Collective Investment in Transferable Securities o Regulación de los organismos de inversiones colectivas en valores mobiliarios.

UE Unión Europea

OTORGADO A
ASOCIACIÓN AMAR DRAGOSTE

en la 7ª edición del Punto de Voluntariado - Misión Navidad



voluntare

red de voluntariado corporativo

RED IBEROAMERICANA DE
VOLUNTARIADO CORPORATIVO

www.voluntare.org // info@voluntare.org



@Voluntare



t.me/voluntare



/in/voluntare

Punto de
voluntariado
MISIÓN NAVIDAD

FUNDACIÓN
BOTÍN

